



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**INFLUENCIA DE LOS FACTORES INDIVIDUALES EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA PERIODO 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

MIRIAM NORMA AYALA QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de estar con vida y por estar conmigo en cada paso que doy; por haberme dado la fortaleza cuando estuve a punto de caer, por darme la oportunidad de seguir adelante para alcanzar una de mis metas y objetivos.

A mis queridos padres por confiar en mi persona y por ser los pilares fundamentales en todo lo que soy, por sus sabios consejos para seguir adelante.

A mi familia por su cariño y apoyo incondicional, por ser parte importante en mi vida y ser fuente de inspiración para seguir adelante, sin ustedes este éxito no sería posible, infinitas gracias.



AGRADECIMIENTO

A mi alma Mater Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Administración por los conocimientos y experiencias que los docentes compartieron durante mi formación profesional y que hoy pongo en práctica en mi vida profesional.

Agradecer a mi Director de Tesis Dra. María Antonieta Bedoya Gonzales, quien con su sabiduría e inteligencia me brindó su apoyo incondicional para el desarrollo y culminación de mi trabajo de investigación.

A los miembros del jurado dictaminador, conformado por: Dr. Manuel Anchapuri Quispe, Dr. Miriam Serezade Hanco y M.Sc. Bertelly Turpo Aliaga por guiarme de forma acertada en las correcciones de esta investigación.

Agradezco profundamente la Municipalidad Distrital de Pomata, por permitirme ser parte de esa familia y facilitarme la información requerida para hacer posible el presente trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	13
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	16
1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	16

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17



2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL	23
2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL.....	25
2.2. MARCO TEÓRICO.....	28
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	37
2.3.1. FACTORES INDIVIDUALES	37
2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL	37
2.3.3. COMPETENCIAS	37
2.3.4. RESILIENCIA	38
2.3.5. PUESTO DE TRABAJO	39
2.3.6. PERFÍL DE PUESTO	39
2.3.7. ANÁLISIS DE PUESTO	40
2.3.8. ANÁLISIS DE CARGO	40
2.3.9. CAPACITACIÓN	41
2.3.10. MANTENIMIENTO DE PERSONAS	42
2.2.11. MUNICIPALIDAD.....	42

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO.....	44
3.2. PERIODO DE DURACION DEL ESTUDIO	45
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	45
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	45
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	46
3.6. PROCEDIMIENTO	47
3.6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.6.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	47



3.6.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS	47
3.6. VARIABLES	48
3.7. ANALISIS DE RESULTADOS	49
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	50
4.1.1. FACTORES INDIVIDUALES	50
4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	55
4.1.3. MODELOS DE COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN – R2	60
4.1.4. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	62
4.1.5. PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA.....	64
4.2. DISCUSIÓN	76
V. CONCLUSIONES.....	80
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS.....	89

TEMA: Influencia Factores Individuales en el Desempeño Laboral

ÁREA: Recursos Humanos

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 22 de julio de 2022



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensión psicológica de los factores individuales	28
Tabla 2	Estadísticos de fiabilidad	46
Tabla 3	Factores individuales de competencia	52
Tabla 4	Factores individuales de resiliencia	53
Tabla 5	Responsabilidad	57
Tabla 6	Productividad	57
Tabla 7	Trabajo en equipo	58
Tabla 8	Satisfacción laboral.....	59
Tabla 9	Dimensiones del desempeño laboral.....	60
Tabla 10	Resumen de los Modelos del coeficiente de determinación	61
Tabla 11	ANOVA de los factores individuales y el desempeño laboral	62
Tabla 12	ANOVA factores individuales de motivación y el desempeño laboral	63
Tabla 13	ANOVA de los factores individuales de motivación y el desempeño laboral	63
Tabla 14	ANOVA de los factores individuales de resiliencia y el desempeño laboral	64
Tabla 15	Propuesta de lineamiento de inducción y capacitación.....	66
Tabla 16	Plan de desarrollo de actividades específicas.	68
Tabla 17	Plan de desarrollo de actividades	70
Tabla 18	Cronograma de actividades a desarrollar	70
Tabla 19	Propuesta de lineamiento de motivación	71
Tabla 20	Plan de desarrollo de actividades específicas	73
Tabla 21	Plan de desarrollo de actividades	74
Tabla 22	Plan de desarrollo de actividades	75
Tabla 23	Cronogra de actividades de motivación y trabajo en equipo	76



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Mejora del desempeño en las organizaciones	31
Figura.2	Factores del análisis de cargos	41
Figura. 3	Dimensión de las variables agrupadas de los factores individuales	50
Figura. 4	Factores individuales de Motivación	53
Figura. 6	Dimensión de los factores individuales	55
Figura. 7	Dimension de las variables agrupadas del Desempeño laboral	56



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de los factores individuales de competencias, motivación y resiliencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021. Los “factores individuales” pertenecen a la dimensión psicológica del comportamiento humano (Cequea, Rodríguez y Núñez, 2010) y el “desempeño laboral” es el valor que se espera aportar a la organización en los diferentes episodios conductuales del trabajador en el tiempo. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010). La población esta conformada por 62 trabajadores nombrados y contratados; por lo que, se aplicó un muestreo no probabilístico intencionado a 24 trabajadores. La metodología contiene el diseño de investigación no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es descriptiva, el método es deductivo. La técnica de recolección de datos se desarrollara por medio de una encuesta de 22 preguntas que previamente fueron validados por medio de expertos y con una fiabilidad estadística del alfa de Crombach de 0.921. con un nivel de significancia del 95%, la investigación aprueba los factores individuales influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021.

Palabras clave: Desempeño laboral, factores indivicuales, motivación, resiliencia, responsabilidad.



ABSTRACT

This research aims to determine the individual factors of skills, motivation and resilience that influence job performance in workers of the District Municipality of Pomata period 2021. The "individual factors" belong to the psychological dimension of human behavior (Cequea, Rodríguez and Núñez, 2010) and "work performance" is the value that is expected to contribute to the organization in the different behavioral episodes of the worker over time. (Pedraza, Amaya and Conde, 2010). The population is made up of 62 appointed and contracted workers; Therefore, an intentional non-probabilistic test was applied to 24 workers. The methodology contains the non-experimental cross-sectional research design, with a quantitative approach, the type of research is descriptive, the method is deductive. The data collection technique will be developed through a survey of 22 questions that were previously validated by experts and with a statistical reliability of Crombach's alpha of 0.921. With a significance level of 95%, the research approves the individual factors that influence job performance in employees of the District Municipality of Pomata period 2021.

Keywords: Individual factors, job performance, motivation, resilience, responsibility



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia de los factores individuales de competencias, motivación y resiliencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021, con el propósito de proponer lineamientos que permitan mejorar la administración de los factores individuales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, para que, el sector de la administración pública pueda considerar marcos de orientación y aplicación de sus normas de gestión concordantes a las necesidades de los trabajadores, convirtiéndose en un desafío para que mejore la gestión Municipal.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de las empresas y/o instituciones, el factor humano juega un papel fundamental en las organizaciones (Cequea, 2011), los que se reflejan en el desempeño laboral que viabilizan el funcionamiento de las mismas (Pedraza E. A., 2010), a ello (Palmar & Valero, 2014) refiere que el desempeño laboral es la eficiencia que el personal cumple sus funciones dentro de una organización, los que están relacionados con los cargos y/o puestos de las instituciones. En las entidades del Estado los servidores públicos son identificados como nombrados o contratados los que juegan un rol importante en el cumplimiento de metas institucionales y de la filosofía institucional, siendo responsables de dar efectividad en la gestión pública; por lo que se hace indispensable que se les considere como unos socios fundamentales que estén involucrados, comprometidos y empoderados en el entorno institucional y/o organizacional. Por otro lado, los cambios del entorno exigen nuevas formas de gestionar a las personas en las organizaciones ello



conlleva a que se debe implantar lineamientos que fortalezcan el desarrollo de sus competencias, el reto es considerando mecanismos desde un análisis del comportamiento de las personas reflejados en sus roles los que puedan influir en su desempeño laboral y por ende en las diferentes organizaciones que la integran.

Por otro lado la modernización de la gestión estatal tiene como objetivo la efectividad del aparato estatal integrado por los colaboradores y/o trabajadores o servidores públicos calificados entre otros aspectos (Andia Valencia, 2016), ello conlleva la importancia de una buena implementación de procesos, procedimientos, estrategias, lineamientos efectivos que conlleven a una buena gestión de la administración de personas dentro de estas instituciones u organizaciones.

Dentro del sector estatal existen las Municipalidades Provinciales y Distritales siendo órganos de gobiernos promotores del desarrollo local, gozan de autonomía política, económica y administrativa los mismos que cuentan con personal laborando dentro de sus jurisdicciones reflejado en la prestación de servicios en materias de población, salud, saneamiento ambiental, cultura, recreación, educación, y promoción social entre otros aspectos. El personal que desarrolla actividades dentro de estas instituciones son considerados como “servidores públicos” los que desarrollan diversos roles organizacionales de acuerdo a sus puestos; organizado a una variedad de funciones las mismas que les erogan atribuciones y responsabilidades de acuerdo a su cargo y/o puesto que debe responder a un Perfil de Puestos.

Por ello la presente investigación se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Pomata dependiente de la Municipalidad Provincial de Chucuito del Departamento de Puno, cuyo propósito es de investigar la influencia de los factores individuales en el desempeño laboral, por lo que se identificaron los siguientes problemas:

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata manifiestan que no



desarrollan las funciones de acuerdo a su especialidad, buscando adaptarse al puesto asignado, al inicio de la relación laboral desconocían sus funciones, sabiendo que en su mayoría son técnicos y profesionales que cuentan con muy baja capacitación de parte de la Municipalidad. Por lo que, van conociendo sus funciones empíricamente en el trabajo buscando su auto capacitación.

Los trabajadores reciben recursos mínimos para el cumplimiento de sus funciones, así mismo, en el entorno laboral no se conoce la política de evaluación del desempeño laboral, esto causa desconocimiento de las jefaturas que desarrollan la evaluación del personal y los resultados que deben alcanzar.

La mayoría de los trabajadores no se encuentran satisfechos con la carga de funciones asignadas, ni tienen estabilidad laboral en la Municipalidad, por ello, se desconoce su responsabilidad y resiliencia que muestran para cumplir las funciones designadas.

También el personal contratado manifiesta tener sobrecarga laboral respecto al personal nombrado, por ello, se desconoce si existe un trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo, no cuentan con reconocimiento de la Municipalidad, por lo que, se desconoce su nivel de identificación con la institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo los factores individuales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, periodo 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema específico N° 1

¿Qué factores individuales de competencias influyen en el desempeño



laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?

Problema específico N° 2

¿Qué factores individuales motivacionales influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?

Problema específico N° 3

¿Qué factores individuales de resiliencia influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?

Problema específico N° 4

¿Qué propuesta de lineamientos basados en competencias y motivación permiten el adecuado y eficiente desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Según (Chiavenato I. , Gestion del talento humano, 2009) refiere que hoy en día las personas constituyen un patrimonio invaluable para las organizaciones, son su activo y su pasivo más importante, así mismo debemos resaltar que las personas poseen habilidades, competencias y conocimientos que son imprescindibles para el éxito de la organización. En una organización no es necesario solo tener personas o talentos, sino es necesario provisionar elementos y factores fundamentales para poder gestionar el manejo del talento humano, (p.188).

La investigación permitirá analizar la influencia de los factores individuales en la productividad laboral, así los resultados de la investigación permitirán que el área de recursos humanos puedan presentar políticas de asignación de funciones de acuerdo a su especialidad, con capacitaciones adecuadas que les permitan la inducción y evaluación de desempeño del puesto de trabajo.



Los resultados de la investigación también permitirán establecer lineamientos de la adecuada gestión de los recursos para el cumplimiento de las funciones, buscando la satisfacción de los trabajadores mediante la promoción y motivando al personal mediante capacitaciones profesionales y accesos a programas sociales en beneficio de los trabajadores de la Municipalidad, buscando mejorar la responsabilidad y resiliencia en el entorno laboral, así mismo, asignar carga laboral proporcional a fin de mejorar trabajo en equipo e identificación institucional que permita cumplir las metas organizacionales.

1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores individuales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico N° 1

Determinar los factores individuales de competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Objetivo específico N° 2

Determinar los factores individuales motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Objetivo específico N° 3

Determinar los factores individuales de resiliencia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital



de Pomata.

Objetivo específico N° 4

Proponer lineamientos basados en competencias y motivación que permitan el adecuado desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Con un nivel alto de significancia los factores individuales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, periodo 2021.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica N°1

Los factores individuales de competencias influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Hipótesis Específica N°2

Los factores individuales motivacionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Hipótesis Específica N°3

Los factores individuales de resiliencia influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según (Chiang Vega, 2015) en su artículo científico “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”. Universidad del Bio, Chile; concluye:

Respecto a los niveles de percepción obtenidos sobre el desempeño laboral en los funcionarios de la muestra están sobre la media (6, en una escala que va del 0 al 10), es decir, no existen niveles bajos de desempeño. Ambos géneros coinciden en que se preocupan por mantener relaciones interpersonales que alimenten un grato ambiente laboral junto a sus compañeros de trabajo y en tener menor conocimiento respecto al reglamento de higiene y seguridad, y manual de procedimientos.

Según (Peters, 2003) la acción pública eficaz necesita capacidades públicas a cargo de la administración pública para que las tareas de gobierno sean más efectivas en términos de las políticas del desarrollo económico y social. En este sentido, las capacidades de la administración pública constituyen una tarea permanente por realizar, considerando que los espacios públicos de la sociedad exigen atención y solución cada vez de mayor calidad. Por consiguiente, la responsabilidad de la administración pública es la combinación de apoyos, estímulos e incentivos para que se apliquen con diversas políticas públicas a favor del desarrollo de la vida comunitaria. La participación del funcionario en los procesos de cambio debe ser controlada para dar cumplimiento y obtener buenos



resultados de la modernización de la administración pública.

Calderon (2004), manifiesta en su artículo sobre “Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia” se plantea como objetivos:

Establecer las características de la gerencia del talento humano en el sector público y las razones que impiden o limitan su capacidad de acción sobre la gestión humana de las entidades. Los investigadores asumieron las siguientes premisas:

- Existe una actitud marcada en la gerencia de talento humano de “no puede hacerse por ser público”, es decir, las normas y leyes se han convertido más en disculpa no para ractuar.
- La ausencia de una adecuada cultura política y administrativa ha dado lugar a que factores exógenos de carácter politiquero incidan negativamente en la administración pública.
- Se reconoce el surgimiento de un paradigma emergente, denominado nueva gestión pública, que pretende asumir principios del management en la administración de lo público (Ávalos, 1994,y Guerrero y Hernández, 1999).
- La gerencia de talento humano requiere una transformación cultural, que le permita definir estrategias enfocadas en las personas, a fin de que propendan por el desarrollo de sus talentos y habilidades personales, lo que implica cambiar modelos mentales, operativos y estratégicos.

Concluye:

Sin duda, los problemas que deben afrontar estas áreas en el sector público son de considerable envergadura. Los mismos altos directivos así lo perciben cuando categorizan las cuatro grandes limitaciones así: falta de recursos económicos para



realizar los programas y actividades necesarias de las entidades, la cultura del funcionario público, la influencia de la politiquería y la falta de compromiso para el cambio en la mayoría de las esferas relacionadas con el sector.

Lo anterior implica trabajar para cambiar la concepción del talento humano en el sector, al menos, en cuatro frentes: en la actitud del funcionario (darle valor agregado a cada actividad que se realiza en el servicio público), lo cual conlleva acciones orientadas a modificar la cultura organizacional; en la actitud de los directivos, quienes deben reevaluar la relación entre objetivos organizacionales, las necesidades de la comunidad y las condiciones de sus colaboradores; en la organización, en búsqueda de un nuevo estilo de gestión pública, centrada en repensar el interés público (Robles, 1998), y, por último, en el concepto de desarrollo humano, a fin de orientarlo hacia uno más integral.

Por lo que es de suma importancia considerar el cambio de actitudes por parte de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pomata, modificando y reevaluando la relación entre objetivos organizacionales, las necesidades de la comunidad y de los trabajadores buscando un nuevo estilo de gestión pública.

Según (Pedraza E. A., 2010) en su artículo científico “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”. Universidad del Zulia, Venezuela; concluye:

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Para el caso de la Facultad de Medicina



de la Universidad del Zulia, la evaluación es importante en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado.

Por lo que es indispensable que los trabajadores de la Municipalidad de Pomata deben de ser evaluados y que se realice una retroalimentación considerando necesidades de la Municipalidad y de los trabajadores.

De acuerdo a (Palmar & Valero, 2014) en su artículo científico “Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del Municipio Mara del estado Zulia”, México; anuncia que “el desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización”, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio.

Según (Marbel, Rodriguez, & Nuñez, 2014) en su artículo de tesis “La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y Factores”, Venezuela; indica:

En una organización las personas tienen comportamientos individuales y grupales, con lo cual obtienen resultados individuales y como grupo; por lo tanto, las personas necesitan de las organizaciones necesitan para satisfacer necesidades y las organizaciones necesitan a las personas para funcionar y obtener resultados.

(Colop Lopez, 2011) En su tesis “Relación entre inteligencia Emocional y Resiliencia” (estudio realizado con adultos jóvenes del municipio de Cantel departamento Quetzaltenango) Guatemala concluye que:

Existe relación entre inteligencia emocional y resiliencia debido a que el ser



humano para enfrentar situaciones adversas recurre a sus emociones tales como el llanto, la furia entre otras, para lograr un desahogo. En el presente estudio se presenta la relación entre ambas variables como poca e irregular.

Las fortalezas más altas de los sujetos en la presente investigación son el yo puedo, yo tengo y yo creo, y como parte de su debilidad es el yo soy y el yo estoy que se refiere específicamente en el grado de resiliencia o fortaleza interna.

Se halla el resultado que los sujetos se ubican en el rango de vulnerables que se caracterizan por ser personas que no controlan sus emociones y crean conflictos en su ambiente, y también en el rango de nivel diestro que caracterizan a personas que manejan sus emociones cuyas reacciones son aceptables.

Recomienda, permitir a los jóvenes que obtengan información de los distintos tipos de emociones para que pueda reaccionar de manera sana ante una adversidad de la vida.

(Cequea, 2011) En su artículo sobre la productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores concluye que: Las organizaciones deben tener en cuenta los procesos psicológicos y psicosociales para satisfaciendo las necesidades personales de sus miembros, por tanto, podemos asegurar que el foco de las organizaciones exitosas está en la gente, cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada (Cequea, 2021)

(Ganga & Villacís 2018) en sus investigación titulada “Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil” sostiene que; uno de los factores más importantes, según los gerentes operativos, son los Factores individuales



asimismo los trabajadores se identifican plenamente con una empresa, pues se sienten parte de ella e igualmente anhelan la integración entre sus compañeros y sus jefes.

Parra (Cuartas, S., & Otálvaro Muñoz, A., 2018) en su investigación titulada “El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral” sostienen que la salud mental no debe ser comprendida desde la relación dicotómica salud-enfermedad, sino que esta abarca un espectro más amplio que va desde lo psicopatológico, por ello, se encuentra que la productividad hace referencia a todos los esfuerzos que se realicen por aumentar la producción, su calidad, reducir los costos, el esfuerzo y el tiempo posible, beneficiando de la mejor manera a los trabajadores y los clientes del mismo modo en que el bienestar psicológico también repercute en la productividad de los empleados y finalmente de la empresa.

El desempeño de las personas en una organización es el valor que se espera que aporte a la organización (Pedraza, Amaya, & Conde, 2015) (Robbins & Judge, 2013) y (Chiavenato I., Gestión del talento humano, 2009) indica que el desempeño laboral son acciones o comportamientos observados y son relevantes el logro de los objetivos de la organización por ende los colaboradores de la municipalidad de Pomata cumplen roles o funciones en los diferentes puestos de acuerdo a las distribución del cuadro de asignación de personal, que responde a un perfil los que son reflejados por el cumplimiento de sus funciones. El perfil de puestos tiene que responder al análisis de puestos (Dessler, 1996) que determinan la descripción y especificación del puesto, la información que se obtiene del análisis de puesto ayuda a gerencia a las personas de una organización y/o institución. Por otro lado, el desempeño laboral se realiza en base a la



normatividad y conformidad la Administración Pública. La evaluación del desempeño laboral juega un papel crucial en cuanto a mejorar la motivación en el trabajo, y mediante ella se debe proporcionarles retroalimentación a los trabajadores, (Herdoiza, 2020) pero deben de comunicar antes del proceso de evaluación del desempeño laboral debe de tener conocimiento en base a que lo evalúan. Las evolucionan fracasan porque los subordinados no son informados de antemano acerca sobre los indicadores o contenido de la evaluación, otros no tienen éxito por no aplicar los procedimientos adecuados. (Dessler, 1996)

2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL

Mego (2013), en su artículo “Propuesta de calidad total para mejorar el servicio en la Municipalidad de la provincia de Chiclayo, Peru; concluye:

- El servicio deficiente que presta la Municipalidad Provincial de Chiclayo es debido a su inadecuada infraestructura, desactualizada organización y funciones, falta de coordinación con los usuarios para conocer su percepción y satisfacer sus expectativas.
- Es posible mejorar la calidad del servicio de la Municipalidad provincial de Chiclayo aplicando la propuesta descrita que se basa en el enfoque de la calidad total. Uno de los ítems propuestos refiere que el: Compromiso y desarrollo de los trabajadores municipales. Estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos, que ejecutará y desarrollara políticas de selección de personal y evaluación del desempeño del personal, para el reconocimiento y motivación, ejecutará programas de capacitación de personal, orientados a mejorar la atención, incrementando el desarrollo de competencias y habilidades



del personal, la promoción del trabajo en equipo, considerando que el trabajador es el agente del cambio y mejora continua en los servicios municipales.

Cotrina y Zapata (2014), en su tesis “Evaluación de la Gestión de la Unidad de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Tután, durante el periodo Enero- Diciembre 2010, para mejor uso de los recursos operativos y adoptar las medidas correctivas pertinentes”, concluye:

- La Unidad de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Tután, durante la gestión 2010, muestra diversas debilidades respecto a las funciones del cuanto a normas y políticas, ... así mismo indican implementar una política de rotación del personal y capacitación del mismo, asignación de responsabilidades y funciones de acuerdo al MOF actualizado, información de actividades con anticipación, implementación de equipos informáticos y mejora en la infraestructura del área de tesorería.
- Los documentos de gestión que presenta la Unidad de Tesorería, (Manual de Organización y Funciones MOF, Cuadro de Asignación de Personal CAP, Texto Único de Procedimientos Administrativos TUPA, Manual de Procedimientos Administrativos MAPRO), se encuentran desactualizados desde el año 2010 hasta la fecha, por lo tanto no contribuye a optimizar los recursos y la gestión del área.

Recomienda:

- Respecto al Manual de Organizaciones y Funciones –MOF- es preciso la modificación y actualización del mismo a fin de que se establezca el



perfil profesional adecuado a las necesidades actuales dada su importancia en el manejo de los recursos publicos.

- Debido a problemas internos en la Unidad de Tesorería se toma la decisión de verificar debilidades existentes y asumir medidas correctivas, las cuales puedan mejorar la organización y el desempeño no solo del personal en el área sino de toda la entidad.

Según (Torres Quinto , 2018), en su trabajo de tesis titulado “Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017”. Universidad la católica, Lima; concluye:

- Existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de la población estudiada. Asimismo, los resultados concuerdan con la mayoría de investigaciones seleccionadas como referencia, contribuyendo a enfatizar dicha relación en otras investigaciones.

2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL

Según (Ticona Mamani, 2017), en su trabajo de tesis titulado “El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Taraco, periodo 2015”. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; concluye: Los trabajadores de la institución presentan estrés que influyen en el rendimiento laboral de los mismos, debido a los factores ambientales, organizacionales e individuales siendo más resaltantes el 35% consideran que casi siempre le produce estrés los cambios tecnológicos implementados y por implementarse, el 60% consideran que a veces las relaciones que mantiene con los compañeros y jefes es conflictiva y el 30% consideran que solo a veces es adecuado ambiente donde laboran.



Según (Macedo Pari, 2016), en su tesis “Análisis de la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto especial Binacional Lago Titicaca PELT periodo 2013”. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; concluye:

Las organizaciones requieren de evaluar el desempeño de su personal y de comunicar a los empleados la forma en que están desempeñado su trabajo, es decir se trata de medir la ejecución de una persona en su puesto de trabajo, para conocer si su comportamiento corresponde con lo esperado o si es necesario establecer un plan de mejora.(Macedo,2016, p.84)

Según (Colca Quispe, 2016), en su tesis “Proceso de Selección de Personal y Su Incidencia en el desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, Periodo 2015”. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; concluye:

El desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla es fundamental, ya que el activo que mueve la organización son las personas que laboran, no obstante existe un deficiente desempeño laboral tal como lo señala el 64% de las personas encuestadas dicen que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado el 71% muestra algunas veces buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también el 57% menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con los objetivos institucionales y por último el 57% solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y/u objetivos. (Colca, 2016, p.91)

Según (Herrera Mamani, 2016) En su tesis “El desempeño laboral de caja rural de ahorro y crédito los Andes 2014”. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; concluye:



La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en ese lugar. Según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los trabajadores se encontró una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre insatisfechos y muy satisfechos. Los colaboradores se auto percibieron en un nivel de desempeño entre regular y malo. (Herrera, 2016, p.160) La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional

Según (Melo Yopez, 2014), En su tesis “El estilo de dirección y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Intiqa Hotel, periodo 2012”. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; concluye:

En lo que respecta a la satisfacción laboral se ha determinado que existe un porcentaje bajo de satisfacción en la mayoría de los factores que intervienen en la satisfacción laboral de los trabajadores, un 60% de trabajadores no reciben reconocimiento alguno por su trabajo realizado otro 60% mostro no estar satisfecho con las posibilidades de progreso un 60% no está conforme con las posibilidades de crecimiento, y un 67% no están satisfechos con las normas que brinda la empresa permitiendo explicar que estos factores son resultados del estilo de dirección autoritario aplicado en la empresa, obteniéndose así una relación inversa con la satisfacción laboral en el personal. Si el estilo de dirección autoritario aumenta, la satisfacción laboral de los trabajadores disminuye.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. FACTORES INDIVIDUALES

(Cequea, 2011) refiere que el comportamiento humanos tiene considerado dimensiones tales como: la dimension Psicologica y la Psicosocial que inciden en la productividad. Los “factores individuales” pertenecen a la dimensión psicología del comportamiento humano (Cequea, Rodríguez y Núñez, 2010), donde se presentan los factores de motivación, competencias, identificación, compromiso e implicacion (Resiliencia). Para la presente investigacion se utiliza las dimensiones Psicologicas de los factores individuales de los trabajadores como son la motovacion, competencias y resiliencia.

Tabla 1

Dimensión psicológica de los factores individuales

DIMENSIÓN PSICOLOGICA	RESULTADOS
FACTORES INDIVIDUALES	
Motivación	
Competencias	Productividad Individual, grupal y organizacional
Resiliencia	

Fuente: Cequea, M. (2011). La productividad desde la perspectiva humana: dimensiones y factores.

El comportamiento humano como un rompecabezas (...) consisten en varias piezas que encajan juntas de forma precisa (...) lo mismo se puede decir del comportamiento humano y sus determinantes. Cada uno de nosotros es una imagen completa, así cada persona en una organización es fundamentalmente diferente de todas las demás (Andia Valencia, 2016) (Griffin & Moorhead, 2010). Los factores individuales es un factor que influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad.

Para (Ramirez, Abreu, & Baddy, 2008) las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de



comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes (...) en la actualidad uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo. El problema de la motivación es fundamental en todo tipo de empresas, puesto que al no tener al personal motivado en la forma adecuada el cliente (interno o externo) sufre las consecuencias de empleados insatisfechos pues producen artículos u ofrecen servicios de baja calidad (p. 146).

A. MOTIVACIÓN

Williams (2013) en su libro titulado *Administración* indica que:

La motivación “es el conjunto de fuerzas que inicia, dirige, y hace que las personas persistan en sus esfuerzos para lograr una meta. La iniciación del esfuerzo tiene que ver con las elecciones que la gente hace sobre la cantidad del esfuerzo mostrado en sus puestos de trabajo. Dirección del esfuerzo tiene que ver con las elecciones que la gente hace para decidir en qué parte de sus puestos de trabajo pondrá su esfuerzo. Persistencia del esfuerzo, tiene que ver con las elecciones que la gente hace sobre cuánto tiempo se esforzará en sus puestos de trabajo antes de reducir o eliminar los esfuerzos. (Williams, 2013, p.269)

Comportamiento humano y la motivación:

(Chiavenato I. , 1994), refiere que el comportamiento humano considera tres premisas por las que interactúa y estas son:

- a) *El Comportamiento es causado:* Existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y



del medio ambiente. El comportamiento es causado por estímulos internos y externos.

- b) *El comportamiento es motivado:* En todo comportamiento existe un "impulso" un "deseo" una "necesidad" una "tendencia" exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- c) *El Comportamiento está orientado hacia objetivos:* En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportatmiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo. La motivacion elemento fundamental en el comportamiento de las personas en este caso para los trabajadores de la municipalidad ya que surge de dos objetivos los personales y organizacionales.

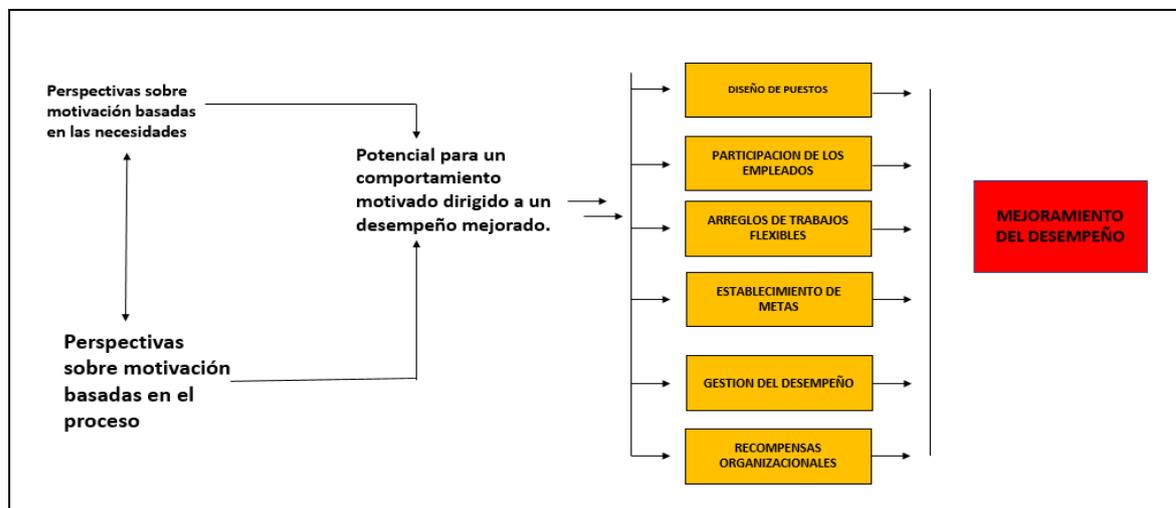
Según (Quijano, 2006) refiere que entre los aspectos psicológicos los más significativos e importantes en el comportamiento de las personas en la organización se encuentran: autoeficacia, percepción de equidad, claridad del rol, conflicto del rol, sobrecarga de trabajo, instrumentalidad, conciencia de resultados, conciencia de responsabilidad sobre los resultados, conciencia de significación del trabajo, percepción de apoyo social. El comportamiento humano se desenvuelve en base a los aspectos los Psicologicos y sociologicos pero para la investigacion se considera los primeros.

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS

Las personas pueden estar motivadas para satisfacer diversas necesidades específicas por medio de diferentes procesos como percepciones de inequidad, relaciones de expectativas y contingencias de reforzamiento los gerentes pueden tomar ciertas medidas para traducir potencial de motivacion dirigido a un

desempeño mejorado a una motivación real y a un desempeño mejorado real (Griffin, 2010).

Figura 1
Mejora del desempeño en las organizaciones



Fuente: Griffin, I. (2010)

B. COMPETENCIAS

En toda organización es importante el adecuado desempeño del recurso humano, ya que a partir de ello funcionan todas las áreas de cualquier tipo de institución; considerando las tareas y actividades ejecutadas, se sujetan a las condiciones de trabajo bajo las que se llevan a cabo las mismas, por tanto, el comportamiento organizacional debe ser de gran importancia, razón por la cual se debe disponer de un personal que reúna el perfil de competencias correspondiente y acorde con el cargo desempeñado, particularmente si se trata de puestos gerenciales dentro de la administración pública, que debe estar direccionada a cumplir con las exigencias de las comunidades. (Espacios Públicos Mexico , 2014). El perfil de competencias fundamental en la municipalidad en base a ello los trabajadores deben estar ubicados en sus puestos y desarrollar sus funciones.

(Aranasof, 2002) sostiene que las competencias se refieren a tareas o situaciones de trabajo, y a la forma en que los individuos resuelven situaciones



propias de su ámbito laboral. afirma que son conjuntos de conductas organizadas en la estructura mental de un sujeto, relativamente estable y susceptible de ser aplicadas en los momentos en que esto sea necesario. (Amendaño, 2014).

C. RESILIENCIA

En el artículo científico Resiliencia es un término proveniente de las ciencias físicas que resume la capacidad para desarrollar un sistema de sentir, pensar y actuar por parte de los grupos humanos o de un individuo, para lograr el enfrentamiento efectivo frente a las adversidades provenientes de la turbulencia social o empresarial. (Atehortua, 2002).

La resiliencia entonces es la capacidad de los seres humanos para sobreponerse a las crisis y construir positivamente sobre ellas, basada en unos factores que facilitan y amplifican dicha respuesta. En otras palabras es el sistema que se desarrolla por parte de un individuo o un grupo para enfrentar efectivamente la adversidad. (Atehortua, 2002). El concepto de Resiliencia plantea, interrogantes sobre el temperamento, los factores de personalidad, el ambiente y los recursos de las personas; la comprensión de todos ellos será de interés para sus posibilidades de aplicación. Es decisivo el papel de la familia, la comunidad, la sociedad, como promotores de que surjan los recursos que tiene cada persona, y así posibilitar la autogestión del desarrollo personal y social. En este sentido, el desarrollo de la Resiliencia permite sobrepasar situaciones adversas que paradójicamente revelan los recursos de cada quien. Los trabajadores de la municipalidad frente a una necesidad recurren a acciones de resiliencia.

2.2.7. DESEMPEÑO LABORAL

Según (Pedraza E. G., 2010) el desempeño laboral es el valor que se espera



aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo que lleva acabo en un período de tiempo (p. 496), y para (Chiavenato I. , Gestion del talento humano, 2009) refiere que el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica. Muchas organizaciones cuentan con distintos sistemas de evaluación para medir, así mismo refiere el desempeño individual de los colaboradores y la satisfacción de los clientes (p. 244). Asi mismo refiere como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza mas relevante con lo que cuenta esta organización.

Así mismo el desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (Robbins & Judge, 2013).

Zea T. (2021) cita a Vega y otros autores (2018), donde comentan que “existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados”.

Según Chiavenato (2000) define que el desempeño laboral se percibe como el comportamiento de los trabajadores en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos fijados por la organización, por ello, las entidades del estado, han utilizado el desempeño como una estrategia individual y colectiva, donde



prima el trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales, por tanto, el desempeño laboral, es evidenciado por lo miembros de la organizaciones en las acciones y comportamientos que se observan y en algunos casos se miden determinando los Factores operativos como son el conocimiento del trabajo, cantidad, exactitud, calidad, trabajo en equipo, liderazgo, por tanto, se entiende que el desempeño laboral es la fortaleza más importante con que cuenta una organización (Chiavenato, 2000). Los trabajadores de la municipalidad desarrollan diversas funciones en base a los puestos designados y de acuerdo a su estructura funcional y el cuadro de asignación personal (CAP).

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgarlo estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización (Chiavenato, 2000).

El desempeño laboral del trabajador está basado en el logro de las metas organizacionales en un periodo determinado ya que el desempeño laboral de las personas dependerá de la calidad de resultados que obtenga el trabajador y su comportamiento; por ello, al evaluar el desempeño laboral permite detectar los errores y fortalezas, implementar planes de incentivos, planes de capacitación, promoción de niveles de trabajo (Bohoquéz, 2002).

Perez (2019) indica que en las organizaciones estan diseñado diversos métodos y técnicas para aumentar el desempeño laboral, por lo que, cada organización adapta métodos y técnicas (como son las promociones, bonos de productividad, reconocimiento públicos etc.) para medir el desempeño laboral.



A continuación, se exponen las dimensiones que fundamentan el desempeño laboral:

a. Productividad

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la productividad como el cumplimiento de las metas que permiten y favorecer el crecimiento de la organización. Según las OIT Las instituciones públicas el pilar fundamental es el trabajador siendo el actor fundamental en el cumplimiento de las metas institucionales (OIT,2021).

b. Responsabilidad laboral

Es el conjunto de compromisos que desarrolla el trabajador para cumplimiento de sus actividades propias al puesto del trabajo, dicha responsabilidad se orienta en el horario asignado en su centro laboral el cual desarrolla coordinadamente con otras personal personas (Zea, 2021).

El artículo “Responsabilidades del empleado en la empresa” presenta la implicancia de la responsabilidad en el lugar de trabajo, donde es probable que al trabajador no se le otorguen responsabilidades adicionales hasta que pueda demostrar su capacidad, por tanto, cuando le encargan actividades adicionales a su trabajo y las cumplen en su oportunidad; tendrá la oportunidad de ganarse la confianza de los jefes y además escalar a diferentes puestos; pero si ocurre lo contrario los jefes encargaran a otras personas las responsabilidades y por consiguiente lo tendrán relegado al trabajador irresponsable (Velasquez, 2019).

c. Trabajo en equipo

Para Gutiérrez (2010) el trabajo en equipo refiere a ciertas condiciones para lograr el éxito del trabajo en equipo: las personas que dirigen las organizaciones deben buscar el trabajo en equipo, su cooperación, aunado a las



mejoras tecnológicas permiten la innovación y orientación a los trabajadores.

El trabajo en equipo requiere de la participación de todos los niveles jerárquicos para la cooperación de los distintos procesos de trabajo que mejoran la calidad en el rendimiento laboral de las organizaciones (Palomo, 2011).

Las fuerzas motivadoras es el reconocimiento del equipo de trabajo, lo que les permite fortalecer las iniciativas para cohesionar al equipo de trabajo y cumplir con las metas y objetivos, logrando innovaciones en el desarrollo de sus ideas propuestas para mejorar los procesos de trabajo.(Palomino Cruz, 2019).

d. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral corresponde a un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que perciben los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, por otro lado, no sólo debe tomar en cuenta la parte emocional, sino también en el reconocimiento del esfuerzo demostrado mediante el comportamiento laboral; de esta manera, la satisfacción laboral es valorada mediante la capacitación y reconocimiento que reciben los servidores públicos, en base a distinciones por el buen desempeño laboral. (Vega, et al., 2018)

El ser humano es cambiante, lo que implica que la satisfacción laboral puede crecer o decrecer los sentimientos de satisfacción, a causa del logro de las metas y objetivos organizacionales y también en términos de calidad y productividad (Vega, et al., 2018). Por tanto, La satisfacción laboral presenta una actitud positiva en el entorno laboral, reflejado por las políticas institucionales (Zea, 2021).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. FACTORES INDIVIDUALES

El comportamiento humano tiene considerado dimensiones tales como: la dimensión Psicológica y la Psicosocial que inciden en la productividad, Los “factores individuales” pertenecen a la dimensión psicológica del comportamiento humano (Cequea, Rodríguez y Núñez, 2010).

2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

Es el desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cuál debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

Desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio.

Es aconsejable que los programas de evaluación de desempeño se lleven a cabo al menos una vez al año. De este modo podrán realizarse los ajustes necesarios a tiempo y el rendimiento no se verá afectado por posibles alteraciones del desempeño.

2.3.3. COMPETENCIAS

Competencias son aquellos conocimientos, habilidades prácticas y



actitudes que se requieren para ejercer, en propiedad, un oficio o una actividad laboral.

Dentro de las competencias laborales, cabe distinguir entre dos tipos: competencias laborales generales y competencias laborales específicas.

Competencias laborales generales: no están ligadas a una ocupación, sector o actividad en particular, pero permiten a las personas el acceso al puesto de trabajo, mantenerse en él y aprender. (Espacios Publicos Mexico , 2014)

2.3.4. RESILIENCIA

La resiliencia alude al término anglosajón resiliencia que denota físicamente, la capacidad de un material para recuperar su forma original después de ser sometido a altas presiones, es decir, la cantidad de energía almacenada por un material cuando la presión lo obliga a reducir su volumen. También el término francés resiliencia se emplea en la metalurgia, para describir la capacidad de algunos materiales de recobrar su forma original después de ser sometidos a una presión deformadora.

Según teoría social, el proceso resiliente expresaría la capacidad de las personas para resistir a situaciones estresantes o traumáticas, sin destruir sus posibilidades de desarrollo.

La resiliencia no debe considerarse como una capacidad estática, ya que puede variar a través del tiempo y las circunstancias, pues es resultado de un equilibrio entre factores de riesgo, factores protectores y la personalidad del ser humano. Para algunos investigadores esta posibilidad deviene de las condiciones psicológicas implícitas en la personalidad como: el optimismo, el coraje, la auto comprensión, el humor, la capacidad de trabajar duro y la habilidad para relacionarse con otros.



Otro factor que influye los roles individuales es la resiliencia es la capacidad de una persona que tiene para enfrentar adversidades de la vida, considerado como retos, impulsos que ayuda muchas veces a transformar el dolor en una fuerza motora para superar y salir adelante, muchas veces es considerado como una actitud frente a una adversidad.

Una persona con características resilientes es aquella que es capaz de establecer relaciones sociales constructivas, tiene un sentido de sí mismo positivo, dimensiona los problemas, tiene sentido de esperanza frente a las dificultades, desarrolla iniciativa y se fija metas posibles de alcanzar.

2.3.5. PUESTO DE TRABAJO

Es en un conjunto de tareas que son realizadas por una persona, en donde se constituye como una serie de deberes y responsabilidades inherentes al trabajador. La cantidad de puestos de trabajo en una organización, teóricamente está representada por el número de empleados que tiene la empresa. Por tarea entendemos que es una unidad de trabajo que se encuentra previamente organizada para ser asignada a un trabajador, el cual deberá lograr las metas establecidas para ese puesto de trabajo.

2.3.6. PERFÍL DE PUESTO

Es un instrumento de identificación del puesto de trabajo que incluye el perfil deseado en un puesto de trabajo considerando los factores psicométricos, nivel educativo, competencias y habilidades y destrezas desados para un determinado puesto de trabajo. Las La descripción de puestos de trabajo presenta en forma detallada la estructurada, ordenada y sistemática, según un protocolo dado, del resultado del Análisis de Puesto.



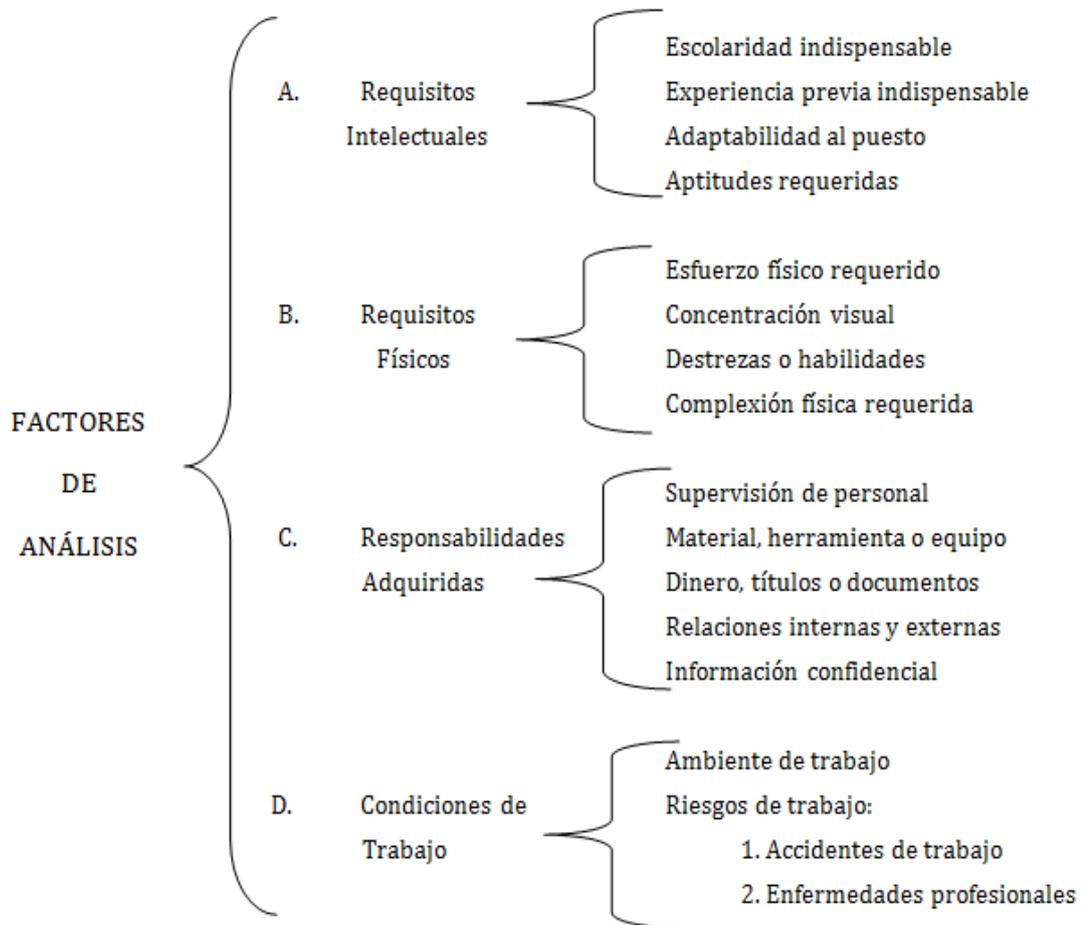
2.3.7. ANÁLISIS DE PUESTO

Procedimiento de determinar las tal de aptitudes de un puesto y el tipo de personas que debe contratarse; lo que comprende la descripción y la especificación del puesto, la Descripción del puesto: Son las tareas, responsabilidades, relaciones de informes, condiciones de trabajo y responsabilidades de supervisión de un puesto; y la segunda característica se refiere a la Especificación del Puesto: son los requerimientos del puesto, educación, capacidad, personalidad, etc. para el puesto. (Dessler, 1996), así mismo refiere que este procedimiento ayuda a las diversas actividades interrelacionadas de la administración de personal como: reclutamiento selección, compensaciones, evaluación del desempeño, capacitación, acciones de control.

2.3.8. ANÁLISIS DE CARGO

El análisis de cargos proporciona la descripción y la especificación de los puestos de la trabajo que requieren una organización , por lo que, debe considerarse los requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades adquiridas y condiciones de trabajo; como se muestra en la figura 2.

Figura. 2
Factores del análisis de cargos



Fuente: (Acuña, 2020)

2.3.9. CAPACITACIÓN

Se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa y/o organización. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.



El adiestramiento del personal es bastante común en las organizaciones porque buscan capacitar a sus empleados en ramas variadas y reforzar su conocimiento. De esta manera, el empleado se prepara mejor y aumenta las posibilidades de subir de escala o cargo y a su vez la organización se inyecta motivación a sus trabajadores y los impulsa a fortalecer sus conocimientos. Lograr capacitar a los trabajadores, incrementa la producción, la calidad de vida y con ello, los beneficios y resultados de cada trabajo.

2.3.10. MANTENIMIENTO DE PERSONAS

Desde la perspectiva de la (Werter, 2008) refieren que la organización viable es la que no sólo consigue captar y aplicar adecuadamente sus recursos humanos, sino mantenerlos satisfechos a largo plazo en la organización. Según Chiavenato (2005), el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales se destacan los estilos de gerencia y las relaciones con los empleados, así como los programas de salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo.

2.2.11. MUNICIPALIDAD

Municipio es una comunidad de personas vinculadas por la relación de vecindad dentro de los límites de un territorio y con capacidad para constituir un gobierno local. Las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Estos gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. De la función de las Municipalidades de centros poblados. Ley N° 27972.



La Municipalidad Distrital constituye la base descentralizada del sistema político administrativo del estado, su ámbito debe contribuir una unidad geográfica, definida por una subcuenca, un valle, piso ecológico, etc. Que además de contar con los recursos necesarios, este compuesta por una población, caracterizada por poseer una entidad histórica y cultural que contribuya a la integración y al desarrollo (art. 4 del D.S.019-2003-PCM. (Quedana, 2006)



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO

El departamento de Puno es uno de los veinticuatro departamentos, junto a la Provincia Constitucional del Collao, y forman la República del Perú. Su capital es Puno, se encuentra en el altiplano entre los 3,812 y 5,500 m s. n. m. y entre la ceja de selva y la selva alta entre los 4,200 y 500 m s. n. m., la ciudad de Puno, ubicada a orillas del lago Titicaca. Cuenta con 13 provincias (San Román, Puno, Azángaro, Chucuito, Carabaya, Melgar, El Collao, Huancané, Sandia, Lampa, Yunguyo, San Antonio de Putina, Moho).

La presente investigación se desarrolla en la Municipalidad de Pomata que se encuentra en la provincia de Chucuito esta es una de las trece provincias que conforman el departamento de Puno en el Sur del Perú, cuenta con una extensión de 3 978,13 kilómetros cuadrados, con una población aproximada de 111 000 habitantes. Su capital es la ciudad de Juli, la misma que posee 7 distritos (Juli, Desaguadero, Huacullani, Kelluyo, Pisacoma, Pomata, Zepita); sus límites son por el Norte con la provincia de Yunguyo y el lago Titicaca; por el Este con la provincia de Yunguyo y Bolivia; por el Oeste con la provincia de El Collao; y, por el Sur con el departamento de Tacna.

El distrito de Pomata es uno de los siete distritos que conforman la provincia de Chucuito, ubicada en el Departamento de Puno en el sudeste Perú; bajo la administración del Gobierno Regional de Puno. Situado al nordeste de la provincia linda al norte con el lago Titicaca; al sur con los distritos de Huacullani y de Zepita; al este con la vecina provincia de Yunguyo, distritos de Cuturapi y de Yunguyo; y al oeste con Distrito de Juli, su población estimada en el año 2000 es de 19 702 habitantes, ubicada sobre los 3 863 msnm.



3.2. PERIODO DE DURACION DEL ESTUDIO

El Estudio fue desarrollado en el año 2021, tiempo en que el investigador desarrollo actividades laborales en la Municipalidad Distrital de Pomata que se encuentra en la Provincia de Chucuito, región Puno.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

En la presente investigación se utilizaron matriales bibliográficos de la biblioteca especializada de la Escuela Profesional de Administración, Además se conto con información doumental de la Municipalidad Distrital de Pomata, lo que permitio desarrollar el planteamiento del problema de investigación.

Para la elaboración del proyecto de investigación se utilizaron equipos computacionales y sotfwares estadísticos (IBM-SPSS) y de procesadores de texto y tablas para el procesamiento y redacción del informe final de la Investigación.

Tambien se utilizo recuros financieros que permitieron ejecutar el desarrollo de la encuesta piloto y tiempo después la encuesta final de la investigación.

3.4. POBLACIÓN Y MUMENTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. POBLACIÓN

La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refieren la investigación (Bernal Torres, 2013), manifiesta que será la totalidad de agentes que están en el proceso de investigación y para (Hernandez sampieri, Fernandez collado, & Baptista Lucio, 2014) refiere que la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; y en el presente trabajo de investigación la población esta basado en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) teniendio un total 62 Trababajadores; los que



desempeñan diferentes funciones en los órganos de Dirección, Control, Apoyo, Consultivos, Asesoría y Línea.

3.4.2. MUESTRA

Existen dos tipos de muestra la probabilística y la no probabilística (Vara Horna, 2010). Para la presente investigación es elegida la muestra no probabilística porque los elementos no dependen de la probabilidad, el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad; ha sido elegido de manera intencional y por tener acceso a la información; y por situación de la pandemia covid19; por lo que, la muestra esta conformada por 24 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

En el estudio se utilizó el programa estadístico denominado SPSS versión 22 (por sus siglas en inglés se define como Statistical Package for the Social Sciences). Para la validación estadística del cuestionario, se realizó la prueba piloto de 22 ítems a 8 trabajadores de la Municipalidad, previa validación de contenido por tres expertos del tema de estudio.

Por tanto, una vez validado el contenido y la fiabilidad estadística se desarrollo la toma y tabulación de datos, el cual fué validado estadísticamente con el alfa de Cronbach presentando un coeficiente total de 0.921, siendo altamente confiable, como se aprecia en el Tabla 2.

Tabla 2
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	22

Fuente: Elaboración propia



Los resultados obtenidos producto del análisis de datos, fueron presentado por medio de tablas y figuras que describen las variables y dimensiones de los factores individuales y el desempeño laboral.

Para realizar la contrastación de hipótesis general y específicas se utilizó la regresión lineal en el análisis estadístico de variación y regresión lineal (ANOVA).

3.6. PROCEDIMIENTO

3.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el estudio es de tipo descriptivo, bajo el enfoque cuantitativo, porque se pretende describir los fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto implica detallar como son y como se manifiestan las variables de estudio.

El propósito de la investigación descriptiva es busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández et al., 2014)

3.6.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la presente investigación es no experimental, de tipo transversal, sabiendo que la característica principal es que la recolección de datos se presneten en un momento único (Hernández et al., 2014).

3.6.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

Para el presente estudio se usó la técnica de la encuesta y la observación directa, (como datos primarios) asimismo, se desarrollo la búsqueda del contenido



bibliográfico revisando tesis, Artículos científicos, proyectos y libros, (como datos secundarios). Consecuentemente, “la técnica de análisis de contenido cuantitativo, es una técnica para estudiar cualquier tipo comunicación de una manera “objetiva” y sistemática”.(Hernández et al., 2010).

El instrumento se denomina “Cuestionario de factores individuales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata 2021”, el cual, fue desarrollado a partir de la revisión del marco teórico y avalado por expertos.

El Instrumento consta de 22 preguntas, de las cuales 15 pertenecen a la variable independiente (Factores Individuales) y 7 preguntas pertenecen a la variable dependiente (Desempeño laboral). El cuestionario es estructurado presentando las siguientes alternativas cerradas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo. La aplicación del instrumento fue dirigido a los trabajadores de la municipalidad previa autorización del participante.

3.6 VARIABLES

3.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

En el estudio se considero como variable independiente a los Factores individuales teorizados por Cequea, Rodríguez-Monroy y Núñez (2010) con las dimensiones de Competencias, Motivacion y Resiliencia.

3.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE

La variable dependiente denominada “Desempeño laboral” es planteado por Pedraza, Amaya y Conde (2010) presentan las dimensiones de Responsabilidad, Productividad, Trabajo en equipo y Satisfacción Laboral.



3.7 ANALISIS DE RESULTADOS

Para realizar la contrastación de hipótesis general y específicas se utilizó la regresión lineal con el software de análisis estadístico SPSS Versión 22, por lo que, los resultados se presentan en el resumen del modelo y también se muestran en el ANOVA aplicado a la regresión, estos estadísticos dan información de la relación de significancia que presentan las variables. El estadístico F, contrasta la hipótesis nula de la investigación, Por tanto, si el nivel crítico asociado a la F es menor de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna determinando que hay relación entre las variables de los factores individuales y el desempeño laboral. (Moreno, 2008 p. 177), también “la regresión lineal es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson.” (Hernández et al., 2010, p.314) y Según Bernal (2010) “el análisis de regresión es un método estadístico utilizado para calcular la relación entre dos o más variables y su grado de relación” (p. 216).

Se elaboró propuestas de lineamientos de capacitación y motivación basados en los resultados y contrastación de hipótesis.

También se desarrolló las discusiones basados en la comparación científica de otras investigaciones presentadas como antecedentes en la investigación.

Finalmente se desarrolló las conclusiones y recomendaciones cumpliendo los requisitos del presente informe.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

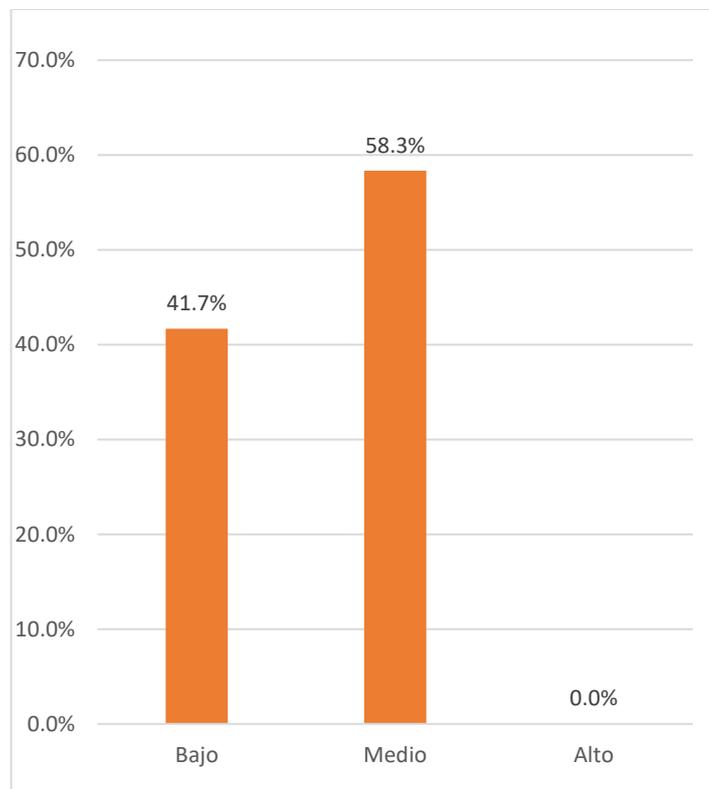
4.1. RESULTADOS

4.1.1. FACTORES INDIVIDUALES

De acuerdo con un estudio empírico realizado por Cequea, Rodríguez-Monroy y Núñez (2010), los factores humanos pueden clasificarse como factores individuales, factores grupales y factores organizacionales. En dicho estudio se establecieron relaciones causales entre estos factores.

Figura. 3

Dimensión de las variables agrupadas de los factores individuales



Fuente: Elaboración propia

Los factores individuales pertenecen a la dimensión psicológica del



comportamiento humano. Cequea, Rodríguez y Núñez (2010) indican que los factores individuales están comprendidos por las competencias, motivación y Resiliencia. En la figura 3 se aprecia que los factores individuales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata tienen un nivel medio (58.3%), mientras la menor parte de trabajadores manifiestan tener niveles bajos (41.7%). Cabe señalar que los Trabajadores no manifiestan niveles altos en los factores individuales, cumpliendo metas establecidas.

A. FACTORES INDIVIDUALES DE COMPETENCIAS

Las competencias son las características intrínsecas de las personas las que conllevan al rendimiento eficiente en el trabajo, que coadyuven al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Idalberto Chiavenato (2010) indica que la competencia es la suma de conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas, mientras que, Robbins & Judge (2009) Caballero & Blanco (2007); Alles, (2007) indican que las competencias están integradas por los conocimientos, las aptitudes y las técnicas interpersonales del individuo. Por tanto, en la Tabla 3 muestra la paridad del 50% entre el nivel medio y bajo de los factores individuales de competencias. Siendo preocupante que la mitad de los trabajadores no desarrollen sus competencias laborales en el bien de los usuarios de la Municipalidad. Si bien es cierto al inicio de la relación laboral los trabajadores desconocían sus funciones propias del puesto y luego lo desarrollaron sus funciones asignadas empíricamente, cumpliendo metas establecidas a pesar de no recibir el proceso de socialización ni de capacitación y desconociendo las políticas de evaluación de desempeño laboral de sus jefes inmediato superiores.

Tabla 3
Factores individuales de competencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	50.0%	50.0%
Medio	12	50.0%	100.0%
Alto	0	0.0%	100.0%
Total	24	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

B. FACTORES INDIVIDUALES DE MOTIVACIÓN

Los trabajadores pueden estar motivados para satisfacer sus distintas necesidades mediante los procesos de percepciones, expectativas y contingencias que se presentan en el medio laboral. (Williams, 2013).

La tabla 4 describe que la mitad de los trabajadores presentan un nivel motivación medio (50%), así mismo, un aproximado número de trabajadores perciben un nivel de motivación alto (41.7%), pero una minoría perciben un nivel de motivación bajo (8.3%) (Tabla 4).

Debido a que la Municipalidad vela el cumplimiento del trabajo de sus empleados, y que la gran mayoría de los trabajadores cumplen con sus funciones, es que reciben sus remuneraciones mensuales.

Para (Williams, 2013), los directivos de la Municipalidad tienen que tomar ciertas medidas para traducir el potencial de la motivación dirigido al adecuado desempeño laboral, es decir que la “motivación real” mejore su “desempeño real” del trabajador de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Figura. 4
Factores individuales de Motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	8.3%	8.3%
Medio	12	50.0%	58.3%
Alto	10	41.7%	100.0%
Total	24	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

C. FACTORES INDIVIDUALES DE RESILIENCIA

La resiliencia es la capacidad de los seres humanos para sobreponerse a las crisis y construir positivamente su actuar (Atehortua, 2002). En la tabla 4 se aprecia que una gran mayoría de trabajadores poseen un nivel de resiliencia Medio (91.7%) y un porcentaje mínimo presenta un nivel alto de resiliencia (8.3%), Cabe señalar que ningún trabajador carece de la capacidad de resiliencia (0%). Los trabajadores muestran resiliencia puesto que a pesar de enfrentar obstáculos laborales, problemas familiares, problemas políticos se sobreponen y cumplen sus funciones, por lo que, la resiliencia les permite superar situaciones adversas mostrando profesionalismo.

Tabla 4
Factores individuales de resiliencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Medio	22	91.7%	91.7%
Alto	2	8.3%	100.0%
Total	24	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



D. DIMENSIONES DE LOS FACTORES INDIVIDUALES

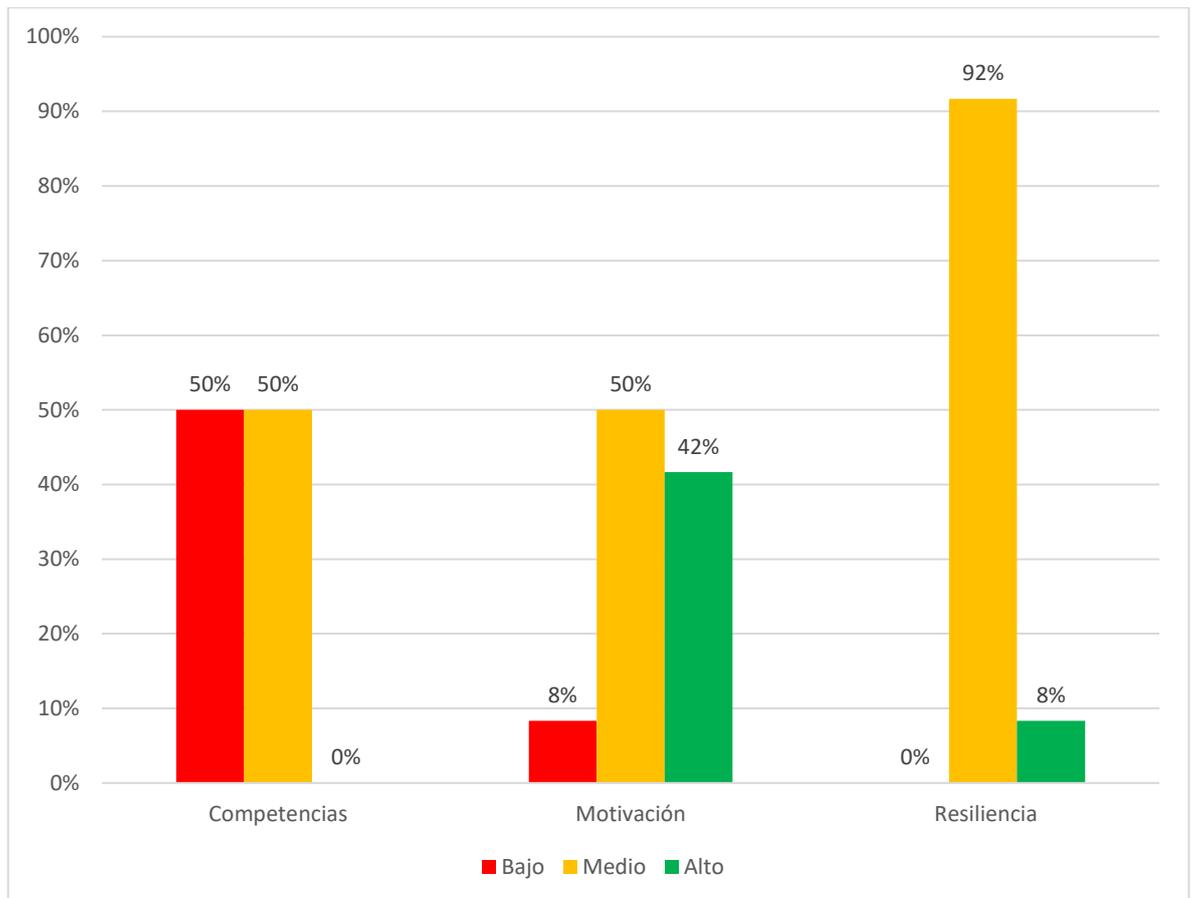
Los factores individuales pertenecen a la dimensión psicológica del comportamiento humano (Cequea, Rodríguez y Núñez, 2010).

En la figura 5 se aprecia que los factores individuales de competencia muestran la paridad del 50% entre el nivel medio y bajo. Así mismo, Los factores individuales de motivación presentan niveles medios (50%), un número similar de trabajadores perciben un nivel de motivación alto (41.7%), y una minoría perciben un nivel de motivación bajo (8.3%). Frente a este escenario se presentan que la gran mayoría de trabajadores poseen factores individuales de resiliencia en niveles Medios (91.7%) mientras que un porcentaje mínimo poseen niveles altos de resiliencia (8.3%).

Al inicio de la relación laboral, los trabajadores desconocían sus funciones propias del puesto y luego lo desarrollaron empíricamente, cumpliendo metas establecidas a pesar de no recibir el proceso de socialización ni de capacitación además de desconocer las políticas de evaluación de desempeño laboral de sus jefes inmediatos superiores. También es preocupante conocer que la mitad de los trabajadores no desarrollen sus competencias laborales en el bien de los usuarios de la municipalidad. Pero es digno de reconocer que a pesar de enfrentar obstáculos laborales, problemas familiares, problemas políticos se sobreponen y tratan de cumplir sus funciones.

Los directivos de la municipalidad tienen que tomar ciertas medidas para traducir el potencial de la motivación dirigido al adecuado desempeño laboral, es decir que la “motivación real” mejore su “desempeño real” del trabajador de la municipalidad distrital de Pomata. (Williams, 2013).

Figura. 5
Dimensión de los factores individuales

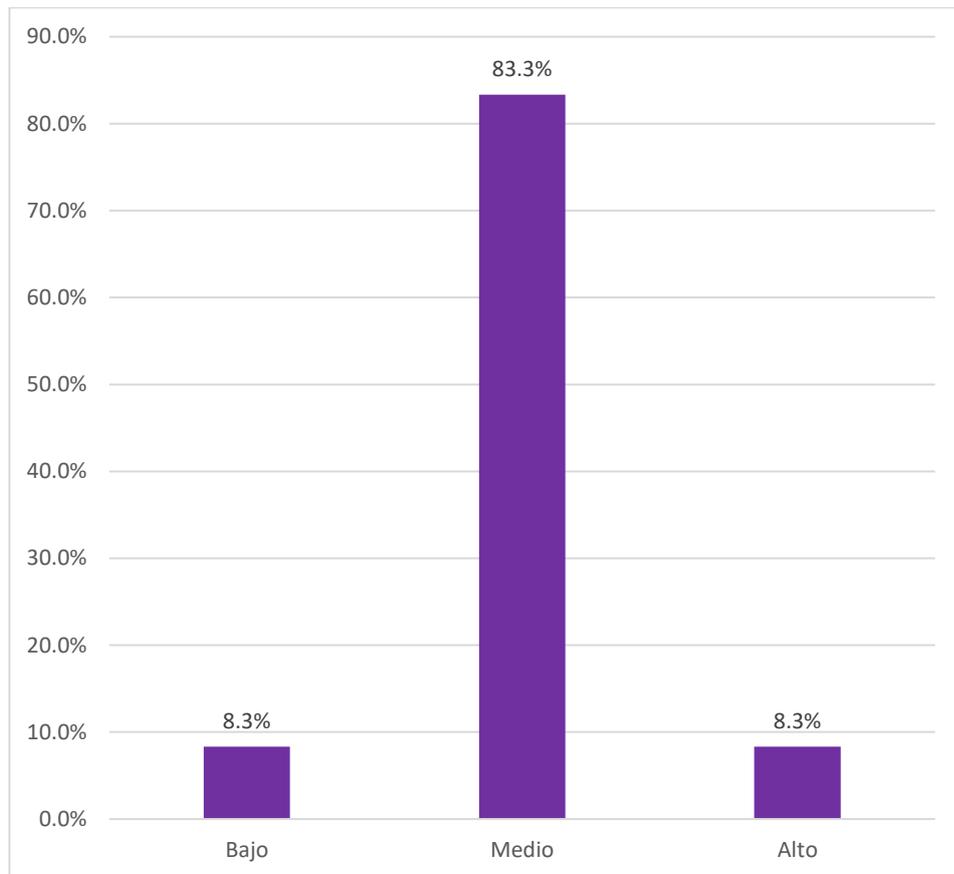


Fuente: Elaboración propia

4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Pedraza, Amaya y Conde (2010), indican que el “desempeño laboral” es el valor que se espera aportar a la organización en los diferentes episodios conductuales del trabajador en el tiempo. La presente investigación (Figura 6.) la variable desempeño laboral presenta mayoritariamente con un nivel medio (83.3%) mientras que el nivel bajo y alto se encuentran parejos (8.3%)

Figura. 6
Dimensión de las variables agrupadas del Desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

A. RESPONSABILIDAD

"Las responsabilidades que se asumen en el lugar de trabajo se deben ver reflejadas en las principales funciones que se van a realizar" (Pacheco, 2019)

En la tabla 5 se observa que la mayoría de trabajadores presentan altos niveles de responsabilidad (70.8%), un porcentaje menor manifiestan niveles de responsabilidad medio (16.7%) y bajo (12.5%).

Por lo tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata se consideran responsables y se esfuerzan por cumplir con las funciones designadas.

Tabla 5
Responsabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	17	70.8%	70.8%
Medio	4	16.7%	87.5%
Bajo	3	12.5%	100.0%
Total	24	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

B. PRODUCTIVIDAD

Productividad laboral es la relación entre el logro de un objetivo y los medios invertidos para que un trabajador pueda consumirlo, por lo que, favorecen el desarrollo y crecimiento de la empresa (OIT, 2019).

En la tabla 6 se puede apreciar que el mayor porcentaje de trabajadores presentan niveles productivos altos (83.3%), mientras que una menor parte presentan niveles medios de productividad (16.7%).

Los trabajadores manifiestan que les proporcionan los recursos mínimos para desarrollar las actividades del puesto de trabajo, a pesar de la existencia de falencias en el entorno laboral son productivos.

Tabla 6
Productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Medio	4	16.7%	16.7%
Alto	20	83.3%	100.0%
Total	24	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

C. DIMENSION DE TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es el esfuerzo que realiza el grupo humano donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, dan uso a su

sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual y mostrando destrezas complementarias. (Robbins y Coulter, 2000).

La tabla 7 presenta un porcentaje similar entre el nivel medio (50%) y el alto (50%) de trabajo en equipo, evidenciándose el trabajo en equipo de personal nombrado y contratado de la Municipalidad distrital de Pomata.

Tabla 7
Trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Medio	12	50.0%	50.0%
Alto	12	50.0%	100.0%
Total	24	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

D. SATISFACCION LABORAL

La satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. (Calderón, 2015)

En la tabla 8 se aprecia el nivel de satisfacción del personal de la municipalidad que presentan un nivel medio (62.5%), seguido del nivel bajo (29.2%) y un nivel ínfimo que representa el nivel alto (8.3%).

Los trabajadores de la municipalidad se encuentran satisfechos con la carga de funciones asignadas en sus cargos temporales, a pesar de no contar con reconocimiento de la municipalidad se identifican con la institución.

Tabla 8
Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	29.2%	29.2%
Medio	15	62.5%	91.7%
Alto	2	8.3%	100.0%
Total	24	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

E. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

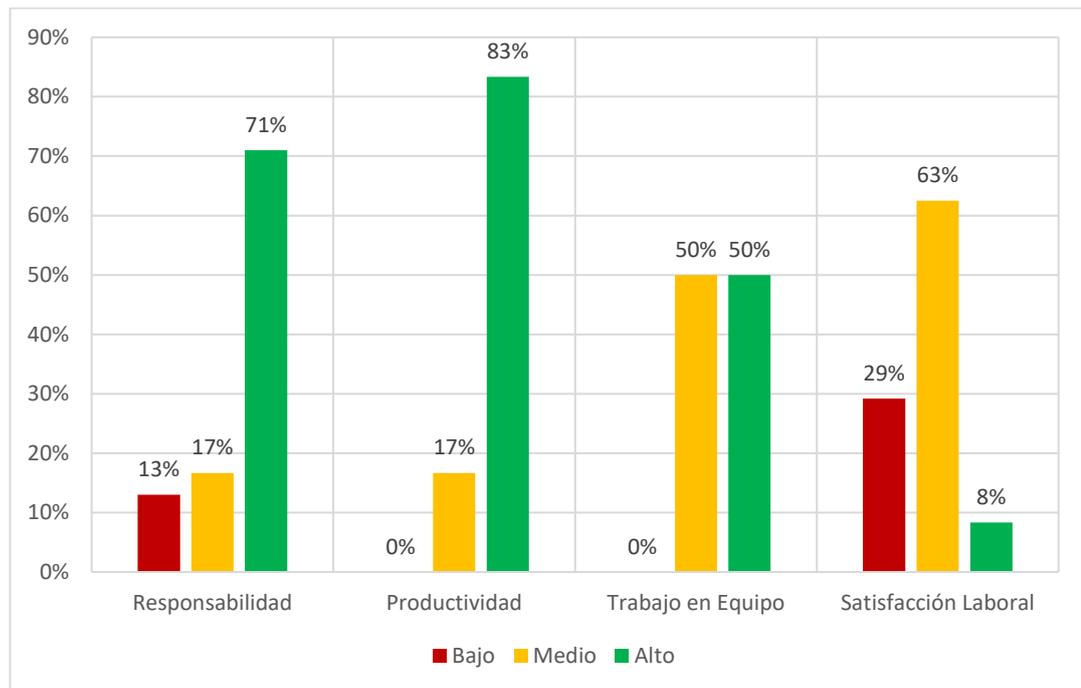
En la figura 9 se observa que la mayoría de trabajadores presentan altos niveles de responsabilidad (71%), un porcentaje menor manifiestan niveles de responsabilidad medio (17%) y bajo (13%). También se puede apreciar que el mayor porcentaje de trabajadores presentan niveles productividad altos (83%), mientras que una menor parte presentan niveles medios de productividad (17%). Asimismo en la dimensión de trabajo en equipo se presenta un porcentaje similar entre el nivel medio (50%) y el alto (50%). De la misma manera, en la dimensión de satisfacción del personal presentan un nivel medio (63%), seguido del nivel bajo (29%) y un nivel ínfimo que representa el nivel alto (8%)

Los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pomata se consideran responsables y se esfuerzan por cumplir con las funciones designadas, así mismo, la institución les proporcionan recursos mínimos para desarrollar las actividades del puesto de trabajo, a pesar de la existencia falencias en el entorno laboral buscan ser productivos y muestran la disposición de trabajar en equipo, así también, se encuentran satisfechos, a pesar de no contar con reconocimiento de la municipalidad se identifican con la institución.

Los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pomata se consideran responsables y se esfuerzan por cumplir con las funciones designadas, a pesar de

no contar con recursos adecuados, ni reconocimientos por el cumplimiento de sus funciones, realizan trabajos en equipo y se muestran satisfechos surgiendo el efecto de la resiliencia en el trabajo.

Tabla 9
Dimensiones del desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

4.1.3. MODELOS DE COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN – R^2

Los factores individuales y el desempeño laboral presentan un coeficiente de determinación (R^2) de 0.212, por lo que, el modelo tiene una estimaciones que difiere de un buen ajuste estimado, podemos indicar que el modelo explica al 21.2% la influencia de las variables de estudio.

Tabla 10
Resumen de los Modelos del coeficiente de determinación

Variables	Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
VI-VD	1	,461 ^a	,212	,177	2,751
VI,D1 - VD	2	,476 ^b	,226	,191	2,726
V, D2 - VD	3	,168 ^c	,028	-,016	3,056
V, D3 - VD	4	,487 ^d	,238	,203	2,706

a. Predictores: (Constante), VI-VD – Factores Individuales

b. Predictores: (Constante), VI,D1 - VD Competencia

c. Predictores: (Constante), VI-D2 - VD Motivación

d. Predictores: (Constante), VI-D3 - VD Resiliencia

Fuente: Elaboración Propia

La dimensión competencia de la variable factores individuales y el desempeño laboral presentan un coeficiente de determinación (R^2) de 0.226, por lo que, el modelo presenta una estimación alejada de un buen ajuste, por tanto, podemos indicar que el modelo explica al 22.6% la influencia de las variables de estudio.

La dimensión de motivación de la variable factores individuales y el desempeño laboral presentan un coeficiente de determinación (R^2) de 0.028, esto implica que, el modelo tiene un ajuste estimado muy bajo (2.8%), por tanto, podemos indicar que el modelo no explica adecuadamente la influencia de la dimensión de variable independiente con la variable dependiente.

La dimensión Resiliencia de la variable independiente de factores individuales y el desempeño laboral presentan un coeficiente de determinación (R^2) de 0.238, por lo que, el modelo tiene una estimación que se aleja de un buen ajuste estimado, podemos indicar que el modelo explica al 23.8% la influencia de las variables de estudio.

4.1.4. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1. Los factores individuales influyen significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, periodo 2021.

H0. Los factores individuales no influyen significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, periodo 2021.

Tabla 11

ANOVA de los factores individuales y el desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	44,895	1	44,895	5,934	0,023 ^b
Residuo	166,438	22	7,565		
Total	211,333	23			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

b. Predictores: (Constante), Factores individuales

Fuente: Elaboracion Propia

Como el valor de significancia (valor critico observado) es $0.023 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por tanto, se concluye los factores individuales influyen significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021.

4.1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica N°1

H1: Los factores individuales de competencias influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

H0: Los factores individuales de competencias no influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Tabla 12*ANOVA factores individuales de competencia y el desempeño laboral*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	47,847	1	47,847	6,439	0,019 ^b
Residuo	163,486	22	7,431		
Total	211,333	23			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

b. Predictores: (Constante), factores individuales de motivación

Como el valor de significancia (valor crítico observado) es $0.019 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por tanto, los factores individuales de competencia influyen en el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021.

Hipótesis Específica N°2

H1: Los factores individuales motivacionales influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

H0: Los factores individuales motivacionales no influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Tabla 13*ANOVA de los factores individuales de motivación y el desempeño laboral*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	5,938	1	5,938	,636	0,434 ^b
Residuo	205,395	22	9,336		
Total	211,333	23			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

b. Predictores: (Constante), factores individuales de motivación

Fuente: Elaboración propia

Como el valor de significancia (valor crítico observado) es $0.434 > 0.05$ rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, por tanto, se concluye, los factores individuales de motivación no influyen significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021.

Hipótesis Específica N°3

H1: Los factores individuales de resiliencia influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

H0: Los factores individuales de resiliencia no influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Tabla 14

ANOVA de los factores individuales de resiliencia y el desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	50,206	1	50,206	6,855	0,016 ^b
Residuo	161,127	22	7,324		
Total	211,333	23			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

b. Predictores: (Constante), factores individuales de resiliencia

Fuente: Elaboración propia

Como el valor de significancia (valor crítico observado) es 0.016 menor que 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se concluye los factores individuales de resiliencia influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021.

4.1.5. PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA

La presente propuesta propuesta debe ser integrado al Plan de Desarrollo de Personas de la municipalidad, puesto que es un instrumento de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación, evaluación y motivación, conforme a lo establecido en la directivas y los lineamientos emitidos por la municipalidad basado por la ley 276 “Ley de la carrera Administrativa” y la ley 30057 “Ley del Servicio



Civil”. Estas propuestas son de vigencia anual y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de todos los órganos de la Municipalidad.

Conforme al objetivo específico 4 se proponen lineamientos basados en competencias y motivación que permitan el adecuado desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, por ello, se presenta la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Distrital de Pomata.

4.1. Propuesta de lineamiento de inducción y capacitación

En la tablas 15 se presentan las propuestas de lineamientos de capacitación, para la Municipalidad Distrital del Pomata, basados en la estructura utilizada por la Municipalidad Metropolitana de Lima, cuyo objetivo es mejorar la Gestión del capital humano en forma eficiente y eficaz, por tanto, a continuación se presenta la Propuesta de lineamiento de inducción y capacitación:

Tabla 15
Propuesta de lineamiento de inducción y capacitación

Lineamientos de Capacitación																			
OBJETIVO ESTRATEGICO	Gestión del capital humano eficiente y eficaz en la Municipalidad Distrital de Pomata.																		
Nombre de la actividad	<p>Capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata</p> <p>Temáticas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inducción al puesto de trabajo dirigido al personal Nuevo. 2. Capacitación del personal Profesional y técnico, en buenas prácticas administrativas y ética en la función Pública. 																		
Justificación:	Se presenta la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas, que es un instrumento de gestión que busca, mejorar las acciones de capacitación, en motivación, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.70 de vigencia anual; se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación de todos los órganos de la Municipalidad. El presente indicador permite evaluar la eficacia en el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas desarrollado por la Municipalidad Distrital de Pomata.																		
Responsable del indicador:	Gerencia Municipal.																		
Método de cálculo:	(Número de cursos de capacitación desarrollados / Número de cursos de capacitación programados) x 100%																		
Parámetro de medición:	Porcentaje																		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente																		
Fuente y bases de datos:	Registros de la Gerencia Municipal – Área de recursos humanos																		
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Valor de línea base</th> <th style="text-align: center;">Valor actual</th> <th colspan="3" style="text-align: center;">Logros esperados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Año</td> <td style="text-align: center;">2021</td> <td style="text-align: center;">2021</td> <td style="text-align: center;">2022</td> <td style="text-align: center;">2023</td> <td style="text-align: center;">2024</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Valor</td> <td style="text-align: center;">30%</td> <td style="text-align: center;">30%</td> <td style="text-align: center;">52%</td> <td style="text-align: center;">74%</td> <td style="text-align: center;">96%</td> </tr> </tbody> </table>			Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados			Año	2021	2021	2022	2023	2024	Valor	30%	30%	52%	74%	96%
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados																
Año	2021	2021	2022	2023	2024														
Valor	30%	30%	52%	74%	96%														

Fuente: Elaboración Propia.

A continuación se presenta las actividades específicas de Inducción al puesto de trabajo dirigido al personal Nuevo y Capacitación del personal Profesional y técnico, en buenas prácticas administrativas y ética en la función Pública.



Actividad 1: Plan de inducción a nuevos trabajadores de la Municipalidad de Pomata.

El programa de inducción esta dirigidas a los trabajadores con el propósito de fortalecimiento a los trabajadores (servidor público) para referirles ciertos criterios para la ejecución de sus funciones, así como para que se puedan adaptar en el ambiente laboral.

Objetivo.

1. Proporcionar a los trabajadores nuevos información para su adaptación al entorno institucional.
2. Incentivar a la identificación institucional, reducir nivel de ansiedad y orientación de aspectos formales en el cumplimiento de sus Funciones.

Políticas.

1. El administrador debe realizar las acciones de sociabilización con los jefes de las diferentes áreas.
2. Proporcionar los instrumentos de gestión al trabajador nuevo.
3. El plan de sociabilización debe ser revisado periódicamente para que se adapte a requerimiento de la Municipalidad.



Tabla 16
Plan de desarrollo de actividades específicas.

DÍA	TEMA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIO	
1er. Día	Inducción general de la Municipalidad de Pomata:	1. Bienvenida al trabajador nuevo.	Presentación formal del trabajador nuevo al jefe inmediato para su inducción de su puesto y dando información referente a la Municipalidad	Sensibilizar y sociabilizar dándole la bienvenida y proporcionando información.	Encargado de Administración	8a.m. 8.30 a.m.	Entrevista-Platica
		2. Presentación al trabajador al grupo de trabajo	Presentación al trabajador al grupo de trabajo conjuntamente con su jefe inmediato	Sensibilizar y sociabilizar en su ambiente laboral	Jefe inmediato superior	8.30 a. m – 9 a.m.	Entrevista-Platica.
2do Día	Inducción al puesto de trabajo.	1. Presentación a trabajadores de su área.	Presentación formal del trabajador nuevo frente a los trabajadores de su área de trabajo.	Sociabilizar al trabajador nuevo en su área de trabajo junto a los demás trabajadores	Jefe inmediato superior.	8.00 a. m 8.30 a.-m.	Entrevista-Platica.
		2. Información y descripción de sus funciones de su puesto	Cumplimiento de sus funciones de su puesto.	Sociabilizar al trabajador nuevo en el cumplimiento de las funciones de su puesto.	Jefe inmediato superior.	8.30 a.m – 9:00 am.	Platica.
		3. Orientación y monitoreo.	Orientación y monitoreo en el desenvolvimiento del nuevo trabajador	Monitorear el desenvolvimiento del nuevo trabajador.	Jefe inmediato superior	9.00 a.m. 9:30 a.m.	Observación
		4. Acciones de Retroalimentación	Acciones de retroalimentación al cumplimiento de funciones del trabajador nuevo.	Retroalimentar roles desarrollados por el nuevo trabajador de la Municipalidad	Jefe inmediato superior	9.30 a.m. 10:30 a.m	Entrevista-Platica.

Fuente: Elaboración Propia

Actividad 2: Plan de Capacitación del personal profesional y técnico en buenas prácticas administrativas y ética en la función Pública

Su desarrollo debe tener la participación de los funcionarios de planta (nombrados) y el personal contratado, agrupados de acuerdo al requerimiento del diagnóstico de necesidades institucionales y de los trabajadores en base a los siguientes criterios:

1. Necesidades de capacitación para mejorar la gestión Municipal y la prestación del servicio.
2. Necesidades de capacitación de acuerdo a requerimientos de los órganos conformantes en la estructura orgánica.
3. Cumplimiento del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa (D.S. 005-90-PCM)



Fines:

El propósito es de impulsar el desarrollo personal de los trabajadores que este reflejado en la calidad de vida institucional, teniendo los siguientes fines:

1. Mejorar la interacción entre funcionarios y trabajadores reflejando el desarrollo de competencias que complementan la calidad de vida institucional y la prestación de servicios.
2. Buscar el fortalecimiento del personal de la Municipalidad en las distintas funciones que desarrollan.
3. Mantener la salud física y mental de los trabajadores de la Municipalidad.
4. Mantener informado al personal con el uso adecuado de los avances tecnológico que se cuentan.

Objetivo:

1. Incrementar capacidades y competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, con la finalidad de propiciar un desarrollo integral que redunde en la buena prestación de servicio hacia la comunidad.
2. Preparar y orientar al personal para el cumplimiento de sus funciones en cuanto a su organización, normatividad, políticas, responsabilidades y atribuciones.
3. Proveer conocimientos y desarrollar competencias a favor de los trabajadores, permitiendo un mejor desempeño de sus puestos de trabajo.

4. Mejorar las actitudes de los trabajadores para contribuir a la mejor calidad de vida en el entorno institucional.

Tabla 17
Plan de desarrollo de actividades

TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	Número de Participantes	de	Presupuesto
1. Comunicación y liderazgo en la gestión municipal.	Proporcionar herramientas que viabilicen la comunicación institucional formal interna y externa y externa	Ponente.	15 funcionarios y personal nombrado.		S/. 2400 soles
2. Normas Municipales.	Capacitar a funcionarios y trabajadores en diversas materias legales.	Funcionario y/o abogado, consultor externo.	30 entre funcionarios y trabajadores de planta.		S/. 2400 soles
3. Curso Nivel Intermedio de Office.	Capacitar a los trabajadores con conocimientos básico de Office	Especialista en computación e informática	15 trabajadores		S/. 2400 soles
4. Cursos práctico de manejo del Estrés.	Fomentar el manejo del estrés y trabajo bajo presión del personal de la municipalidad.	Especialista en Psicología o afines	62 trabajadores		S/. 2400 soles
5. atención al cliente	Capacitar a los trabajadores para que estos puedan brindar un servicio adecuado al usuario	Especialista en atención al cliente	62 trabajadores		S/. 2400 soles

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18
Cronograma de actividades a desarrollar

N°	Descripción de la actividad	unidad de medida	N° de capacitación	ppto	Cronograma												ObS
					Ene	Feb.	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	
1	Inducción al puesto de trabajo dirigido al personal Nuevo.	Inducción	4	1000	X				X			X			X		
2	Capacitación del personal técnico y Profesional en buenas prácticas administrativas y ética en la función Pública.	Capacitación	4	12000		X				X			X				X

Fuente: *Elaboración propia*

4.2. Propuesta de lineamiento de motivación y trabajo en equipo

En la tabla 19 se presentan las propuestas de lineamientos de motivación y trabajo en equipo dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Pomata, a

continuación se presenta dicho lineamiento:

Tabla 19

Propuesta de lineamiento de motivación

Lineamientos de Motivación y Trabajo en Equipo					
OBJETIVO ESTRATEGICO	Gestión del capital humano eficiente y eficaz en la Municipalidad Distrital de Pomata				
Nombre de la actividad:	Capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata Temáticas: 3. Taller de capacitación de integración y trabajo en equipo. 4. Taller de Capacitación de trabajo bajo presión y resiliencia en el centro laboral. 5. Taller de Motivación y liderazgo.				
Justificación:	Se presenta la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas, que es un instrumento de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación, evaluación y motivación, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.70 De vigencia anual y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de todos los órganos de la Municipalidad. El presente indicador permite evaluar la eficacia en el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas desarrollado por la Municipalidad Distrital de Pomata.				
Responsable del indicador:	Gerencia de municipal.				
Método de cálculo:	$(\text{Número de cursos de capacitación desarrollados} / \text{Número de cursos de capacitación programados}) \times 100\%$				
Parámetro de medición:	Porcentaje				
Sentido esperado del indicador:	Ascendente				
Fuente y bases de datos:	Registros de la Gerencia Municipal – Área de recursos humanos				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados		
Año	2021	2021	2022	2023	2024
Valor	30%	30%	52%	74%	96%

Fuente: Elaboración Propia.

Las actividades específicas a considerar son: Taller de capacitación de integración y trabajo en equipo, taller de capacitación de trabajo bajo presión y resiliencia en el centro laboral y Taller de Motivación y liderazgo.



Actividad 3: Taller de capacitación de integración y trabajo en equipo.

El plan del taller de integración del personal y trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Pomata para el año 2022 es un instrumento que permitirá la adecuada gestión del capital humano en forma eficiente y eficaz a favor de la Municipalidad.

Fines:

Tiene como fin que los trabajadores tengan que asumir y cumplir mayores responsabilidades de buena gana logrando así:

1. Realizar línea de carrera dentro de la organización.
2. Cumplir metas u objetivos personales trazados a corto, mediano y largo plazo.
3. Sentirse útil y considerar que las tareas que desempeñan son adecuadas.
4. Formar personal competitivo y colaborativo que trabaje en equipo asumiendo retos y desafíos.
5. Involucrar a los trabajadores en actividades de la Municipalidad buscando el compromiso con el cumplimiento de las metas organizacionales.

Objetivo.

1. Fomentar capacidades y competencias integración de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, con la finalidad de propiciar un desarrollo integral que redunde en la buena prestación de servicio.
2. Propiciar el trabajo en equipo a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, propiciando un desarrollo integral que redunde en la buena prestación del servicio hacia la comunidad.

Tabla 20
Plan de desarrollo de actividades específicas

TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	Número Participantes	de	Presupuesto
1. Taller de integración del personal	Fomentar capacidades y competencias integración de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, con la finalidad de propiciar un desarrollo integral que redunde en la buena prestación de servicio.	Ponente. Psicologo organizacional y/o especialista en Integracion de personas.	62 trabajadores		S/. 1500 soles
2. Estrategias de trabajo en equipo	Propiciar el trabajo en equipo a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, propiciando un desarrollo integral que redunde en la buena prestación del servicio hacia la comunidad.	Especialista trabajo en equipos	62 trabajadores		S/. 1500 soles

Fuente: elaboración propia

Actividad 4: Plan del Taller de Capacitación de trabajo bajo presión y resiliencia en el centro laboral

El plan de desarrollo y capacitación de trabajo bajo presión y resiliencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata para el año 2022, permitirá manejar las condiciones adversas que impiden el trabajo eficiente de la institución.

Fines:

El propósito es potenciar la capacidad de trabajo bajo presión y mostrar la resiliencia en el desarrollo de las funciones encomendadas. por tanto se presentan los siguientes fines:

1. Afinar estrategias para superar las condiciones del estrés laboral producto de la presión de grupo y empatía con los miembros de la organización.
2. Enfrentar las adversidades que se presentan en el puesto de trabajo
3. Orientar el apoyo de las actividades consecuente a la empatía, sensibilidad y trabajo bajo presión.

Objetivo.

1. Manejar adecuadamente las capacidades del trabajo bajo presión buscando la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pomata.
2. Propiciar estrategias de resiliencia para superar las adversidades que se presentan en el puesto de laboral.

Tabla 21

Plan de desarrollo de actividades

TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	Número de Participantes	de	Presupuesto
1. Trabajo bajo presión.	Manejar adecuadamente las capacidades del trabajo bajo presión buscando la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pomata.	Jefe de recursos humanos	62 trabajadores		S/. 1500 soles
2. Estrategias de resiliencia	Propiciar estrategias de resiliencia para superar las adversidades que se presentan en el puesto de laboral.	Jefe de Recursos humanos	62 trabajadores		S/. 1500 soles

Fuente: elaboración propia

Actividad 5: Plan del Taller de Motivación y liderazgo.

El plan de motivación y liderazgo para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata para el año 2022, permitirá el mejor desenvolvimiento del personal, buscando líderes en las distintas áreas de trabajo a fin de lograr la adecuada coordinación y cumplimiento de las metas organizacionales.

Fines:

El propósito de implementar el taller de motivación y liderazgo presenta los siguientes aspectos:

1. Mejorar la motivación extrínseca de los trabajadores reconociendo



publicamente sus logros en la institución.

2. Buscar el desarrollo del liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad para el adecuado cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por la institución.

Objetivo.

1. Destacar y reconocer los logros desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, con la finalidad de reconocer el arduo trabajo efectuado en favor de la Municipalidad.
2. Proveer conocimientos y habilidades humanas para la dirección y liderazgo en sus respectivos puestos de trabajo en la municipalidad Distrital de Pomata.

Tabla 22
Plan de desarrollo de actividades

TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	Número de Participantes	de	Presupuesto
1. Taller de motivación en el trabajo	Destacar y reconocer los logros desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, con la finalidad de reconocer el arduo trabajo efectuado en favor de la Municipalidad.	Especialista en motivación	62 trabajadores		S/. 1500 soles
2. Taller de liderazgo y dirección de equipos de trabajo	Proveer conocimientos y habilidades humanas para la dirección y liderazgo en sus respectivos puestos de trabajo en la municipalidad Distrital de Pomata	Especialista en liderazgo organizacional	62 trabajadores		S/. 1500 soles

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 23
Cronogra de actividades de motivación y trabajo en equipo

Nro	Descripción de la actividad	unidad de medida	N° de capacitación	ppto	Cronograma												Observaciones
					Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	
3	Talleres de capacitación de integración y trabajo en equipo.	Capacitación	1	3000.00			X										
4	Talleres de Capacitación de trabajo bajo presión y resiliencia en el centro laboral.	Capacitación	1	3000.00						X							
5	Talleres de Motivación y liderazgo	Capacitación	1	3000.00									X				

Fuente: Elaboración Propia

4.2. DISCUSIÓN

Existen autores que concuerdan con los resultados obtenidos en la presente investigación donde se concluye que los factores individuales influyen significativamente en el desempeño laboral, con es el caso de Marbel, Rodriguez, & Nuñez (2014) donde manifiestan que la organización las personas tienen comportamientos individuales y grupales, con lo cual obtienen resultados individuales y como grupo; por lo tanto, las personas necesitan de las organizaciones para satisfacer necesidades y las organizaciones necesitan a las personas para funcionar y obtener resultados. Así mismo, Ganga & Villacís (2018) sostiene que; uno de los factores más importantes, según los gerentes operativos, son los Factores individuales, asimismo los trabajadores se identifican plenamente con una empresa, pues se sienten parte de ella e igualmente anhelan la integración entre sus compañeros y sus jefes. Desde el punto de vista del que hacer administrativo diario, el estudio aporta a la identificación de elementos vitales presentes en el ambiente laboral que inciden en la productividad de los



trabajadores y que podrían ser tomados como referencia para comprender el comportamiento organizacional y establecer estrategias de gestión encaminadas, especialmente al manejo del Talento Humano y mejorar la productividad de los trabajadores.

También Cequea (2011) está de acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación puesto que concluye que las organizaciones poseen la capacidad para brindar satisfacción a sus miembros, para hacer de ellos personas más productivas, identificando y conduciendo los procesos psicológicos y psicosociales de manera adecuada para cumplir con las necesidades tanto de las personas como de la organización. Sólo es posible emprender estrategias eficaces y duraderas para el incremento continuo de la productividad si se cuenta con la aceptación, implicación y Compromiso del factor humano. Por lo que la organización deberá planificar y dirigir un cambio sistemático y continuo del comportamiento de las personas que la conforman para alcanzar una mejora sistemática y sostenida de la Productividad. La motivación como la satisfacción laboral depende de la satisfacción de las necesidades de los individuos y su congruencia con las de la organización. Por esta razón, la satisfacción de las mismas genera un individuo más motivado y satisfecho laboralmente, lo cual incidirá en el incremento de la productividad. Además asegurar que el foco de las organizaciones exitosas está en la gente, cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada.

Los resultados que coinciden con la variable desempeño laboral, están aceptados por los siguientes autores que concuerdan con los resultados de la presente investigación, donde, Chiang Vega (2015) indica que el desempeño laboral en los funcionarios de la muestra está sobre la media, es decir que no existen niveles bajos de desempeño. Ambos



géneros del estudio coinciden en que se preocupan por mantener relaciones interpersonales que alimenten un grato ambiente laboral junto a sus compañeros de trabajo y en tener menor conocimiento respecto al reglamento de higiene y seguridad, y manual de procedimientos. También, Palmar & Valero (2014) manifiesta que “el desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización”, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio. Y Pedraza (2010) indica que el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Un aspecto que fue determinado en la presente investigación es que los factores individuales de resiliencia influyen en el desempeño laboral, donde la dimensión de resiliencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata presentan una prevalencia media y predominante, quizá esto sea explicado por la investigado de Torres Quinto (2018) que manifiesta la existencia de la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral. También cabe señalar que Según Ticona Mamani (2017) indica que los trabajadores de la institución presentan estrés que influyen en el rendimiento laboral de los mismos, debido a los factores ambientales, organizacionales e individuales, mostrando así que la resiliencia de los trabajadores de la municipalidad no es ajena al resultados de otras investigación que así lo indican.



Calderon (2004), manifiesta que la gerencia del talento humano enfrentan problemas que se deben afrontar en el sector público. Los mismos altos directivos así lo perciben cuando categorizan las cuatro grandes limitaciones como es la falta de recursos económicos para realizar los programas y actividades necesarias de las entidades, la cultura del funcionario público, la influencia de la politiquería y la falta de compromiso para el cambio en la mayoría de las esferas relacionadas con el sector, Por lo que es de suma importancia considerar el cambio de actitudes por parte de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Pomata, modificando y revaluando la relación entre objetivos organizacionales, las necesidades de la comunidad y de los trabajadores buscando un nuevo estilo de gestión pública.

En consecuencia con la presente investigación esta de acuerdo con la propuesta presentada por Cotrina y Zapata (2014) que recomienda desarrollar el Manual de Organizaciones y Funciones –MOF- es preciso la modificación y actualización del mismo a fin de que se establezca el perfil profesional adecuado a las necesidades actuales dada su importancia en el manejo de los recursos publicos. Además , Debido a problemas internos se toma la decisión de verificar debilidades existentes y asumir medidas correctivas, las cuales puedan mejorar la organización y el desempeño no solo del personal en el área sino de toda la entidad. Y según Macedo (2016) Las organizaciones requieren de evaluar el desempeño de su personal y de comunicar a los empleados la forma en que están desempeñado su trabajo, es decir se trata de medir la ejecución de una persona en su puesto de trabajo, para conocer si su comportamiento corresponde con lo esperado o si es necesario establecer un plan de mejora.



V. CONCLUSIONES

En base a la presente investigación se llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Se concluye que los factores individuales influyen significativamente en el desempeño laboral, donde las dimensiones de los factores individuales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata presentan una prevalencia media en el periodo 2021.

SEGUNDO: Los factores individuales de competencia influyen en el desempeño laboral, donde la dimensión competencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata muestran una prevalencia equilibrada entre nivel medio y bajo.

TERCERO: Los factores individuales de motivación no influyen en el desempeño laboral, donde la dimensión de motivación es percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata con una prevalencia media.

CUARTO: Los factores individuales de resiliencia influyen en el desempeño laboral, donde la dimensión de resiliencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata presentan una prevalencia media y predominante.



VI. RECOMENDACIONES

Se presentan las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Para la buena gestión de los recursos humanos y un manejo adecuado es vital importancia tomar en cuenta factores individuales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pomata, en los órganos de Dirección y de Apoyo y en toda la institución; después de realizar un diagnóstico institucional y frente a este resultado poner de conocimiento a las instancias gubernamentales para su consideración y que respondan a una buena identificación de puestos con características idóneas que respondan a las características de las personas y de la institución y siendo un beneficio de la gestión de las personas en las municipalidades.

SEGUNDO: Se proponen un plan de acciones de sociabilización, de inducción, de orientación al personal nuevo para que pueda adaptarse, acción que incurrió la Municipalidad, este proceso comprenderá diferentes actividades como guías de visita a las instalaciones o ambientes de trabajo, presentación a sus nuevos compañeros de trabajo, hacer de conocimiento las normas, dar a conocer e horarios de trabajo, etc. Así mismo las municipalidades a estar preparadas para atender las demandas de la población, por lo que se hace necesario fortalecer al recurso humano, y tener un personal eficiente, íntegro que responda a las necesidades de la municipalidad y que respondan a la atención de las necesidades de la comunidad, ello conlleva desarrollar acciones para que los colaboradores incrementen sus competencias, sus capacidades mediante la capacitación.

TERCERO: Se recomienda a los directivos de la municipalidad tienen que tomar ciertas medidas para traducir el potencial de la motivación dirigido al adecuado desempeño laboral, es decir que la “motivación real” mejore su “desempeño real” del trabajador de la municipalidad distrital de Pomata. (Williams, 2013).



CUARTO: Se recomienda a la Gerencia Municipal implementar la propuesta de lineamientos de capacitación y motivación, así mejorar la gestión del capital humano de la Municipalidad Distrital de Pomata.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, M. (12 de noviembre de 2020). *monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos102/analisis-descripcion-cargos/analisis-descripcion-cargos.shtml>
- Alles, M. (20 de marzo de 2011). *google academico*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31877141/perfil_de_puestos_por_competencias.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539419415&Signature=Q4OJTvW0Y60KPdjz7d0jDKZjNGM%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPERFIL_DEL_
- Amendaño, G. B. (30 de setiembre de 2014). Evaluacion del desempeño y su incidencia en el rendimiento laboral de los servidores administrativos del Gad Municipal del Canaton Naranjito. Ecuador, Milagro, Ecuador.
- Andia Valencia, W. (2016). *Manual de Gestion Publica*. Lima: Artey pluma.
- Andia, W. (enero de 2016). *Manual de Gestion Publica 6ta. Edicion*. Lima, lima, Peru.
- Aranasof, A. (2002). *Competencias laborales en la Administracion Publica*. Mexico: D.F.Iberoamericana.
- Aritzeta, A. . (2003). *Aplicabilidad de la Teoria de los roles de equipo del Belbin: Un estudio Longitudinal Comparativo con equipos de tabajo*. Rev.Psicología Gra. y Aplic. 56(1) 61-75.
- Aritzeta, A. A. (2003). *Aplicabilidad de la teoria de los Roles de Equipo de Belbin : Un estilo longitudinal comparativo con equipos de trabajo*. Rev. Psicologia Gral. Aplic. 56(1), 61-75.
- Atehortua, M. (Marzo de 2002). *Estudios Gerenciales* . Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232002000100002



- Bernal Torres, C. (2013). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Calderón Hernández, G. (2004). *Gerencia del talento humano en el sector público: Análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia* (Vol. 17, Issue 28).
- Cequea, M. (2011). La productividad desde la perspectiva Humana: Dimensiones y factores. *Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Chiang Vega, M. M. (10 de noviembre de 2015). *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Colca Quispe, H. (26 de enero de 2016). *Repositorio institucional*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/1555>
- Colop Lopez, V. (22 de octubre de 2011). *google académico*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/22/Colop-Vilma.pdf>
- Cotrina Vásquez, C. R., & Zapata Benavides, J. J. (n.d.). *Evaluación de la Gestión de la Unidad de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Tumbán, durante el periodo Enero-Diciembre 2010, para mejor uso de los recursos operativos y adoptar las*



medidas correctivas pertinentes.

Dessler, G. (1996). *Administracion de Personal -sexta edicion*. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericano S.A.

Espacios Publicos Mexico . (enero- abril de 2014). Obtenido de Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autonomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia: redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf

Flochova, M. (12 de octubre de 2013). *El trabajo en equipo: una alternativa alternativa para el cambio institucional*. Obtenido de <file:///C:/Users/Alumno/Downloads/Dialnet-ElTrabajoEnEquipo-4781213.pdf>

Ganga Contreras, Francisco, & Villacís Moyano, Horacio. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, (42), 97-122. Recuperado en 28 de diciembre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&tlng=es.

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional: Gestion de personas y organizaciones* (novena edicion ed.). Mexico: Cengage Learning.

Guasch, J. (Julio de 2006). Analisis de roles de tabajo en equipo un enfoque centrado en comportamientos. *tesis Doctoral*. España, Barcelona, España.

Guth, A. (2001). *Reclutamiento, seleccion e integracion de Recursos Humanos. 2da*. Mexico: Trillas.

Herdoiza, Z. (julio de 2020). <http://192.188.52.94/bitstream/3317/15008/1/T-UCSG->



POS-MGSS-247.pdf.

Hernandez, R. (2014). *Metodologia de la investigacion* . Mexico.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio , P. (2006).

Metodologia de investigacion. Bogotá: Mc Graw Hill.

Hernandez sampieri, R., Fernandez collado, c., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodologia de la investigacion - Seleccion de la muestra 6ta. edicion*. Mexico: McGraw-Will.

Herrera Mamani, D. D. (16 de junio de 2016). *Repositorio Institucional*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3433>

Ivancevich, J. (2004). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Katz, D. (1978. 1986). *Psicologia Social de las Organizaciones*. Mexico: Trillas.

Linton, R. (1,945). *The Human Organization*. Nueva York: McGraw Hill.

Louart, P. (1994). *Gestion de los Recursos Humanos*. Barcelona : Printed in Spain.

Macedo Pari, Y. E. (23 de Septiembre de 2016). *Analisis de la situacion actual del desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca PELT periodo 2013*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4174>

Maldonado izas, A. C. (9 de mayo de 2013). *Biblio3*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt>

Marbel, M., Rodriguez, C., & Nuñez, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Factores y Dimenciones. *Intangible capital*, 551-552.

Mego Núñez, O. (2013). Propuesta de calidad total para mejorar el servicio en la Municipalidad de la provincia de Chiclayo, Perú. *Revista "Ciencia y Tecnología", Escuela de Postgrado -UNT, 1*, 1–16.

Melo Yopez, F. (24 de juli de 2014). *Repositorio Institucional*. Obtenido de



<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2270>

Mora, C. (2005). *El Capital Humano en el comportamiento organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/elhucompor.htm>.

Moreno, E. (2008). *Herramientas de Investigación*. Madrid, España: UNED.

Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autonomos dependientes de la Alcaldia del Municipio Mra del estadio Zulia. *Espacios publicos* , 166.

Parra Cuartas, S., & Otálvaro Muñoz, A. F. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 10(16), 1–15. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751>

Pedraza, E. A. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal Administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.

Pedraza, E. G. (Setiembre de 2010). *Revista de Ciencias Sociales Venezuela*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/262631348_Desempeno_laboral_y_estabilidad_del_personal_administrativo_contratado_de_la_Facultad_de_Medicina_de_la_Universidad_del_Zulia

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (9 de diciembre de 2015). *Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>

Peters, G. (2003). La capacidad de gobernar. *Revista Reforma y democracia* .

Quedana, E. (agosto de 2006). *Manual de Gestion Moderna de Municipalidades Modernas*. Lima, Peru: ALESE.

Quijano, S. (2006). *Direccion de Recursos humanos y consultoria en las organizaciones*.



Barcelona: Icaria Editorial S.A.

- Ramirez, R., Abreu, J., & Baddy, M. (25 de marzo de 2008). *google académico*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31_143-185_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539340150&Signature=5RgPJfSzAViQn%2BMmbtjkU6FzjeU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_motivacion_laboral_factor_fu
- Rios, R. (2017). <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%c3%ados-Rivera-Ronald-Juan.pdf>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson Educacion.
- Schvarstein, L. (1991). *Psicologia social de las organizaciones*. Ed. Paidos.
- Ticona Mamani, J. (24 de Enero de 2017). *Repositorio institucional*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3704>
- Torres Quinto , P. (31 de mayo de 2018). *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.ucss.edu.pe>
- Vara Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* lima: Lima-perù.
- Werter, W. (2008). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexuco: McGraw-Hill.
- Williams, C. (2013). *Administracion*. Mexico: Cengage Larnig Editores, S.A.de C.V.
- Yinder, M. (1965). *Work and Motivation*. New York : Willey.



ANEXOS

ANEXO N° 01

CUADRO DE CONSISTENCIA DE FACTORES INDIVIDUALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA 2021

Fuente: Elaboración Propia.

INTERROGANTES	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODOS	TECNICAS INSTRU.	E
<p>Interrogante General</p> <p>¿Cómo los factores individuales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, periodo 2021?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Los factores individuales influyen significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata, periodo 2021.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los factores individuales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021.</p>	<p>V.I. Factores Individuales</p> <p>V.D. Desempeño Laboral</p>			
<p>Interrogante Específica N° 01</p> <p>¿Cuáles son los factores individuales de competencias que influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?</p>	<p>Hipótesis específica N° 01</p> <p>Los factores individuales de competencia influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.</p>	<p>Objetivo específico N° 01</p> <p>Determinar los factores individuales de competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.</p>	<p>Dimensiones - VI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Motivación - Resiliencia <p>Dimensiones - VD</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desempeño Laboral -Responsabilidad. -Productividad -Trabajo en equipo -Satisfacción Laboral 	<p>METODO Deductivo</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO No experimental de corte Transversal</p> <p>ALCANCE Descriptivo</p>	<p>TÉCNICAS</p> <p>Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionarios.</p>	
<p>Interrogante Específica N° 02</p> <p>¿Cuáles son los factores individuales motivacionales que influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?</p>	<p>Hipótesis específica N° 02.</p> <p>Los factores individuales motivacionales influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.</p>	<p>Objetivo específico N° 02</p> <p>Determinar los factores individuales de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.</p>				
<p>Interrogante Específica N° 03</p> <p>¿Cuáles son los factores individuales de resiliencia que influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?</p>	<p>Hipótesis específica N° 03.</p> <p>Los factores individuales de resiliencia influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata</p>	<p>Objetivo específico N° 03</p> <p>Determinar los factores individuales de resiliencia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.</p>				
<p>Interrogante Específica N° 04</p> <p>¿Es posible proponer lineamientos basados en competencias, motivación y resiliencia que permitan el adecuado y eficiente desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata?</p>		<p>Objetivo específico N° 04</p> <p>Proponer lineamientos basados en competencias y motivación que permitan el adecuado desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomata.</p>				



ANEXO N° 02
CUESTIONARIO

Se está realizando la investigación de la relación de los Factores individuales y el desempeño laboral en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA”. Por lo cual, solicito su apoyo respondiendo a las preguntas formuladas con veracidad, el mismo que tendrá la discreción respectiva. Agradecemos su colaboración.

I. DATOS GENERALES.

PROFESIÓN Y/O

ESPECIALIDAD:.....

..

ESTUDIOS: Primaria () Secundaria () Superior () Ninguno ().....

ESTADO CIVIL: Casado () Viudo () Soltero ()

SEXO: Masculino () Femenino ()

NOMBRE DEL PUESTO Y/O CARGO QUE DESEMPEÑA:

.....

en el **Departamento, Área, sección,**

etc.:.....

Modalidad: Nombrado () Contratado () Personal de Confianza () Personal de Carrera Administrativa ()

Meses o años de servicio en la Municipalidad:

3 meses a 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 años a 2 años () de 2 años a más ().....

4

MARCAR CON UN ASPA (X) SUS RESPUESTAS A CADA PREGUNTA CONSIDERANDO LAS ALTERNATIVAS.

I	FACTORES INDIVIDUALES	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
P1	1.1. Considera Usted que desarrolla sus funciones de acuerdo a su especialidad					
P2	1.2. Cuándo empezó a trabajar conocía las funciones de su puesto de trabajo					
P3	1.3. Ahora que trabaja en la institución, conoce las funciones de su puesto de trabajo					
P4	1.4. Me considero profesional y conozco las funciones designadas en mi puesto de trabajo					
P5	1.5. Siempre cumplo las metas establecidas en mi puesto de trabajo					
P6	1.6. Recibo capacitaciones para el cumplimiento de mis funciones laborales					
P7	1.7. Mi jefe inmediato evalúa en el cumplimiento de mis funciones					
P8	1.8. Mi jefe inmediato me da a conocer las forma de evaluación de desempeño					
P9	1.9. Mi jefe inmediato me da a conocer el resultado de la evaluación del desempeño					
P10	2.1 Recibo incentivos por el cumplimiento mis funciones laborales					
P11	2.2 Mi institución promueve el cumplimiento mis funciones laborales					
P12	3.1. Tiene obstáculos para el cumplimiento de sus funciones en el puesto de trabajo					
P13	3.2. A pesar de los obstáculos me sobrepongo y cumplo con mis funciones					



P14	3.3 A pesar de los problemas familiares cumplo con mis funciones laborales					
P15	3.4. Los problemas políticos influyen en el cumplimiento mis funciones					
II	DESEMPEÑO LABORAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
P16	4.1. No me considero responsable e incumplo las funciones designadas					
P17	5.1 Me proporcionan los recursos necesarios para la productividad en mi puesto de trabajo					
P18	5.2. En comisiones de servicio me entregan recursos necesarios para el cumplimiento de las metas establecidas					
P19	6.1 El personal nombrado trabaja en equipo con el personal contratado para el cumplimiento de las metas establecidas					
P20	7.1. Me encuentro satisfecho con la carga de funciones asignadas					
P21	7.2. Me encuentro satisfecho con la estabilidad laboral de mi institución					
P22	7.3. Me identifico con la institución a pesar de no contar con reconocimiento					

*Muchas gracias
Su aporte es muy valioso.*

ANEXO N° 03
PPRUEBA DE EXPERTO N° 1

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE INFLUENCIA DE LOS FACTORES INDIVIDUALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA PERIODO 2021

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de los factores individuales en el desempeño laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Miriam Norma Ayala Quispe

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				75	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					81
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					85
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					85
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					85
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				80	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

83.6

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos : EDWIN LUIS FLORES CHOQUE
 DNI : 46788001
 Grado académico : Lic. En Administración
 Formación profesional : ADMINISTRADOR
 Centro de Trabajo : MUNICIPALIDAD

CC. Adm. Edwin Luis Flores Choque
Reg. Unic. de Coleg. Nro. 36291
CORILAD PUNO

Firma

Fecha: 18 de Junio de 2021

ANEXO N° 04
PPRUEBA DE EXPERTO N° 2

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE INFLUENCIA DE LOS FACTORES INDIVIDUALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA PERIODO 2021

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de los factores individuales en el desempeño laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Miriam Norma Ayala Quíspe

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				70	
Objetividad	Está expresado en conductas observables					85
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					82
Organización	Existe una organización lógica				78	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					85
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					87
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				65	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				70	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

80.2

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos

: Ruth Claudia Mamani Ayala

DNI

: 44503251

Grado académico

: Licenciado en Administración

Formación profesional

: Administración

Centro de Trabajo

: Municipalidad Distrital de Kelloyo

RUTH C. MAMANI AYALA
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
C.I.D. N° 17344
FIRMA

Fecha: 18 de Junio de 2021



ANEXO N° 05
PPRUEBA DE EXPERTO N° 3

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE INFLUENCIA DE LOS FACTORES INDIVIDUALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA PERIODO 2021

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de los factores individuales en el desempeño laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Pomata periodo 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Miriam Norma Ayala Quispe :

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				65	
Objetividad	Está expresado en conductas observables					85
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					82
Organización	Existe una organización lógica				75	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					85
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				80	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					82

PROMEDIO DE VALORACIÓN

81.4

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos : *Monica Katherine Castillo Flores*
DNI : *01327187*
Grado académico : *Licenciada en Administración*
Formación profesional : *DOMESTICADOR*
Centro de Trabajo : *Municipalidad Distrital de Kallayo*


Firma *Lic. Administración*
Coleg. 1043

Fecha: 25 de Junio de 2021