

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Desarrollo del Personal y la Motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración.

Autor : Bach. CAMPO PEREZ Víctor Alberto.

Asesor : Lic. GUTIÉRREZ MEZA Fredi Paul

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y culminación: 01/07/2017 a 19/03/2019.

Huancayo – Perú

2019

Hoja de aprobación de los jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

DESARROLLO DEL PERSONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE RIO NEGRO 2017

PRESENTADO POR:

BACH. CAMPO PÉREZ VÍCTOR ALBERTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTE JURADOS:

PRESIDENTE

.....

**PRIMER
MIEMBRO**

.....

**SEGUNDO
MIEMBRO**

.....

**TERCER
MIEMBRO**

.....

Huancayo, de del 2019

Nombre de asesor

Asesor:

Lic. Fredi Paul Gutiérrez Meza

Dedicatoria

A; Dios

Por ser quien nos da la vida, sabiduría, paz y salud durante nuestra existencia en la tierra.

A; mi familia

A mi madre y hermanas, quienes me han motivado para culminar y seguir adelante, brindándome su apoyo, comprensión y depositar su confianza en mí y ayudarme a escalar un paso más hacia el éxito.

El autor.

Agradecimiento

Quisiera, iniciar agradeciendo a la prestigiosa institución (UPLA) por haberme acogido durante el tiempo de mi formación profesional a los docentes por impartir sus conocimientos del mismo modo a mi asesor y revisores por corregirme y compartir sus experiencias y consejos para lograr con los objetivos trazados en este trabajo de investigación.

También, quiero dar las gracias a todas mis amistades que laboran en la Municipalidad Distrital de Rio Negro, y finalmente agradecer al alcalde por permitirme realizar el estudio planteado para lograr culminar mis estudios superiores y conseguir la anhelada profesión.

El autor

Contenidos

	Pág.
Hoja de aprobación de los jurados	I
Nombre de asesor	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Contenidos	V
Resumen	X
Abstract	XI
Introducción	XII
Capítulo I	14
Problema de investigación	14
I. Planteamiento, sistematización y formulación del problema	14
1.1. Descripción del problema.	14
1.2. Formulación del problema.	19
<i>1.2.1. Problema General.</i>	<i>19</i>
<i>1.2.2. Problemas específicos.</i>	<i>19</i>
1.3. Objetivos de la investigación.	19
<i>1.3.1. Objetivo general.</i>	<i>19</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos.</i>	<i>19</i>
1.4. Justificación de la Investigación.	20
<i>1.4.1. Justificación teórica.</i>	<i>21</i>
<i>1.4.2. Justificación práctica.</i>	<i>22</i>
<i>1.4.3. Justificación metodológica.</i>	<i>22</i>
<i>1.4.4. Justificación social.</i>	<i>22</i>
<i>1.4.5. Justificación de conveniencia.</i>	<i>23</i>
1.5. Delimitación de la Investigación.	23
<i>1.5.1. Delimitación espacial.</i>	<i>23</i>
<i>1.5.2. Delimitación temporal.</i>	<i>24</i>
<i>1.5.3. Delimitación conceptual o temática.</i>	<i>24</i>
Capítulo II	25
Marco Teórico	25
II. Marco teórico	25
2.1. Antecedentes del estudio.	25

2.2. Bases teóricas.	33
2.3. Definición de conceptos.	52
2.4. Hipótesis y variables.	54
2.4.1. <i>Hipótesis general.</i>	54
2.4.2. <i>Hipótesis Específico.</i>	54
2.5. Operacionalización de las variables.	55
Capítulo III	57
Metodología	57
III. Metodología	57
3.1. Método de investigación.	57
3.2. Tipo de la Investigación.	57
3.3. Nivel de la Investigación.	58
3.4. Diseño de la Investigación.	58
3.5. Población y Muestra.	59
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	60
3.6.1. <i>Técnica de Recolección de Datos.</i>	60
3.6.2. <i>Instrumento de Recolección de Datos.</i>	61
3.7. Procedimiento de recolección de datos.	61
Capítulo IV	62
Resultado de la investigación	62
IV. Análisis y discusión de resultados	62
4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	62
4.2. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.	62
4.2.1. <i>Contrastación y prueba de hipótesis.</i>	78
4.3. Discusión de resultados.	82
Conclusiones	86
Recomendaciones	88
Referencias Bibliográficas	89
Anexos	92
Matriz de consistencia – operacionalización de variables	92
Instrumento de recolección de datos	94
Consideraciones éticas	95
Fotografías	96

Tablas de ilustraciones

	Pág.
Tabla 1 La municipalidad realiza capacitaciones para todo el personal durante el año.	63
Tabla 2 Existen necesidades de capacitación en las diferentes áreas de la municipalidad.	64
Tabla 3 Identifican y evalúan las necesidades de capacitación de forma adecuada.	65
Tabla 4 Determinan los objetivos de la capacitación de manera adecuada en la municipalidad.	66
Tabla 5 Realizan una programación adecuada para la capacitación de los trabajadores.	67
Tabla 6 Evalúan las características de los capacitadores de forma adecuada.	68
Tabla 7 Determinan el tiempo y el momento de la capacitación con toda precisión.	69
Tabla 8 Miden los beneficios de la capacitación de una manera adecuada en la municipalidad.	70
Tabla 9 La municipalidad le brinda una remuneración justa para el trabajo que usted realiza.	72
Tabla 10 La remuneración que percibe le brinda una adecuada calidad de vida.	73
Tabla 11 Los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.	74
Tabla 12 La satisfacción que sienten en su trabajo le ayuda estar motivado.	75
Tabla 13 Existen buenas relaciones humanas en el trabajo del día a día.	76
Tabla 14 El clima laboral es el adecuado para un trabajo motivado.	77
Tabla 15 Valores de Coeficiente	78
Tabla 16 Grado de relación entre Desarrollo del Personal y La Motivación	79
Tabla 17 Correlación entre el desarrollo del personal y la remuneración	80
Tabla 18 Correlación entre el desarrollo del personal y la satisfacción	80
Tabla 19 Correlación entre el desarrollo del personal y el clima laboral	81

Tabla de gráficos

	Pág.
Grafico 1. Fuente: tabla 1 (aplicación de encuesta).	63
Grafico 2. Fuente: tabla 2 (aplicación de encuesta).	64
Grafico 3. Fuente: tabla 3 (aplicación de encuesta).	65
Grafico 4. Fuente: tabla 4 (aplicación de encuesta).	66
Grafico 5. Fuente: tabla 5 (aplicación de encuesta).	67
Grafico 6. Fuente: tabla 6 (aplicación de encuesta).	68
Grafico 7. Fuente: tabla 7 (aplicación de encuesta).	69
Grafico 8. Fuente: tabla 8 (aplicación de encuesta).	70
Grafico 9. Fuente: tabla 9 (aplicación de encuesta).	72
Grafico 10. Fuente: tabla 10 (aplicación de encuesta).	73
Grafico 11. Fuente: tabla 11 (aplicación de encuesta).	74
Grafico 12. Fuente: tabla 12 (aplicación de encuesta).	75
Grafico 13. Fuente: tabla 13 (aplicación de encuesta).	76
Grafico 14. Fuente: tabla 14 (aplicación de encuesta).	77

Tabla de figuras

	Pág.
Figura 1. Municipalidad Distrital de Rio Negro. Fuente: Vista satelital	23
Figura 2. Fuente libro Gestión de RR.HH “Formación y Desarrollo” Gómez, 2008 p. 299.	36
Figura 3. Fuente: Chiavenato. Los procesos de desarrollo del personal “Administración de RR.HH”.	37
Figura 4. Factores externos que afectan la conducta, fuente: Chiavenato. (2011).	44
Figura 5. Ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad, fuente: Chiavenato. (2011).	45
Figura 6. Fuente: Robbins P. Stephen. Comportamiento organizacional, Pág. 203	47
Figura 7. Población de la investigación, Fuente: http://www.munirionegro.gob.pe/cap.html	60
Figura 8. Muestra de la Investigación	60
Figura 9. Informe de Expertos	61
Figura 10. Herramientas para el procesamiento y análisis de datos.	62

Resumen

El mundo actual, moderno y tecnológico exige el desarrollo de los países, por ende, de las organizaciones para ello, es necesario contar con personas idóneas, satisfechas y motivadas para afrontar el mundo moderno.

El Perú y sus entidades públicas están inmerso al avance de la modernidad y la era tecnológica, en ese sentido, la presente investigación ha optado por estudiar el área de RR. HH, y tiene como objetivo identificar: La relación entre el Desarrollo del Personal y la Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. El método utilizado fue cuantitativo de forma correlacional, tipo transversal - analítico y de nivel relacional; para la muestra poblacional se utilizó el programa (Launch STATS 2.0) y fue de 33 trabajadores de la municipalidad, se aplicó el instrumento del cuestionario para ser analizados posteriormente. Es así, que finalmente fue sometido al coeficiente de Rho de Spearman que arrojó un valor de (0,632**), lo que indica que existe una correlación positiva moderada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.

Palabras claves: Desarrollo del Personal, Motivación, Capacitación, Formación.

Abstract

The modern, modern and technological world demands the development of the countries, therefore, of the organizations for this, it is necessary to have suitable, satisfied and motivated people to face the modern world.

Peru and its public entities are immersed in the advance of modernity and the technological era, in this sense, the present investigation has chosen to study the area of RR.HH, and aims to identify: The relationship between Personnel Development and Motivation in workers of the District Municipality of Río Negro 2017. The method used was quantitative in a correlational, transversal-analytical and relational level; The program will be shown for the population sample (STATS 2.0 Launch) and was 33 workers from the municipality, the questionnaire instrument was applied to be analyzed later. Thus, it was sometimes the Spearman Rho coefficient that gave a value of (0.632 **), which indicates that there is a moderate positive correlation in the workers of the District Municipality of Río Negro 2017.

Keywords: Staff Development, Motivation, Training, Training.

Introducción

EXCELENTÍSIMOS, SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Es un honor poner a vuestra disposición el trabajo de investigación titulado: Desarrollo del Personal y la Motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.

El presente estudio tiene como finalidad buscar la relación existente entre el desarrollo del personal y la motivación dentro de la institución; el primero tiene que ver con el nivel de desarrollo de todos los trabajadores con que cuenta la institución y el proceso de formación o adaptabilidad que ejecutan a los trabajadores (evaluación de necesidades, diseño de programas, implantación de programas y el nivel de capacitación), y el segundo con respecto a la motivación donde la intención fue verificar que tan motivado se encuentra el personal de la institución con respecto a la remuneración, satisfacción y el clima laboral que se practica en dicho lugar. El propósito del estudio una vez terminada la investigación es implementar planes, estrategias o mecanismos que busquen maximizar el nivel de desarrollo del personal y la motivación.

La razón del estudio es porque al parecer los trabajadores no se involucran y tampoco están motivados en la búsqueda de superación, por ello, el objetivo de estudio es Identificar la relación entre desarrollo del personal y la motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017, así mismo la hipótesis planteada es: Existe relación entre el desarrollo del personal y la motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro el año 2017, y la población para este estudio es la entidad mencionada anteriormente (36 trabajadores) sin embargo, para la muestra se tuvo que utilizar el programa (Launch STATS 2.0) así se obtuvo 33 trabajadores para el estudio, el método utilizado fue cuantitativo de forma correlacional, tipo transversal - analítico y de nivel relacional, se aplicó el instrumento del cuestionario para ser analizados posteriormente. Es así, que finalmente fue sometido al coeficiente de Rho de Spearman que arrojó un valor de (0,632**), lo que indica que existe una correlación positiva moderada. El

resultado fue analizado mediante la estadística descriptiva e inferencial (coeficiente de Rho Spearman). Para mayor comprensión del estudio se ha dividido en cuatro capítulos que se ha estructurado de la siguiente manera:

Para iniciar en el **primer capítulo**, se hace referencia al problema de investigación y se describe el problema real que se encuentra en el desarrollo del personal, así como la formación de cada persona que labora en la Municipalidad Distrital de Rio Negro.

En el **segundo capítulo** de este trabajo, se presenta los antecedentes y la fundamentación teórica de las variables, clasificando en conceptos, dimensiones y teorías donde se sustenta el trabajo de investigación.

En tanto, el **tercer capítulo** se refiere a la metodología de la investigación; en ello se fundamenta la descripción de la hipótesis, tipo y diseño que se utilizó en la investigación con sus respectivas dimensiones, población y muestra de estudio; en ese sentido, se puede ver de manera clara y precisa lo desarrollado en la presente investigación.

En el cuarto y **último capítulo** se muestra los resultados obtenidos que se recogieron a través de los instrumentos de aplicación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, de igual forma se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos. Para que la investigación sea más eficiente y eficaz se utilizaron los programas de última tecnología como ZOTERO versión 5.0 que almacena y se administra el marco teórico, antecedentes, revistas científicas, libros, bibliografías y otros sobre el tema investigado; Excel 2013 que facilito para la tabulación de los ítems del cuestionario; SPSS versión 25 que facilito el resultado de los datos recogidos a través del cuestionario, finalmente el trabajo en Word que fue de manera sistematizada adaptada al estilo APA 6° edición.

Capítulo I

Problema de investigación

I. Planteamiento, sistematización y formulación del problema

1.1. Descripción del problema.

Sí observamos el entorno mundial, nadie puede ser ajeno al avance de la era tecnológica y la competitividad, esto exige a la sociedad a vivir más informado y actualizado con capacidad de competir resolviendo problemas que a diario se presentan, dicho esto, se refiere también a las instituciones públicas o privadas.

Por esta razón y para poder atender a esas exigencias, las organizaciones requieren de colaboradores que cuenten con actitud, habilidad y conocimiento; dispuestos a competir, además de preservar los recursos (financieros, materiales y tecnológicos). En efecto las instituciones privadas y públicas saben la importancia del talento humano, puesto que son ellos los que hacen posible la orientación, conducción y avance de cada gestión edil, por ende (el éxito o fracaso) dependerá desde el punto de vista de cómo son tratados. Se dice que “las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por ello se debe cuidar tanto la motivación como su desarrollo” (Chiavenato, 2011, p. 316).

Según un artículo de gestión publicado en la página web ([«https://gestion.pe/noticias/capacitacion-de-trabajadores/»](https://gestion.pe/noticias/capacitacion-de-trabajadores/), s. f., párr. 1) nos da referencia que los empresas estadounidenses en el año 2017 gastaron un aproximado de US\$91,000 millones solo en capacitaciones, diríamos en otras palabras invierten sus capitales con el fin de que sus empleados estén actualizado. Otro estudio de la OCDE, del año 2009 menciona que dejaron a sus empleados a su suerte porque temían que los empleados aprovecharan sus habilidades cambiándose a sus competidores.

Una de las firmas más importantes de computadoras en el mundo IBM dice “que las habilidades de los empleados se mantienen relevantes por solo tres años” de lo mencionado considero que es cierto, porque hoy en día el mundo cambiante deja obsoleto lo aprendido.

Por ello, el desarrollo del personal es continuo. De igual forma en el año 2013 AT&T, impulso una iniciativa de capacitar a sus empleados denominado “Workforce 2020”, esto a través de una plataforma en línea, esta compañía de tecnología entiende la importancia de capacitar a los empleados puesto que se debe estar a la vanguardia de la telecomunicación y muchas empresas al igual que AT&T forman alianzas con instituciones dedicadas a la formación de personas visualizando el futuro puesto que el capacitar, formar en su desarrollo al colaborador es una inversión al futuro. Otras empresas en salvaguardar al desarrollo del personal son Facebook, Microsoft, Google, Coca Cola, American Express, Pernod Ricard, Diageo México, Unilever, Pepsico México y Ernst & Young según artículo de la pagina <https://www.occ.com.mx/blog/10-empresas-extraordinarias-para-trabajar/>.

Sin embargo, siguen muchas empresas estadounidenses sin entender la importancia de capacitar en el desarrollo al personal en cuanto a la tecnología así mismo, nos indica que en el año 2017 según la comisión europea el 15% de trabajadores carecían de habilidades digitales asimismo menciona que el 88% de las empresas aún no han tomado medidas para resolver el problema.

El Perú no es ajeno a la modernización y los cambios tecnológicos en los últimos años ha mostrado mejoras significativas, por ello, en algunas entidades del Estado como: la SUNARP, según informe de gestión (2012-2016), que a partir del 2012 estableció retos de cambio con el fin de brindar mejor servicio para ello, tuvo que capacitar en el desarrollo de sus colaboradores desde los inicios de la gestión, es así que, la capacitación está dirigido para todo el personal que pertenece a esta institución. Otro organismo del Estado es la RENIEC, sabemos que han transcurrido años y periodos para poder identificarnos a diferencia de antes hoy en día es digitalizado e instantáneo que se puede identificar a la persona para ello, los trabajadores de esta institución tuvieron que capacitarse (de ahí que no todo te enseñan en la universidad), históricamente recuerdo el documento de identidad desde tres cuerpos hasta la

actualidad el DNI con chip. Con esto podemos aseverar que el mundo donde vivimos siempre estará en constante cambio y actualización esto exige a que todas las personas se esfuercen en superarse, de ahí que las organizaciones tanto públicos como privados salvaguardaran y dotaran a sus colaboradores de habilidades, destrezas y conocimientos para que puedan hacer frente a este mundo competitivo.

Así mismo, recalcar lo señalado por Ruiz. (2014), a pesar de la “existencia de la Ley Marco del Empleo Público N°28175 (2004)”. Así como la creación de la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) encargada de la modernización administrativa pública. Sin embargo, en el Estado existen factores que impiden su desarrollo, a ello se adhiere los regímenes de contrataciones (D.L. 276, 728, 1057, Locación de servicios y funcionarios de confianza) y las políticas remunerativas que siguen limitando la reforma del Estado y la descentralización.

Es preciso señalar que el sistema administrativo de gestión establece, desarrolla y ejecuta las políticas del Estado. Por ello, es muy importante practicar la igualdad y equidad entre todos los peruanos, partiendo desde la meritocracia como se menciona en el libro (Manual de Gestión Pública) dice: “El objetivo del servicio civil es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten su servicio, en tanto, el ámbito de aplicación comprende a todos los servidores civiles de las entidades públicas del Estado” (Andía, 2017, pp. 313-317). Sin embargo, se continua con políticas de partidos que llegan al poder y no se cumple la meritocracia. Asimismo, es precario las capacitaciones y actualizaciones de los trabajadores en todas las instituciones públicas (gobierno central, regional y local).

El distrito de Rio Negro es uno de los nueve distritos que conforman la provincia de Satipo, ubicado en el departamento de Junín, bajo la administración del gobierno regional de Junín. La gestión actual está conformada por su alcalde el señor Elvis Walter Hinostroza Jorge, quien asumió a partir del 2015. Como era de esperar toda gestión inicia ubicando a sus

colaboradores en diversas áreas, sin embargo, desde el inicio de la gestión no se ha visto ninguna capacitación o actualización de los trabajadores de la municipalidad pese que se diseñó un plan de desarrollo de capacitaciones según R.A. N°401 PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN – PDCRRHH MDRN 2016- 2018. (documento adjunto en anexo tabla N°01).

La Municipalidad Distrital de Rio Negro – Satipo, también está inmerso a la competitividad. Sin embargo, en estos últimos tiempos se ha notado un deficiente servicio al ciudadano contribuyente, por ejemplo, la demora en documentos solicitados, desconocimiento en manejo de la tecnología, falta de cortesía y respeto en algunas ocasiones. Así mismo, en Municipalidad Distrital de Rio Negro - Satipo, al parecer los trabajadores no estarían teniendo el desarrollo personal adecuado tampoco los gerentes encargados en la gestión de RR. HH. estarían pendiente de esa necesidad con respecto al desarrollo del personal, dejando de lado la importancia que demanda tener talento humano bien capacitado y especializado para cumplir su función de manera eficiencia y eficaz. También, se oye al momento de visitar dicho municipio, que la gran mayoría de los trabajadores no han tenido una inducción tampoco alguna capacitación o especialización desde que ingresaron a trabajar. Pese a que existe el plan de desarrollo de capacitaciones según R.A. N°401, con financiamiento desde el 2016 a 2018 (documento adjunto en anexo).

Otro de los problemas es la remuneración, puesto que desde hace años no ha visto ningún incremento en los salarios para el personal, tampoco, con esta gestión actual ya que en su CAP y PAP -2016 no figura incremento para el personal, si agregamos a este problema es la cantidad de personal a desempeñar en dicha municipalidad, según, el CAP figuran 115 trabajadores, sin embargo, solo trabajan el 30% siendo una recarga de trabajo para los actuales trabajadores. Esto es evidente puesto para el año 2017 la cantidad de trabajadores fue de 36 (adjunto lista de trabajadores de la MDRN periodo 2017 en anexo).

Al problema anterior estaría incrementando la satisfacción que siente cada trabajador, al no estar remunerado y tener sobre carga laboral, el personal no estará en condiciones de realizar un buen desempeño puesto que el trabajador se estaría sintiendo insatisfecho con su trabajo, por ende con la municipalidad, “un individuo de un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos” (Robbins & Judge, 2013, p. 74).

Por último, el problema puede acarrear al clima laboral puesto que los trabajadores nombrados, contratados y personal de confianza se sentirán a gusto generando incomodidad en los mismos trabajadores de diferentes puestos de trabajos y regímenes de contrato. Para un clima laboral favorable debe haber una buena “relación con los empleados”, y esto se refiere a las actividades de RR. HH asociadas al trato y a los movimientos de los colaboradores dentro de la organización. (Chiavenato, 2011, p. 296).

De continuar con este tipo de problema la municipalidad tendrá como posible causa la desmotivación afectando seriamente el desarrollo del personal desde, el colaborador operario hasta el colaborador de confianza de la gestión actual, por ello se considera como problema la motivación y esto repercutirá en el desarrollo del personal como causa teniendo como consecuencia el rechazo de la población rionegrina a la gestión actual, así mismo, los trabajadores optaran por la deserción al trabajo, incumplimiento de trabajos y entre otros posibles consecuencias, por ello, se considera la importancia del estudio.

El presente estudio será de gran ayuda una vez puesta en práctica y con el resultado desarrollar posible solución al problema antes mencionado evitando consecuencias que puedan afectar drásticamente a la gestión actual de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, así mismo, se pretende al termino del estudio diseñar un plan estratégico de ejecución en vista que ya existe un plan de desarrollo de capacidades para todos los trabajadores de la mencionada entidad.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. *Problema General.*

¿Existe relación entre desarrollo del personal y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017?

1.2.2. *Problemas específicos.*

1. ¿Existe relación entre desarrollo del personal y la remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017?
2. ¿Existe relación entre desarrollo del personal y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017?
3. ¿Existe relación entre desarrollo del personal y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. *Objetivo general.*

Identificar la relación entre desarrollo del personal y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.

Con el presente estudio se pretende identificar si entre ambas variables existe relación, que puede repercutir en una de ellas, para poder llegar a ello se plantean los objetivos específicos siguiendo la técnica estructural, el estudio está dirigido a todos los trabajadores nombrados y con cargos de confianza de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, Provincia de Satipo, Región Junín – 2017, por la cantidad poblacional según datos del área de RR.HH.

1.3.2. *Objetivos específicos.*

1. Determinar si existe relación entre desarrollo del personal y la remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.

2. Determinar si existe relación entre desarrollo del personal y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.
3. Determinar si existe relación entre desarrollo del personal y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.

1.4. Justificación de la Investigación.

Se considera importante el estudio denominado “Desarrollo del personal y la motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017”, porque permitirá identificar y determinar la relación existente entre el desarrollo del personal y la motivación, y saber de esta manera, cual es la forma de conducción que realizan con el activo más importante e intangible de la municipalidad, teniendo en consideración que hasta hoy en día siguen siendo considerados como recursos humanos, sin embargo, existen formas y diferentes maneras de conducir a un conjunto de talentos humanos.

Teniendo a la perspectiva estas dos premisas se puede afirmar que el desarrollo del personal dentro de las instituciones públicas y/o privadas debe inferir y relacionarse con la motivación de cada trabajador.

El desarrollo del personal es progresivo, por lo tanto, para apoyar la progresión es importante contar con buen desempeño laboral esto se refiere a las habilidades, cualidades y destrezas con las que cuenta cada persona, está claro que todo ello interactúa en el entorno laboral que pueden ser favorables para la institución o desfavorables, de ahí que el desempeño se convierte en algo importante, puesto que refleja las fortalezas o dificultades que tiene el trabajador.

En ese sentido se justifica la ejecución del presente estudio porque será la base de otras investigaciones en la zona, cabe señalar que en la municipalidad no se encontraron registros de similares estudios, por otro lado, según los resultados de la investigación se

ahondará sobre la motivación y su relación con el desarrollo del personal, de ser favorable en los resultados será necesario fortalecer sus capacidades, habilidades con talleres, cursos, capacitaciones y otros que ayuden la formación y desarrollo del personal, de ahí la actualización constante para mejorar el proceso integral de los talentos humanos, beneficiando directa e indirectamente a los ciudadanos usuarios de la municipalidad mencionada quienes recibirán una atención de calidad, así mismo, incrementan el prestigio de la entidad (Municipalidad Distrital de Rio Negro).

1.4.1. *Justificación teórica.*

El desarrollo del personal y la motivación; como título de la investigación han sido revisados en su mayoría de las teorías existentes, como los fundamentos epistemológicos, procesos, avances y aportaciones de reconocidos autores que servirán para viabilizar las alternativas de solución.

Debido a la necesidad de fortalecer el desarrollo del personal y la motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro, es necesario que los trabajadores estén motivados y puedan contribuir con la actual gestión edil., según la ciencia existen una gran cantidad de investigaciones sobre el desarrollo del personal en las diversas empresas privadas e inclusive con otras definiciones. Pero, no existe una clara definición o estudios a profundidad con respecto al desarrollo del personal en las entidades públicas (internacional, nacional y local), esto lo convierte de suma importancia para el presente estudio, la finalidad es identificar la relación que existe entre el desarrollo del personal y la motivación, de ahí que servirá como base para futuros estudios con relación al tema en la misma municipalidad u otras municipalidades (nacional o internacional), que a futuro se pueda establecer nuevas formas y estrategias de conducir a los talentos humanos.

1.4.2. *Justificación práctica.*

Debido a las dificultades, el estudio permitirá mejorar las pautas y estrategias para una nueva programación y aplicación con respecto a la preparación, formación y capacitación al personal y de esa manera incentivarlos a cumplir con su trabajo, así mismo permitirá a reconocer las habilidades que poseen los trabajadores según el puesto que ocupan con la fin de proyectar y fijar nuevas capacitaciones que favorezcan el desarrollo del personal en la municipalidad, otro de los fines es motivar a realizar más investigaciones en diferentes escenarios con diversas herramientas de campo (cuestionarios, entrevistas, observación, entre otros), las aportaciones en las entidades públicas del Perú serán de beneficio para todos.

1.4.3. *Justificación metodológica.*

Este trabajo de investigación se justifica por desarrollarse con el enfoque cuantitativo; los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos fueron aplicados de manera estructurada demostrando los resultados confiables de la investigación de ahí, deducir las respectivas conclusiones que servirán como base para quienes deseen realizar similar investigación en diferentes áreas o gerencias de las entidades públicas. Para lograr dar con la conclusión de la investigación se tuvo que llegar al lugar y realizar la aplicación del instrumento (cuestionario), observación y percepción acerca del problema, logrando reunir toda la información a través de un seguimiento y aplicación de la investigación.

1.4.4. *Justificación social.*

Se justifica de manera social porque las instituciones universitarias no solo deben enfocarse en brindar conocimientos, sino también, buscar y brindar posibles soluciones a través de las investigaciones como una labor social para la sociedad. En este sentido, el trabajo de investigación ayudará a la sociedad en general como también a las entidades públicas (municipalidades), el estudio beneficiara a los trabajadores y población en general, especialmente al Distrito de Rio Negro - Satipo.

1.4.5. *Justificación de conveniencia.*

Si bien es cierto la Municipalidad Distrital de Río Negro es una entidad pública dedicada a satisfacer las necesidades básicas de la población y para poder cubrir esa necesidad requiere de talento humano capacitado y actualizado, como se sabe cada gestión edil solo es de cuatro años y la gestión actual desde el momento que ha ingresado solo con el apoyo incondicional de cada colaborador pese a que existe un plan de desarrollo de capacitación, por ello, es de conveniencia para dicha municipalidad realizar el estudio con el fin de mejorar su gestión, en su efecto el burgomaestre permitirá realizar el estudio de investigación concerniente al desarrollo del personal y la motivación.

1.5. Delimitación de la Investigación.

1.5.1. *Delimitación espacial.*

El presente estudio de investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo, Junín, 2017.

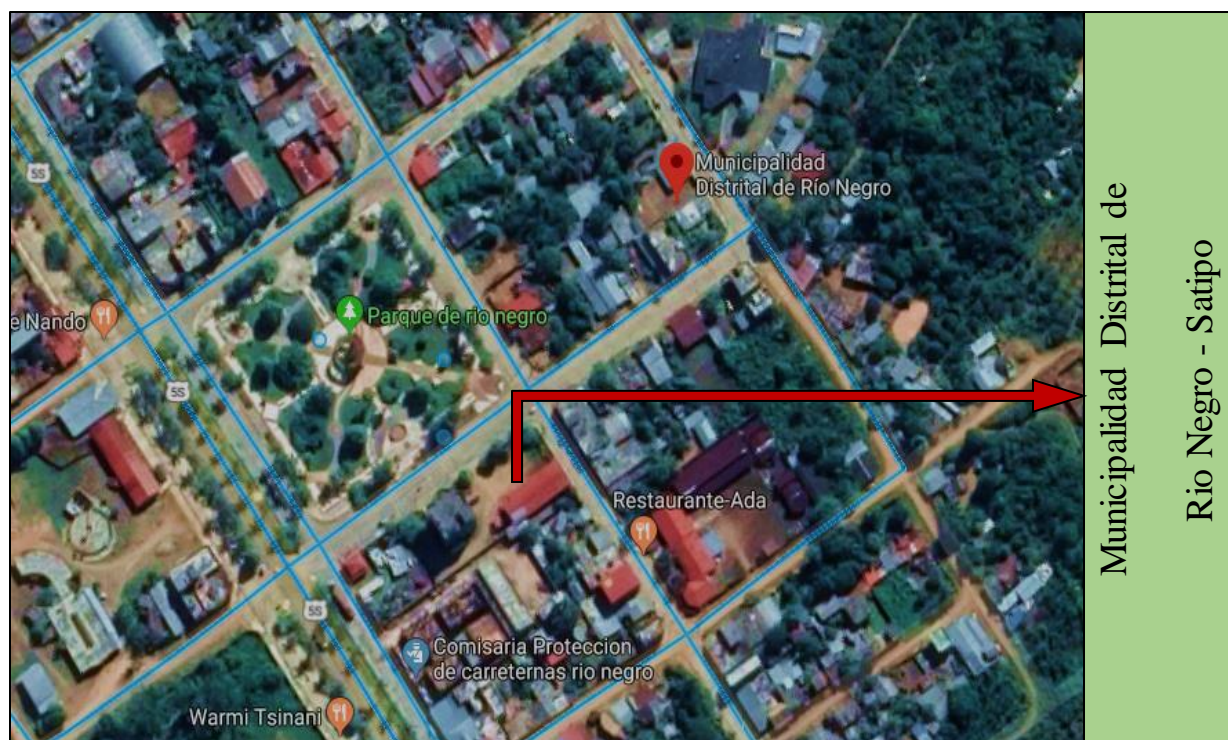


Figura 1. Municipalidad Distrital de Río Negro. Fuente: Vista satelital

1.5.2. *Delimitación temporal.*

El trabajo de investigación se realizó a partir de junio del 2017 hasta diciembre del siguiente año según la fijación en el proyecto y la resolución de la universidad.

1.5.3. *Delimitación conceptual o temática.*

Este trabajo de investigación hace referencia a la relación existente entre desarrollo del personal y la motivación.

1. Desarrollo del personal: Con esta palabra nos referimos a las personas que laboran en alguna entidad pública o privada donde el desarrollo es constante y continuo para el logro de las actividades eficientemente. Según (Robbins & Judge, 2013). Mencionan que, “es un esfuerzo que consiste en ofrecer a los trabajadores todas las habilidades que la organización necesitará en el futuro”.
2. La motivación: De manera general podemos definir que es un proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta. Entonces según (Maslow, 1991), “si usted desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores”.

Capítulo II

Marco Teórico

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio.

La mayor parte de investigaciones que existen a nivel internacional y nacional se han enfocado en realizar estudios de las organizaciones privadas, sin embargo, en las entidades públicas los estudios son escasos respecto al desarrollo del personal y la motivación en municipalidades del Estado. Específicamente, que puedan identificar la relación entre el desarrollo del personal y la motivación.

Antecedentes internacionales.

A nivel internacional se han realizado diversas investigaciones en relación al desarrollo del personal y la motivación en las organizaciones, en algunos casos con términos similares y los estudios en municipalidades son escasas.

- 1) Para (Caicedo, Herrera & Quenguan, 2013) en su tesis titulado “*El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa*”, mencionan: La empresa en su más amplio significado “es un mundo único el cual comprende muchos factores y elementos técnicos, materiales, financieros, infraestructura, entre otros. Los cuales deben ser gestionados de la mejor manera con el fin de alcanzar las metas y conseguir los objetivos propuestos”. Se llevó a cabo un trabajo de campo con diferentes empresas que trabajan con esta metodología, aplicando a los directivos un cuestionario relacionado con las competencias técnicas y relacionales en las que el *Coaching* influye mostrando el antes y el después. Por último, se concluyó que esta metodología tiene un gran impacto en las organizaciones de diferentes tamaños y actividades económicas, y que no hay un tipo de empresa específico para aplicar el coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa. También demuestra que el *Coaching* se está

consolidando como una herramienta importante dentro del mundo de la gestión empresarial.

- 2) Según (Tenorio, Sánchez & Holgado, 2011) en el artículo científico titulado *“Flexibilidad y desarrollo de los recursos humanos en un contexto de innovación: análisis empírico en el sector biotecnológico”* (España). Mencionan: nuestro objetivo consistirá en atender el proceso innovador desde una triple vertiente la identificación de la estrategia competitiva más adecuada en un contexto innovador, el papel mediador que el desarrollo de los recursos humanos ejerce entre estrategia y resultado, finalmente el papel decisivo de los recursos humanos en el desarrollo de la flexibilidad organizativa para este tipo de organizaciones. Por tanto, estrategias, desarrollo de los recursos humano y flexibilidad soportan la hipótesis de este trabajo. Los resultados en el sector de biotecnología canadiense, muestran que las empresas que siguen una estrategia “first movers” obtienen mejores resultados de innovación y que las prácticas de recursos humanos ejercen una influencia fundamental a la hora de generar flexibilidad organizativa en este tipo de organizaciones.
- 3) Según (Ruff, Matheu, Ruiz & Benites, 2018) (50.pdf, s. f.) en el artículo científico titulado *“Fundamentos de la gestión del capital humano en entidades hospitalarias”* (Cuba). Mencionan: La gestión del capital humano es un proceso orientado a manejar un recurso crítico de las organizaciones altamente vinculado con su capacidad de innovación y mejora continua, para la obtención de los objetivos institucionales; el cual asume las particularidades del sector específico como es la salud pública, cuya actividad administrativa debe contribuir a satisfacer las crecientes necesidades sociales con altos niveles de calidad y satisfacción en los servicios que se brinda. El objetivo del artículo es determinar algunos principios del

proceso de gestión del capital humano en las instituciones hospitalarias, en relación a las actividades tradicionales que se desarrollan dentro de este subsistema y que presentan particularidades y desafíos en el contexto actual.

- 4) Por otro lado, (López, 2011) señala que: Es necesario e imprescindible el proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño de los recursos humanos en las organizaciones y según su artículo científico indica lo siguiente: “Desarrollo, se refiere a los conocimientos que se le proporcionan al trabajador con el propósito de prepararlo para responsabilidades futuras, es decir, se tiene detectado que la persona tiene potencial para ocupar mejores puestos y con mayores niveles de responsabilidades”.

Del párrafo anterior podemos remarcar que definitivamente es importante la detección de trabajadores con habilidades futuras que puedan recibir una formación adecuada con el único fin de que en un futuro serán de gran utilidad para la organización (pública y/o privado).

- 5) Según (López, Marulanda & Isaza, 2011) la cultura organizacional, gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(33), 117-139. En el artículo científico indican lo siguiente: “La gestión del conocimiento es un proceso holístico y sinérgico fundamental para la competitividad de las organizaciones; para un desarrollo local, regional y nacional basado en el conocimiento es necesaria su implementación y medición”. Para estos autores, la importancia está en la gestión del conocimiento del trabajador para conseguir la capacidad de ser competitivo en el mundo actual, sin embargo, debe pasar por un proceso holístico y sinérgico, además, esto reconformara a tener una cultura organizacional favorable.

- 6) Según (Sánchez, 2014) en su tesis *“Propuesta de un sistema de capacitación y actualización en los funcionarios públicos del Municipio de Almoloya de Juárez.”* (México), menciona lo siguiente: “La capacitación y la actualización de los servidores públicos es una tarea fundamental para el país y los gobiernos municipales para elevar la calidad del servicio y que este sea competente”. Por tal motivo, es necesario que los servidores públicos del ayuntamiento del municipio de Almoloya de Juárez cuenten con una capacitación permanente por medio de los cursos del catálogo donde se desarrollan las actividades para mejorar habilidades y aptitudes para un mejor desempeño. Es muy importante la profesionalización de todos los individuos porque tiene relación estrecha con el término de servidor civil.

Antecedentes nacionales.

A nivel nacional, existen pocas investigaciones (Díaz, 2016; Ruiz, 2014; Albán, 2018; Moreno, Ramírez & Tamani, 2016; Pérez, 2015; Calle, 2017; Amaya, 2018; Huayanay, 2017; Sulca, 2015 Vásquez & Tuñoque, 2017; Chong, 2017; Serrano, 2016; Pezo, 2014) realizadas con el tema “desarrollo del personal y la motivación” en las entidades del Estado.

- 1) Según (Díaz, 2017) en su tesis de investigación titulado *“Desarrollo del personal y su contribución a la mejora de la satisfacción laboral en la gerencia de personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el año 2016”*. Afirma lo siguiente: “El desarrollo del personal contribuye de manera significativa a la mejora de la satisfacción laboral de cada trabajador y por ende de la institución”, además menciona haber realizado un plan de mejora para la disminución de los problemas existentes que generan insatisfacción del personal en la municipalidad donde realizo dicho estudio.
- 2) Según (Ruiz Meza, 2014) en su tesis de investigación titulado *“Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez*

Carrión". Menciona lo siguiente: "el desarrollo del personal, sí contribuye de manera significativa a la satisfacción laboral y por otro lado señala, para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas"; la satisfacción laboral ayudará atraer y retenerlos, mantener un clima organizacional sociable, motivar a las personas y a lograr su compromiso, por lo tanto, es importante asegurar el logro de los objetivos.

- 3) Según (Albán Ortiz, 2018) en su tesis titulado "*Desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la esperanza en el año 2018*". Indica que: Trabajaron con el 100% de la muestra y con el diseño descriptivo correlacional, haciendo uso del instrumento del cuestionario y una ficha de registro para recoger la información requerida. Según el coeficiente de correlación de Spearman tuvieron los resultados del valor entre 54,260 y 56,389(existiendo una relación directa) con niveles de significancia $p = 0,000$ menores al 5% ($p < 0.05$), "la cual quiere decir que los indicadores de los estilos de aprendizaje se relacionan significativamente con el desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza".
- 4) Según (Moreno, Ramírez, & Valladares, 2016) en su tesis de investigación titulado "*Desarrollo del Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondecyt*". Indican que tuvieron como: "objetivo estudiar la relación entre las dimensiones del desarrollo del personal y desempeño laboral de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica – FONDECYT". De acuerdo a los resultados que obtuvieron con su análisis estadístico, sí existe relación directa entre el desempeño del personal de los trabajadores del FONDECYT.

- 5) Mientras (Calle, 2017) en su tesis titulado “*El mentoring como herramienta para promover el desarrollo del personal de la municipalidad provincial de Piura - año 2017*”. Menciona: que como objetivo tuvo proponer al mentoring como herramienta para promover el desarrollo del personal. El tipo de estudio de la investigación según la finalidad fue aplicado; según el nivel o alcance fue una investigación descriptiva y según la temporalidad fue transversal; mediante un diseño no experimental, ya que no existió manipulación deliberada de las variables y con la técnica instrumental (cuestionario). Se concluyó que la aplicación de Mentoring está en una fase incipiente. Los trabajadores no cuentan con competencias necesarias para desarrollar el cargo pues no existen políticas orientadas a desarrollar el talento humano. Sin embargo, existe la voluntad tanto de parte de los colaboradores como de los jefes de mayor nivel jerárquico para la implementación de un programa de mentoring, entendiendo que este generará mejoras sustantivas en la gestión del talento humano.
- 6) Así mismo, (Encarnación, 2018) en su tesis titulado “*Gestión de la capacitación y el desarrollo del personal en una empresa prestadora de salud, área administrativa - San Borja, 2018*” indica que su objetivo fue demostrar la incidencia existente entre la Gestión de la Capacitación y el Desarrollo del Personal. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental de corte transversal, de enfoque cuantitativo, la herramienta utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento (cuestionario) aplicando la escala de Likert, y se llegó a la conclusión que, si hay incidencia significativa de la Gestión de la capacitación en el desarrollo del personal en una empresa prestadora de salud, área administrativa, San Borja – 2018.

- 7) Según (Huayanay, 2017) en su tesis titulado *“Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2017”*. Menciona que: Clima organizacional constituye la calidad organizacional y determina el comportamiento de un individuo, aunque sus determinantes son difíciles de identificar porque no se sabe si son las políticas de dirección institucional, estilo de liderazgo u otro componente del clima.
- 8) Según (Sulca, 2015) en su tesis titulado *“Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial”*. Señala lo siguiente: Una organización de cualquier tipo, con o sin fines lucrativos y por lo mucho que cuente con logística, equipos y tecnología de punta “le será muy difícil alcanzar sus fines, objetivos y metas si es que su capital humano no está identificado y comprometido con la organización mediante una autentica motivación como fuente de energía permanente para sus colaboradores”, por ello, se tiene que entender la importancia de estar motivado para que pueda realizar su labor con eficacia, eficiencia y sobre todo con efectividad.
- 9) Para (Vásquez, 2017) en su tesis titulado *“Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores administrativos contratados, según el régimen especial de contratación administrativa de servicios, de la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la región Lambayeque, Chiclayo - 2014”*. Realizaron investigaciones de diseños estratégicos de motivación con el fin de mejorar el desempeño de sus colaboradores. Por ello, realizaron estudios previos obteniendo los resultados de que existe poca motivación, además de no recompensar a su personal. Es importante señalar que los autores de esta investigación propusieron estrategias de motivación laboral acorde a la institución,

y las estrategias higiénicas, para el cual brindamos diversas recomendaciones y que su aplicación dependerá de los responsables de la Institución.

- 10) Según (Chong Vela, 2017) en su tesis titulado *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – periodo 2014”*. Menciona que: La motivación al actuar como fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida y El desempeño laboral de los trabajadores puede considerarse como un fin en sí misma. Estas dos variables guardan relación con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, esto hará que se mejore la calidad del servicio que se presta.
- 11) Para (Serrano Mendoza, 2016) en su tesis titulado *“Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento de los trabajadores cas de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”*. Menciona como objetivo: determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores. Los resultados que reflejan sobre los colaboradores es que poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución.
- 12) Así mismo, (Casique Carrera, 2016) en su tesis titulado *“Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba-Periodo 2016”*. Afirma que: El presente trabajo de investigación se ha desarrollado con el objetivo de evaluar la “motivación laboral” y determinar su influencia en el “desempeño laboral” de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba-periodo 2016, por lo cual se aplicó los instrumentos de medición a 50 colaboradores y de esta manera procesar los datos obtenidos mediante la ayuda de

herramientas estadísticas para concluir que sí existe una influencia en la investigación y dando por finalizado de acuerdo a nuestros objetivos.

Como lo indica el autor del párrafo anterior, con respecto a la motivación laboral y desempeño, indica que tienen influencias que pueden ser positivas o negativas, esto dependerá de cómo están motivados los trabajadores de la municipalidad.

2.2. Bases teóricas.

Para poder ilustrar esta parte de la investigación y tener fundamentación en las bases teóricas de autores de renombre internacional, iniciamos con un proverbio chino “*si tus necesidades son para un año, siembra un grano; si tus necesidades son para diez años, planta árboles; si tus necesidades son para cien años, forma hombres*”.

Desarrollo del Personal.

Según el artículo científico publicado en la página web titulado («desarrollo del personal», s. f., párr. 1). Lo define de la siguiente manera: “El desarrollo del personal se refiere a los procesos, programas y actividades por las cuales cada organización desarrolla, aumenta y mejora las habilidades, competencias y rendimiento general de sus trabajadores”.

En las organizaciones públicas o privadas está claro que el área de RRHH es quien asume la responsabilidad de hacer que el capital humano pueda construir, mejorar la calidad de vida, y contribuir a la realización de sueños y aspiraciones del individuo. El concepto no se limita a la autoayuda, sino que también incluye actividades formales e informales para el desarrollo.

Para otro autor, el “Desarrollo del talento humano” está basado en competencias para los planes de formación dentro de las organizaciones “se utiliza el término formación a partir de la definición de (formar)” como lo indica en su libro la autora que, “según la tercera aceptación del diccionario del español actual significa: dar a alguien preparación intelectual, moral o profesional, dar desarrollo a algo” (Alles, 2010, p. 126).

Mientras (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) mencionan que “el desarrollo de las personas es un esfuerzo que consiste en ofrecer a los trabajadores todas las habilidades que la organización necesitará en el futuro” (p. 299).

Sin duda, podemos resaltar lo mencionado en el párrafo anterior que el “esfuerzo” es inminente para el logro del desarrollo exclusivo en las personas con la única finalidad que la organización pueda enfrentarse en un mundo tecnológico y competitivo.

Desarrollo de las Personas en las organizaciones.

Se dice que todas las personas en algún momento de su vida pasan por alguna organización, por ello (Gómez et al., 2008) mencionan que “el desarrollo de las personas es un esfuerzo que consiste en ofrecer a los trabajadores todas las habilidades que la organización necesitará en el futuro” (p. 299), sin embargo, es necesario diferenciar y saber de qué manera vamos a incrementar sus habilidades del trabajador sea a través de la formación o el desarrollo.

Por lo tanto, cabe señalar que la “formación sintetiza las diversas actividades que debe encarar una organización para la transmisión de conocimientos y el desarrollo de competencias con el objetivo de lograr una mejor adecuación persona - puesto en su personal, en referencia tanto al puesto que cada persona ocupa actualmente como al que ocupara en el futuro” (Alles, 2010, p. 126).

Es necesario mantener y estudiar estos dos componentes como clave primordial para mejorar el cumplimiento de tareas en las organizaciones donde se desempeñe el individuo, la superación constante del personal es uno de los objetivos para enfrentar en un mundo competitivo y tecnológico, sabemos que se inicia en el reclutamiento y abarca todo el nivel funcional de la organización. Por lo tanto, es tarea fundamental del área de RR. HH realizar acciones que contribuyan a la progresión continua dentro de la organización con todo el

personal con capacitaciones como estrategia de afrontar a los futuros retos y lograr los objetivos institucionales.

De modo, que tenemos que diferenciar entre la formación y el desarrollo mientras que la “formación se enfoca en el trabajo actual, el desarrollo se orienta en los trabajos actuales y futuras que el empleado tendrá que realizar por él y la organización”.

Podemos creer que ambas palabras son sinónimas sin embargo, no lo son, esto debido a que tienen diferentes objetivos como por ejemplo: si hablamos de la formación, la persona lo tomaría como una superación personal que será de beneficio individual mientras que desarrollo, busca la mejora de manera grupal u organizacional visualizando al futuro, cabe decir que se enfoca a un tiempo de largo plazo a diferencia de la formación que es actual, si continuamos con la diferenciación la formación puede tomarse como una connotación negativa, y muchas veces las personas creen que es una oportunidad para el desarrollo, y al mismo tiempo se sienten mal cuando se les dice que sigan un curso de formación, muchos denominan que este término es para las personas con déficit en algunas habilidades y es por ello que las personas seleccionadas para tal curso de formación toman de manera negativa el mensaje en vez de tomarlo como una oportunidad para mejorar. Se sabe que ambas palabras tienen diferentes objetivos, por ejemplo, la formación es mejorar el rendimiento, mientras el desarrollo es enriquecer y conseguir trabajadores más capacitados, es así que en la práctica ambos términos se usan indistintamente, confundiendo la formación como el proceso de desarrollo en lugar de buscar como corregir ciertas debilidades en uno mismo.

	Formación	Desarrollo
Presta atención a	El trabajo actual	El trabajo actual y el futuro
Ámbito	Individuo	Grupo u organización
Marco temporal	Inmediato	Largo plazo
Objetivo	Resolver déficit actuales de habilidades	Preparar para las futuras demandas laborales

Figura 2. Fuente libro Gestión de RR.HH “Formación y Desarrollo” Gómez, 2008 p. 299.

Los métodos para el desarrollo de competencias y su grado de eficiencia según la autora (autodesarrollo, entrenamiento experto y codesarrollo) dice “que no hay un único camino posible, la solución más adecuada debe diseñarse a medida, según las circunstancias particulares de cada caso” (Alles, 2010, p. 163).

Procesos de desarrollo de las personas dentro de la organización.

Se cree que: el “enfoque tradicional corresponde a un modelo casual, con un esquema aleatorio, con una actitud reactiva, con una visión de corto plazo”, con base en la imposición, en una condición de estabilidad y de conservación con la vista puesta en lo permanente y definitivo. “Los procesos de desarrollo del personal se evalúa y que va desde una situación precaria (extremo izquierdo) hasta una situación compleja (extremo derecho)” (Chiavenato, 2011, p. 318).

En estos tiempos se continúa observando que algunas personas como las organizaciones aún siguen usando el modelo tradicional, particularmente desde el punto de vista personal quizá estos esquemas hayan sido muy efectivas en las épocas anteriores sin embargo, en nuestro tiempo es difícil utilizarlo por lo que no sería tan efectivo para el desarrollo de las personas, toda persona en nuestro entorno busca superar, mejorar, crecer, destacar, renovar e innovar de manera que no solo la persona se desarrollara sino también la organización donde se encuentre.

El mismo autor señala que:

La explicación del gráfico que realiza es: al “lado extremo izquierdo de la escala, el desarrollo es casual, porque la capacitación ocurre de forma aleatoria cuando surge una necesidad y sin plan alguno”. Es fortuito, porque “la capacitación abarca tan solo a unas cuantas personas de la organización escogidas al azar, reactivo, porque la capacitación sirve solo para resolver problemas y carencias que ya existen, su visión es de corto plazo, porque la capacitación solo busca solucionar los problemas presentes, sin perspectiva de largo plazo o futuro”. Se basa en la imposición, porque la capacitación se atribuye e impone a las personas, sin importar su necesidad o aspiración. En tanto, al “lado extremo derecho, el desarrollo es planeado porque la capacitación toma en cuenta la planificación estratégica de la organización, la cual sirve de base en la preparación de las personas para el futuro”. Es intencional, porque busca alcanzar objetivos de corto, mediano y largo plazo por medio de los cambios en la conducta que impulsa las transformaciones que se exigen a las organizaciones. Es proactivo, porque es dirigido hacia adelante, hacia el futuro y al destino de la organización y de las personas que trabajan en ellas. Su visión es de largo plazo porque se sintoniza con la planeación estratégica y pretende cambios definitivos y globales. Se basa en el consenso porque no se impone de la cima para abajo, sino con la consulta a las personas y de acuerdo con sus aspiraciones (Chiavenato, 2011, p. 318).

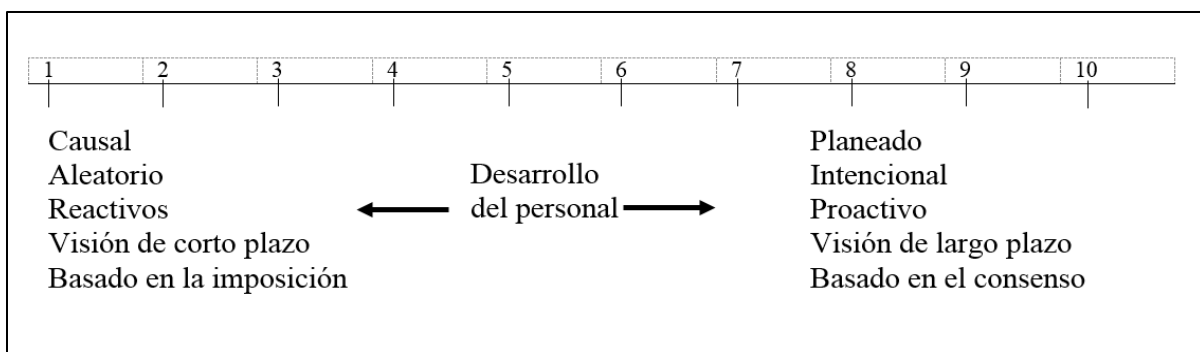


Figura 3. Fuente: Chiavenato. Los procesos de desarrollo del personal “Administración de RR.HH”.

Continuando con la aportación del mismo autor en cuanto al desarrollo de personas dentro de las organizaciones menciona: “El desarrollo del personal como los procesos, incluyen actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional, todas ellas representan las inversiones de la organización en su personal. En las organizaciones, las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su increíble potencial de desarrollo” (Chiavenato, 2011, p. 316).

Otro autor señala de la siguiente manera: “La formación es naturalmente, una actividad a corto plazo... El desarrollo es a largo plazo y orientado hacia el futuro... La formación sirve para que las personas hagan mejor su trabajo... El desarrollo ayuda a pensar estratégicamente, crea generalistas y, en último extremo, líderes empresariales... La formación debe ser descentralizada, impartida y sufragada por los departamentos, mientras que el desarrollo debe ser centralizado y sufragado por la empresa” (Moreno, 2012, p. 172).

Para otro autor y entre otros: “El cumplimiento de los requisitos necesarios para ascender en una organización puede exigir una gran cantidad de crecimiento y mejora personal”. La *fase de desarrollo*, “que implica emprender acciones para crear y mejorar las habilidades necesarias para prepararse para futuras oportunidades laborales, intenta fomentar este crecimiento y esta mejora personal”. Los programas de desarrollo más comunes que ofrecen las organizaciones son los programas de *mentoring*, *coaching*, rotación laboral y apoyo en tutorías (Gómez et al., 2008, p. 299).

Capacitación.

Cuando se intenta dar una definición, Dessler (2009) define la capacitación como “Capacitar significa proporcionar a los empleados nuevos o antiguos, las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo” (p.120).

De igual manera, otro autor señala:

En el pasado, algunos especialistas en recursos humanos consideraban que el desarrollo del personal “era un medio para adecuar a cada persona a su trabajo y para desarrollar la fuerza de trabajo de la organización a partir de los puestos que ocupaban”. Actualmente, el concepto se amplió y ahora se considera que el desarrollo de personal es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo (Chiavenato, 2011, p. 322).

Dimensiones:

Diagnóstico de las necesidades.

Según los autores (Dessler & Varela, 2011, p. 186) mencionan que: “El primer paso de la capacitación es determinar qué capacitación, si acaso, se requiere. Algunos llaman a esto el proceso de (determinar la carencia de habilidades)”. “Los empleadores determinan las habilidades que requiere cada puesto de trabajo, así como las habilidades de los empleados actuales o potenciales”.

En efecto evaluar las necesidades de capacitar a los trabajadores nuevos implica realizar un análisis de tareas, mejor dicho subdividir los puestos de trabajo en sub tareas y de esta manera guiar cada labor que deben realizar cada trabajador nuevo, en tanto, para los trabajadores actuales no es suficiente el análisis de tareas, sí no, que debe realizarse el análisis del desempeño lo cual ayuda a poder verificar si existe deficiencia en el desempeño y por ende determinar si esto amerita ser rectificado mediante la capacitación u otros medios.

Diseño didáctico.

Mientras (Dessler & Varela, 2011, p. 190) dice “es necesario establecer objetivos de capacitación concretos y mensurables. Los objetivos de capacitación, desarrollo o (más generalmente) didácticos son una descripción de un desempeño que usted espera que muestren los trabajadores de ingreso reciente, antes de considerarlos competentes”.

Una vez tenido en claro sobre la necesidad se debe proceder con el diseño del programa de capacitación, es importante para ello tomar la información recogida en el análisis de las necesidades, tipo de ambiente para el aprendizaje y el compromiso de superación de cada individuo seleccionado se debe considerar que el desarrollo de personal debe enfocarse al menos en relación con los objetivos, disposición y motivación de los capacitados.

Validación e Implementación.

En tanto, tercer paso después de haber obtenido los análisis de necesidades y los objetivos de capacitar (Dessler & Varela, 2011, pp. 190-191) dice que: “es posible diseñar y dar la validación e implementar un programa de capacitación., la mayoría de las empresas pueden elegir materiales de capacitación de programas diseñadas en línea o tradicionales, que ya están disponibles por parte de proveedores como: la Asociación Administrativa Estadounidense”.

Implementación.

Los pasos anteriores son el principio del aprendizaje y con la implementación del programa de capacitación se estaría acercando a cumplir con todo el proceso de capacitar adecuadamente al personal, la clave es: justamente en este paso saber elegir la opción adecuada respecto a la capacitación y lo principal es establecer cuáles son adecuados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se deben aprender.

En el transcurso de los años, se han creado nuevos métodos a partir de una mejor comprensión del comportamiento humano, sobre todo de las cuestiones de aprendizaje, motivación y relaciones, interpersonales sin dejar de lado el avance tecnológico, en especial en hardware y software.

Evaluación.

La intención en este paso es: que permita verificar la efectividad de la capacitación. Para ello se cuenta con gran cantidad de métodos que permiten verificar el grado de aprendizaje y mejora después de la capacitación. Sin embargo, aún existen organizaciones que no evalúan de manera adecuada sus programas de capacitación, es “una mala práctica de negocios”. Se muestran los cuatro criterios básicos disponibles para evaluar (El desarrollo de personal).

En la entidad pública.

Es necesario adherir a la investigación las aportaciones e investigaciones que se realizaron, a continuación, se detalla el sistema de desarrollo en las entidades públicas.

El Sistema de Personal.

“El sistema de Personal es un conjunto de principios, lineamientos, normas y criterios entrelazados entre sí, que deben propiciar el desarrollo armónico y sostenido de las acciones administrativas” (Andía, 2017, pp. 313-317).

Bases Legales.

1. Constitución Política, Art.39° al 42°.
2. Decreto legislativo N°276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico.
3. Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Publico.
4. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la misma que entra en vigencia a partir del 1° de Enero del 2005.
5. Decreto Legislativo N°1023, la misma que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
6. Servicio Civil, Ley N°30057.
7. D. Legislativo N°1057, Régimen Especial (CAS).

Servicio civil.

El objetivo del servicio civil es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten su servicio, en tanto, el ámbito de aplicación comprende a todos los servidores civiles de las entidades públicas del Estado, además, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta las políticas del Estado (Andía, 2017, pp. 313-317).

La Carrera Administrativa – (D.L. N° 276).

Una vez que la persona se inicia en la carrera administrativa es acogido con los beneficios, derechos y obligaciones según el Decreto Legislativo N°276, de esta manera se embarca la persona a un nuevo reto en la carrera administrativa.

No están comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñen cargos políticos o de confianza, pero si en las disposiciones que rigen la carrera administrativa.

El desarrollo personal tiene vinculación estrecha con el desarrollo profesional, una carrera profesional es la continuación o encadenamiento de puestos que un individuo ocupa a lo largo de su vida profesional. Por lo tanto, el desarrollo presupone el avance gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos según su profesión (Andía, 2017, p. 346).

Definiciones sobre “La Motivación”.

Hablar sobre la motivación, es hacer referencia a (Maslow, 1991) un autor reconocido quien tiene claro su definición con la jerarquía, sin embargo, existen numerosas definiciones:

La jerarquía de las necesidades, mientras que para (Chiavenato, 2011), existen tres premisas que explican el comportamiento humano, así mismo (Fischman, 2014), lo denomino como un globo con aire, esto hace referencia que el aire representa la energía y esto a su vez

es la motivación, en fin, todos los autores tienen una cierta similitud al momento de definir sobre la motivación.

Mientras otros autores lo definen a la “motivación como la raíz dinámica del comportamiento, es decir los efectos, o determinantes internos que incitan a una acción. Por lo tanto, la motivación es un impulso interno o externo que activa, dirige y mantiene la conducta”.

La Motivación en las Personas.

Las personas tienen un motivo para movilizarse, por ello, se debe reconocer el motivo porque lo hacen, en tanto, uno de los autores reconocidos menciona que:

“Las organizaciones no funcionan por sí mismas, dependen de las personas para dirigir las, controlarlas, hacerlas operar y funcionar”. Se sabe que toda organización está compuesta por personas. Por lo tanto, dependerá de las mismas personas su éxito y continuidad; por esta razón, se hace indispensable estudiarlas y en especial el área de Recursos Humanos (RR. HH).

“Esto hace que veamos a las personas de dos formas: en cuanto a las características propias (personalidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales) y como recurso (con habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional)” (Chiavenato, 2011, p. 38).

Cabe señalar que es algo complicado comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva, como también es difícil mencionar una definición exacta sobre la motivación. Pero, se puede decir de forma general: “motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos a una tendencia concreta a un comportamiento específico”, esto puede ser a consecuencia de un impulso externo o interno de la acción, por ello, la motivación se

relaciona con el sistema cognitivo de la persona. Para determinar con mayor detalle, existen tres premisas que explican la conducta humana:

La primera premisa hace referencia: “*La conducta es producto de estímulos externos e internos*”. Existe una causalidad en la conducta. Tanto la herencia como el ambiente influyen decisivamente en la conducta de la persona” (Chiavenato, 2011, p. 41).

La conducta de la persona es estimulada de manera intrínseca y extrínseca, ambos estímulos son complementarios y no es recomendable estimular a uno solo, es así que el primer estímulo hace referencia a la iniciativa propia de la persona, algo que podemos llamarle como herencia o actuación sin nada a cambio a diferencia del segundo estímulo, que se requiere algo para poder actuar, por ello, es importante que dicho estímulo sea algo como para que pueda satisfacer al individuo.

La segunda premisa: “*La conducta es motivada*”, esto quiere decir, que en toda conducta humana existe una finalidad. La conducta no es casual ni aleatoria, sino siempre se orienta y dirige a un objetivo” (Chiavenato, 2011, p. 41).

El ser humano de manera consciente o inconsciente actúa y aquí la pregunta, ¿Porque lo hace? Porque cada persona tiene una finalidad y esto motiva a la persona a actuar, de ahí es que se convierte y se orienta a un objetivo.

La tercera premisa: “*La conducta está orientada a objetivos*”. Es decir, que en todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia, expresiones con que se designan los motivos de la conducta” (Chiavenato, 2011, p. 41).



Figura 4. Factores externos que afectan la conducta, fuente: Chiavenato. (2011).

Ciclo Motivacional en el Trabajo.

El surgimiento de una necesidad es el inicio del ciclo motivacional, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. En este ciclo motivacional, la necesidad se satisface, una vez satisfecha, la necesidad deja de motivar el comportamiento, pues no ocasiona tensión ni incomodidad. Sin embargo, no siempre se satisface la necesidad en el ciclo motivacional. También puede frustrarse o compensarse (Chiavenato, 2011, p. 42).

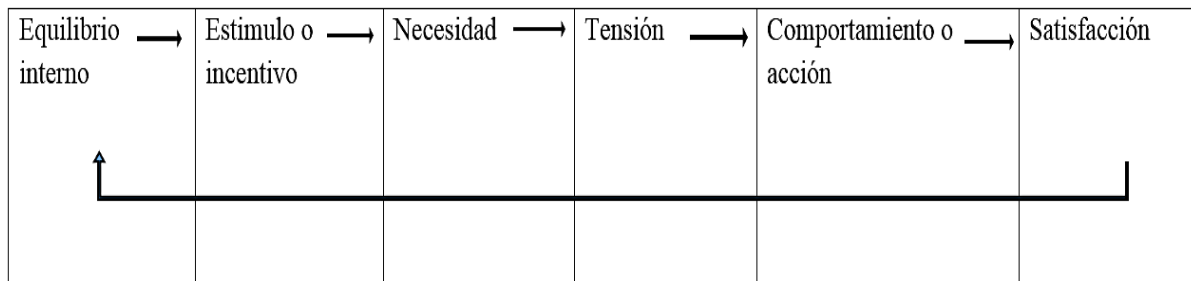


Figura 5. Ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad, fuente: Chiavenato. (2011).

Otro autor señala: “La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general, se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, esto se puede limitar a las metas organizacionales, con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo”. “Existen tres elementos fundamentales en la definición de la motivación en el trabajo, estos son: *La Intensidad*, se refiere a la cantidad de esfuerzos que hace alguien. *Dirección*, se debe orientar a que se beneficie a la organización y *Persistencia*, es decir, por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo” (Robbins & Judge, 2013, p. 202).

Al respecto, (Chiavenato, 1999, pp. 6-8) en su revista científica menciona lo siguiente:

“LA NATURALEZA COMPLEJA DEL HOMBRE” En una empresa el comportamiento de las personas es complejo, depende de factores internos (derivados de las características de personalidad: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción del ambiente externo e interno, de actitudes, de emociones, de valores, etc.) y externos (derivados de las características empresariales: sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de las políticas, de la cohesión grupal existente, etc.).

LA MOTIVACION HUMANA.

Motivo. Aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. Motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. El comportamiento humano es dinámico por:

- El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos o externos;
- El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad, está dirigido u orientado hacia algún objetivo)

El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento.

Ciclo motivacional., El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo. Satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquélla. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad. En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. La motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de

necesidades, a medida que van apareciendo. Algunas Teorías citadas por el autor del artículo

- 1) La jerarquía de las necesidades (Maslow)...
- 2) Teoría de los dos factores de higiene (Herzberg)...
- 3) Modelo situacional de motivación (Vroom). Se refiere únicamente a la motivación para producir...
- 4) Teoría de la expectativa (Lawler). El dinero puede motivar no sólo el desempeño, sino también el compañerismo y la dedicación.

La más usual hasta hoy en día quizá sea la teoría Maslow “jerarquía de las necesidades”. Por ello, otro autor lo cito en su libro.

La jerarquía de necesidades, “concibe las necesidades humanas en 5 tipos: fisiológicas, e seguridad, sociales, de estima, de autorrealización ordenadas en forma jerárquica de acuerdo a su importancia, y cuya satisfacción sigue el orden establecido” citado por (Robbins & Judge, 2013, pp. 203-225).

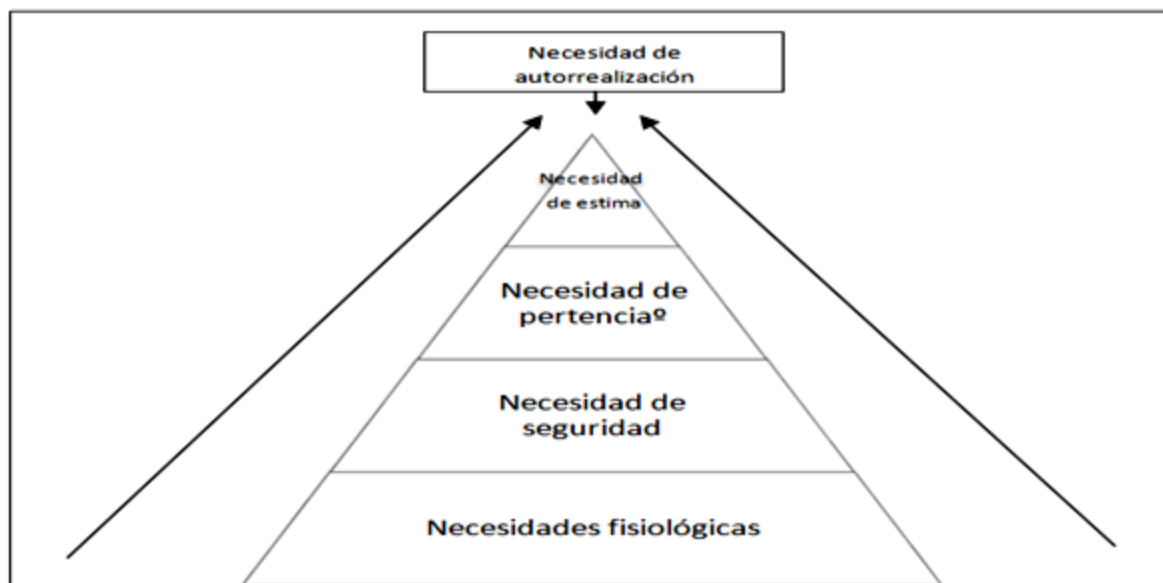


Figura 6. Fuente: Robbins P. Stephen. Comportamiento organizacional, Pág. 203

“Las necesidades sociales, el hombre siendo un ser social tiene la necesidad de pertenecer y ser aceptado por diversos grupos. La necesidad dominante de este nivel se manifestará en la búsqueda de amor, compañía y amistad con los que lo rodean, preferentemente con sus compañeros de trabajo” (Robbins & Judge, 2013, p. 203).

De acuerdo a (Maslow, 1991), para “motivar a una persona hay que comprender en que parte de la jerarquía se encuentra y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentra en ese momento o de los niveles superiores”.

Remuneración, satisfacción y clima laboral.

Remuneración.

Según el artículo de revista científica, titulado: “*PAUTAS PARA LA DEFINICIÓN DE SALARIOS*” dice lo siguiente:

Salary definition is one of the most critical aspects within the practice of general company management due to the difficulty of being fair in the assessment of the remuneration that each one of their collaborators deserves according to their particular contribution in the achievement of the organizational results. Under this perspective, the most important purpose of this article is the proposal of a feasible option for the remuneration of the members of an organization, according to individual performance and the results obtained by the company during a given period.

Para el autor del libro: “*ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*” menciona lo siguiente: “La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales... cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico y puede ser directa o indirecta” (Chiavenato, 2011, p. 234).

Es así, que se puede denominar a la remuneración como un sistema de incentivos y premios que la entidad o institución establece con el fin de motivar y recompensar a sus trabajadores. El sistema de recompensas incluye un paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, los mecanismos y procedimientos para distribuir estos beneficios. El sistema de castigos incluye una serie de medidas disciplinarias

tendientes a orientar el comportamiento de las personas que se desvían de las rutas esperadas, así como impedir que se repitan o en casos extremos castigar su reincidencia (suspensiones del trabajo) o separar de la compañía de los demás al responsable (desvinculación de la organización).

La mayor parte de las empresas adopta dos tipos de salario:

1. Salario económico directo: Es cuando los empleados reciben un pago de forma salarial, bonos, premios y comisiones. Se entiende el término salario como remuneración monetaria por un servicio o trabajo realizado. De este modo el salario económico directo es el dinero efectivo que una persona o grupo percibe como parte de la contraprestación por haber realizado el servicio brindado en el puesto ocupado.
2. Salario económico indirecto: Naturalmente no está comprendido en las cláusulas por lo tanto se desprende del contrato colectivo y del plan de prestaciones y servicios sociales que la institución ha ofrecido. Se comprende como salario indirecto a las vacaciones, bonos, gratificaciones, extras (riesgo, insalubridad, turno nocturno, años de servicio, etc.), entre otros.

En ese sentido quiere decir que la acumulación de salario económico directo e indirecto constituye la remuneración. En otras palabras, el autor lo determina de la siguiente manera: “la remuneración representa todo lo que recibe el empleado, directa o indirectamente, como consecuencia de su trabajo en una empresa. Así, la remuneración se paga en género y el salario en especie... por lo tanto, denominamos remuneración al sistema de incentivos y premios que la organización establece para motivar y recompensar a las personas que trabajan en ella” (Chiavenato, 2011, p. 235).

Satisfacción.

Será, necesario la persuasión por parte de la organización hacia los trabajadores para que de esa manera se pueda retener a los trabajadores idóneos y lograr satisfacer sus necesidades con el fin de que se logre los objetivos de la organización.

En el libro: Administración de Recurso humanos, el autor menciona lo siguiente: ¿Qué empresa no quisiera ser el mejor lugar para trabajar? ¿A quién no le gustaría trabajar en una organización que fuera magnífica en este aspecto? Calidad de vida implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales. Todo ello redundará en un ambiente laboral agradable y amigable, mejora sustancialmente la calidad de vida de las personas dentro de la organización y por extensión, también fuera de ella (Chiavenato, 2011, p. 276).

Para entender la satisfacción se tiene que tener en cuenta sobre las actitudes, de ahí, que las actitudes son enunciados o juicios que evalúan objetos, individuos o eventos – favorables o desfavorables, y el sentir de alguien con respecto a algo, esto a su vez se componen en tres principales actitudes: cognitivo, afectivo y comportamiento; el primero hace referencia a decir una descripción de la creencia como son las cosas, el segundo al afecto o sentir emocional de la situación (estoy enojado por lo poco que me paga) de estos anteriores conducen al siguiente componente del comportamiento, de ahí que exige comportarse de cierta manera hacia alguien o algo (voy a buscar otro empleo donde me paguen mejor).

Satisfacción laboral.

Es la descripción de un sentimiento de manera positiva sobre el puesto de trabajo a consecuencia de la evaluación de sus características, así mismo, los autores del libro: Comportamiento Organizacional mencionan: “un individuo de un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos” (Robbins & Judge, 2013, p. 74).

Clima Laboral.

Según (Capitán, 2009), en la revista científica titulado: “*Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*”, menciona lo siguiente: “El análisis del clima laboral responde a una visión multivariante en la que, desde la década de los años 60 del pasado siglo, diferentes investigadores lo han modelizado evidenciando diferentes dimensiones explicativas de la realidad socio-organizativa”. En este sentido, y desde nuestra particular percepción del “fenómeno, la correspondencia existente entre clima laboral y la redefinición de un modelo de gestión por competencias, se aporta un nuevo enfoque de análisis que confiamos ayude a explicar el comportamiento esperado de las organizaciones”.

Y según lo mencionado en el artículo anterior podemos discernir que en la actualidad para poder mantener un clima laboral favorable será necesario recurrir varias estrategias, y buscar una buena práctica de las relaciones con las personas, sin embargo, la organización debe de tener el cuidado y mantenimiento de todos los talentos humanos con una constante relación entre los mismos.

Uno de los autores más reconocidos menciona: para un clima laboral favorable debe haber una buena “relación con los empleados”, y esto se refiere a las actividades de RR. HH asociadas al trato y a los movimientos de los colaboradores dentro de la organización. Son las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en cuestiones como ascenso, transferencia, separaciones por jubilación. La disciplina y las medidas disciplinarias también representan aspectos cruciales de esas relaciones internas. Sin embargo, el área de RR.HH actúa en la retaguardia como función de staff, es decir, como asesoría interna, y delega a los gerentes y supervisores la responsabilidad de línea respecto de las prácticas cotidianas de Recursos humanos (Chiavenato, 2011, p. 296).

2.3. Definición de conceptos.

1. **Capacitación:** Según (Chiavenato, 2011), donde menciona que: “la capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. Además, menciona que: la capacitación es un proceso cíclico y continuo además de ser como responsabilidad de línea y función de staff, presenta cuatro etapas que forman el proceso de capacitación.
2. **Desarrollo del personal:** Se refiere a las personas que laboran en entidades (pública o privada), y así lo define (Alles, 2010, p. 70) “acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se prevé que ocupará más adelante”. El desarrollo es constante y continuo para el logro de las actividades de manera eficiente.
3. **Formación y Desarrollo:** La diferencia entre la formación y el desarrollo, mientras que la formación “se centra tanto en el trabajo actual”, el desarrollo “se orienta en los trabajos actuales y futuras”, que el empleado tendrá que realizar por él y la organización.
4. **Desarrollo profesional:** Forma parte de una fase de la vida y que acompaña a lo largo de la vida, el desarrollo profesional obedece a la auto-superación que experimenta cada persona en particular de manera individual, en tanto, cuando ingresa a una organización se convierte parte de recursos humanos, donde el proceso de desarrollo dependerá de la cooperación de ambos actores.
5. **Remuneración:** Se le puede llamar el pago por una contraprestación “La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de

realizar las tareas organizacionales... cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico y puede ser directa o indirecta”. (Chiavenato, 2011, p. 234).

6. **Motivación:** De manera general podemos definir que es un proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta. Entonces según (Maslow, 1991), si usted desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores. Aunque las necesidades nunca se satisfacen por completo, aquella que alcanza un gran nivel de satisfacción deja de motivar. Así, cuando una necesidad está bastante satisfecha, la siguiente en la jerarquía se vuelve dominante.
7. **Motivación intrínseca y extrínseca:** Estos son dos grandes dimensiones en la motivación por ello, sintetizaremos, según (Fischman, 2014), “la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático. Algunos tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes, otros, con el aire frío están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre”, de ahí que surge la pregunta incorrecta: ¿Cómo motivar a mis colaboradores? Mientras la adecuada sería ¿Cómo generar un ambiente para que mis colaboradores se motiven a sí mismos?
8. **Satisfacción:** El sentimiento positivo o negativo que tiene la persona, “un individuo de un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos”. (Robbins & Judge, 2013, p. 74).
9. **Clima laboral:** Relación adecuada entre todos los trabajadores de una organización sin distinción de las jerarquías. “Son las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en cuestiones como ascenso, transferencia,

separaciones por jubilación. La disciplina y las medidas disciplinarias también representan aspectos cruciales de esas relaciones internas” (Chiavenato, 2011, p. 296).

2.4. Hipótesis y variables.

2.4.1. *Hipótesis general.*

Existe relación entre desarrollo del personal y motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.

2.4.2. *Hipótesis Específico.*

1. Existe relación entre desarrollo del personal y remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.
2. Existe relación entre desarrollo del personal y satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.
3. Existe relación entre desarrollo del personal y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.

Variables de la investigación.

Independiente.

Desarrollo del personal

Dependiente.

Motivación

2.5. Operacionalización de las variables.

V.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIME NS.	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESARROLLO DEL PERSONAL	<p>(Alles, 2010, p. 70). “acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se prevé que ocupara más adelante”.</p> <p>(Gómez et al., 2008, p. 299). “el desarrollo de las personas es un esfuerzo que consiste en ofrecer a los trabajadores todas las habilidades que la organización necesitará en el futuro”.</p>	<p>“Desde el punto de vista operacional, esta variable fue considerada como resultados alcanzados y los recursos utilizados. Fue utilizada para el diseño de dos indicadores de gestión. Su expresión es un número matemático y el valor arrojado se encuentra expresado en porcentaje”.</p>	NS.	<p>Identifican las competencias de manera oportuna en todo momento. Evalúan e identifican necesidades de capacitación de forma adecuada en todo momento.</p>	<p>ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo</p>
				<p>Determinan los objetivos de la capacitación de manera adecuada en toda ocasión. Realiza un diseño de programas de capacitación de forma adecuada para todo momento.</p>	<p>ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo</p>
				<p>Evalúan las características de los capacitadores de forma adecuada en todo momento. Determina el tiempo y momento de la capacitación con toda precisión siempre.</p>	<p>ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo</p>
				<p>Determinan los niveles de capacitación de forma adecuada siempre. Miden los beneficios de la capacitación de una manera adecuada en toda ocasión.</p>	<p>ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo</p>

V. 02	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIME NS.	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LA MOTIVACIÓN	(Robbins & Judge, 2013), “concibe la motivación como, procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.	“Desde el punto de vista operacional, esta variable fue considerada como resultados alcanzados y los recursos utilizados. Fue utilizada para el diseño de dos indicadores de gestión. Su expresión es un número matemático y el valor arrojado se encuentra expresado en porcentaje”.	Remuneración	Muestra conformidad con la remuneración que percibe.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
				Manifiesta recibir incentivo remunerativo por el trabajo que desempeña.	
				Muestra satisfacción con su jefe y superiores.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
			Satisfacción	Manifiesta estar conforme con las condiciones de trabajo.	
			Clima laboral	Manifiesta tener buenas relaciones humanas en el trabajo Manifiesta estar conforme con el puesto de trabajo.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo

Capítulo III

Metodología

III. Metodología

3.1. Método de investigación.

La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.

Se dice que cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. “El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acordándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye el marco teórica” (Hernández Sampiere, 2014, p. 4).

En tal sentido, para esta investigación se hizo, uso del enfoque cuantitativo con el fin de conocer la realidad que se vive en el momento del estudio de la investigación recolectando los datos disponibles dentro del periodo señalado y de esa manera lograr sacar un análisis sobre el estudio.

Por otro lado, (Hernández Sampiere, 2014) menciona que: “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causal)” (p. 157), y según la investigación optada, es correlacional porque se busca conocer la relación entre el desarrollo del personal y la motivación.

Es correlacional: Por lo que se busca la relación que existe entre el desarrollo del personal y la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Rio Negro 2017.

3.2. Tipo de la Investigación.

De acuerdo a lo planteado por (Sánchez & Pongo, 2014) dice: “el tipo de investigación es aplicada porque se apoya en un contexto teórico para conocer, describir, relacionar o explicar una realidad”.

Agregando al tipo de investigación otro autor menciona que: “La investigación no experimental la subdividimos en diseños transversales y diseños longitudinales” (Hernández Sampiere, 2014, p. 154).

Para considerar el tipo de investigación debe ser operativo y contar con las condiciones (exhaustivas y excluyentes). Por lo tanto, esta investigación es de tipo (no experimental – transversal) porque se usa según la intervención (observación), planificación (prospectivo), ocasión en que mide (transversal) y número de variables (analítico).

3.3. Nivel de la Investigación.

De acuerdo a lo planteado por (Sanchez & Pongo, 2014) menciona que: El nivel de la investigación “es correlacional, es decir, se relacionan los comportamientos de una variable y sus dimensiones, en función de la otra variable, pues se plantea una relación de causa-efecto”

Enfoque cuantitativo: “utiliza la recolección de datos sin medios numéricos para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”. (Hernández Sampiere, 2014).

En tanto, el nivel de investigación de este estudio es correlacional, como ya hemos mencionado, y no se refiere exclusivamente al estudio de causa y efecto, sino a la demostración de dependencia entre eventos, esto nos permite hacer la asociación - correlación y medidas de relación (correlación de Rho Spierman).

3.4. Diseño de la Investigación.

El estudio es de diseño – correlacional (no experimental), parte del modelo cuantitativo y está basado en una correlación entre las variables de la unidad de análisis, se quiere conocer un fenómeno, describirlo y por último explicarlo o interpretarlo.

Cuando se busca la finalidad del diseño de investigación, Hernández, Zapata y Mendoza (2013), indican que: “estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la

relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 75), así facilitar para saber el grado de relación que tienen los fenómenos en investigación.

“Para expresar con precisión el grado de relación entre dos o más variables se utilizan los denominados coeficientes de correlación en este caso usaremos el modelo de Rho de Spearman, donde los datos son de la siguiente manera: oscilan entre 0 (correlación nula) y +1 (correlación perfecta positiva) o -1 (correlación perfecta negativa)”.

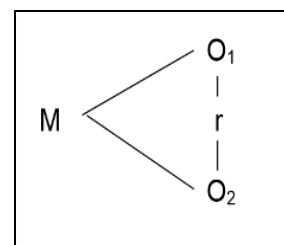
Donde:

M = Muestra, conformada por 36 empleados.

O1 = Variable 1, Desarrollo del personal.

O2 = Variable 2, La Motivación.

r = Relación, Rho de Spearman.



Esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, no se hará variar de forma intencional ninguna de las variables para ver su efecto sobre otra de las variables. Lo que hace es observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural, para posteriormente analizarlo. Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento. “Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández Sampiere, 2014, p. 154).

3.5. Población y Muestra.

Población.

La población del presente estudio estará conformada por 36 trabajadores entre nombrados, obreros, como también en dicho estudio estarán comprendido los que ocupen cargos de confianza de la Municipalidad Distrital de Rio Negro.

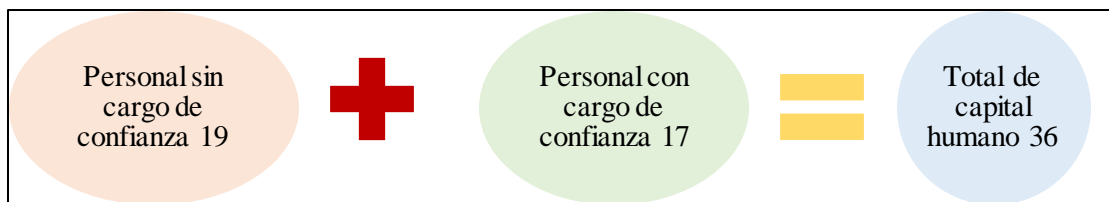


Figura 7. Población de la investigación, Fuente:<http://www.munirionegro.gob.pe/cap.html>

Muestra

Una vez determinado la población antes citada, se determinó el tamaño de la muestra con el programa Launch STATS 2.0 con un margen de error del 5%, en el cual se ha aplicado el muestreo aleatorio estratificado definiendo el tamaño de muestra y asignando a cada estrato, según se indica.

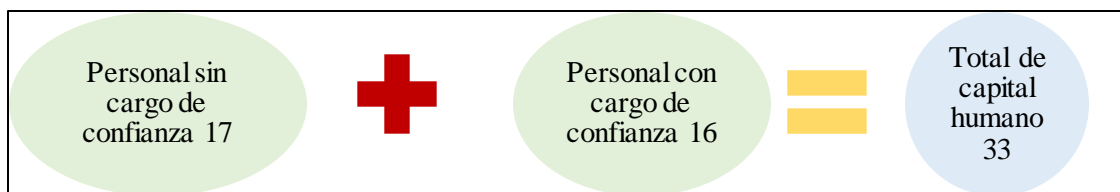


Figura 8. Muestra de la Investigación

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según (Hernández Sampiere, 2014, p. 209). Menciona que: “Existen diversos tipos de instrumentos de medición, cada uno con características diferentes. Sin embargo, los procedimientos generales para constituirlos y aplicarlos son semejantes”. Para poder validar se debe tener en claro que es un instrumento de investigación, es claro que en una investigación se use el instrumento de medición científico de tipo documental porque los variables son subjetivas. Por lo tanto, es necesario hacer uso del instrumento de escala.

3.6.1. Técnica de Recolección de Datos.

La encuesta: “Es una técnica en base a una serie de preguntas que puede ser aplicada a una muestra representativa para luego ser tabulada, puede ser rellenada por el encuestado marcando las respuestas, pueden ser masivas e individuales”.

3.6.2. *Instrumento de Recolección de Datos.*

El Cuestionario: “Este instrumento nos permite recolectar datos de una muestra grande en un solo momento. El cuestionario, será estructurado, porque contiene preguntas cerradas para responder mediante alternativas”. Se elaboró un solo cuestionario para los trabajadores de la municipalidad de Rio Negro, primero habla acerca de desarrollo del personal y luego de la motivación. Para la aplicación del instrumento se recibió el informe de la opinión de expertos que se detalla en el cuadro y el consolidado en el anexo N°5 y 6, obteniendo el siguiente resultado:

N°	Expertos	Institución	Puntuación	Valoración
01	Lic. Pool E. <u>Colonio Lahura</u>	UPLA	950	Excelente
02	CPC. Marco A. <u>Davila Alania</u>	UPLA	930	Excelente
03	Lic. Ricardo F. <u>Villanca Espiritu</u>	UPLA	960	Excelente
04	Mg. Pepe R. De la Cruz <u>Sulca</u>	U. Continental	955	Excelente
Total			3795/4 = 948	Excelente

Figura 9. Informe de Expertos

3.7. Procedimiento de recolección de datos.

Para esta investigación el procedimiento de la recolección consistió en la recopilación de información haciendo uso del instrumento de la encuesta, “en el transcurso de la aplicación los colaboradores respondieron a las preguntas, previamente establecidas en función de las dimensiones que se pretenden conocer, las mismas que son planteadas por el encuestador”.

Capítulo IV

Resultado de la investigación

IV. Análisis y discusión de resultados

Una vez cumplida la aplicación del instrumento de investigación en el presente trabajo, es necesario dar a conocer los resultados obtenidos en concordancia a las técnicas de recolección de datos. Para tal caso se ha contado con una muestra de 17 trabajadores nombrados y 16 trabajadores con cargo de confianza de la Municipalidad Distrital de Rio Negro; según la facilitación del jefe de RR.HH.

4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Es necesario realizar un adecuado proceso de los datos obtenidos y debidamente calificados, porque será procesado estadísticamente. Los datos serán presentados en cuadros y gráficos y una explicación por cada uno de los resultados obtenidos.

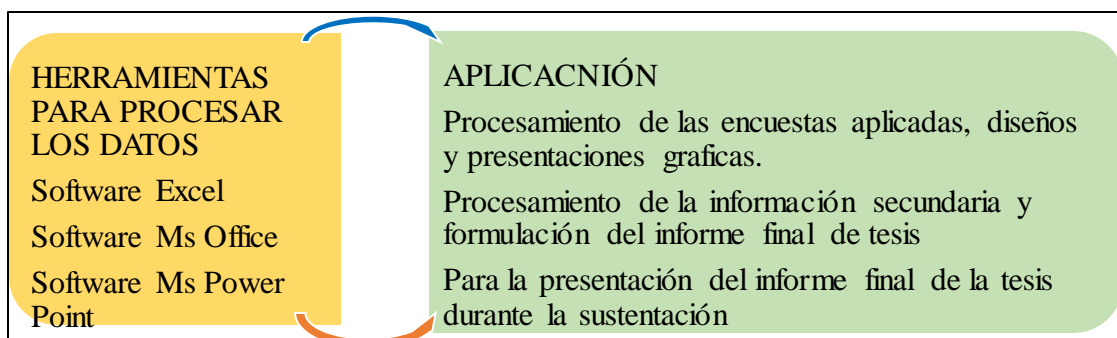


Figura 10. Herramientas para el procesamiento y análisis de datos.

4.2. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.

La información General sobre los trabajadores en base a la encuesta aplicada es lo siguiente:

1. La edad promedio de los trabajadores es de 45 años, siendo la mínima de 31 años y la máxima de 65 años.
2. El género, según la encuesta el 90.9% de los trabajadores son de género masculino y el otro 9.1% son de género femenino.

Resultados sobre el Desarrollo del Personal.

Tabla 1

La municipalidad realiza capacitaciones para todo el personal durante el año.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	30,3	30,3	30,3
En desacuerdo	13	39,4	39,4	69,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,1	9,1	78,8
De acuerdo	5	15,2	15,2	93,9
Muy de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

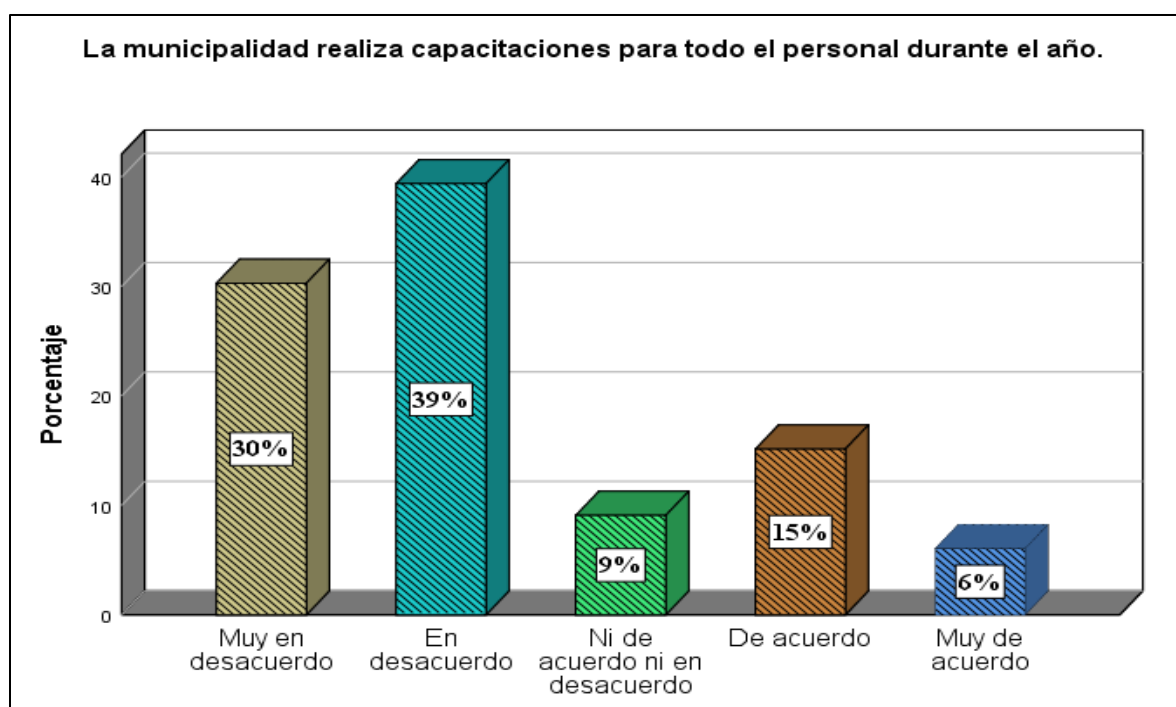


Gráfico 1. Fuente: tabla 1 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 1 y el gráfico 1 de todos los encuestados sobre; La municipalidad realiza capacitaciones, 10 casos (30%) indican que están muy en desacuerdo, 13 casos (39%) en desacuerdo, 3 casos (9%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 casos (15%) de acuerdo y solo 2 casos (6%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Tabla 2

Existen necesidades de capacitación en las diferentes áreas de la municipalidad.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	4	12,1	12,1	18,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,1	9,1	27,3
De acuerdo	16	48,5	48,5	75,8
Muy de acuerdo	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

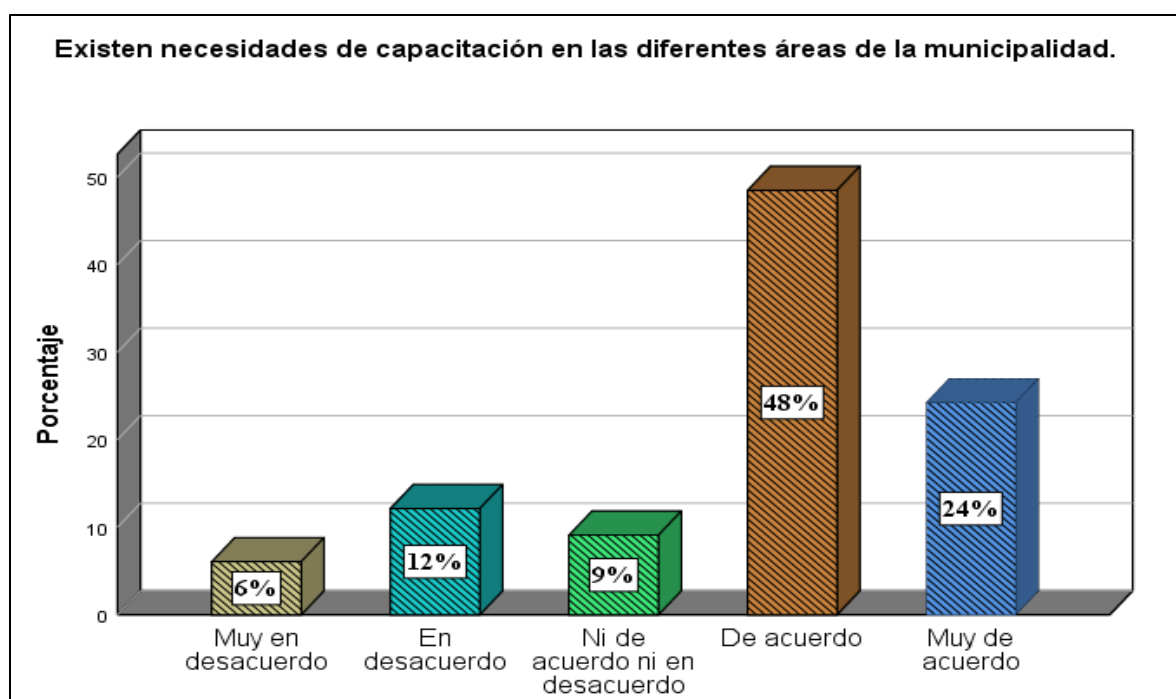


Gráfico 2. Fuente: tabla 2 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 2 y el gráfico 2 de todos los encuestados sobre; Existen necesidades de capacitación, 2 casos (6%) indican que están muy en desacuerdo, 4 casos (12%) en desacuerdo, 3 casos (9%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 16 casos (48%) de acuerdo y 8 casos (24%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Tabla 3

Identifican y evalúan las necesidades de capacitación de forma adecuada.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	21,2	21,2	21,2
En desacuerdo	13	39,4	39,4	60,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18,2	18,2	78,8
De acuerdo	4	12,1	12,1	90,9
Muy de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

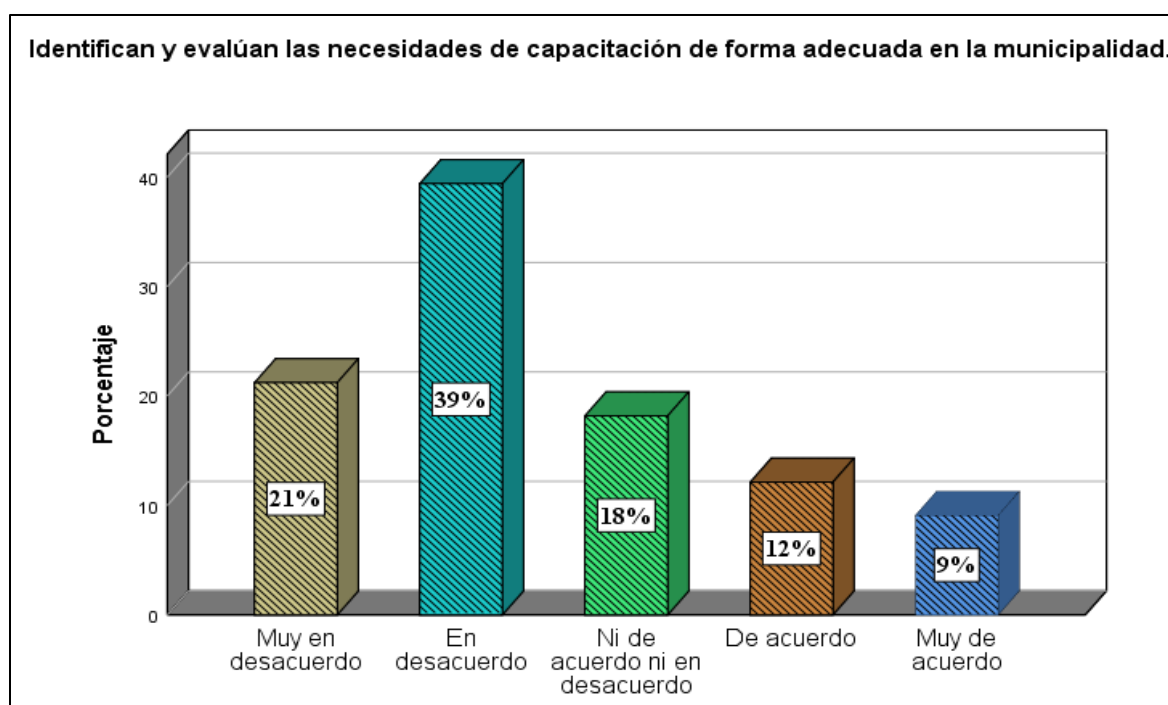


Gráfico 3. Fuente: tabla 3 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 3 y el gráfico 3 de todos los encuestados sobre; Identifican y evalúan las necesidades de capacitación, 7 casos (21%) indican que están muy en desacuerdo, 13 casos (39%) en desacuerdo, 6 casos (18%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 3 casos (9%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos válidos (100.00%) mostrados.

Tabla 4

Determinan los objetivos de la capacitación de manera adecuada en la municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	27,3	27,3	27,3
En desacuerdo	11	33,3	33,3	60,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,1	12,1	72,7
De acuerdo	6	18,2	18,2	90,9
Muy de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

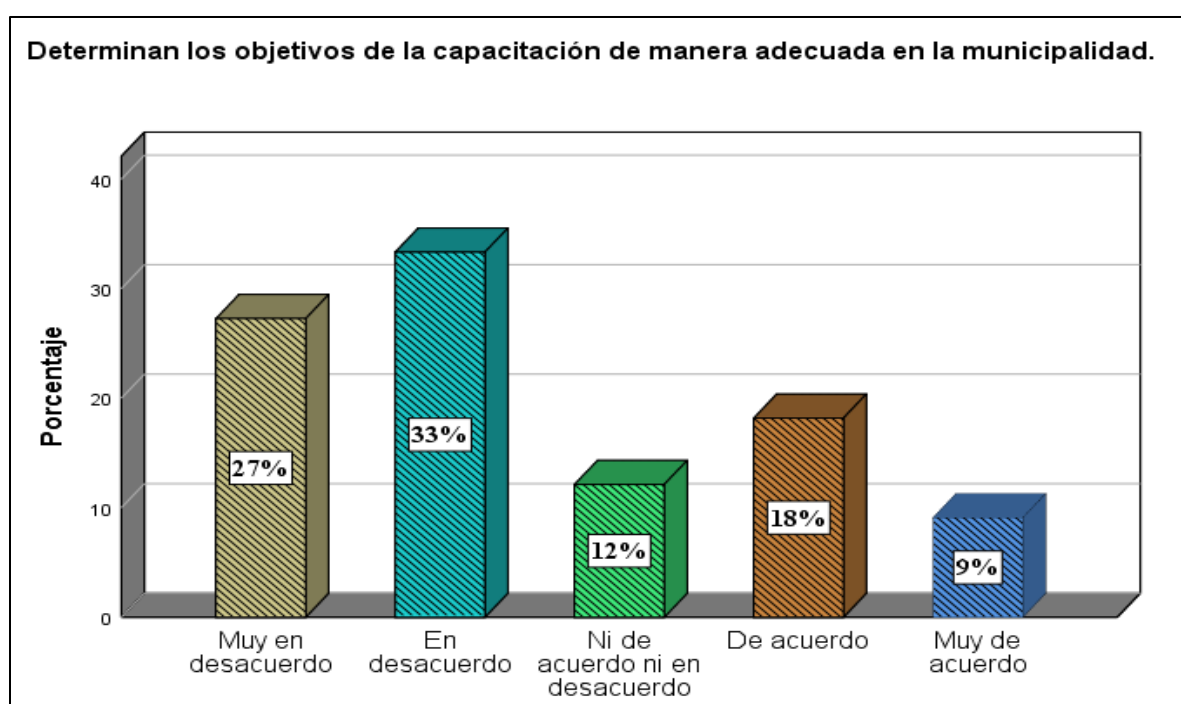


Grafico 4. Fuente: tabla 4 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 4 y el gráfico 4 de todos los encuestados sobre; Determinan los objetivos de la capacitación, 9 casos (27%) indican que están muy en desacuerdo, 11 casos (33%) en desacuerdo, 4 casos (12%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6 casos (18%) de acuerdo y solo 3 casos (9%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos válidos (100.00%) mostrados.

Tabla 5

Realizan una programación adecuada para la capacitación de los trabajadores.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	30,3	30,3	30,3
En desacuerdo	14	42,4	42,4	72,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,1	9,1	81,8
De acuerdo	4	12,1	12,1	93,9
Muy de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

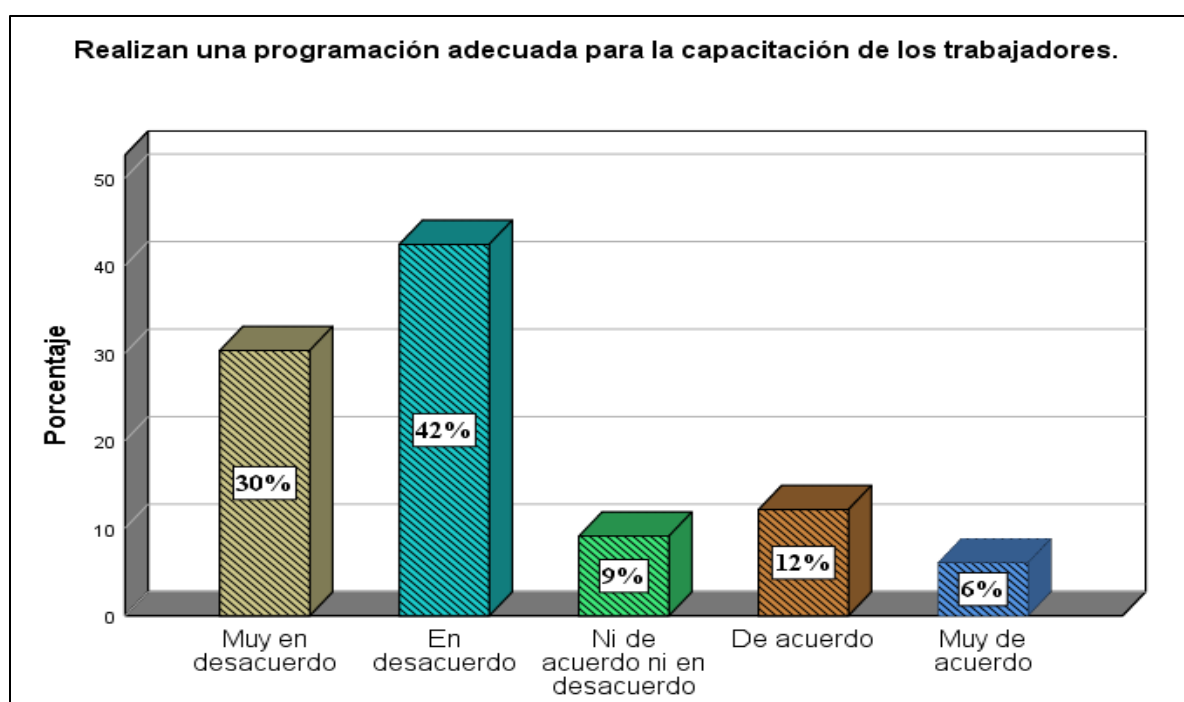


Gráfico 5. Fuente: tabla 5 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 5 y el gráfico 5 de todos los encuestados – Realizan una programación adecuada, 10 casos (30%) indican que están muy en desacuerdo, 14 casos (42%) en desacuerdo, 3 casos (9%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 2 casos (6%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos válidos (100.00%) mostrados.

Tabla 6

Evalúan las características de los capacitadores de forma adecuada.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	21,2	21,2	21,2
En desacuerdo	14	42,4	42,4	63,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18,2	18,2	81,8
De acuerdo	4	12,1	12,1	93,9
Muy de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

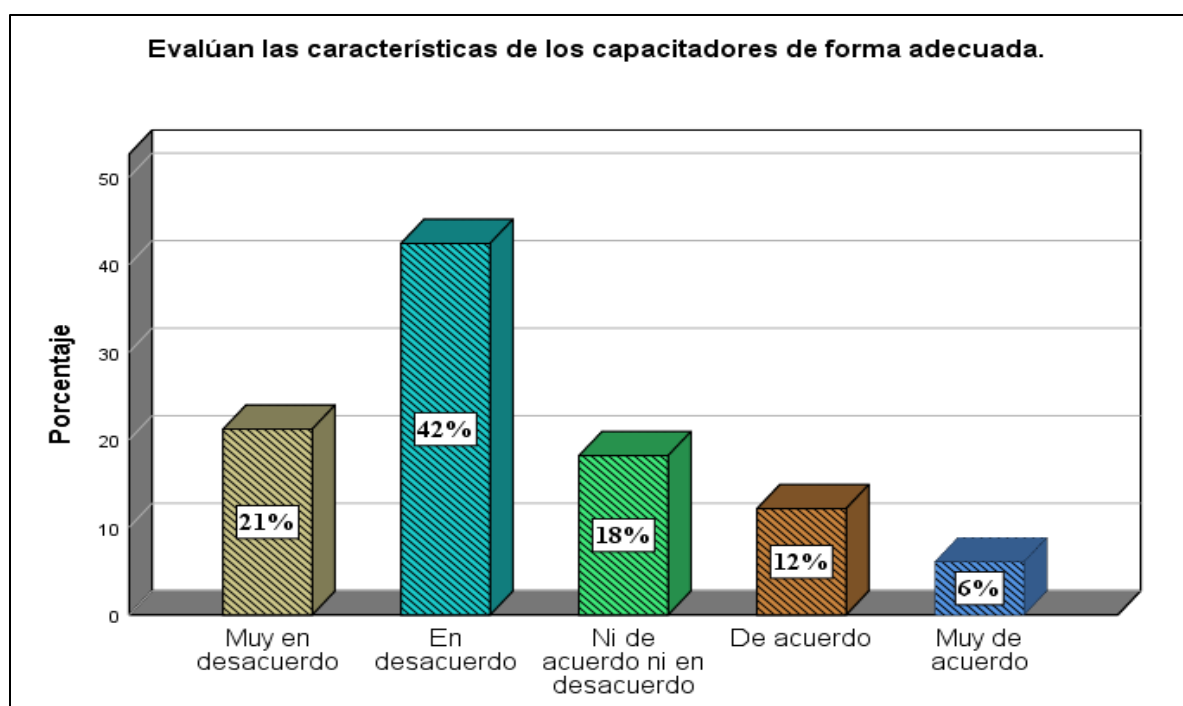


Grafico 6. Fuente: tabla 6 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 6 y el grafico 6 de todos los encuestados – Evalúan las características de los capacitadores, 7 casos (21%) indican que están muy en desacuerdo, 14 casos (42%) en desacuerdo, 6 casos (18%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 2 casos (6%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Tabla 7

Determinan el tiempo y el momento de la capacitación con toda precisión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	18,2	18,2	18,2
En desacuerdo	13	39,4	39,4	57,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18,2	18,2	75,8
De acuerdo	4	12,1	12,1	87,9
Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

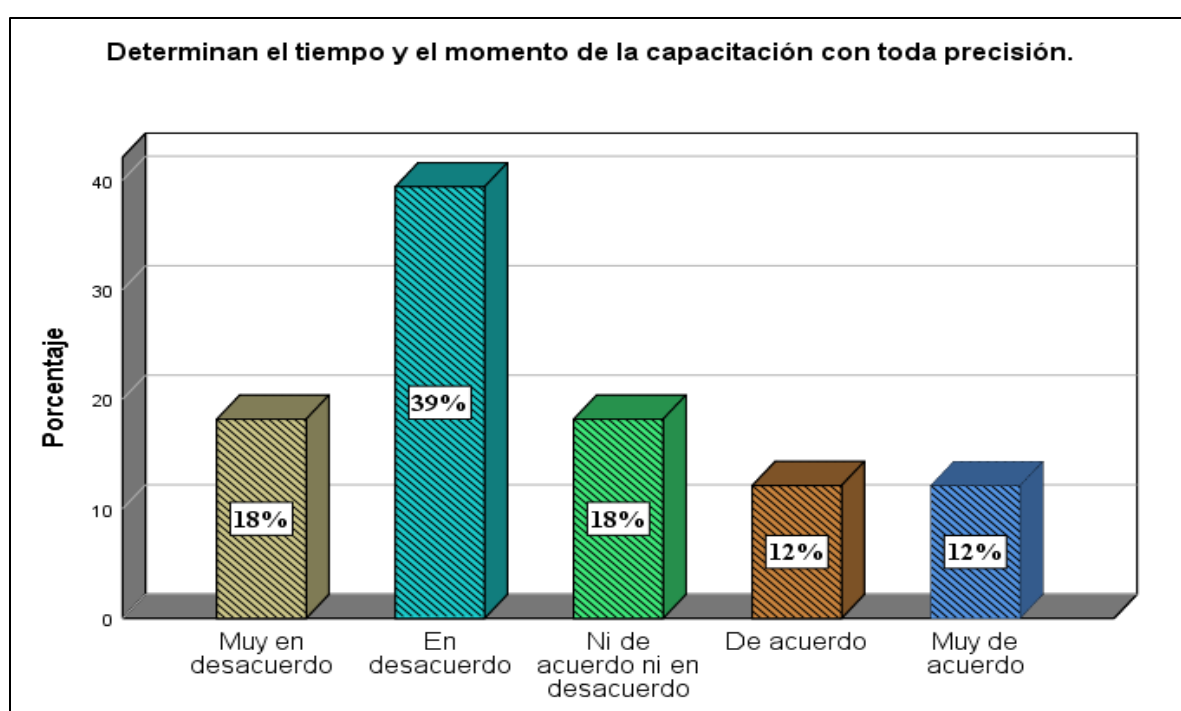


Gráfico 7. Fuente: tabla 7 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 7 y el gráfico 7 de todos los encuestados – Determinan el tiempo y momento de la capacitación con toda precisión, 6 casos (18%) indican que están muy en desacuerdo, 13 casos (39%) en desacuerdo, 6 casos (18%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 4 casos (12%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos válidos (100.00%) mostrados.

Tabla 8

Miden los beneficios de la capacitación de una manera adecuada en la municipalidad.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	24,2	24,2	24,2
En desacuerdo	12	36,4	36,4	60,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21,2	21,2	81,8
De acuerdo	4	12,1	12,1	93,9
Muy de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

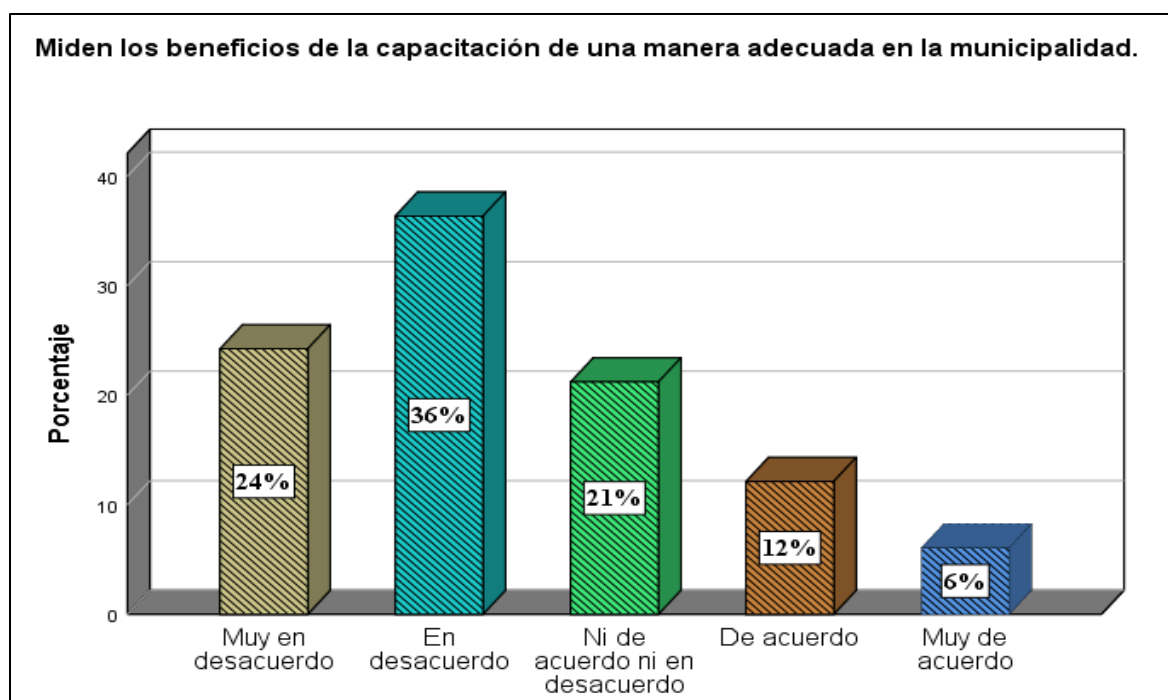


Gráfico 8. Fuente: tabla 8 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 8 y el gráfico 8 de todos los encuestados – Miden los beneficios de la capacitación, 8 casos (24%) indican que están muy en desacuerdo, 12 casos (36%) en desacuerdo, 7 casos (21%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 2 casos (6%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Análisis del desarrollo del personal.

Mediante las tablas y gráficos que se han presentado anteriormente, se puede distinguir la clasificación de manera ordinal y/o escalonada como; muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

De un total, de 33 trabajadores que fueron encuestadas de manera personal y confidencial en la Municipalidad Distrital de Rio Negro, se puede observar claramente a través de los resultados que el mayor porcentaje considera importante el “Desarrollo del Personal” mediante la capacitación, así mismo, según los cuestionarios formulados la mayoría responde y considera en desacuerdo., el trabajo consta de dimensiones y en cada una de ellas dos ítems.

En la primera dimensión (evaluación de necesidades) los encuestados consideran en su mayoría que en la municipalidad no realizan capacitaciones durante el año de manera que pueden percibir todos a diferencia de algunos trabajadores de confianza, por lo tanto, consideran que es necesario las capacitaciones en diferentes áreas que tiene la municipalidad y según los resultados de la encuesta se muestran de acuerdo a la evaluación de necesidades.

En la segunda dimensión (diseño del programa) los trabajadores encuestados en su mayoría consideran que es deficiente la determinación de los objetivos y el diseño de la programación, por lo ello, según los resultados de la encuesta la mayoría considera en desacuerdo.

Para la tercera dimensión (implementación del programa) también, los encuestados consideran en su mayoría su disconformidad con los capacitadores, en tanto, según el resultado de las encuestas arrojan un mayor porcentaje en desacuerdo.

Y por último en la cuarta dimensión (nivel de capacitación) los encuestados consideran que no miden los beneficios y su nivel de capacitación, y según el resultado de la encuesta el mayor porcentaje considera en desacuerdo.

Resultados sobre la motivación.

Tabla 9

La municipalidad le brinda una remuneración justa para el trabajo que usted realiza.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	27,3	27,3	27,3
En desacuerdo	13	39,4	39,4	66,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,1	12,1	78,8
De acuerdo	3	9,1	9,1	87,9
Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

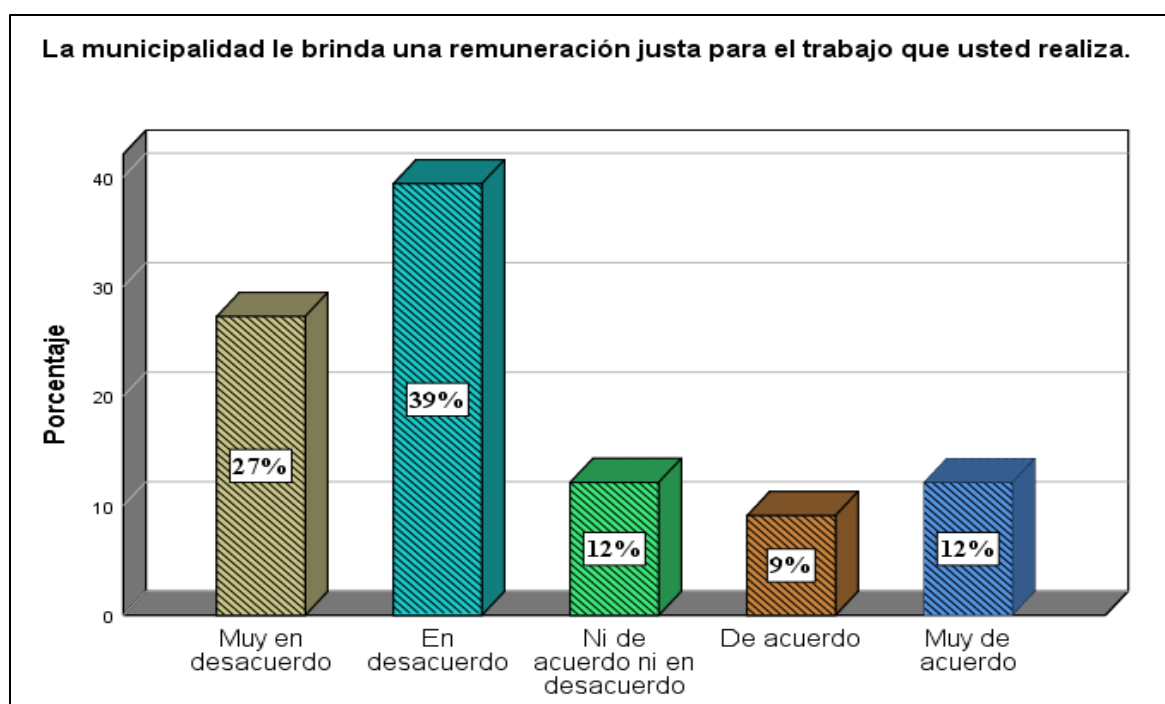


Gráfico 9. Fuente: tabla 9 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 9 y el gráfico 9 de todos los encuestados – La municipalidad brinda una remuneración justa, 9 casos (27%) indican que están muy en desacuerdo, 13 casos (39%) en desacuerdo, 4 casos (12%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 casos (9%) de acuerdo y solo 4 casos (12%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Tabla 10

La remuneración que percibe le brinda una adecuada calidad de vida.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	30,3	30,3	30,3
En desacuerdo	14	42,4	42,4	72,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,1	12,1	84,8
De acuerdo	3	9,1	9,1	93,9
Muy de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

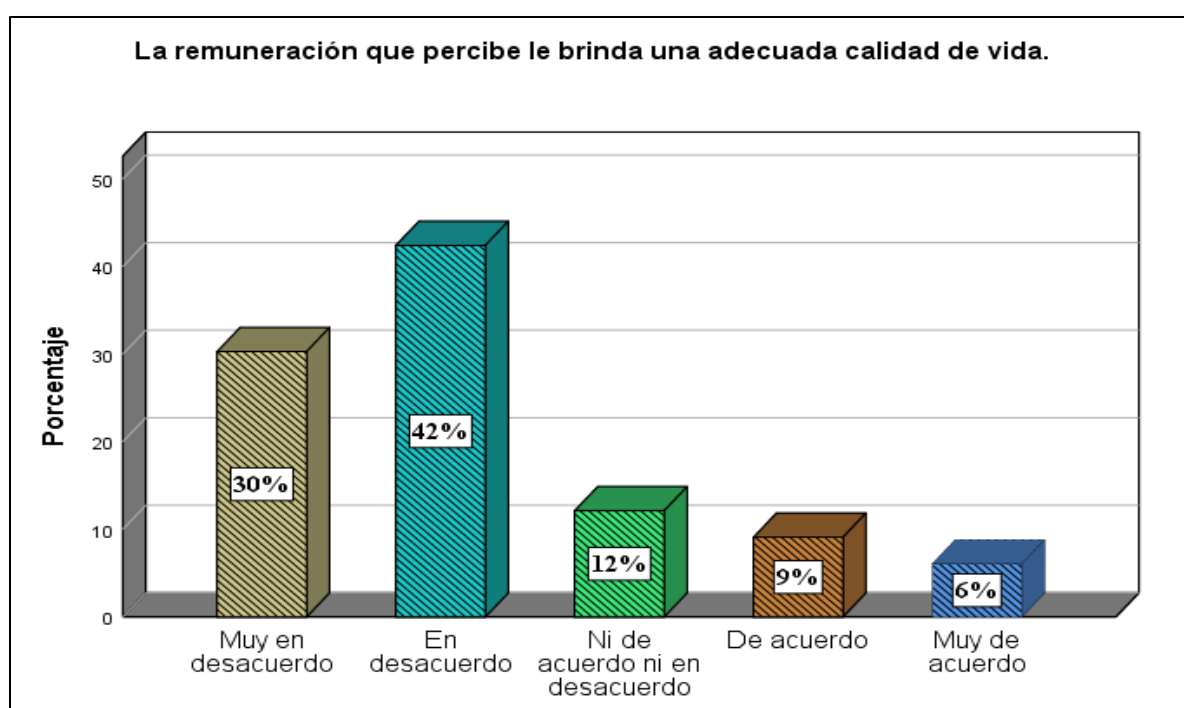


Gráfico 10. Fuente: tabla 10 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 10 y el gráfico 10 de todos los encuestados – La remuneración que percibe le brinda una calidad de vida, 10 casos (30%) indican que están muy en desacuerdo, 14 casos (42%) en desacuerdo, 4 casos (12%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 casos (9%) de acuerdo y solo 2 casos (6%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Tabla 11

Los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	24,2	24,2	24,2
En desacuerdo	14	42,4	42,4	66,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,1	12,1	78,8
De acuerdo	4	12,1	12,1	90,9
Muy de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

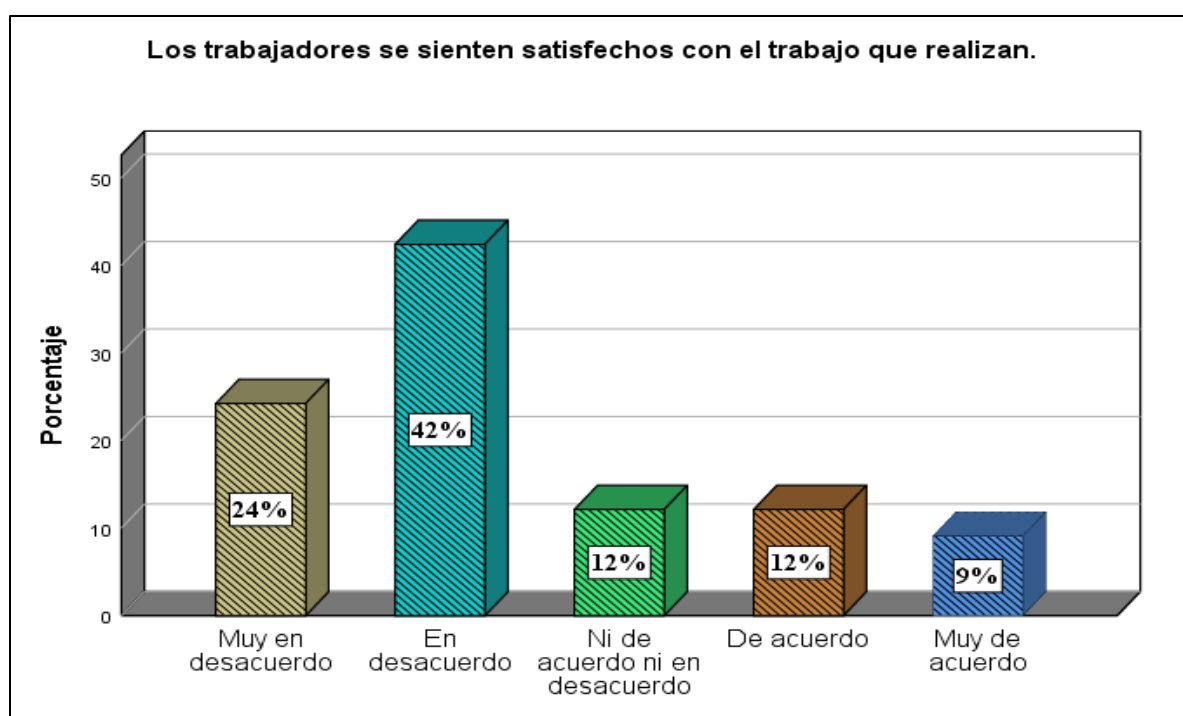


Grafico 11. Fuente: tabla 11 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 11 y el grafico 11 de todos los encuestados – Los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo, 8 casos (24%) indican que están muy en desacuerdo, 14 casos (42%) en desacuerdo, 4 casos (12%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 3 casos (9%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Tabla 12

La satisfacción que sienten en su trabajo le ayuda estar motivado.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	24,2	24,2	24,2
En desacuerdo	14	42,4	42,4	66,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,2	15,2	81,8
De acuerdo	4	12,1	12,1	93,9
Muy de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

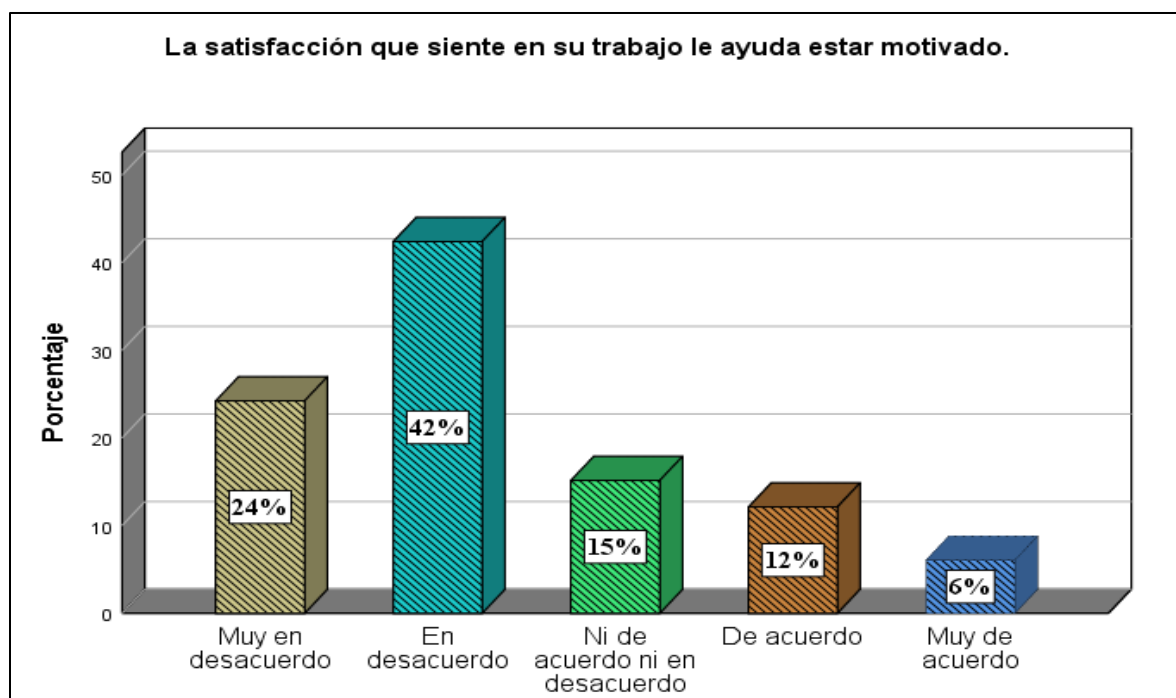


Gráfico 12. Fuente: tabla 12 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 12 y el gráfico 12 de todos los encuestados – La satisfacción en su trabajo le ayuda estar motivado, 8 casos (24%) indican que están muy en desacuerdo, 14 casos (42%) en desacuerdo, 5 casos (15%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 2 casos (6%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos válidos (100.00%) mostrados.

Tabla 13

Existen buenas relaciones humanas en el trabajo del día a día.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
En desacuerdo	14	42,4	42,4	54,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21,2	21,2	75,8
De acuerdo	5	15,2	15,2	90,9
Muy de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

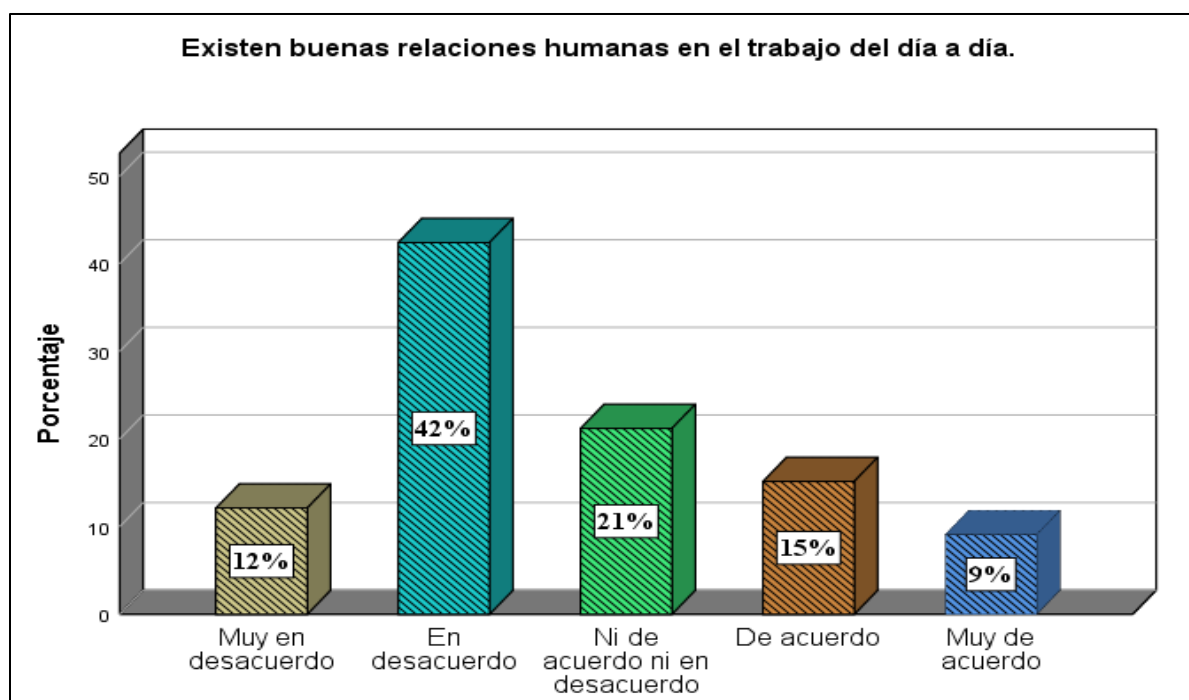


Gráfico 13. Fuente: tabla 13 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 13 y el gráfico 13 de todos los encuestados – Existe buenas relaciones humanas en el trabajo, 4 casos (24%) indican que están muy en desacuerdo, 14 casos (42%) en desacuerdo, 7 casos (21%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 casos (15%) de acuerdo y solo 3 casos (9%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Tabla 14

El clima laboral es el adecuado para un trabajo motivado.

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
En desacuerdo	13	39,4	39,4	51,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21,2	21,2	72,7
De acuerdo	4	12,1	12,1	84,8
Muy de acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

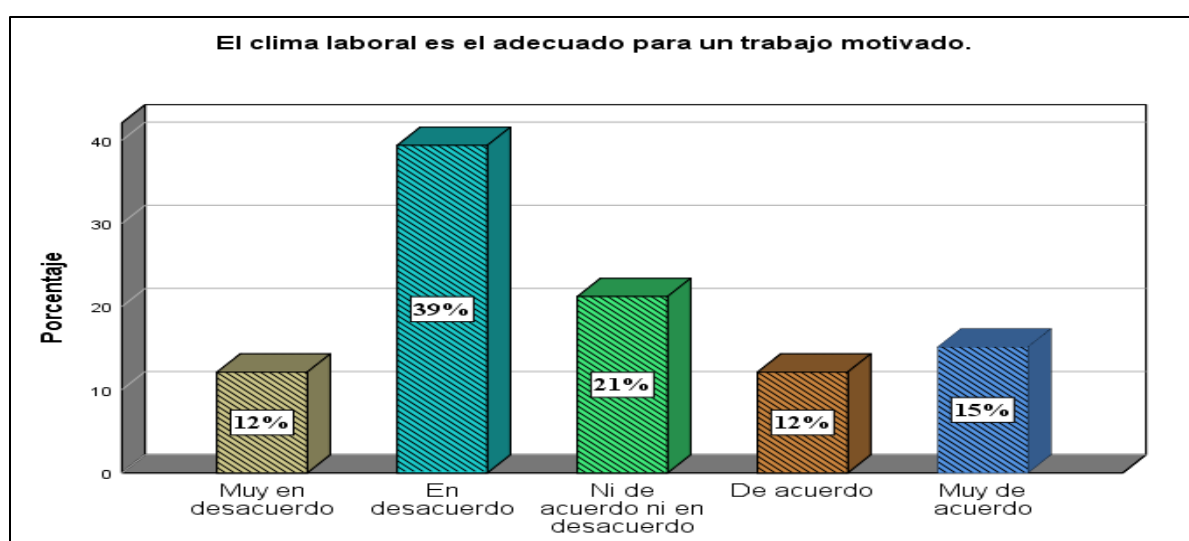


Gráfico 14. Fuente: tabla 14 (aplicación de encuesta).

Análisis e Interpretación:

Según la tabla 14 y el gráfico 14 de todos los encuestados – El clima laboral es el adecuado para un trabajo motivado, 4 casos (12%) indican que están muy en desacuerdo, 13 casos (39%) en desacuerdo, 7 casos (21%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 casos (12%) de acuerdo y solo 5 casos (15%) muy de acuerdo., con un total de 33 casos validos (100.00%) mostrados.

Análisis sobre la motivación.

Del mismo modo en el variable "Motivación" se puede observar según los resultados en las tablas y gráficos presentados anteriormente, se distingue de manera ordinal y/o

escalonada en; muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Según el total de 33 trabajadores que fueron encuestadas de manera personal y confidencial en la Municipalidad Distrital de Rio Negro, se puede observar que el mayor porcentaje según las dimensiones de la Motivación, tienen una opinión en Desacuerdo y Muy en desacuerdo, con respecto a la remuneración, satisfacción y clima laboral adecuada, para los trabajadores por parte de la Municipalidad Distrital de Rio Negro.

4.2.1. *Contrastación y prueba de hipótesis.*

Para poder realizar la contrastación y prueba de hipótesis, se plantearon la hipótesis de intervalo y la hipótesis nula, así como para la hipótesis general y las específicas, determinando el coeficiente de correlación de Rho Spearman (r) para ello se utilizó el programa SPSS (versión 25.0), en las cuales se ingresaron los datos de las variables y las dimensiones para poder realizar la interpretación utilizando la referencia de tabla de correlación.

Tabla 15

Valores de Coeficiente

Valor o Grado	Interpretaciones
-1	Correlación negativa y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Prueba de hipótesis general.

Tabla 16

Grado de relación entre Desarrollo del Personal y La Motivación

		Desarrollo del La Motivación Personal	
Rho de Spearman	Desarrollo del Personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,632**
		N	,000
	La Motivación	Coeficiente de correlación	33
		Sig. (bilateral)	33
		N	,632**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			33
			33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Con respecto a la prueba de hipótesis general, entre el desarrollo del personal y la motivación, se puede observar e indicar que el coeficiente de correlación es de 0,632**, lo que hace mencionar que hay correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, cabe precisar que tiene un 99.00 de aceptación y 1.00% de rechazo el valor de sigma bilateral es de 0,000 al ser menor que 0,05 lo que indica que se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. En tanto, se afirmar lo siguiente “existe relación entre el desarrollo del personal y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, 2017” la correlación es positiva moderada.

Prueba de Hipótesis Específico.

1. Existe una relación positiva entre el desarrollo del Personal y la remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro el año 2017.

Tabla 17

Correlación entre el desarrollo del personal y la remuneración

			Desarrollo del Personal (Agrupada)	La Remuneración (Agrupada)
de	Desarrollo del Personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,012
	La Remuneración (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
Rho Spearman	N		33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Con respecto a la primera prueba de hipótesis específico, entre el desarrollo del personal y la remuneración, se puede indicar que el coeficiente de correlación es de 0,433**, lo que hace mencionar que hay correlación significativa positiva moderada en el nivel de 0,05 bilateral, cabe precisar que tiene un 99.00 de aceptación y 1.00% de rechazo el valor de sigma bilateral es de 0,012 al ser menor que 0,05 lo que indica que se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. En tanto, se afirmar lo siguiente “existe relación entre el desarrollo del personal y la remuneración en los trabajadores de la MDRN, 2017”.

2. Existe una relación directa y positiva entre el desarrollo del personal y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro el año 2017.

Tabla 18

Correlación entre el desarrollo del personal y la satisfacción

			Desarrollo del Personal (Agrupada)	La Satisfacción (Agrupada)
de	Desarrollo del Personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	La Satisfacción (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
Rho Spearman	N		33	33

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Con respecto a la segunda prueba de hipótesis específico, entre el desarrollo del personal y la satisfacción, se puede indicar que el coeficiente de correlación es de 0,494**, lo que hace mencionar que hay correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral, cabe precisar que tiene un 99.00 de aceptación y 1.00% de rechazo el valor de sigma bilateral es de 0,003 al ser menor que 0,05 lo que indica que se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. En tanto, se afirma lo siguiente “existe relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, 2017” la correlación es positiva moderada.

3. Existe una relación directa y positiva entre el desarrollo del personal y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro el año 2017.

Tabla 19

Correlación entre el desarrollo del personal y el clima laboral

		Desarrollo del Personal (Agrupada)	El Clima Laboral (Agrupada)
Rho Spearman	Desarrollo del Personal (Agrupada)	1,000	,361*
			,039
	El Clima Laboral (Agrupada)	,361*	1,000
		,039	
		33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Con respecto a la segunda prueba de hipótesis específico, entre el desarrollo del personal y el clima laboral, se puede indicar que el coeficiente de correlación es de 0,361*, lo que hace mencionar que hay correlación significativa en el nivel de 0,05 bilateral, cabe precisar que tiene un 99.00 de aceptación y 1.00% de rechazo el valor de sigma bilateral es de 0,0039 al ser menor que 0,05 lo que indica que se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula en tanto se afirma lo siguiente “existe relación entre el desarrollo del personal

y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, 2017” la correlación es positiva baja.

4.3. Discusión de resultados.

A continuación, se presenta las diferentes discusiones

En relación al marco teórico.

De acuerdo a lo manifestado por (Gómez et al., 2008, p. 299). Sustenta que el desarrollo de las personas “es un esfuerzo que consiste en ofrecer a los trabajadores las habilidades que la organización necesita en el futuro” como vemos se centra en el trabajo actual y en los trabajos que el empleado tendrá que realizar en el futuro. Con respecto a la investigación realizada; en la entidad donde se llevó acabo el estudio no tiene esa perspectiva de brindar a sus trabajadores las habilidades y competencias necesarias para enfrentar nuevos retos en el futuro, sin embargo, se compartirá la teoría del autor.

En tanto, (Chiavenato, 2011, p. 316). Sustenta que “los procesos de desarrollo de las personas pueden corresponder a un modelo tradicional o bien a un enfoque moderno”. Con respecto a lo manifestado por Chiavenato, compartimos el enfoque moderno. Sin embargo, la entidad donde se realizó el estudio responde al enfoque tradicional por ello al parecer el desarrollo solo se reserva para una pequeña sección del personal.

Según, la autor (Alles, 2010, p. 126) dice “Desarrollo del talento humano está basado en competencias para los planes de formación dentro de las organizaciones”, así mismo hace mención al término (formar) como lo indica en su libro “dar a alguien preparación intelectual, moral o profesional, dar desarrollo a algo”. Sin embargo, en la municipalidad donde se llevó la investigación, carecen de este concepto, así, queda demostrado la importancia del desarrollo del talento humano en competencias y planes de formación, con el fin de ser eficiente y eficaces en sus labores.

En tanto, sobre la motivación tomaremos como inicio lo señalado por (Chiavenato, 2011, p. 38) . Menciona que; el concepto de la motivación y los factores internos que influyen son difíciles de comprender el comportamiento de las personas. Sin embargo, podemos decir de forma general, motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera y esto puede ser a consecuencia de un impulso externo o interno.

De acuerdo a lo mencionado por Chiavenato podemos decir que sí, coincide con la afirmación. Por lo que se pudo evidenciar en la entidad donde se realizó la investigación si existe motivo por parte de los trabajadores.

Para seguir entendiendo compartimos lo detallado por (Robbins & Judge, 2013, p. 202). En la cual ellos mencionan que “la motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo”. Por la afirmación cabe precisar que en la entidad según el estudio realizado no cumplen con los procesos de la motivación, muchos de ellos realizan el primer proceso (la intensidad) pero no son recompensados, mientras que algunos están en el proceso de dirección, pero sin una visión clara y muy pocos tienen la persistencia en vista que duran muy poco en este proceso.

En tanto Maslow. (1943) pp. 370-396. Citado por (Chiavenato, 2011, p. 43,44). Manifiesta que “las necesidades de aprecio y la autorrealización son suma mente importantes” ... (Autovaloración, autoestima, confianza, estatus y el orgullo personal) mientras que la autorrealización motiva a al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida.

Según los resultados se confirma lo manifestado por Maslow citado por Chiavenato; es decir que en la presente investigación se pudo concretar en dicha entidad estudiada que el nivel o jerarquía de las necesidades es sumamente importante e identificar, las necesidades del colaborador o trabajador.

Sobre los objetivos.

Con respecto al objetivo general “identificar la relación entre el desarrollo del personal y la motivación en los trabajadores, de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017”, según el análisis realizado se pudo definir que este objetivo general ha sido logrado de manera satisfactoria, en consecuencia a ello podemos establecer que efectivamente existe la relación entre ambas variables en un $0,632^{**}$ esto hace que sea moderada. De ahí, que se toma como referencia a la teoría de Higiene-Motivacional, “La relación de un individuo con el trabajo es fundamental, y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso”. Por ello, los factores que generan satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo. Así, el término motivacional comprende sentimiento de realización, crecimiento y reconocimiento profesional. Además, Herzberg sugirió “que cuando se desea motivar a las personas en su trabajo, se tienen que enfatizar factores asociados con el trabajo en sí o con los resultados que derivan directamente de este, como las oportunidades de ascenso, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro”. La ausencia de estos factores hace que la motivación de los trabajadores sea baja, además de sentirse insatisfechos esto nos demuestra que sí, se orientan más esfuerzo en el desarrollo del personal mejoraría la motivación en los trabajadores de dicha entidad en estudio.

Así mismo, en los objetivos específicos de investigación se logró que todos sean alcanzados satisfactoriamente, como se señala: en cuanto al primer objetivo específico: “Determinar si existe relación entre el desarrollo del personal y la remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017”, según el proceso sistemático de recolección de los datos a través de las encuestas realizadas y luego procesadas en tabulación de datos, análisis y consolidación de resultados, ha permitido establecer una correlación de $0,433^{**}$ en efecto es una correlación positiva.

En tanto, al segundo objetivo específico: “Determinar si existe relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017”, de igual forma se pudo establecer la relación existente, con una correlación de 0,494** esto hace ver que efectivamente las personas relacionan al desarrollo personal con la satisfacción que cada individuo consigue.

Con respecto al tercer objetivo específico: “Determinar si existe relación entre el desarrollo del personal y el clima en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017”, teniendo en consideración los rangos de grado de correlación de Rho de Spearman se pudo correlacionar a 0,361* esto probablemente sea a falta de comunicación entre los mismos trabajadores, como también de la parte jerárquica, por lo que existe una correlación positiva baja.

Sobre la contrastación de la hipótesis.

Teniendo como base los resultado de ambas variables, se ha podido determinar la relación existente entre ambas variables, confirmando de esta manera la hipótesis planteada donde señala que “Existe relación entre el desarrollo de personal y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017”, los planteamientos se sustentan en “las investigaciones y resultados” obtenidos de ambas variables de estudio, para ello se tuvo que seguir un criterio lógico de contrastación donde se puede afirmar que la hipótesis ha sido contrastada. Los resultados de evaluación de las variables (desarrollo del personal y la motivación) se han detallado mediante tablas 1, 2, 3...14.

Conclusiones

Para concluir se tomará como referencia las dimensiones de estudio.

1. Por ello, entre el “desarrollo del personal y la remuneración” dentro de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada entre ambas dimensiones, según el coeficiente de Rho de Spearman el valor es de 0,433**; esto nos permite demostrar que cuanto más desarrollados estén, tendrán mayor posibilidad de incrementar en su remuneración. Sin embargo, en dicha institución como en el resto del Perú, los trabajadores no se motivarán en desarrollarse en vista que aún no existe la meritocracia porque se sigue practicando la política de partidos que contratan a personas de confianza y allegados al partido que apoyaron durante la campaña.
2. En tanto, entre el “desarrollo del personal y la satisfacción” en la Municipalidad Distrital de Rio Negro, efectivamente existe una correlación positiva moderada, según el coeficiente de Rho de Spearman con el valor de 0,494**; cabe precisar que cuanto más satisfechos este el personal estará dispuesto a cumplir con sus obligaciones. Definitivamente es cierto, pero mantener satisfecho a todo el personal será imposible si se sigue con este tipo de gobierno.
3. Así mismo, entre el “desarrollo del personal y el clima laboral” en la Municipalidad Distrital de Rio Negro, se puede señalar que existe correlación positiva baja, a diferencia de las anteriores según el coeficiente de Rho de Spearman con el valor de 0,361*; lo que indica, que al parecer el clima laboral no depende mucho del desarrollo del personal. Además, el clima laboral no existe en su totalidad, porque en la municipalidad existen diversos tipos de contrato, variando los beneficios para cada tipo de contrato y en su mayoría los trabajadores que tienen menos beneficios son los

que tienen mayor carga laboral. Por lo tanto, será difícil mantener un buen clima laboral.

4. Finalmente, con respecto a “desarrollo del personal y la motivación” en la Municipalidad Distrital de Rio Negro, una vez sometido al coeficiente de Rho de Spearman se tuvo el valor de 0,632**, por lo tanto, se confirma que existe una correlación positiva moderada, demostrando así, que cuanto más se desarrolle al personal o capacite estarán más motivados a cumplir sus labores.

Sin embargo, desde el momento que un partido político gana, los puestos de trabajo en la municipalidad no son de manera meritocracia, en vista que ubican a sus amistades quienes apoyaron durante la campaña, además los que logran ingresar no cuentan con los mismos beneficios al igual que un nombrado, similar caso sucede en la Municipalidad Distrital de Rio Negro.

Recomendaciones

Para poder finalizar se hará algunas recomendaciones a la Municipalidad Distrital de Rio Negro según las dimensiones del estudio y las variables con el fin de que puedan mejorar en bien de la gestión y la población.

1. Se recomienda, analizar y reestructurar con respecto a las remuneraciones puesto que son varios años sin tener incremento en sus haberes, además, la distribución de remuneraciones debe ser de acuerdo a sus responsabilidades y puestos de trabajo. Por último, se sugiere que las remuneraciones deben estar acorde con el mercado laboral y las políticas del Estado, así el personal se sentirá más augusto y poder cubrir sus necesidades y la canasta familiar.
2. Con respecto a la satisfacción se recomienda a la Municipalidad Distrital de Rio Negro que los colaboradores antiguos y los colabores de confianza deben brindar mayor información y ser como guía (coaching) de los colaboradores nuevos, con el fin de que puedan cumplir más eficiente sus tareas los del nivel operario.
3. De igual forma, con respecto al clima laboral dentro de la entidad “MDRN” se recomienda que deben practicar el buen habito, empatía y modificar las políticas de trabajo para tratar de mejorar en cuanto al clima laboral dentro de la municipalidad.
4. Finalmente, de manera general según las variables “desarrollo del personal y la motivación” se recomienda al señor alcalde actual de la Municipalidad Distrital de Rio Negro, que debe ponerse en ejecución el plan diseñado por su propia gestión denominado “plan de desarrollo de capacitación del personal”. Así mismo realizar actualización y modificación del plan diseñado y poner en ejecución para ver el impacto en los colaboradores de la municipalidad con el fin de brindar un buen servicio a la población.

Referencias Bibliográficas

50.pdf. (s. f.). Recuperado de

<http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/viewFile/51/50>

Albán Ortiz, A. A. (2018). Desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la esperanza en el año 2018.

Alles, M. A. (2010). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica S.A.

Andía, W. (2017). *Manual de Gestión Pública* (7ma ed.). Lima: Colecciones Jovic.

Caicedo, J. R., Herrera, N., & Quenguan. (2013). *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa*. 63.

Calle, S. I. (2017). El mentoring como herramienta para promover el desarrollo del personal de la municipalidad provincial de Piura - año 2017.

Capitán, A. O. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers: revista de sociología*, (91), 193-201. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3027018>

Casique Carrera, E. (2016). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Moyobamba – período 2016. *Universidad César Vallejo*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14577>

Chiavenato. (1999). *La naturaleza compleja del hombre*. 75.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Recuperado de Scribd website: <https://es.scribd.com/document/354986291/Libro-Administracion-de-Recursos-Humanos-Chiavenato-pdf>

Chong Vela, R. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana - periodo 2014.

desarrollo del personal. (s. f.). Recuperado 1 de diciembre de 2018, de

https://www.ehowenespanol.com/definicion-desarrollo-del-personal-hechos_444047/

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos - Enfoque*

latinoamericano (5° Edición). Recuperado de www.pearsoneducacion.net/dessler

Díaz, J. K. (2017). Desarrollo del personal y su contribución a la mejora de la satisfacción

laboral en la gerencia de personal de la municipalidad provincial de Trujillo en el año

2016.

Encarnación, A. (2018). “Gestión de la capacitación y el desarrollo del personal en una

empresa prestadora de salud, área administrativa - San Borja, 2018”. *Universidad*

César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24581>

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°* (Primera). Lima - Perú: Planeta Perú S.A.

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5.ª edc.). España.

Hernández Sampiere, R. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (6° Edición).

Mexico: McGraw-Hill.

Huayanay, K. P. (2017). MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN

LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017.

López, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el

desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía,*

12.

López, Marulanda, C. E., & Isaza, G. A. (2011). Cultura organizacional y gestión del cambio

y de conocimiento en organizaciones de Caldas. *Revista Virtual Universidad Católica*

del Norte, 1(33), 117–139.

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

Moreno, L. P. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos. 7a edic.* Ediciones Díaz de

Santos.

- Moreno, Ramírez, & Tamani. (2016). *DESARROLLO DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL FONDECYT*. 125.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*.
- Ruiz Meza, J. (2014). Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.
- Sánchez, Y. (2014). Propuesta de un Sistema de capacitación y actualización en los funcionarios públicos del Municipio de Almoloya de Juárez. *Mexico*.
- Serrano Mendoza, K. A. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo.
- Sulca, G. (2015). "Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial". El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima).
- Tenorio, J. G., Sánchez, I., & Holgado, R. (2011). Flexibilidad y desarrollo de los recursos humanos en eu contexto de innovación: un análisis empírico en el sector biotecnológico. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 17-40.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3415990>
- Vásquez, D. L. (2017). Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores administrativos contratados, según el régimen especial de contratación administrativa de servicios, de la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la región Lambayeque, Chiclayo 2014.

Anexos

Matriz de consistencia – operacionalización de variables

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
Desarrollo del Personal y La Motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017	<p>Problema General ¿Existe relación entre desarrollo del personal y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017?</p> <p>Problema específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Existe relación entre desarrollo del personal y la remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017? 2. ¿Existe relación entre desarrollo del personal y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017? 3. ¿Existe relación entre desarrollo del personal y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017? 	<p>Objetivo General: Identificar la relación entre desarrollo del personal y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.</p> <p>Objetivo específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar si existe relación entre desarrollo del personal y la remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. 2. Determinar si existe relación entre desarrollo del personal y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. 3. Determinar si existe relación entre desarrollo del personal y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. 	<p>Hipótesis General Existe relación directa entre desarrollo del personal y motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017.</p> <p>Hipótesis específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación entre desarrollo del personal y remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. 2. Existe relación entre desarrollo del personal y satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. 3. Existe relación entre desarrollo del personal y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. 	<p>Independiente: El Desarrollo del Personal de cada trabajador de la Municipalidad Distrital de Rio Negro.</p> <p>Dependiente: La Motivación que posee cada trabajador de la Municipalidad Distrital de Rio Negro.</p>	<p>Tipo de Investigación Correlacional</p> <p>Alcance Correlacional</p> <p>Enfoque Investigación Cuantitativa</p> <p>Diseño No experimental – Transversal</p>	<p>Población: Está constituida por 36 trabajadores de municipalidad distrital de RIO NEGRO la determinación de la muestra se tomó de trabajadores</p> <p>Muestra 33 trabajadores de la municipalidad</p>

V.	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desarrollo del personal	Evaluación de necesidades	Identifican las competencias de manera oportuna en todo momento. Evalúan e identifican necesidades de capacitación de forma adecuada en todo momento.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
	Diseño del programa	Determinan los objetivos de la capacitación de manera adecuada en toda ocasión. Realiza un diseño de programas de capacitación de forma adecuada para todo momento.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
	Implementación del programa	Evalúan las características de los capacitadores de forma adecuada en todo momento. Determina el tiempo y momento de la capacitación con toda precisión siempre.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
	Evaluación del programa	Determinan los niveles de capacitación de forma adecuada siempre. Miden los de beneficios de la capacitación de una manera adecuada en toda ocasión.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
La Motivación	Remuneración	Muestra conformidad con la remuneración que percibe. Manifiesta recibir incentivo remunerativo por el trabajo que desempeña.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
	Satisfacción	Muestra satisfacción con su jefe y superiores. Manifiesta estar conforme con las condiciones de trabajo.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
	Clima laboral	Manifiesta tener buenas relaciones humanas en el trabajo Manifiesta estar conforme con el puesto de trabajo.	ORDINAL (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Instrucciones: A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo

N°	ITEMS	PUNTAJES				
Desarrollo del personal						
1	La municipalidad realiza capacitaciones para todo el personal durante el año.	1	2	3	4	5
2	Existen necesidades de capacitación en las diferentes áreas de la municipalidad.	1	2	3	4	5
3	Identifican y evalúan las necesidades de capacitación de forma adecuada en la municipalidad.	1	2	3	4	5
4	Determinan los objetivos de la capacitación de manera adecuada en la municipalidad.	1	2	3	4	5
5	Realizan una programación adecuada para la capacitación de los trabajadores.	1	2	3	4	5
6	Evalúan las características de los capacitadores de forma adecuada.	1	2	3	4	5
7	Determinan el tiempo y el momento de la capacitación con toda precisión.	1	2	3	4	5
8	Miden los beneficios de la capacitación de una manera adecuada en la municipalidad.	1	2	3	4	5
La motivación						
9	La municipalidad le brinda una remuneración justa para el trabajo que usted realiza.	1	2	3	4	5
10	La remuneración que percibe le brinda una adecuada calidad de vida.	1	2	3	4	5
11	Los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.	1	2	3	4	5
12	La satisfacción que siente en su trabajo le ayuda estar motivado.	1	2	3	4	5
13	Existen buenas relaciones humanas en el trabajo del día a día.	1	2	3	4	5
14	El clima laboral es el adecuado para un trabajo motivado.	1	2	3	4	5

Consideraciones éticas

Para el desarrollo del presente estudio de investigación se considera los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto de investigación.

Huancayo, 2018

DNIN°45076105

Fotografías



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Calle Real N° 511 El Tumblo - Huancayo Teléfono: 251868

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN N° 0949-2018/D-FCAC-UPLA
Huancayo, 19.03.2018.

EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

VISTO:

Ley N° 30220, Resolución N° 011-2015-AU, Resolución N° 0750-2016-CU, Resolución N° 0528-2016/CF-FCAC, Resolución N° 2740-2017/D-FCAC, INFORME N° 003-GMFP-FCAC-UPLA-2017, Informe N° 332-2018-CGT-FCAC-UPLA, Proveído N° 1523-2018-DECANATO-CCAACC-UPLA, y;

CONSIDERANDO:

Que, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica los siguientes derechos; aprobar su propio Estatuto y gobernarse de acuerdo con él, y organizar su sistema académico y administrativo¹;

Que, los Capítulos IV, V y VI del Título III del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes, establece los procedimientos y requisitos para la elaboración y sustentación de Tesis y la obtención del Título Profesional correspondiente²;

Que, el Reglamento de Grados y Títulos vigente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, establece que Aprobado el Proyecto de Investigación (Plan de Tesis) y, nominado el o los Asesores, previo informe del Coordinador de Grados y Títulos, el Decano aprueba, emite Resolución y ordena el registro en el libro correspondiente³;

Que, mediante Resolución N° 2740-2017/D-FCAC de fecha 10.08.2017, se nombra al Docente LIC. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA, como Asesor del Proyecto de Investigación -Plan Tesis- intitulado: "DESARROLLO DEL PERSONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO 2017", presentado por el Bachiller en Administración y Sistemas VICTOR ALBERTO CAMPO PEREZ, para optar el Título de Licenciado en Administración;

Que, el Docente Asesor de la Tesis a que se contrae el considerando precedente, con INFORME N° 003-GMFP-FCAC-UPLA-2017 de fecha 20.12.2017, aprueba el proyecto de investigación para la ejecución de la Tesis;

Que, mediante Informe N° 332-2018-CGT-FCAC-UPLA de fecha 16.02.2018, el Coordinador de Grados y Títulos, indica que, habiendo recepcionado el documento mencionado en el párrafo anterior, opina que, en concordancia con el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad, y en cumplimiento a los Artículos 37° y 38° del mencionado reglamento, se debe expedir la respectiva Resolución que ordenen el Registro en el libro correspondiente, y que el docente Asesor deberá cumplir con la labor de orientación y supervisión permanente de la aplicación del Plan de Tesis, que en un plazo no mayor de un año presentará el informe de culminación de asesoramiento;

Que, el Decano de la Facultad mediante Proveído N° 1523-2018-DECANATO-CCAACC-UPLA de fecha 15.03.2018, toma conocimiento de los documentos señalados y remite al Secretario Docente con la finalidad de emitir la Resolución correspondiente;

Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones otorgadas por Ley N° 30220, el Estatuto de la Universidad aprobado por Resolución N° 011-2015-AU, y demás dispositivos legales vigentes;

RESUELVE:

- Art. 1° **APROBAR Y PONER** en ejecución la Tesis, cuyo detalle es como sigue:
- | | | |
|------------------|---|--|
| Título de Tesis | : | "DESARROLLO DEL PERSONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO 2017". |
| Fecha de Inicio | : | 20.03.2018 |
| Fecha de Terminó | : | 19.03.2019 |
| Interesado | : | Bachiller en Administración y Sistemas
VICTOR ALBERTO CAMPO PEREZ |
| Docente Asesor | : | LIC. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA |
- Art. 2° **ENCARGAR** al Coordinador de Grados y Títulos de la Facultad, la inscripción de la mencionada Tesis, en el Libro de Inscripción de Tesis, de acuerdo al Art. 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.
- Art. 3° **ENCARGAR** al Coordinador de Grados y Títulos y al Docente Asesor, el cumplimiento de la presente Resolución.
- Art. 4° **DISTRIBUIR** la presente Resolución a las instancias correspondientes, para su conocimiento y demás fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

SABOG PAUL GABRIEL ALIAGA FUENTES
Secretario Docente

DECANATO/FCAC/Asesor/Interesado/Archivo.
FGM/rgaf

DR. FREDI GUTIERREZ MARTINEZ
Decano (e)

¹ Artículo 8° de la Ley Universitaria N°30220, publicada el 09.07.2014.

² Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado por Resolución N° 750-2016-CU de fecha 14.06.2016

³ Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado por Resolución N° 0528-2016/CF-FCAC de fecha 26.10.2016.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
CONSOLIDADO DE VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
 "Desarrollo del Personal"

INDICADORES	CRITERIOS	JUECES					PROMEDIO
		I	II	III	IV	V	
1	CLARIDAD Esta formulado en lenguaje apropiado. Cada ítem contiene una sola pregunta.	85	85				85
2	OBJETIVIDAD Esta expresado en conductas observables.	90	85				88
3	ACTUALIDAD Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.	85	80				83
4	ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica.	85	80				83
5	SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.	90	85				88
6	INTENCIONALIDAD Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.	85	85				85
7	CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.	85	90				88
8	COHERENCIA Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.	85	85				85
9	METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	85				85
10	PERTINENCIA Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.	90	85				88
	PROMEDIO	86	85				86
		VALIDEZ DEL INSTRUMENTOS					

[Firma]
 KUNCEWITZ CERRÓN S.
 ASESORA EN INVESTIGACIÓN
 DNI: 09665700
 Tlf: 943085500

Fecha: 07 de Mayo del 2018
 Responsable del Consolidado: KUNCEWITZ CERRÓN
 SALVATIERRA



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
CONSOLIDADO DE VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
 "La Motivación"

INDICADORES	CRITERIOS	JUECES					PROMEDIO
		I	II	III	IV	V	
1	CLARIDAD Esta formulado en lenguaje apropiado. Cada ítem contiene una sola pregunta.	90	90				90
2	OBJETIVIDAD Esta expresado en conductas observables.	90	90				90
3	ACTUALIDAD Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.	85	85				85
4	ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica.	85	85				85
5	SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.	90	90				90
6	INTENCIONALIDAD Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.	85	85				85
7	CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.	85	85				85
8	COHERENCIA Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.	90	85				88
9	METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	85				85
10	PERTINENCIA Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.	85	90				88
	PROMEDIO	87	87				87
		VALIDEZ DEL INSTRUMENTOS					

[Firma]
 KUNCEWITZ CERRÓN S.
 ASESORA EN INVESTIGACIÓN
 DNI: 09665700

Fecha: 04 de Mayo del 2018
 Responsable del Consolidado: KUNCEWITZ CERRÓN
 Tlf: 943085500 SALVATIERRA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO
PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN JUNÍN



REPUBLICA DEL PERU

Río Negro, 28 de Noviembre del 2017

CARTA N° 024-2017-ORRH/MDRN.

SEÑOR.

Bach. Alberto Campo Pérez

PRESENTE

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a Ud. a fin de hacer de su conocimiento que Usted cuenta con la debida autorización para que realice el estudio de investigación para la formulación de la tesis el cual servirá para la obtención de su grado profesional.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de nuestra especial consideración.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO
Benjamín Paúl Romero Meza
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN: Av. Defensores de la Paz S/N° - Plaza Principal - Río Negro
Teléfono: 064-549023/Telefax: 064-549028
E-mail: munirionegro@hotmail.com



LISTA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO –
PERIODO 2017

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y/O ÁREA
PERSONAL ADMINISTRATIVO - NOMBRADO		
1	ARELLANO MATOS Arturo Rubén	Sub Gerente de Equipos Mecánicos
2	BELLIDO PONCE Gary Franklin	Sub Gerente de servicios Municipales
3	CHULLUNCUY GARCÍA Adolfo	Sub Gerente de Adm. Tributaria
4	CHURAMPI BARRA Abel Sabino	Tesorero
5	CÓRDOVA AMARO Edward Guillermo	Chofer
6	DÍAZ MANRIQUE Lucrecia Brígida	Registrador Civil
7	GARCÍA SEAS Ángel Enrique	Chofer
8	HUACHA SÁNCHEZ José Eleuterio	Operador de Equipo Pesado
9	LIZÁRRAGA DE LA CRUZ Freddy Héctor	Operador de Equipo Pesado
10	PÉREZ CENTENO Juana Cecilia	Resp. Del Programa de Vaso de Leche
11	ROBLES MEZA Eduardo	Personal de Servicio
12	CANO CRISOSTOMO Raul Rodolfo	Operador de Tractor oruga
13	GAMBO TAFUR Dedicación	Operador de rodillo compactador
14	LLANCO IBARRA Wilber Herminio	Operador de motonveladora
15	QUIÑONEZ MAGUIÑA Felipe Santiago	Mecanico
16	RICSE HIDALGO Marco Antonio	Conductor de Volquete
17	NOLASCO SANTOS Román	Conductor de Volquete
18	CANO LÓPEZ Rolando	Operador de Retroexcavadora
19	CHULLUNCUY GARCÍA Walter	Personal de residuos solidos
PERSONAL CESANTE		
1	ORELLANA CAMPIAN Isidro Teodoro	Cesante
PERSONAL DE CONFIANZA		
1	ADAUTO ARROYO Mauro Esteban	Gerente Municipal
2	CASTRO PEÑA Edson	Sub Gerente de PLT. Catastro
3	CHAMBI CHÁVEZ Harris	Sub Gerente Finanzas



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO
PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN JUNÍN



REPUBLICA EL PERU

4	CHULLUNCUY GARCÍA Miguel	Gerente de DD.HH. E.I. Social
5	GALINDO GASPAS Guelmer Teodoro	Sub Gerente de Participación Ciudadana
6	IROVA CIPRIANO Lourdes Erika	Sub Gerente de Pueblo Ashaninka
7	LOZANO RAMÓN Ivan Jesus	Sub Gerente de Estudios y Proyectos
8	RAFAEL MONTALVO Jaime	Gerente de PPTO
9	PALACIOS LAZO Yoni	Asesor Legal
10	RAQUI RAVICHAGUA Ana Liliana	Secretaria General
11	HURTADO PAUCAR Eugenio	Sub Gerente de Ejecución de Obras
12	TAIPE GARCÍA Hugo Manuel	Sub Gerente de Logística
13	CANTO LOAYZA Nilton	Gerente de Desarrollo de Infraestructura
14	ZEVALLOS ZARAVIA Ismael	Sub G. Promoción Empresarial y Turismo
15	ESTRADA CARHUALLANQUI Roberto	Gerente de Desarrollo Ambiental y Economía
16	AVENIO COTERA Fredy Anderson	Gerente de Administración de Recursos

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO

Benjamín Páez Romero Meza
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN: Av. Defensores de la Paz S/N° - Plaza Principal - Río Negro
Teléfono: 064-549023/Telefax: 064-549028
E-mail: munirionegro@hotmail.com



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO



PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN JUNÍN

REPÚBLICA DEL PERÚ

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°401-2016-A/MDRN

Río Negro, 27 de junio del 2016

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO

VISTO:

El Informe N°136-2016-GPPCTI/MDRN presentado por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y CTI que remite el Plan de Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos elaborado por el Consultor el Eco. Ricardo Zacarías Torres, y;

CONSIDERANDQ:

Que, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley orgánica de Municipalidades, concordante con el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, cuyo texto vigente es el contenido en la Ley de Reforma Constitucional N°27680, reconoce a los Gobiernos Locales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; lo que significa la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba "normas de capacitación y rendimiento para el sector público" y su reglamento aprobado por el D.S N° 009-2010, se establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las Entidades Públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos a que se hace referencia a la tercera Disposición de Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023", lo que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de las capacidades más adecuadas al las necesidades de las Entidades Públicas y de esa forma, contribuir a mejorar la administración Pública;

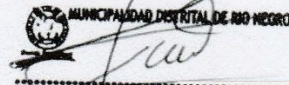
Que, de conformidad a las normas acotadas en los considerandos precedentes; y, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Río Negro 2016-2018, el cual adjunto al presente en un anillado forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Remítase el presente documento a la GPPCTI y Oficina de Recursos Humanos para los fines necesarios.)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO
Elvia Walter Hinojosa Jorge
ALCALDE

DIRECCIÓN: Av. Defensores de la Paz S/N- Plaza Principal - Río Negro
Teléfono: Central 064-549093 Telefax: 064-549028
E-mail: munirionegro@hotmail.com



TABLA N° 01
PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION - PDCRRHH MDRN 2016-2018

ACTIVIDADES	METAS		PROGRAMACION ANUAL			PRESUPUESTO (S/.)	UNIDAD EJECUTORA
	CANT	UNID/MED	2016	2017	2018		
Gestión pública municipal	01	Diplomado		X		100,000.00	NOR-VRAEM
Gerencia Estratégica para el desarrollo local.	01	Diplomado			X	100,000.00	NOR-VRAEM
Clima y cultura organizacional municipal	01	Curso virtual		X		3,000.00	MDRN - SG RR HH
Sistema de monitoreo y la evaluación.	01	Curso presencial		X		5,000.00	NOR-VRAEM
Valores y principios para una gestión eficiente	01	Curso presencial	X			5,000.00	MDRN - SG RR HH
Gestión presupuestal y financiera aplicado al SIAF	01	Curso presencial			X	5,000.00	NOR-VRAEM
Sistema de contrataciones y adquisiciones del estado	01	Curso presencial	X			5,000.00	NOR-VRAEM
Sistema nacional del servicio civil - SERVIR	01	Curso presencial		X		5,000.00	NOR-VRAEM
Ecoeficiencia y procedimientos administrativos.	01	Curso presencial	X			5,000.00	MDRN - SG RR HH
Sistema de rentas municipales	01	Curso presencial		X		5,000.00	NOR-VRAEM
Técnicas de atención al usuario y ciudadano.	01	Curso presencial	X			5,000.00	MDRN - SG RR HH
Interculturalidad e inclusión social en el desarrollo local	01	Curso virtual	X			3,000.00	MDRN - SG RR HH
Cadenas de valor y articulación a mercados	01	Curso presencial			X	5,000.00	MDRN - SG RR HH
Ordenamiento y marketing territorial	01	Pasantía		X		10,000.00	MDRN - SG RR HH
Emprendimientos económicos y sociales	01	Curso presencial			X	5,000.00	NOR-VRAEM
Ciudades saludables y amigables con el ambiente	01	Pasantía			X	10,000.00	MDRN - SG RR HH
Gestión sostenible de los recursos hídricos	01	Pasantía		X		10,000.00	MDRN - SG RR HH
Educación para el desarrollo	01	Curso virtual			X	3,000.00	MDRN - SG RR HH
SUB TOTAL						289,000.00	

Fuente: Elaborado por el equipo técnico del PDCRRHH 2016-2018



PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN - PDCRRHH MDRN 2016-2018

ACTIVIDADES	METAS		PROGRAMACIÓN ANUAL			PRESUPUESTO (S/.)	UNIDAD EJECUTORA
	CANT.	UNID/MED	2016	2017	2018		
Liderazgo y empatía con los demás	01	Taller	X			3,000.00	MDRN - SG RR HH
Comunicación, escucha activa y persuasión.	01	Taller		X		3,000.00	MDRN - SG RR HH
Habilidades y actitudes para el trabajo en equipo	01	Taller	X			3,000.00	MDRN - SG RR HH
Negociación y resolución de conflictos	01	Taller			X	3,000.00	MDRN - SG RR HH
Creatividad e innovación en la función municipal	01	Pasantía		X		10,000.00	MDRN - SG RR HH
Socialización de conocimientos y experiencias	01	Actividad	X	X		20,000.00	MDRN - SG RR HH
Círculos de calidad para la solución de problemas	01	Taller		X		3,000.00	MDRN - SG RR HH
Reconocimiento y valoración del trabajo personal	01	Actividad	X	X		10,000.00	MDRN - SG RR HH
Fijación de metas en la función municipal	01	Taller		X		3,000.00	MDRN - SG RR HH
Socialización de la visión y misión institucional	01	Actividad	X	X		5,000.00	MDRN - SG RR HH
Socialización de funciones y competencias municipales	01	Actividad	X	X		5,000.00	MDRN - SG RR HH
Desarrollo de confianza y seguridad en uno mismo	01	Taller		X		3,000.00	MDRN - SG RR HH
Compromiso y responsabilidad en el trabajo	01	Taller		X		3,000.00	MDRN - SG RR HH
Capacidad para controlar el estrés en el trabajo	01	Taller		X		3,000.00	MDRN - SG RR HH
Motivación de los servidores municipales	01	Actividad	X	X		5,000.00	MDRN - SG RR HH
SUBTOTAL						87,000.00	
TOTAL						370,000.00	
MDRN						140,000.00	
NORVRAEM						230,000.00	

Fuente: Elaborado por el equipo técnico del PDCRRHH 2016-2018

FINANCIAMIENTO

Los recursos del presupuesto provendrán de las siguientes fuentes de financiamiento:

TABLA N° 02
FUENTES DE FINANCIAMIENTO DEL PDCRRH MDRN 2016-2018

FUENTES	PRESUPUESTO POR AÑOS (S/.)			PRESUPUESTO TOTAL (S/.)
	2016	2017	2018	
Ingresos propios	10,000.00	15,000.00	15,000.00	40,000.00
Plan de Incentivos	29,000.00	110,000.00	21,000.00	100,000.00
NORVRAEM	5,000.00	145,000.00	110,000.00	230,000.00
TOTAL	44,000.00	170,000.00	146,000.00	370,000.00

Fuente: Elaborado por el equipo técnico del PDCRRH 2016-2018

5.3 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan de acuerdo a las metas e indicadores.

La implementación las actividades del Plan de Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos, serán monitoreados con la finalidad de asegurar el cumplimiento de actividades, resultados y objetivos previstos en el plan.

El seguimiento y monitoreo se realizará en base a la programación física y financiera mensual de las actividades y proyectos del plan. Los aspectos a considerar serán los siguientes:

- Cumplimiento de metas a nivel físico y financiero.
- Determinación de avances porcentuales en el cumplimiento de metas.
- Calidad de los servicios de asistencia técnica para el desarrollo de acciones de formación, capacitación y pasantías.
- Acompañamiento y apoyo para la solución de impases y debilidades en la ejecución de las actividades y proyectos.

Todos los aspectos indicados serán parte de una ficha de seguimiento y monitoreo de las actividades del plan.



