

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Plan de desarrollo de personas en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación, Pasco-2021

Para optar	: El Título Profesional de Licenciada en Administración
Autor	: Bach. TORRES LAGUNAS, JANET JANINA
Asesor	: Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez
Línea de Investigación	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y Término	: 14.10.2021 al 13.10.2022

Huancayo – Perú

2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Plan de desarrollo de personas en las buenas prácticas de gestión de la
Dirección Regional de Educación, Pasco-2021

PRESENTADO POR:

Bach. TORRES LAGUNAS, JANET JANINA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo de del 202....

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Plan de desarrollo de personas en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación, Pasco - 2021

Para optar	: El Título Profesional de Licenciada en Administración
Autor	: Bach. TORRES LAGUNAS, JANET JANINA
Asesor	: Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez
Línea de Investigación	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y Término	: 14.10.2021 al 13.10.2022

Huancayo – Perú

2023

Asesora:

Mg. GRACIELA SOLEDAD VERASTEGUI VELASQUEZ

DEDICATORIA.

El presente trabajo va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mi Madre e Hija quien, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre mis metas trazadas.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme permitido vivir hasta este día, haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz mi camino. Por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

A la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo por haber realizado mis estudios, así mismo, de manera especial a la Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez, asesora científico y metodológico de la investigación.

A la Dirección Regional de Educación Pasco, por permitirme realizar la investigación en la institución.

Janet Janina

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0180 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS EN LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN, PASCO-2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. TORRES LAGUNAS JANET JANINA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD**

Fue analizado con fecha **13/12/2023**; con **95 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **20 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 13 Diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Introducción

La investigación trata sobre el plan de desarrollo de los colaboradores siendo uno de los pilares fundamentales para toda organización cuya meta es adquirir nuevas competencias y desarrollar las existentes para lo cual interviene en las buenas prácticas de gestión institucional.

Con referencia a lo mencionado este estudio se realizó con la finalidad de determinar la influencia del Plan de Desarrollo de Personas en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021, aplicando la metodología de nivel explicativo de diseño no experimental, de corte transversal, recogiendo información de los trabajadores administrativos, es así que se trabajó tomando en cuenta como variable independiente al plan de desarrollo de personas y como variable dependiente a las buenas prácticas de gestión. Por lo cual, se realizó la investigación en la estructura siguiente:

El capítulo I trata sobre el planteamiento del problema, realizando en ella una descripción de la realidad problemática referente al tema, seguido de la formulación del problema principal, objetivos de estudio en el marco de la delimitación y justificación del estudio. En cuanto al capítulo II, se describe los antecedentes del estudio teórico, haciendo referencia de investigaciones relevantes, seguido de las bases teóricas y marco conceptuales. Por su parte en el capítulo III se formula la hipótesis de estudios, también se detalla la definición conceptual y operacional de las variables. En el capítulo IV se define la metodología con que se realiza la investigación, planteando el método, tipo, nivel, diseño, población, muestra y el procesamiento de los datos recolectados durante el estudio.

En consecuencia, el capítulo V siendo la parte principal de la estructura se plasma los resultados de la investigación, la evaluación estadística descriptiva y la estadística inferencial, seguidamente se presenta la discusión de resultados, luego las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

La Autora

Contenido

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
Introducción	viii
Contenido de tablas	xi
Contenido de figuras	xii
Resumen.....	xiii
Abstract	xiv
CAPITULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Delimitación de la Investigación	18
1.3 Formulación del Problema	19
1.3.1 Problema General.....	19
1.3.2 Problemas Específicos.....	19
1.4 Justificación de la Investigación.....	19
1.4.1 Justificación Social.....	19
1.4.2 Justificación Teórica	20
1.4.3 Justificación Metodológica.....	20
1.5 Objetivos de la Investigación.....	20
1.5.1 Objetivo General	20
1.5.2 Objetivos Específicos	20
CAPITULO II	22
MARCO TEORICO.....	22
2.1 Antecedentes de Estudio	22
2.2. Bases Teóricas.....	27
2.3. Marco Conceptual	47
CAPÍTULO III.....	51
HIPÓTESIS.....	51
3.1 Hipótesis General	51
3.2 Hipótesis Específicas.....	51
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	52
CAPITULO IV.....	54
METODOLOGIA	54
4.1 Método de Investigación	54

4.2 Tipo de Investigación	55
4.3 Nivel de Investigación.....	55
4.4 Diseño de la Investigación.	55
4.5 Población y Muestra.....	56
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	56
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	57
CAPITULO V	58
RESULTADOS	58
5.1 Descripción de resultados.....	58
5.2 Contrastación de hipótesis.....	66
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	80
Anexo 1: Matriz de consistencia	81
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	82
Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento	84
Anexo 4: Cuestionario.....	86
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento.....	88
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	89
Anexo 7: Consentimiento informado	91
Anexo 8: Fotos de aplicación del instrumento	93

Contenido de tablas

Tabla 1: Población.....	56
Tabla 2: Variable Plan de Desarrollo de personas	58
Tabla 3: Dimensión Formación y capacitación	59
Tabla 4: Dimensión Evaluación de desempeño	60
Tabla 5: Dimensión Reconocimiento	61
Tabla 6: Variable buenas prácticas de gestión	62
Tabla 7: Dimensión Liderazgo.....	63
Tabla 8: Dimensión políticas y estrategias	64
Tabla 9: Dimensión procesos	65

Contenido de figuras

Figura 1: Plan de Desarrollo de personas.....	58
Figura 2: Formación y capacitación	59
Figura 3: Evaluación de desempeño.....	60
Figura 4: Reconocimiento	61
Figura 5: Buenas prácticas de gestión.....	62
Figura 6: Liderazgo.....	63
Figura 7: Políticas y estrategias.....	64
Figura 8: Reconocimiento	65

Resumen

El presente estudio trata sobre el plan de desarrollo de personas en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021 cuyo origen es a partir de la descripción de la realidad problemática con el objetivo de determinar la influencia del Plan de Desarrollo de Personas en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021. En cuanto a la metodología se desarrolló en un método científico siendo de tipo de estudio básica, en un nivel explicativo, con el diseño de investigación no experimental de corte transversal. En cuanto a la recolección de información se consideró como técnica la encuesta cuyo cuestionario se aplicó a una población de 80 trabajadores denominados servidores de la institución Dirección Regional de Educación de Pasco. En tal sentido se formula la hipótesis de estudio afirmando que, si existe un plan de desarrollo de personas que influye en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021 por lo tanto, se concluye que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha = 0,05$ a un valor de 0,501 señala que el Plan de Desarrollo de Personas influye en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021. Se recomienda innovar el plan de desarrollo de personas tomando en cuenta el PDP de SERVIR con la finalidad de mejorar las buenas prácticas de gestión.

Palabras claves:

Plan de desarrollo de personas, buenas prácticas de gestión

Abstract

The present study deals with the people development plan in the good management practices of the Regional Directorate of Education of Pasco in the year 2021 whose origin is from the description of the problematic reality with the objective of determining the influence of the People Development Plan in the Good Management Practices of the Regional Directorate of Education of Pasco in the year 2021. Regarding the methodology, it was developed in a scientific method being a basic type of study, at an explanatory level, with a non-experimental research design of transversal cut. As for the collection of information, the survey was considered as a technique whose questionnaire was applied to a population of 80 workers called servers of the institution Regional Directorate of Education of Pasco. In this sense the study hypothesis is formulated stating that if there is a people development plan that influences the good management practices of the Regional Directorate of Education of Pasco in the year 2021 therefore, it is concluded that at a degree of significance of 0.00 being $<$ to the value $\alpha = 0.05$ at a value of 0.501 indicates that the People Development Plan influences the Good Management Practices of the Regional Directorate of Education of Pasco in the year 2021. It is recommended to innovate the people development plan taking into account SERVIR's PDP in order to improve good management practices.

Key words:

People development plan, good management practices.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

En todas las organizaciones públicas o privadas, el talento humano es la fuerza laboral más importante que se tiene para el cumplimiento de los objetivos empresariales, por lo que resulta absolutamente necesario cuidarlo, estimularlo, buscando su bienestar para mantener la continuidad de sus servicios como un empleado prometedor y con compromisos. De tal manera los especialistas en recursos humanos desarrollan planes de motivación y fidelidad que son útiles para los empleados y por ende para la organización. Es así que se plantea el plan de desarrollo de personas o de talento como una estrategia para impulsar la formación del personal, desarrollar profesionales capacitados en sus áreas de trabajo, formar líderes para incrementar la productividad personal como de la institución. Esta captación de talento permite que se desarrolle buenas prácticas para impulsar el desarrollo profesional de las personas en las empresas.

En el marco internacional, estamos viviendo una globalización mundial, donde las fronteras físicas se están acortando, la mayoría de las empresas buscan internacionalizarse para ganar o mantener competitividad, por lo que buscan crear filiales en diversas partes del mundo y con esto desarrollan una gestión internacional de recursos humanos, con un plan que promueve el desempeño. Entonces ya se define de una gestión de recursos humanos a nivel internacional lo cual está orientado a fomentar el plan de desempeño del personal lo más eficiente en las sucursales externas. Se puede mencionar entonces los siguientes objetivos que plantean para generar una administración de RRHH internacional:

- Crear, desarrollar y mantener grupo de personas con habilidades, competencia profesional, comprometidos para lograr los objetivos de la organización.

- Evaluar, establecer y conservar modelos de motivación, desarrollo y satisfacción de los trabajadores en las labores para el logro de los objetivos personales.

En el marco nacional el plan de desarrollo de personas (PDP) en la gestión educativa esta implementado como un instrumento que identifica, ordena y garantiza los procesos de capacitación con una visión de mejorar el desempeño de los servidores públicos según la Dirección Regional de Educación y la Unidad de gestión educativa local de las regiones. Tal es así que, con el respaldo de la secretaria general y las unidades de presupuesto personal, capacitación y los sindicatos de los trabajadores del Ministerio de Educación elaboran el PDP todos los años con el fin de crear competencias de los servidores públicos, así mantener un equipo de gestores que se asimilen a las nuevas políticas educativas a nivel nacional y regional. Con esto se impulsa a tener un compromiso de ganar conocimientos en los cambios del sistema educativo, fortalecer y desarrollar las capacidades, actualizarse y especializarse de las herramientas de una gestión educativa moderna y que sea eficaz e eficiente. Consecuentemente el Ministerio de educación realiza concursos nacionales de las buenas prácticas con el fin de identificar y reconocer a docentes que mejor se desenvuelven en las practicas pedagógicas que benefician el aprendizaje de calidad de los estudiantes.

Dando más importancia al Plan de Desarrollo de Personas también mencionamos que las Direcciones Regionales de Educación, o Gerencias Regionales de Educación, o Instituciones Públicas, en general requieren de infinidad y variedad de recursos tales como, materiales, económicos, tecnológicos, humanos, entre otros para el desarrollo de sus actividades en busca de su misión y en la consecución de sus objetivos. Pero, solo algunas de ellas se destacan, ya sea por su eficiencia en el cumplimiento de sus metas, por la eficacia en sus tareas y procesos, por el pertinente servicio al público, entre otras variables que definitivamente hacen que sean más exitosas que otras entidades, regional

o nacional. Creemos que la razón es que sólo las instituciones públicas que logran su supervivencia dentro del entorno que les toca competir y obtienen el fin último que es la satisfacción del usuario, son aquellas que pueden crear ventajas competitivas sostenibles y especialmente aquella ventaja que es difícilmente copiables, que es contar con un talento humano que posea las competencias requeridas para enfocarse al logro de los objetivos definidos por las distintas instancias claves de la institución.

Ya en este punto, una gestión de gran importancia es de aplicar las mejores prácticas que el área de RR. HH debe desarrollar. Al hablar de recursos humanos, se está hablando de una variedad de factores que se espera influyan, de forma individual, en las personas que interactúan en las organizaciones, que son la experiencia, valores, comportamientos. Asimismo, como esas personas forman parte de grupos de trabajo, aparecen las jerarquías organizacionales, el poder, los roles, que también influyen en la determinación de la mejor estrategia en el manejo de personas.

Creemos que no hay una forma única, todas las organizaciones son diferentes entre sí. Es más, los contextos en los que funcionan son distintos, sus líderes, los recursos con que cuentan, incluso los miembros que la integran. Por tanto, el Plan de desarrollo de personas encaja perfectamente como una Buena práctica de Gestión de Recursos Humanos a estudiar y se constituye en una herramienta que contribuye con la calidad en la gestión pública.

En la Dirección Regional de Educación de Pasco, también existe el Plan de desarrollo de personas, pero una de las deficiencias a los que hacemos referencia es la capacitación. Cuando una persona forma parte de una organización, ocupa un puesto laboral, se le han asignado funciones y no ha recibido la capacitación que requiere el cargo, se reducen ostensiblemente las posibilidades de que las tareas del mismo sean desarrolladas de manera eficaz, eficiente y pertinente. Así, por ejemplo, es común que se

retrasen las tareas y entregas, es frecuente las repeticiones de tareas por más simple que sean y que inicie un ciclo de trabajo y llega a ocasionar un coste alto para la institución. Ahora, si bien la capacitación de personal es costosa y muchas veces ha requerido una inversión de tiempo importante, no obstante, es siempre urgente llevarlo a cabo.

1.2 Delimitación de la Investigación

Delimitación Espacial

Esta investigación está limitada geográficamente a la sede principal de la Dirección Regional de Educación de Pasco que está ubicado en la Región Pasco, Provincia de Pasco y Distrito de Yanacancha.

Delimitación Temporal

Con respecto a la delimitación temporal en esta investigación comprende desde la formulación del proyecto hasta la sustentación de la tesis. Por lo que, el presente estudio queda limitado a los meses de junio a noviembre del 2022.

Delimitación Conceptual o Temática

La investigación se lleva a cabo planteando y analizando una variable independiente que es el Plan de desarrollo de personas y la variable dependiente como Buenas prácticas de gestión. Mencionando como definición conceptual, los siguientes: **“Plan de Desarrollo de Personas”** a: *“...Un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación —laboral o profesional—, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles”* Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], (2014).

Por otro lado, debe entenderse por **“Buena Práctica de Gestión”** a *“la acción innovadora e intencionada que ha sido implementada para resolver problemas que se*

presentan durante los procesos de gestión educativa, cuenta con una metodología y resultados eficaces, útiles y evidentes. Además, puede ser sostenido en el tiempo y replicado en otros contextos” Minedu, (2019).

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera influye el Plan de Desarrollo de Personas en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo influye el Plan de Desarrollo de Personas en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021?
- ¿Cómo influye el Plan de Desarrollo de Personas en las Políticas y Estrategias de la Dirección Regional de Educación Pasco en el año 2021?
- ¿Cómo influye el Plan de Desarrollo de Personas en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021?

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Social

En esta investigación se consigue medir el nivel de influencia que se presenta en la variable independiente que es el Plan de desarrollo de personas con la variable dependiente de Buenas prácticas de gestión. Con estos resultados se han de beneficiar, en primer lugar, estudiantes y todo aquél que guste de la ciencia y su producto el conocimiento científico. Por otro lado, en la medida que se documente, sistematice y comparta el conocimiento originado a través de la presente investigación, se beneficiará todo el personal que labora en la Dirección Regional de Educación de Pasco, ya que podrán incorporarse a una nueva cultura de aprendizaje organizacional que beneficia a la institución en su conjunto al contar

con información y datos convertidos en conocimiento. En el mediano y largo plazo, permitirá a los líderes de la institución autoevaluar su PDP y sin duda dar pie a la formulación de mejores instrumentos que recojan la planificación de las acciones de capacitación de la institución.

1.4.2 Justificación Teórica

El valor teórico que merece esta investigación está vinculada a temas de análisis que han sido ampliamente estudiadas cada una de ellas con respaldo teórico y a partir de los resultados el propósito es de generar nuevos conocimientos, proponiendo cambios en la institución respecto al desarrollo del potencial humano sobre todo en la formación y capacitación, evaluación de desempeño y reconocimiento.

1.4.3 Justificación Metodológica

El proceso de investigación de las dos variables planteados, se han analizado recurriendo a aportes de otras investigaciones, libros referente a los temas, los cuales sirvieron para la construcción de los instrumentos como es el cuestionario que sirvió para la recolección de información asimismo quedando para otras investigaciones similares que contribuirá en sus estudios.

1.5 Objetivos de la Investigación.

1.5.1 Objetivo General

Determinar la influencia del Plan de Desarrollo de Personas en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Verificar si el Plan de Desarrollo de Personas influye en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

- Evidenciar si el Plan de Desarrollo de Personas influye en las Políticas y Estrategias de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.
- Identificar si el Plan de Desarrollo de Personas influye en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de Estudio

Nacionales.

Jiménez, (2019), presenta la tesis de Maestría en Gestión Pública, titulada “*El Plan de desarrollo de personas y el Desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL, Morropón, 2019*”. Presentado a la Universidad César Vallejo. Planteando como objetivo general de determinar en qué medida el plan de desarrollo de personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019. Y entre los objetivos específicos hace referencia en determinar en qué medida el Plan de desarrollo de personas se relaciona con la calidad de trabajo, con la iniciativa de los trabajadores, con las relaciones humanas, con el logro de metas de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019. El estudio lo desarrolla en el tipo de investigación correlacional, del tipo cuantitativo, transversal o seccional, así mismo aplicando el diseño no experimental descriptivo. Finaliza la investigación con las siguientes conclusiones principales:

- En la UGEL Morropón se determina que existe una relación significativa, moderada y positiva entre el plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral de los empleados.
- Se ha determinado que existe relación significativa y positiva entre el plan de desarrollo de personas con la calidad de trabajo, iniciativa de los trabajadores, con las relaciones humanas y con el logro de metas de la UGEL Morropón en el año 2019.

Coral, (2019), en su tesis titulado *“El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud-Leoncio Prado de Tingo María-2017”*, presentado a la Universidad Nacional Agraria de la Selva, para optar el título profesional de Licenciada en Administración, realiza la investigación planteando el siguiente objetivo general, determinar la relación existente del proceso de personal con la satisfacción laboral de los empleados en la Red de salud de Tingo María 2017. Realiza la investigación aplicando un estudio del tipo básica, en un nivel relacional. Así mismo desarrolla empleando el método descriptivo correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental de corte transversal y la medición del proceso de desarrollo de personal lo realiza con el instrumento de la encuesta en una población y muestra de 62 trabajadores. Finaliza el estudio con las siguientes conclusiones principales:

- Según los datos estadísticos obtenidos se encontró que hay una relación moderada entre el proceso de desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la institución en estudio.
- Se determinó que en la organización la gestión de desarrollo de personal es deficiente, la falta de capacitación, clima laboral, reconocimientos por su desempeño se refleja en la falta de motivación de los empleados.

Rodriguez, (2019), da a conocer la tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública a la Universidad Cesar Vallejo con el título *“Las buenas prácticas de gestión y la satisfacción del usuario de la UGEL 06 en el año, 2018”*. Planteando como objetivo general, demostrar si las buenas prácticas de gestión influyen en la satisfacción del usuario de la UGEL 06 en el año 2018. Por otra parte, como objetivos específicos detalla si las dimensiones de liderazgo, política y estrategia, personas de las buenas prácticas de gestión, alianza y recurso, influyen en la satisfacción del usuario de la UGEL 06 en el año 2018. Seguidamente desarrolla la investigación con un enfoque

cuantitativo de tipo ex post facto, con un nivel explicativo correlacional, aplicando así la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario en una población de 28 trabajadores de la institución. En consecuencia, llega a las conclusiones siguientes:

- Existe un nivel aceptable de 85% de la gestión de las buenas prácticas en la UGEL 06 en el año 2018.
- También con respecto a la satisfacción del usuario existe un nivel de aceptación buena representado en un 87% para el año 2018.
- Con respecto a las dimensiones mencionadas y relacionando con la satisfacción del usuario se determina que hay una relación directa y positiva que se demuestra en la evaluación de la correlación.

Internacionales.

Hermosilla, (2016) en su tesis titulado *“Eficacia del programa de desarrollo personal (PDP-CL) en docentes de segundo año medio en el Colegio Concepción de Chillan”* presentado a la Universidad del Bío-Bío Chile para optar el grado de Profesor de enseñanza media en Educación Matemática, plantea como objetivo general de evaluar la eficacia del programa de desarrollo personal en la versión chilena en los docentes de segundo año de educación media. Así mismo entre los objetivos específicos señala en implementar, comparar las competencias de los docentes. Para tal efecto la investigación se analiza en una metodología cuantitativa, con un diseño cuasi-experimental elaborado antes y después del test. La población en la cual aplican el estudio es a docentes. El instrumento es de recolección de datos en base a cuestionarios de auto concepto, percepción personal y autoeficacia. Como resultado de esta investigación llegan a las siguientes conclusiones:

- El programa de desarrollo de personal elaborado en esta tesis favoreció al desarrollo de habilidades emocionales de docentes por lo que resulta ser un buen aporte a la educación de los estudiantes de educación media.
- El programa de desarrollo de personal en sus variables de autoeficacia, autoestima, auto concepto y valor intrínseco, tiene una relación directa y positiva con el desarrollo personal de los docentes.
- Consecuentemente de las anteriores conclusiones se determinó mediante la estadística, una disminución significativa de la variable ansiedad analizado en el estudio.

Hernando, (2016), en la tesis de maestría en Administración de Negocios, titulada: **“Las buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones de Mar del Plata”**. Defendido ante la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, detalla como objetivo general, determinar las buenas prácticas aplicado a la gestión de recursos humanos en las Organizaciones públicas y privadas de Mar del Plata. Cabe mencionar que entre los objetivos específicos plantea en determinar la importancia del desarrollo de las competencias del personal en las Organizaciones públicas y privadas en estudio. Ante lo planteado desarrolla la investigación analizando en un marco teórico con análisis bibliográficos referente al tema, también con la herramienta de la encuesta y el instrumento del cuestionario con preguntas cerradas y con los análisis estadísticos determina los resultados del trabajo en campo. La población en estudio se realizó en 51 Organizaciones los cuales tiene actividades de servicios, comercio, industrias, organizaciones sin fines de lucro, las encuestas se realizaron entre 50 a 200 personas trabajadoras. Llegando así a las siguientes conclusiones:

- La mayoría de las Organizaciones del sector en estudio tienen una buena gestión de recursos humanos.

- En toda las Organizaciones se determinó que las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos se basan en la eficiencia de sus trabajadores, en el perfil, en las competencias necesarias y así lograr los objetivos planteados.
- Sin embargo, también se determinó que la mayoría de las Organizaciones no dan importancia a las capacitaciones de sus empleados ya que para la gerencia no es prioridad esta inversión.
- La evaluación de desempeño de sus servidores lo realiza el superior inmediato y en pocos casos el área de Recursos humanos.

Bravo, (2017), sustenta la tesis *“Liderazgo Pedagógico y buenas prácticas de gestión escolar en Colegio Municipal de la VI Región, Chile”* ante la Universidad Pontificia Católica de Chile para optar el grado académico de Magister en Educación mención Dirección y Liderazgo. Iniciando la investigación con el objetivo general de identificar características de Liderazgo pedagógico que ejerce el Director del Colegio en estudio para la buena dirección, en la conducción del Proyecto educativo institucional. Como objetivos específicos plantea distinguir las competencias profesionales y las buenas prácticas de gestión escolar que desarrolla la Dirección Institucional para que sirva de modelo en otras instituciones. La investigación se desarrolla en un diseño metodológico, con un enfoque cualitativo basado en acontecimientos, acciones, normas y valores. El instrumento utilizado es la entrevista a funcionarios desde la dirección hasta los profesores que se cuantifica en una población de diez personas. Finalmente da a conocer las siguientes conclusiones:

- Se ha identificado que el Director del Colegio Municipal posee competencias que le avalan para desempeñar el cargo y liderar la gestión pedagógica de la Institución educativa.

- Con respecto a los logros referidos a las buenas prácticas de la gestión escolar, se identificó que el Director presenta la habilidad para detectar las necesidades del colegio. Por lo que desarrolla un sistema de capacitaciones a los docentes para actualizar los conocimientos y aplicar en las enseñanzas del alumnado.
- La dirección promueve el trabajo en equipo de los docentes, ya que realiza reuniones técnicas, consejos de profesores, para plantear y cumplir los objetivos de la institución.
- Por la buena gestión de liderazgo y buenas prácticas que se ejerce, el colegio Municipal de la VI Región se identifica como una de las mejores instituciones haciéndose acreedor de la Excelencia Académica por parte del Ministerio de Educación de Chile.

2.2. Bases Teóricas

Variable Plan de desarrollo de personas

Chiavenato, (2009), en su libro Gestión de talento humano define al desarrollo de personas como parte de la educación que se orienta al futuro, dicha actividad aplicado a los procesos de formación de la personalidad logra mejorar la capacidad de comprender e interpretar los conocimientos para vincular un buen desarrollo personal. De tal manera que relaciona al desarrollo como un crecimiento personal compuesto por experiencias donde se obtiene el crecimiento profesional. (p. 414).

Así mismo da a conocer métodos o técnicas que influyen en el desarrollo de las personas para incrementar las habilidades dentro de las labores o puestos de trabajo, que son:

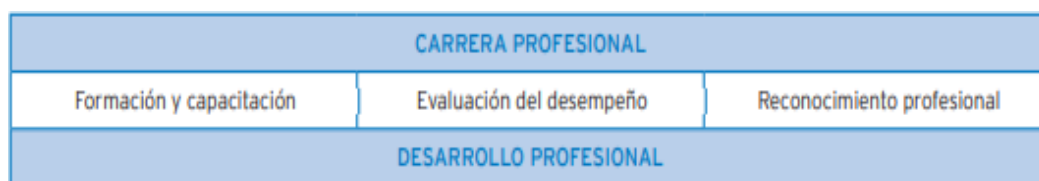
1. **La rotación de puestos**, son situaciones en la cual los empleados realizan cambios de puestos de trabajo en una institución con el fin de obtener experiencias en otros temas, aumentar sus habilidades y desarrollar nuevas ideas. Esta rotación puede ser mediante un ascenso temporal o un cambio a corto plazo. (p. 416).

2. **Puestos de asesoría**, este método consiste en brindar a un personal con buen potencial, de trabajar como asistente de un Gerente o equipo de asesores, con el fin de adquirir conocimientos de alta dirección. Este puesto puede ser provisional y con supervisión y apoyo de un administrador. (p. 416).
3. **Asignación de comisiones**, es la técnica en la cual permite a un personal ser asignado en participar en comisiones de trabajo, en donde pueda investigar o identificar situaciones de cambios y proponer soluciones, tomar decisiones para una mejora en el área de trabajo o de la organización. Este le permite en relacionarse con personas de experiencia en la organización y el puesto puede ser temporal. (p. 417).

Los métodos que se puede aplicar para el desarrollo de personal fuera del trabajo son los siguientes:

1. **Participación en cursos y seminarios externos**, es considerado como un método tradicional de adquirir nuevos conocimientos, habilidades conceptuales y analíticos y se adquiere en la participación de cursos, seminarios internos con consultores de gran experiencia. Esto puede ser presencial o virtual como se estila actualmente. (p. 417).
2. **Ejercicios de simulación**, es un método o técnica aplicado a realizar ejercicios de simulación de empresas, en la cual se incluye problemáticas, estudios de casos, en la cual la persona detecta, analiza, plantea soluciones, esto con la ayuda de personal con experiencia que les orienta y capacita en los juegos de tipo empresarial. (p. 417).
3. **Capacitación fuera de la empresa**, este es el caso más común que aplica la mayoría de las organizaciones, ya que envían personal para ser capacitados externamente por empresas de especialización. Tal es así que consiguen obtener personal con nuevas habilidades, con actitudes y comportamientos diferentes a la organización donde trabajan para aplicar trabajos en equipo y mejorar los objetivos. (p. 417).

Embid et al., (2012), en el libro gestión por competencias en el sector público, fundamenta al desarrollo personal como desarrollo profesional considerando como un modelo efectivo para la formación de los funcionario públicos, incorporando un sistema de desarrollo profesional basado en las competencias profesionales sin cambiar el puesto de trabajo, que significa un desempeño en la calidad del trabajo, cambio de cultura de la organización, cumplimiento de los objetivos y con el desarrollo profesional de los empleados conseguir la motivación y el compromiso con la organización. Para tal fin aplican tres pilares básicos en este sistema de carrera horizontal que son: la formación y capacitación, evaluación de desempeño y reconocimiento profesional. (p. 79).



Fuente: Embid et al., (2012, p. 79)

Dimensiones del Plan de desarrollo de personas

Tomando en cuenta la aplicación de los tres pilares básicos en la carrera profesional, desarrollaremos como dimensiones en la presente investigación.

Dimensión Formación y Capacitación

Estos elementos que en realidad no son lo mismo, tienen un mismo fin ya que están referidos a la educación y entrenamiento, tal es así que la capacitación está orientado a obtener conocimientos sobre algún área y obtener una habilidad específica, la formación es más profundo, ya que aparte de adquirir las habilidades busca un cambio en las actitudes de la persona y su formación es integral sobre el tema.

Chiavenato, (2009), en el libro de Gestión de talento humano, define a la capacitación como un proceso de preparación de uno o grupo de personas en desarrollar cualidades y puedan desempeñarse con productividad, creatividad e innovación para

contribuir en el cumplimiento de los objetivos de una organización. Este proceso suele ser necesario en las instituciones de diferentes rubros ya que le permite al personal capacitado en contribuir con la producción, servicio y enriquecer la formación del patrimonio intelectual de la organización. (p. 371).

Del mismo autor, en relación a obtener habilidades y desarrollar comportamientos con la formación y la capacitación, muestra cuatro tipos o etapas que intervienen en este proceso de formación y capacitación, que son:

1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación

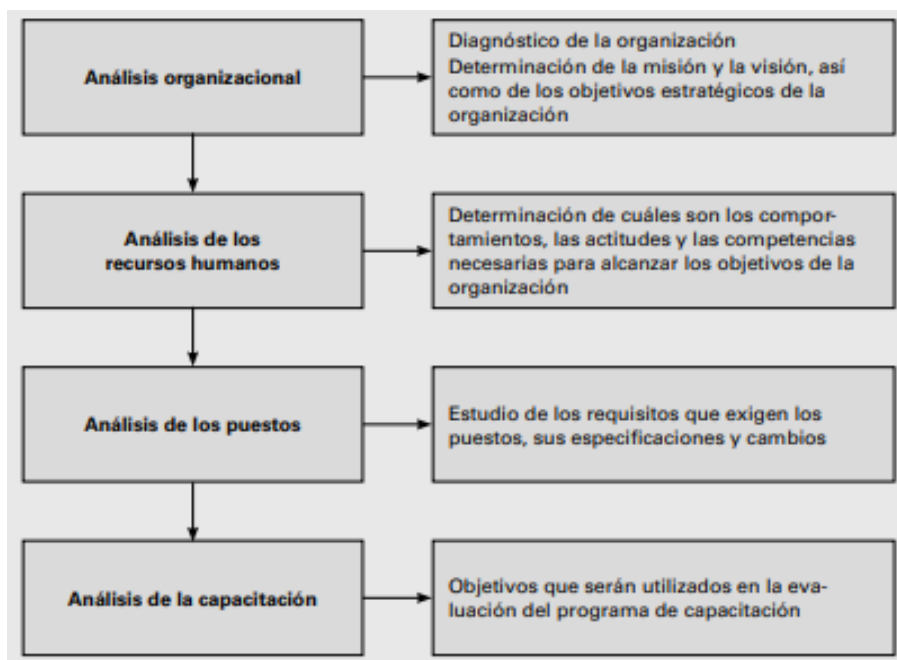
Es un procedimiento que consiste en realizar un inventario de las carencias o necesidades que se requiere en el área de trabajo o en forma general en la institución, el objetivo de este diagnóstico es de identificar las divergencias referidas a lo que es y lo que debería ser, por lo tanto, consistiría en elaborar un reporte de necesidades y temas de capacitación para generar conocimiento y obtener supervivencia o competitividad en el presente o futuro de la institución. (p. 378).

También manifiesta que se puede establecer estrategias para determinar las necesidades de capacitación empleando los siguientes métodos:

- Evaluar el proceso productivo de la institución, identificando actividades críticas, costos altos en los procesos, debilidades en el desempeño de las personas.
- Valorar la expresión directa del personal que consideran necesarias para desenvolverse bien en sus actividades, tener más información y ganar habilidades.
- Desarrollar una visión futurista en la organización, generando nuevos procesos y usando nueva tecnología que lleva a la necesidad de capacitar al personal

para adquirir nuevas habilidades, destrezas en las actividades y competencia personal.

Como complemento a lo mencionado, se puede elaborar un inventario de las necesidades de capacitación analizando cuatro niveles específicos tal como se muestra en el siguiente cuadro:



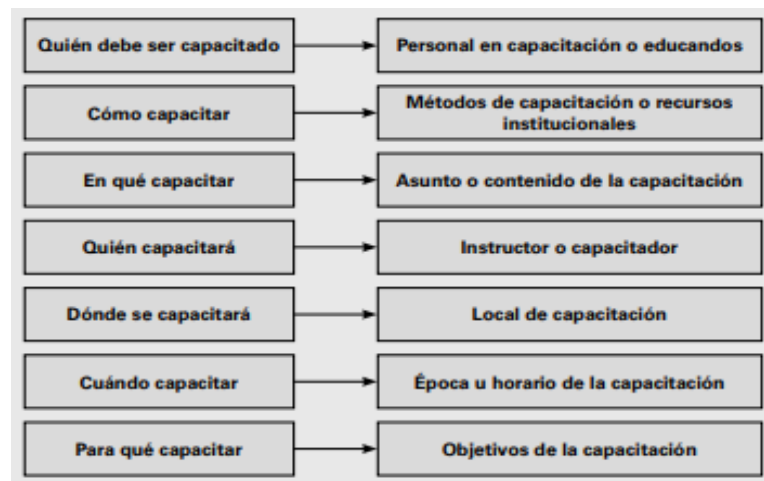
Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 379)

2. Diseño del programa de capacitación

Consiste en desarrollar las acciones para capacitar, planteando un programa bien estructurado, integro que cubre todas las necesidades. Para lo cual se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- Personal a capacitar.
- Método de capacitación, recursos personales o de la institución.
- Contenido de la capacitación.
- Personal o profesional a capacitar.
- Lugar donde se llevará a cabo la capacitación.
- Determinar el número de sesiones, fechas y tiempo.

- Objetivos que tendrá el tema de la capacitación.



Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 381)

3. Aplicación del programa de capacitación

En esta etapa se toma en cuenta el modo en que se va a transmitir la capacitación, el instructor o expositor es el que se responsabiliza de esta etapa, ya que determinara la ejecución y dirección del programa. Las capacitaciones se pueden llevar a cabo directamente en el área de trabajo, en salas de capacitación o virtuales. (p. 381-383).

De tal modo Chiavenato describe el desarrollo de las capacitaciones de acuerdo al lugar del dictado:

- Dictado en el puesto de trabajo, en esta se imparte información, conocimientos, rotación de actividades, quienes son dirigidos por un profesional con experiencia conocedor del área de trabajo, obteniendo así nuevas habilidades, identificación de tareas críticos y soluciones inmediatas.
- Dictado en un salón de reuniones, en este caso el instructor describe el tema aplicando cierta tecnología de visualización a un grupo de personas. Que luego concluye en una interacción de preguntas, discusiones o actividades relacionados al puesto de trabajo.

Adicionalmente en el siguiente cuadro presenta como complemento de lo mencionado de algunas técnicas a usarse en los programas de capacitación:

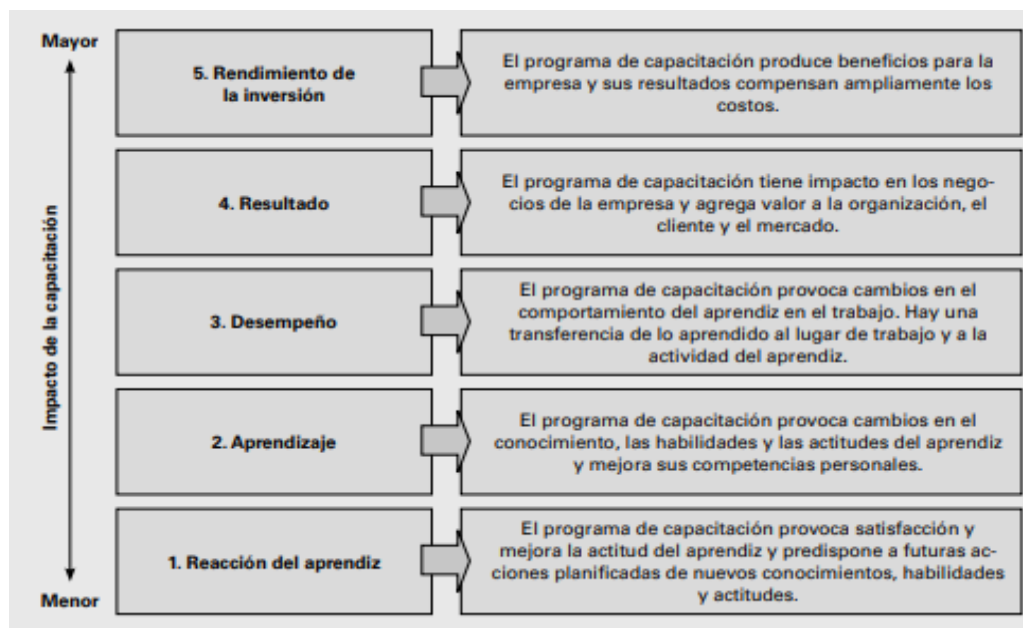


Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 385)

4. Evaluación de la capacitación.

Esta etapa representa el resultado y el cumplimiento del objetivo de la capacitación o tema específico que se ha realizado. (p. 387). En suma, se debe considerar cuatro criterios básicos:

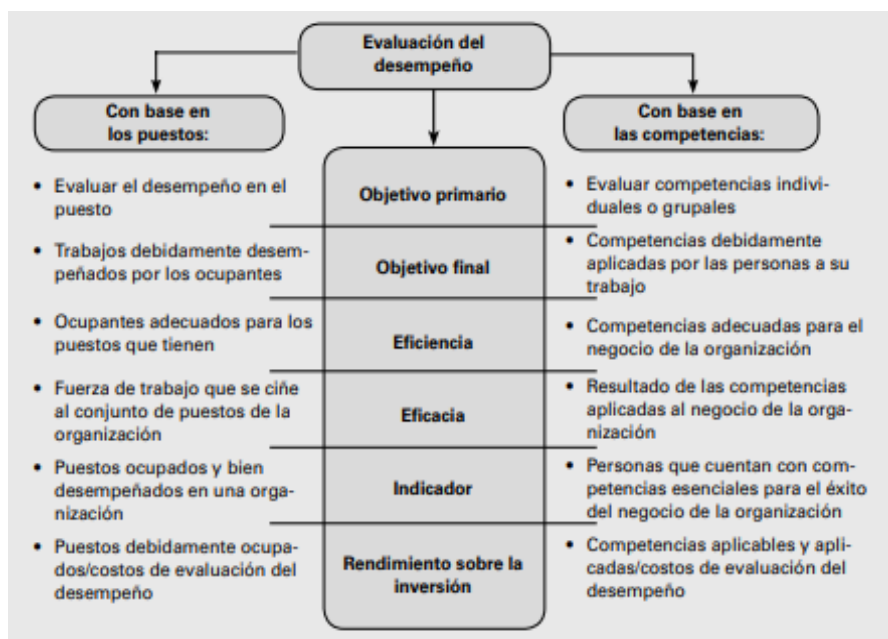
- Reacciones referentes a la calidad de la exposición y contenido del mismo.
- Aprendizaje obtenido, incremento de habilidades y conocimientos.
- Comportamiento hacia los cambios y variaciones de las actividades que realizaba, compromiso y responsabilidad ante la supervisión.
- Costo invertido en el programa de capacitación y el beneficio a futuro.



Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 389)

Dimensión Evaluación del desempeño

Chiavenato, (2009), en el capítulo 8 del libro Gestión del talento humano, define a la evaluación del desempeño como un proceso de calificaciones sistemáticos que se realiza a cada personal de una organización, determinando así la eficiencia de su labor en la actividad que realiza, evaluar el cumplimiento de los objetivos, medir los resultados obtenidos en un tiempo determinado, para juzgar su competencia, aportación y compromiso de su trabajo en beneficio de la institución. También este proceso es considerado como evaluación de méritos, de eficiencia individual o grupal, informe de avances, que cada organización lo maneja en forma diferente, pero con el mismo fin de determinar luego resolver los problemas en el desempeño de la actividad, de tal manera, mejorar la calidad de la producción o servicio y la calidad de vida en la organización. Cabe mencionar que esta evaluación de desempeño puede realizarse en base a dos términos de calificación que son: el desempeño en el puesto de trabajo y las competencias con que aporta a la empresa. (p. 246-247).



Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 247)

De la misma fuente, describiremos como indicadores tres factores importantes que se toma en cuenta en este proceso de evaluación de desempeño:

1. Objetivo de la evaluación de desempeño

La finalidad de la evaluación de desempeño en una institución es el de medir el potencial, el rendimiento y el comportamiento de su personal en el desarrollo de sus actividades, de tal manera que se estandarice criterios, manuales o procedimientos para evaluar la producción o el servicio, según el rubro de la organización. (p. 246-247).

Las razones por la cual las empresas dan importancia a la evaluación son:

- *Recompensas*, la evaluación de desempeño determinan juicios sistemáticos para realizar aumentos de sueldos, transferencias, promociones o en algunos casos despidos según la evaluación de méritos.
- *Realimentación*, de acuerdo a la percepción evaluado al personal en su actividad, la institución programa retroalimentación de procedimientos y temas para mejorar su desempeño y competencias.

- *Desarrollo*, dicha evaluación permite a cada personal o grupo de personas identificar sus fortalezas y debilidades en las actividades que realizan, para luego buscar la corrección necesaria por medio del entrenamiento.
- *Relación*, el proceso de evaluación de desempeño les permite relacionarse y comunicarse al gerente con los empleados y con sus pares respectivos.

2. Responsable de la evaluación de desempeño

Desde el punto de vista de la importancia de tener una evaluación de desempeño, el mismo personal y los directivos se interesan por la evaluación respectiva, esto porque buscan reducir la incertidumbre de la acción en sus labores y obtener la conformidad en el proceso en general. Generalmente el área de recursos humanos es el que determina el proceso de evaluación, regulado por los altos directivos de la organización, pero lo ideal que hoy en día están estilando las empresas modernas es la autoevaluación de desempeño, tal es así, cada persona se evalúa constantemente tomando en cuenta ciertos criterios y parámetros para mejorar su eficiencia y eficacia en sus labores, permitiéndole mejorar su potencial. (p. 249).

Sin embargo, mencionaremos a los responsables que establecen la evaluación de desempeño, según como lo clasifica el autor del libro:

- *Evaluación por el Gerente y recursos humanos*, como parte de la alta directiva de la organización el gerente de la organización determina el proceso de evaluación de desempeño, tal es así que, en coordinación con el área de recursos humanos, proyecta, desarrolla el plan de evaluación sistemático, de tal manera que el staff de recursos humanos controla, realiza el seguimiento a la hora de ejecutarse dicha actividad, luego procede a rendir cuentas de lo obtenido a la gerencia. (p. 250).

- *Evaluación por el personal y el gerente*, como se ha mencionado el interés de ser evaluado lo tienen el personal y el gerente, entonces esta clasificación se viene implementando en las organizaciones, de tal manera se lleva a cabo en una actividad de interacción de las dos partes; el gerente brinda al personal recursos tales como orientación, información, asesoría, entrenamiento, equipos, objetivos y metas, para que el colaborador realiza su labor, obtiene resultados, evalúa su desempeño, buscando la mejor producción o brindar el buen servicio en la organización. (p. 250).
- *Evaluación de 360°*, en este caso la responsabilidad de evaluar y ser evaluado recae sobre un grupo de personas que se inicia en el gerente de la organización, los pares, los jefes de áreas, empleados, los clientes internos y externos, considerándose a esta evaluación con más beneficio por que se obtiene información diferente proveniente de varios criterios personales, de tal manera sirve para adaptarse a observaciones, demandas y sugerencias que recibe de todo su entorno de la organización y entes externos. Cabe mencionar que para este tipo de evaluación se debe tener una mentalidad abierta y centrada, ya que al recibir diversas críticas buenas o malas se debe mantener una posición estable. (p. 250).

3. Métodos de evaluación de desempeño

Escalas gráficas, es uno de los métodos tradicionales que se realiza en la evaluación de desempeño, para esto se crea un cuadro con reglones verticales y horizontales, de tal manera que se plasman los criterios principales a ser evaluados, tales como: habilidades, comportamiento y metas o resultados. Debajo de cada criterio se señalarán los factores que definirán los grados de dimensión que representa al evaluado su calificación, malo, tolerante, regular, bueno, excelente. (p. 253).

Habilidades/capacidades/ necesidades/rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto Conocimiento del negocio Puntualidad Asiduidad Lealtad Honestidad Presentación personal Buen juicio Capacidad de ejecución Comprensión de situaciones Facilidad para aprender	Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad Actitud e iniciativa Personalidad Soltura	Cantidad de trabajo Calidad del trabajo Atención al cliente Satisfacción del cliente Reducción de costos Rapidez de soluciones Reducción de subterfugios Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipamiento Cumplimiento de los plazos Enfoque en los resultados

Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 254)

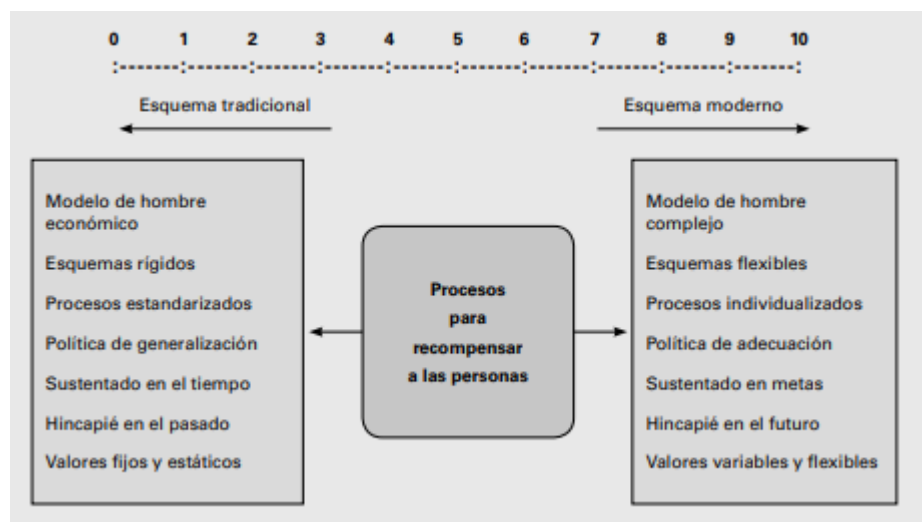
Investigación de campo, es el método completo que se toma en cuenta para la evaluación de desempeño, está dirigido directamente al personal o grupo de personas en su área de trabajo, para lo cual usan el instrumento de la entrevista que realiza la dirección de recursos humanos y el gerente o jefe de área. El desarrollo de este método se inicia con el llenado de un formulario para cada trabajador según criterios referentes a la actividad, luego analizados comparando con los procedimientos de trabajo y se finaliza con la determinación de los resultados y el seguimiento a las observaciones o no conformidades. (p. 255-256).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
Nombre: _____ Puesto: _____ Departamento: _____	
1. ¿Qué puede decir respecto del desempeño del trabajador? 2. El desempeño fue: * Muy satisfactorio* Satisfactorio* Insatisfactorio	
Evaluación inicial	3. ¿Por qué fue insatisfactorio/satisfactorio el desempeño? 4. ¿Qué motivos pueden justificar ese desempeño? 5. ¿Se asignaron responsabilidades al trabajador? 6. ¿Por qué el trabajador tuvo que asumir esas responsabilidades? 7. ¿Tiene cualidades y deficiencias? ¿Cuáles?
Análisis complementario	8. ¿Qué tipo de ayuda recibió el trabajador? 9. ¿Cuáles fueron los resultados? 10. ¿Necesita entrenamiento? ¿Ya ha recibido entrenamiento? ¿Cómo?
Planificación	11. ¿Qué otros aspectos del desempeño son notables? 12. ¿Qué plan de acción futura recomienda al trabajador? 13. Indique, por orden de prioridad, dos sustitutos del empleado. 14. ¿Hubo sustitución a partir de la evaluación anterior?
Seguimiento	15. ¿Qué evaluación adjudica a este trabajador? ¿Por encima o por debajo de la norma? 16. ¿Este desempeño es característico del empleado? 17. ¿Se le comunicaron al trabajador sus deficiencias? 18. ¿El trabajador recibió nuevas oportunidades para mejorar?

Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 256)

Dimensión Reconocimiento

Chiavenato, (2009), define como recompensa, retribución, premio, que son elementos fundamentales para motivar e incentivar el desempeño de un empleado en una institución, siempre cuando se llegaron a cumplir con ciertos objetivos en satisfacción de la organización. Los sistemas de reconocimiento que aplican las organizaciones son variables, tradicionales y flexibles con tal de incentivar y continuar trabajando, entre lo tradicional se menciona el *homo económico*, lo cual se basa en el incentivo salarial, incrementar el sueldo generalmente después de un tiempo de trabajo digamos anual y en forma general a todos los trabajadores sin tomar en cuenta el desempeño. Sin embargo, el sistema moderno es complejo ya que el reconocimiento se realiza por varios incentivos, salarial, crecimiento profesional de acuerdo a las metas obtenidas, son personalizados en base al desempeño particular. El fin de esta recompensa es atraer, retener y motivar a los funcionarios o empleados de la organización. (p.278-279).



Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 279)

Reconocimiento por remuneración

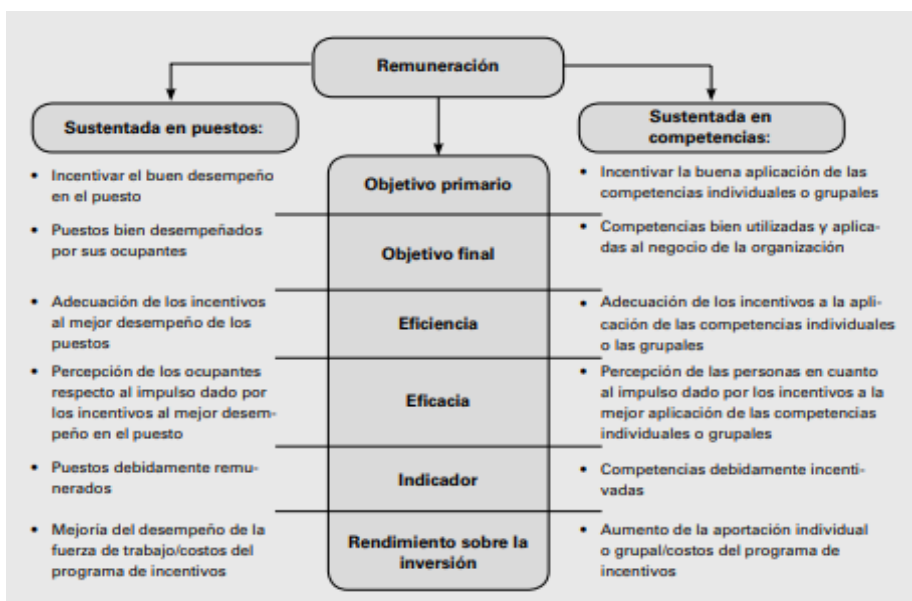
También denominado salario, representa una retribución o pago en dinero que da el empleador a sus empleados en función al puesto de trabajo que ocupa, que puede ser temporal o por un periodo determinado, generalmente son mensuales y en algunos casos

el salario es por horas, de tal modo la remuneración es considerado como reconocimiento o recompensa que un empleado recibe por el desempeño de su trabajo en una organización, en esta incluye la remuneración básica, los incentivos laborales y la remuneración de prestaciones. Por lo tanto, esta retribución considera tres aspectos relacionados a la organización y al empleado que son:

Es un pago por la realización de un trabajo, determina una jerarquía al trabajador en la organización, contribuye al sustento familiar de la persona, genera una inversión y costo a la organización. (p. 283-286).

Reconocimiento por incentivos

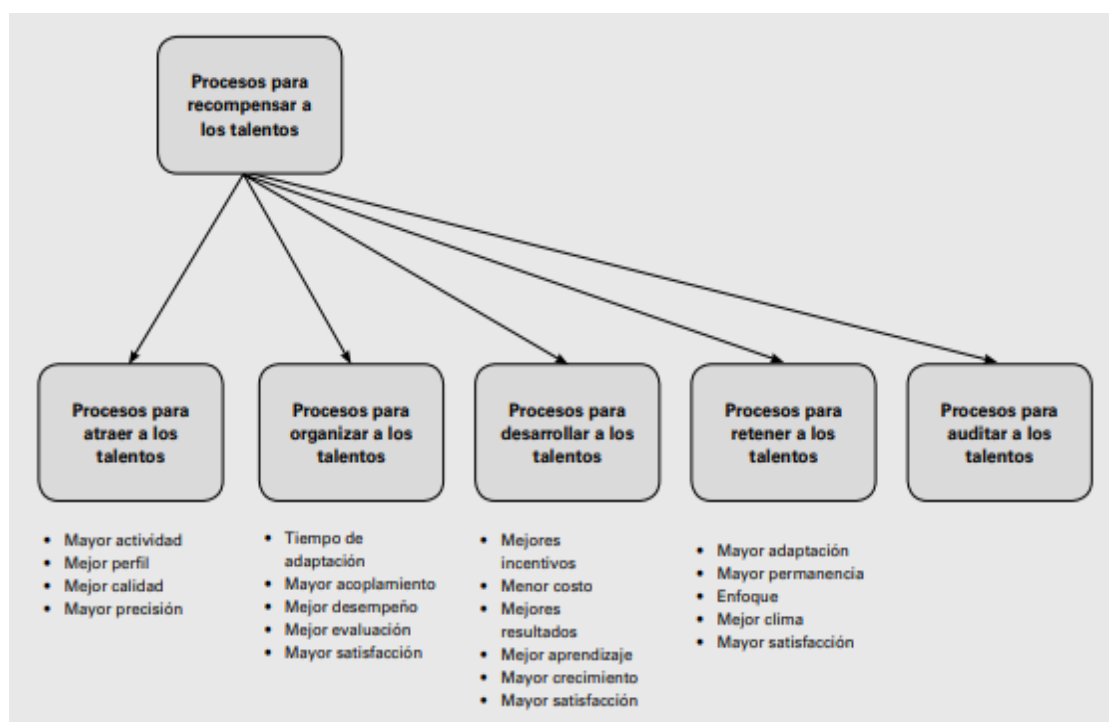
Es considerado como una gratificación en dinero a parte de su sueldo del trabajador, lo cual les representa un intercambio de aportaciones, el empleado brinda su trabajo, esfuerzo, rendimiento y el empleador le retribuye por el logro de su producción o servicio brindado. Esto representa que el comportamiento de una persona es valorado por la organización y consecuentemente las personas procuran desempeñarse proactivamente en sus actividades para obtener dicha recompensa de incentivos y se obtiene una mejora en las relaciones de empleado y empleador. (p. 318).



Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 319)

Reconocimiento por prestaciones y servicios

Son considerados como una variedad de gratificaciones y recompensas que otorga una organización a sus empleados adicionalmente a su sueldo. Representan todo un grupo de beneficios que les permite a los trabajadores vivir cómodamente sin preocupaciones, tales como, asistencia médico familiar, seguro de vida, transporte y alimentación subsidiada, pagos por antigüedad de servicio y pensión de jubilación. En algunas instituciones los benéficos al personal de alto cargo están incluidos, la renta de un auto con o sin conductor, educación para los hijos, ingresos a club privados, tarjetas de crédito, etc. Consiguiendo la organización la retención de los talentos y mejorar su producción o servicios. Este tipo de reconocimiento son considerados también como parte de la legislación laboral que emite un gobierno, así mismo es parte de las exigencias del sindicato en negociaciones con la empresa, por otro lado, son deducciones a los impuestos gravados de las obligaciones tributarios que considera la empresa y la competencia entre organizaciones de mantener líderes en su producción. (p. 345).



Fuente: (Chiavenato, (2009, p. 361)

Variable Buena prácticas de gestión

Eróstegui, (2011), en el libro de buenas prácticas laborales (BPL) en un contexto de cambio, menciona que el concepto de BPL son acciones coherentes que está relacionado a las experiencias de una gestión en el área de recursos humanos, que se manifiesta con buenos resultados, orientándose a soluciones efectivas de una mejora de desempeño y son propios de las instituciones empresariales y públicas. La Organización Internacional del trabajo (OIT) da referencia, que para obtener un desarrollo en la fuerza laboral es necesario que los empleadores privados y públicos deben adoptar buenas prácticas laborales que les permite tener un desarrollo social relacionado a la protección de los trabajadores y que garantizaría buen desempeño y buena producción. (p. 33).

La percepción jurídica, da referencia que el cumplimiento de las normativas laborales en las organizaciones, relacionan las buenas prácticas laborales, ninguna empresa privada o pública no podrá ser competitiva y no certificar en la buena práctica laboral si no cumple las leyes laborales que avala al trabajador. (p.34).

El clima laboral, es una dimensión que menciona el autor, al desarrollo del personal dentro de su entorno de trabajo el cual influye en la satisfacción de realizar sus actividades de acuerdo al medio donde trabaja para obtener buena producción. Dicho clima organizacional se desarrolla en ciertos factores tales como, el liderazgo, supervisión democrática, medios de comunicación entre el empleador y el empleado, sistema de promociones, remuneraciones, apoyo social, etc. (p.34-35).

Beneficio a los trabajadores, está referida a que la implementación de una gestión de las buenas prácticas laborales es un factor importante para beneficiar a los empleados, lo cual lo proponen las fuerzas sindicales y es más lo avala la OIT que una buena práctica laboral permite la protección al trabajador ya que definiéndose como un derecho de principio y

respeto en la Constitución y la declaración de la OIT, garantiza el bienestar en los trabajadores y en el progreso en las organizaciones. (p. 35).

Dimensiones de las buenas prácticas de gestión

Dimensión Liderazgo

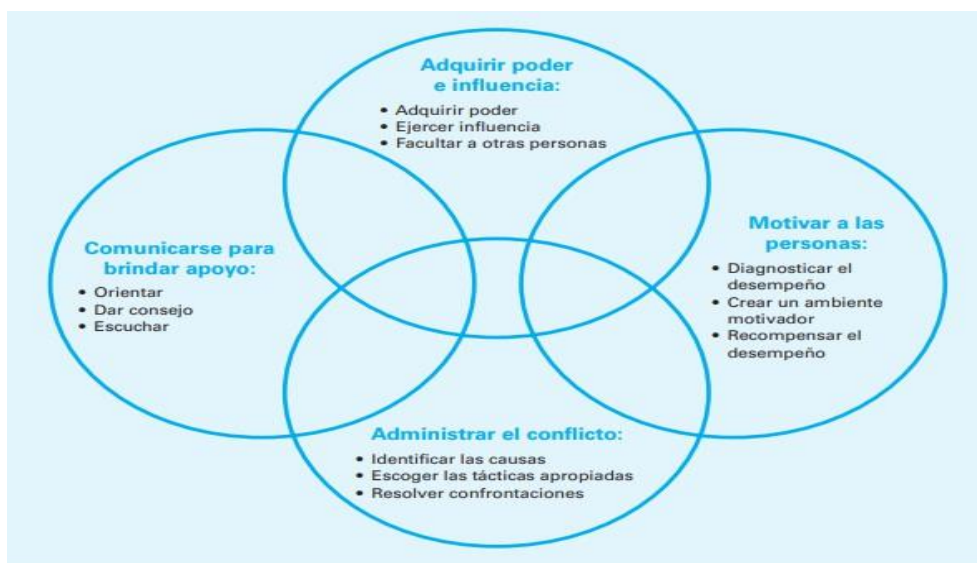
Chiavenato, (2009), del libro Comportamiento organizacional, define al liderazgo como cualidades que posee una persona para dirigir a grupos de personas, estas cualidades pueden ser la inteligencia, el coraje, la astucia, la buena comunicación, que les permite administrar con motivación a su personal para involucrarse en sus actividades y conseguir el éxito en la organización. (p. 343).

Así mismo el modelo de líder en una organización se basa en ciertas habilidades básicas, que son:

Habilidades de carácter, en esta fase el líder demuestra integridad en los conocimientos de la administración de la empresa, es congruente con sus acciones, es responsable y equilibrado.

Habilidad de relacionarse, en este sentido el líder se caracteriza por ser comunicativo, los acuerdos y la solución de problemas lo realiza con el consenso, el dialogo entre los empleados de la institución. Por otro lado, determina el modo de comunicarse ya sea escrito u oral, transmitiendo así experiencias, información, asesoría a su personal.

Habilidades de mediación y decisión, en esta fase el líder demuestra dar solución a conflictos con la honestidad y la empatía y por otro lado actúa como mediador para motivar e involucrar a los empleados en tomar decisiones para desarrollar conocimientos, capacidad y talento humano. (p.346).



Fuente: Chiavenato, (2009, p. 347)

Del mismo autor tomando en cuenta la teoría del comportamiento se identifica tres estilos principales de liderazgo que son:

Líder autocrático, representa a una persona con una personalidad dominante, que toma propias decisiones y comunica a su personal para que lo cumpla, se caracteriza por ser autoritario y centraliza poder.

Líder Liberal, se caracteriza por dejar en libertad las decisiones de sus trabajadores, es deficiente en la supervisión y no realiza evaluaciones de las actividades.

Líder democrático, en este caso el líder dirige al grupo de trabajadores con criterio y realiza participación, discusión de los temas referentes a las actividades para un mismo fin del buen servicio o producción. (p. 350).

Dimensión Políticas y Estrategias

Buiza et al., (2010), en base a estudios de implementación de modelos de calidad de servicios en empresas públicas de España, desarrolla el libro de buenas prácticas de gestión en administración del sector público. En donde describe a la política y estrategias como a la identificación de necesidades de los grupos de interés para poder operar en las actividades que realizan, elaborando así un plan de trabajo con objetivos,

directivas y documentos que les permita materializar la estrategia en el tiempo planteado. (p. 34).

La mayoría de las organizaciones que participaron en este estudio enfocaron las políticas y estrategias en lo siguiente:

- Estadísticas de necesidades del sector.
- Evaluación de planes que se están ejecutando.
- Encuestas de satisfacción al cliente y al personal.
- Reclamos y sugerencias de atención al cliente.
- Asistencias técnicas de acuerdo al servicio que brindan.
- Programa de seminarios, encuentros, foros.

En efecto dichas estrategias son analizadas y evaluadas de acuerdo a los indicadores de rendimiento, para lo cual las organizaciones dan a conocer el manejo de su información de la siguiente manera:

Indicadores internos, son seguimientos de los objetivos, evaluaciones, indicadores de procesos de acuerdo a sus actividades de la organización, para definir la planificación de cambios, mejora en los procesos o servicios.

Aspectos legales, analizan las normativas, requisitos legales nacionales, aplicados a la actividad de la organización.

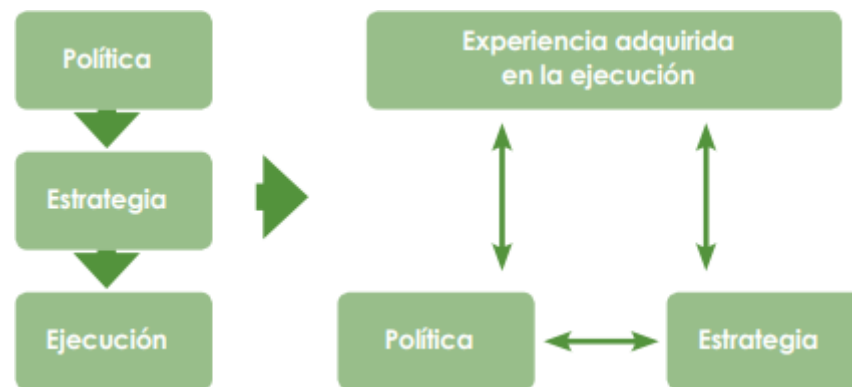
Sociales y ambientales, realizan el análisis de aspectos e impactos ambientales de los procesos, dan importancia a la responsabilidad social.

Imagen externa y tecnología, llevan a cabo el análisis de los medios de información de asociados y clientes de la prestación de servicios, aplicando la tecnología.

En tal sentido las políticas y estrategias luego de ser desarrollados, revisados y actualizados se informa debidamente a los grupos de interés de tal manera que estén enterados de los

logros y planes a futuro. Esta comunicación se realiza mediante mapas de proceso, jornadas, conferencias, seminarios, página web o reuniones programadas. (p. 35-53).

Organización Panamericana Mundial, (2018), elabora el libro de manual para la elaboración de políticas y estrategias nacionales, para mejorar la calidad de atención en centros de salud, pero como termino general define a la política y estrategia de calidad como una iniciativa que debería tener un país en desarrollar directivas ligadas a las políticas para mejorar la atención en los sectores públicos de un país, centrarse en estrategias de calidad y ejecutar elaborando una hoja de ruta que describe claramente los objetivos, la política, principios para una mejora las atenciones públicas. (p. 11).



Fuente: Organización Panamericana Mundial, (2018, p. 12)

Dimensión Procesos

Buiza et al., (2010), fundamenta que las organizaciones para lograr las buenas prácticas en sus actividades realizan una gestión sistemática de procesos con modelos estandarizados, tales como la gestión de calidad, del medio ambiente y riesgos laborales. Las organizaciones en España antes de desarrollar los procesos, definen un compromiso de calidad lo cual plasman en un documento denominado política de calidad de la organización, luego establecen un sistema de gestión de calidad de tal manera que los procesos a desarrollar son planes, procedimientos y estándares para llevar a cabo un buen servicio de atención y obtener de antemano una mejora continua en sus actividades. Los

responsables de esta gestión son todas las personas que laboran en la organización desde el Gerente hasta el trabajador de todo nivel. (p. 121).

Los procesos que desarrollan en el sistema de gestión que implementan las empresas públicas o privadas son:

- Documentos y registros internos y externos para garantizar el control de los procesos que influyen en la calidad de atención al cliente.
- Misión, visión, valores y objetivos de la organización.
- Procedimientos de los servicios que brinda la institución.
- Indicadores de calidad para la evaluación en cada proceso.
- Auditorías internas y externas de calidad.
- Registro de conformidades y no conformidades de las auditorías.
- Registro de seguimientos a las mejoras continuas.

2.3. Marco Conceptual.

Plan de desarrollo de personas, es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. La educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto.

Rotación de puestos, son situaciones o técnicas que adoptan las empresas para entrenar a sus colaboradores y adquieran experiencias y habilidades en otras actividades dentro de la organización.

Puestos de asesoría, para el plan de desarrollo de personas es la designación de un profesional a la realización de funciones de asistente de Gerencia, con la finalidad de obtener experiencias en funciones administrativas.

Asignación de comisiones, criterios que aplican las empresas para el desarrollo de su personal en estudiar proyectos de trabajos para un adiestramiento en la toma de decisiones.

Formación y capacitación, es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos se dirigen al corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto. Se imparte en las empresas o con organizaciones especializadas en capacitación. Obedece a un programa preestablecido, aplicado mediante una acción sistemática que busca adaptar a la persona al trabajo.

Diagnóstico de las necesidades de capacitación, son procedimientos de identificación de ausencia o deficiencia de conocimientos en la realización de actividades de trabajos. Tal diagnóstico se consigue mediante la evaluación de resultados y entrevistas en competencias, de las personas.

Diseño del programa de capacitación, son etapas sistemáticas de la formulación y ejecución del proceso de capacitación, desde el diagnóstico, medio de enseñanza o dictado y la formación de las personas.

Aplicación del programa de capacitación, es la etapa orientada a la actividad de la transmisión de la capacitación, evaluando los recursos, técnicas y asistencia de personal.

Evaluación de la capacitación, es el análisis de la efectividad de los temas de capacitación dirigida a los trabajadores, donde se evalúa el desempeño laboral antes y después de la capacitación.

Evaluación de desempeño, es el sistema de evaluación al personal de una organización en el cumplimiento de las tareas asignadas de acuerdo a su competencia profesional.

Objetivo de la evaluación de desempeño, es la finalidad que se debe conseguir en la evaluación de desempeño en donde destaca el potencial y rendimiento en la productividad de los trabajadores

Responsable de la evaluación de desempeño, es la designación del o de los responsables que evaluará el desempeño a los trabajadores de todo nivel, generalmente es la gerencia en coordinación con el área de recursos humanos.

Métodos de evaluación de desempeño, son técnicas o modelos que plantea la organización para calificar las actividades de un empleado en su área de trabajo y considerar una calificación en su desempeño.

Escalas gráficas, técnica de evaluación donde utiliza un cuestionario de doble entrada que son los factores de evaluación y los grados de variación de dichos factores.

Investigación de campo, es el método donde se realiza la evaluación en el mismo lugar de trabajo, donde se obtiene datos in situ, sin manipulaciones por lo que se determina como una evaluación real en el tiempo.

Reconocimiento, es la recompensa que mejora la motivación y estímulo por un logro de conseguir un objetivo o una tarea, lo cual tiene un impacto positivo hacia la persona y la cultura de la organización.

Reconocimiento por remuneración, está dirigido al reconocimiento económico por una jornada de trabajo que realiza el empleado en una institución, generalmente es mensual o en algunos casos semanal y que depende del puesto de trabajo.

Reconocimiento por incentivos, es una recompensa económica que recibe un trabajador a parte de sueldo por algún trabajo extra o logro de producción.

Reconocimiento por prestaciones y servicios, son consideraciones que reciben los empleados de una institución como parte de los beneficios a parte del sueldo pactado con

la organización, pueden ser legales como seguros médicos, de vida, alimentación, transporte y en algunos, beneficios particulares.

Buenas prácticas de gestión, conjunto de actividades o acciones laborales que les permite ganar experiencia y mejorar el desempeño y desarrollo institucional.

Percepción jurídica, normas legales que están presentes en las instituciones y están ligadas a las buenas prácticas laborales.

Clima laboral, se define como el ambiente o entorno donde el trabajador desarrolla sus actividades, lo cual influye en su capacidad de producción.

Beneficio de los trabajadores, este concepto está referida a la aplicación de la mejora continua en beneficio de la fuerza laboral, lo cual lo valoran los sindicatos y organizaciones mundiales del trabajo.

Liderazgo, habilidades para conducir un grupo de personas, con ideas innovadoras y motivadoras, capaz de influir en tomar decisiones en bien de una institución.

Políticas y estrategias, plan de trabajo de una organización para operar sus actividades con la seguridad de obtener buenos resultados, cumpliendo con aspectos internos de sus procesos de producción o servicio, así mismo con los aspectos legales de normativas, tomando importancia en las relaciones sociales y ambientales y mantener su imagen institucional.

Procesos, sistemas de gestión que implementan las instituciones para garantizar el conjunto de actividades ligados a su producción o servicio, para lo cual definen la política de trabajo, misión, visión y objetivos para el cumplimiento y compromiso a todo nivel dentro de la organización.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

3.2 Hipótesis Específicas

- El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.
- El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en la Política y Estrategia de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.
- El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Plan de desarrollo de las personas	El plan de desarrollo de las personas es una actividad referida a la educación que se orienta al futuro, donde se aplica los procesos de formación de la personalidad y se logra mejorar la capacidad de comprender e interpretar los conocimientos para vincular un buen desarrollo personal. De tal manera que relaciona al desarrollo como un crecimiento personal compuesto por experiencias donde se obtiene el crecimiento profesional, Chiavenato, (2009).	El plan de desarrollo de las personas considerado también como desarrollo profesional, incorpora un sistema de competencias y que pretende mejorarlo aplicando procesos o pilares básicos que desarrollara su calidad de trabajo, por lo que el estudio se basara en el análisis de las siguientes dimensiones: ● Formación y capacitación ● Evaluación de desempeño ● Reconocimiento profesional	FORMACION Y CAPACITACION	Existe una evaluación al personal para determinar la necesidad de capacitación. Se evidencia que existe un programa de capacitación. Se cumple al 100% con las capacitaciones programadas.
			EVALUACION DE DESEMPEÑO	Se evidencia que el Jefe inmediato está satisfecho con la labor en el área de trabajo. Se evidencia la evaluación del personal por el Jefe inmediato. Se evidencia las correcciones de las no conformidades en la evaluación.
			RECONOCIMIENTO	Se evidencia que el personal trabaja con motivación para cumplir las actividades encomendadas. Se evidencia que el personal está de acuerdo con su remuneración salarial. Se evidencia que el personal está de acuerdo con su remuneración salarial.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Buenas prácticas de gestión	Las buenas prácticas de gestión, son acciones coherentes que está relacionado a las experiencias de una gestión en el área de recursos humanos, que se manifiesta con buenos resultados, orientándose a soluciones efectivas de una mejora de desempeño y son propios de las instituciones	Las buenas prácticas de gestión se hacen necesario en el desarrollo de la fuerza laboral en las diferentes organizaciones, por lo que se evalúa a través de criterios o dimensiones en esta investigación, que son: ● Liderazgo ● Políticas y Estrategias ● Procesos	LIDERAZGO	Se evidencia que el Jefe inmediato conoce el proceso de trabajo de la Institución. Se evidencia que existe comunicación entre el Jefe y los empleados Se evidencia que el Jefe inmediato decide con justicia y da confianza en su trato personal.
			POLITICAS Y ESTRATEGIAS	Se evidencia que existe documento de las necesidades o planes de la Dirección Regional de educación Pasco. Se evidencia que existe documento de las necesidades o planes de la Dirección Regional de educación Pasco.

empresariales y
públicas, Eróstegui,
(2011).

Se evidencia la existencia de una buena imagen de los servicios que brinda la institución.

PROCESOS

Se evidencia que existe documento de la política, misión, visión y objetivos de la Dirección Regional de educación Pasco.

Existe evidencia que se realizaron auditorias, detallando las conformidades y no conformidades.

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1 Método de Investigación

Método general

Baena, (2017), considera a la investigación como a una actividad dirigida a dar solución a un problema, empleando procesos científicos. Por lo tanto, una investigación científica está orientado a la resolución de problemas que deben tener ciertas condiciones tales como: deben ser conceptos sólidos, bien integrados con interrogantes, bien formulados con variables claras, que sean investigable, basado en teorías y estar dentro de los recursos que permitan estudiarse e investigarse. (p. 8).

De lo manifestado la investigación presentada es considerado como método científico, porque los estudios de las variables son demostrados con metodología, llegando a resultados que se analizan y se describe.

Método específico

La investigación es considerada dentro del método deductivo e hipotético, ya que se ha realizado las conclusiones en base a las hipótesis planteadas y comprobadas.

(Bernal, 2010), en el libro metodología de la investigación señala que en el método deductivo se obtiene explicaciones particulares a partir de las conclusiones generales, iniciándose con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, los cuales fueron comprobados su validez, para luego aplicarlos a soluciones. Y en cuanto al hipotético remarca que las hipótesis planteadas buscan comprobar y deducir conclusiones que son confrontadas con los hechos. (pp. 59-60).

4.2 Tipo de Investigación

Esta investigación se realiza en base a resultados que no se pretende aplicar, pero servirá de referencia y conocimientos para otros estudios, por lo tanto, se considera investigación de tipo básica, pura o fundamental.

Ñaupas et al., (2014), lo denomina a la investigación básica como sustantiva o pura y lo define como un trabajo amor a la ciencia y sirve como cimiento a la investigación aplicada o tecnológica, tomando en cuenta en ella tres niveles: exploratorio, descriptivo y explicativo. (p. 91).

4.3 Nivel de Investigación

En cuanto al nivel de investigación es explicativa

Según Ñaupas et al., (2014), este nivel de investigación resulta ser completo y más riguroso ya que el entorno se basa en la verificación de la hipótesis causales o explicativas de eventos y procesos naturales o sociales. (p. 92).

4.4 Diseño de la Investigación.

El diseño que se ha utilizado es el no experimental y transversal, con este diseño tiene el propósito de conocer la relación que existe entre la variable (x) Plan de desarrollo de personas y la variable (y) Buenas prácticas de Gestión en el contexto particular de la Dirección Regional de Educación de Pasco. Su ejecución implica una sola observación, a un solo grupo, en un solo momento del tiempo. Su representación es la siguiente:

$$X \text{ — } Y$$

Ñaupas et al., (2014). al respecto indica que este diseño se realiza sin la manipulación de las variables ya que en si los sucesos y las variables ya ocurrieron, están presentes en su contexto natural. Por lo transversal es referida a la aplicación de las encuestas. (p. 165).

4.5 Población y Muestra

Población

Hernandez et al., (2014), en el libro de metodología de la investigación, define a la población como el conjunto de personas que se encuentran dentro de las especificaciones de estudio y en las cuales se pretende generalizar los resultados, (p. 174). De acuerdo a lo mencionado se define la población de estudio según la tabla 1:

Tabla 1: Población

POBLACION DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO	
Funcionarios	5
Régimen Laboral 276	38
CAS	10
Servicios no personales	15
Total	68

Fuente propia

Muestra.

Hernandez et al., (2014), en el capítulo selección de muestras, expresa que en una situación de investigación de muestra censal se debe incluir todo los casos o la población total en estudio, (p. 172). Por lo tanto, se realiza el estudio en los 68 funcionarios de la Dirección Regional de Pasco.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica.

Como técnica se utilizó la encuesta aplicada a la cantidad de muestras establecidas y desarrollado con el permiso a la Dirección Regional de Educación de Pasco.

Instrumento.

El instrumento que se utilizó es el cuestionario. Que consiste en un conjunto de preguntas elaboradas en relación a los indicadores de cada dimensión respectiva. Luego fueron validados y aprobados por los docentes de la Universidad a fin de tener una confiabilidad.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez realizada la recogida de datos a través de los cuestionarios descritos, comenzó una fase esencial para toda la investigación, referida a la clasificación o agrupación de los datos referentes a cada variable objetivo de estudio y su presentación conjunta. Seguimos el procedimiento estándar de cuatro pasos para el análisis de los datos.

1. Validación y edición.
2. Codificación.
3. Introducción de datos.
4. Tabulación y análisis estadísticos.

Los datos ya tabulados se presentan en tablas, cuadros, gráficos y figuras. Para todo esto se hizo uso del programa SPSS 21.0 en español.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación.

La investigación se desarrolló con la participación voluntaria de los empleados de la dirección Regional de Educación, Pasco, para ello se tiene la evidencia del permiso respectivo de la entidad. La autoría corresponde a los investigadores que afirman no hacer copia de otras investigaciones.

Finalmente se desarrolla en el marco de las normas establecidas en el Reglamento de grados y títulos, así como en el Reglamento de investigación de la Universidad Peruana Los Andes.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados.

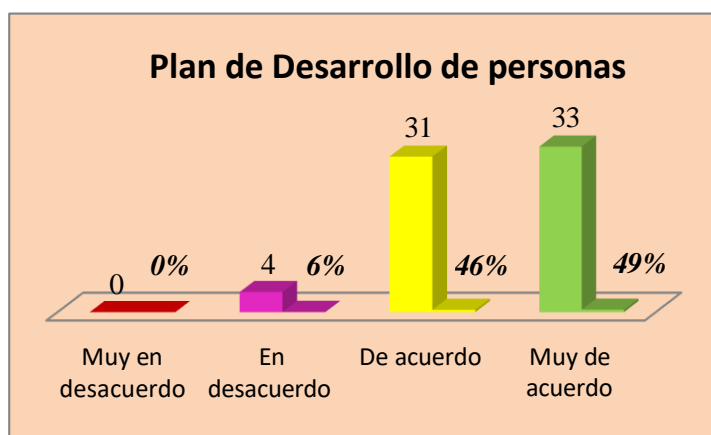
Referente a la variable Plan de desarrollo de personas

Tabla 2: Variable Plan de Desarrollo de personas

Plan de Desarrollo de personas		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	6%
De acuerdo	31	46%
Muy de acuerdo	33	49%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 1: Plan de Desarrollo de personas



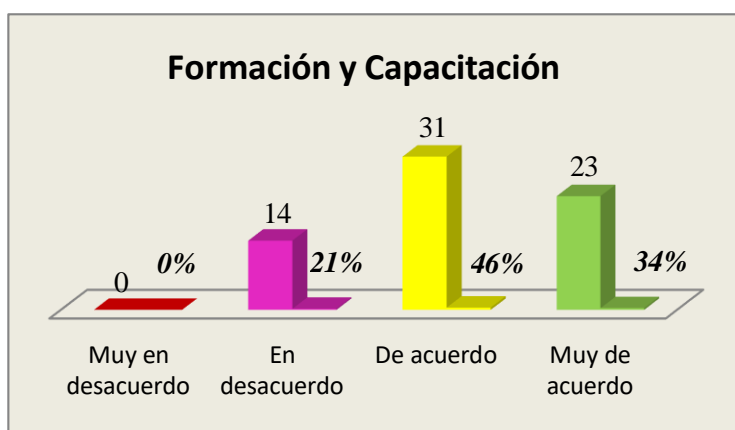
Fuente propia

En la tabla 2 y la figura 1 respectivamente indica que el 49% que representa 33 personas están muy de acuerdo con el plan de desarrollo de personas en la Dirección Regional de Pasco, seguido de 46% conformado por 31 colaboradores que están de acuerdo, sin embargo, un mínimo de población de 6% representado por 4 empleados están en desacuerdo.

Tabla 3: Dimensión Formación y capacitación

Formación y capacitación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	14	21%
De acuerdo	31	46%
Muy de acuerdo	23	34%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 2: Formación y capacitación

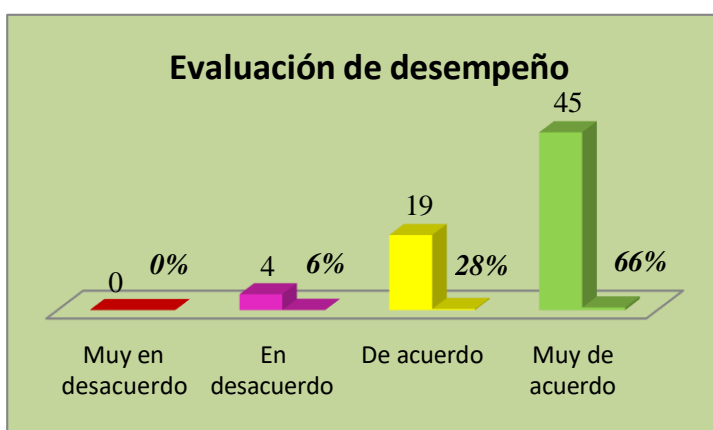
Fuente propia

En la tabla 3 y graficados en la figura 2 se muestra el resultado de la encuesta sobre la dimensión formación y capacitación, los cuales indican que el 46% representado por 31 encuestados de la institución están de acuerdo con el desarrollo de esta necesidad, seguido de 34% es decir 23 empleados que se encuentran muy de acuerdo, no obstante, el 21% que representa a 14 trabajadores, están en desacuerdo.

Tabla 4: Dimensión Evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	6%
De acuerdo	19	28%
Muy de acuerdo	45	66%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 3: Evaluación de desempeño

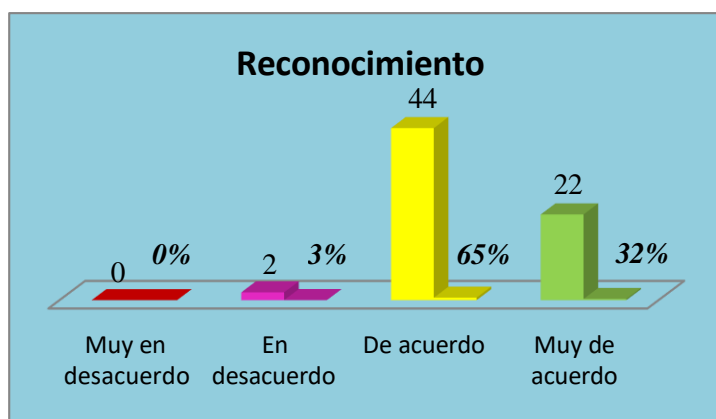
Fuente propia

En la tabla 4 y la figura 3 respectivamente se observa que la mayoría del personal que representa un 66% conformado por 45 encuestados de la Institución está muy de acuerdo con la aplicación de la evaluación de desempeño, así mismo el 28% que representa a 19 trabajadores están de acuerdo a la evaluación de desempeño, excepto el 6% que vienen hacer 4 personas de la institución están en desacuerdo.

Tabla 5: Dimensión Reconocimiento

Reconocimiento		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	3%
De acuerdo	44	65%
Muy de acuerdo	22	32%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 4: Reconocimiento

Fuente propia

Con respecto a la evaluación de la dimensión de reconocimiento, se observa en la tabla 5 y la figura 4 respectivamente, que el 65% conformado por 44 empleados están de acuerdo con el reconocimiento que reciben en la institución, seguidamente el 32% que representa a 22 encuestados están muy de acuerdo, en tanto que el 3% que son 2 empleados no están de acuerdo con esta dimensión.

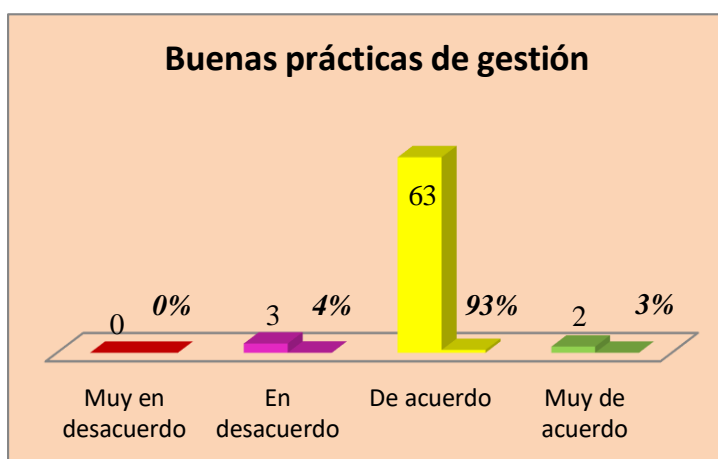
Referente a la variable Buenas prácticas de gestión

Tabla 6: Variable buenas prácticas de gestión

Buenas prácticas de gestión		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	4%
De acuerdo	63	93%
Muy de acuerdo	2	3%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 5: Buenas prácticas de gestión



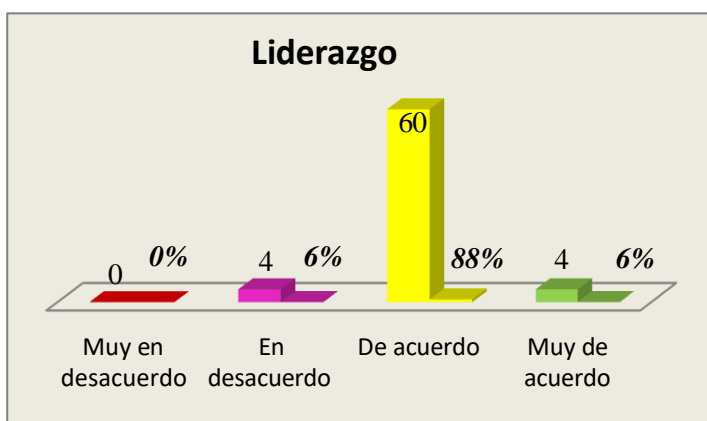
Fuente propia

La variable, buenas prácticas de gestión cuya evaluación de la encuesta se encuentran representadas en la tabla 6 y la figura 5, detalla que el 3%, es decir 2 trabajadores de la Dirección Regional en estudio están muy de acuerdo con el desarrollo de las buenas prácticas, seguido de 93% que representa a 63 personas están de acuerdo, contrariamente a estos resultados el 4% que son 3 empleados están en desacuerdo.

Tabla 7: Dimensión Liderazgo

Liderazgo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	6%
De acuerdo	60	88%
Muy de acuerdo	4	6%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 6: Liderazgo

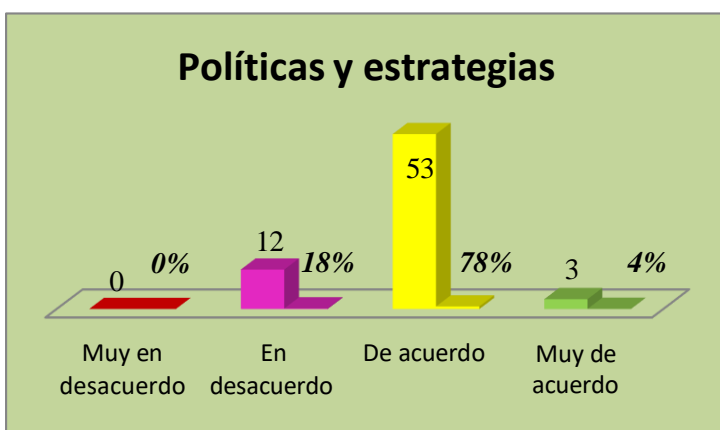
Fuente propia

La tabla 7, graficado en la figura 6 representa la evaluación de la dimensión de liderazgo, observándose en ellas, que 4 trabajadores que representan el 6% de los encuestados están muy de acuerdo y reconocen que hay liderazgo en la institución, seguido del 88% que vienen hacer 60 empleados de la institución en estudio que están de acuerdo, pero el 6% que son 4 personas están en desacuerdo o no reconocen liderazgo alguno.

Tabla 8: Dimensión políticas y estrategias

Políticas y estrategias		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	12	18%
De acuerdo	53	78%
Muy de acuerdo	3	4%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 7: Políticas y estrategias

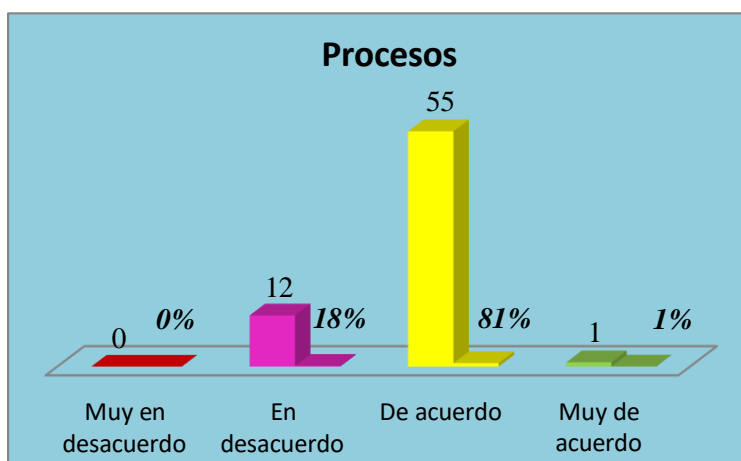
Fuente propia

Con respecto a la evaluación de la dimensión políticas y estrategias, se observa en la tabla 8 y la figura 7, que 3 empleados representados por el 4% están muy de acuerdo con el desenvolvimiento de esta dimensión, seguidamente existe el 78% representado por 53 empleados están de acuerdo, en cambio el 18% que son 12 encuestados pertenecientes a la institución están en desacuerdo con las políticas y estrategias aplicadas en la institución.

Tabla 9: Dimensión procesos

Procesos		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	12	18%
De acuerdo	55	81%
Muy de acuerdo	1	1%
Total	68	100%

Fuente propia

Figura 8: Procesos

Fuente propia

En la tabla 9 y la figura 8, respectivamente se observa la evaluación de la dimensión procesos, cuyo resultado indica que el 1% que es un empleado de la Dirección regional de Pasco está muy de acuerdo con el desarrollo de esta dimensión, seguido del 81% que representa a 55 empleados están de acuerdo, contrariamente el 18% que son 12 trabajadores están en desacuerdo.

5.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Paso1: Formulación de la hipótesis de la investigación

Ho: El Plan de Desarrollo de Personas no influye significativamente en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

Hi: El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

Tomando en cuenta el grado de significancia se trabaja con el alfa α siendo la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando el valor sea $\alpha < 0,05$

Para el cálculo del P valor que es $= \alpha$ se tomó en cuenta lo siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

Tabla 10: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,708 ^a	,501	,493	3,217

a. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 11: Resultado ANOVA^a de las variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	684,810	1	684,810	66,175	,000 ^b
	Residuo	682,999	66	10,348		
	Total	1367,809	67			

a. Variable dependiente: Buenas prácticas de gestión

b. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 12: Coeficientes^a de las variables

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	34,335	3,651		9,403	,000
	Plan de desarrollo de personas	,422	,052	,708	8,135	,000

a. Variable dependiente: Buenas prácticas de gestión

Paso 3: Conclusión

Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha=0,05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de 0,501 interpretando que el Plan de Desarrollo de Personas influye en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

Hipótesis Específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis de la investigación

Ho: El Plan de Desarrollo de Personas no influye significativamente en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.

Hi: El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

Tomando en cuenta el grado de significancia se trabaja con el alfa α siendo la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando el valor sea $\alpha < 0,05$

Para el cálculo del P valor que es $= \alpha$ se tomó en cuenta lo siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

Tabla 13: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,702 ^a	,492	,485	1,605

a. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 14: Resultado ANOVA^a de las variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	164,707	1	164,707	63,973	,000 ^b
	Residuo	169,926	66	2,575		
	Total	334,632	67			

a. Variable dependiente: Liderazgo

b. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 15: Coeficientes^a de las variables

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	7,590	1,821		4,167	,000
	Plan de desarrollo de personas	,207	,026	,702	7,998	,000

a. Variable dependiente: Liderazgo

Paso 3: Conclusión

Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha=$

0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de

0,492 interpretando que el Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.

Hipótesis Específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis de la investigación

Ho: El Plan de Desarrollo de Personas no influye significativamente en la Política y Estrategia de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021

Hi: El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en la Política y Estrategia de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

Tomando en cuenta el grado de significancia se trabaja con el alfa α siendo la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando el valor sea $\alpha < 0,05$

Para el cálculo del P valor que es $= \alpha$ se tomó en cuenta lo siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

Tabla 16: Resumen del modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,830 ^a	,688	,684	1,573

a. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 17: Resultado ANOVA^a de las variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	360,805	1	360,805	145,813	,000 ^b

Residuo	163,313	66	2,474		
Total	524,118	67			

a. Variable dependiente: Políticas y estrategias

b. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 18 : Coeficientes^a de las variables

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	7,269	1,785		4,151	,000
	Plan de desarrollo de personas	,306	,025	,830	7,075	,000

a. Variable dependiente: Políticas y estrategias

Paso 3: Conclusión

Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha=0,05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de 0,492 interpretando que el Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en la Política y Estrategia de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.

Hipótesis Específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis de la investigación

Ho: El Plan de Desarrollo de Personas no influye significativamente en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021

Hi: El Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

Tomando en cuenta el grado de significancia se trabaja con el alfa α siendo la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando el valor sea $\alpha < 0,05$

Para el cálculo del P valor que es $= \alpha$ se tomó en cuenta lo siguiente:

Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

Tabla 19: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,395 ^a	,156	,143	1,621

a. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 20: Resultado ANOVA^a de las variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32,033	1	32,033	12,190	,001 ^b
	Residuo	173,437	66	2,628		
	Total	205,471	67			

a. Variable dependiente: Procesos

b. Predictores: (Constante), Plan de desarrollo de personas

Tabla 21: Coeficientes^a de las variables

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	26,476	1,840		14,389	,000
	Plan de desarrollo de personas	-,091	,026	-,395	-3,491	,001

a. Variable dependiente: Procesos

Paso 3: Conclusión

Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha=$

0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de

0,156 interpretando que el Plan de Desarrollo de Personas influye significativamente en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación realizada tuvo el propósito de determinar la influencia del plan de desarrollo de personas en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco para lo cual participaron los colaboradores de la institución ostentando que se desarrollan diferentes programas de formación profesional que son planificadas, organizadas y desarrolladas a nivel nacional por las instancias pertinentes, al respecto los resultados demuestran que el 49% que representa 33 colaboradores señalan estar muy de acuerdo, así mismo el 46% conformado por 31 personas indican estar de acuerdo sin embargo hay una minoría conformado por 4 colaboradores que representa el 6% están en desacuerdo. Esto conduce a que la institución gestiona las buenas prácticas tal es así que la gran mayoría de los encuestados se encuentran de acuerdo es decir el 93% conformado por 63 colaboradores seguido del 3% que representa a 2 colaboradores quienes indican estar muy de acuerdo mientras que el 4% que son 3 empleados están en desacuerdo.

Por lo tanto, el estudio evidencia que el plan de desarrollo de personas influye significativamente en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021, evaluando que en toda organización estos planes de desarrollo son acciones, estrategias que contribuyen al crecimiento profesional en el ámbito laboral donde se desenvuelven, contribuyendo en las buenas prácticas de gestión para el desarrollo organizacional logrando el uso eficiente de los recursos. Al respecto Coral, (2019), en su tesis titulado “El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud-Leoncio Prado de Tingo María-2017” realiza su investigación planteando el siguiente objetivo general, determinar la relación existente del proceso de personal con la satisfacción laboral de los empleados en la Red de salud de Tingo María 2017 según los datos estadísticos obtenidos se encontró que hay una relación moderada entre el proceso de desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la institución en estudio. Por su parte Bravo, (2017), sustenta la tesis

“Liderazgo Pedagógico y buenas prácticas de gestión escolar en Colegio Municipal de la VI Región, Chile” Como objetivos específicos plantea distinguir las competencias profesionales y las buenas prácticas de gestión escolar que desarrolla la Dirección Institucional para que sirva de modelo en otras instituciones al respecto a los logros referidos a las buenas prácticas de la gestión escolar, se identificó que el Director presenta la habilidad para detectar las necesidades del colegio. Por lo que desarrolla un sistema de capacitaciones a los docentes para actualizar los conocimientos y aplicar en las enseñanzas del alumnado.

Es importante mencionar que las bases teóricas que respaldan el estudio son consideradas a Chiavenato, (2009), quien en su libro de Gestión de talento humano define al desarrollo de personas como parte de la educación que se orienta al futuro, dicha actividad aplicado a los procesos de formación de la personalidad logra mejorar la capacidad de comprender e interpretar los conocimientos para vincular un buen desarrollo personal. De tal manera que relaciona al desarrollo como un crecimiento personal compuesto por experiencias donde se obtiene el crecimiento profesional. (p. 414). Así como Eróstegui, (2011), en el libro de buenas prácticas laborales (BPL) en un contexto de cambio, menciona que el concepto de BPL son acciones coherentes que está relacionado a las experiencias de una gestión en el área de recursos humanos, que se manifiesta con buenos resultados, orientándose a soluciones efectivas de una mejora de desempeño y son propios de las instituciones empresariales y públicas.

Los objetivos específicos de la investigación fueron de identificar si el plan de desarrollo de personas influye en el liderazgo, en las políticas y estrategias, así como en los procesos que realizan como buenas prácticas de gestión la Dirección Regional de Educación de Pasco, los resultados comprueban que la formación continua del profesional contribuye en el mejor desempeño de los colaboradores incrementando el compromiso con la institución, sobre todo en las buenas decisiones que pueda tomar un líder, aplicando estrategias que no se alejen de las

políticas institucionales tomando en cuenta los procesos sistematizados garantiza la efectividad del modelo de gestión de las buenas prácticas. Coincide con Rodríguez, (2019) en su investigación realizada sobre las buenas prácticas de gestión y la satisfacción del usuario de la UGEL 06, concluye que la dirección demuestra competencias necesarias para liderar la gestión pedagógica asimismo con el manejo de las políticas y lineamientos que fueron mejorando paulatinamente es relevante para una gestión estratégica tal como el trabajo en equipo y reuniones técnicas se logra los objetivos de la institución. Por lo tanto, la gestión de procesos conduce al trabajo sistematizado, a brindar un servicio de calidad donde los usuarios se sientan satisfechos, eso se conoce como calidad de servicio mediante los procesos institucionales.

Es evidente que las bases teóricas del tema de estudio profundizan y respaldan la investigación tal como Chiavenato, (2009), menciona que el liderazgo son cualidades que posee una persona para dirigir a grupos de personas, estas cualidades pueden ser la inteligencia, el coraje, la astucia, la buena comunicación, que les permite administrar con motivación a su personal para involucrarse en sus actividades y conseguir el éxito en la organización. Por su parte Buiza et al., (2010) describe a la política y estrategias como a la identificación de necesidades de los grupos de interés para poder operar en las actividades que realizan, elaborando así un plan de trabajo con objetivos, directivas y documentos que les permita materializar la estrategia en el tiempo planteado el mismo autor enfatiza que para lograr las buenas prácticas de gestión se prioriza un sistemática de procesos con modelos estandarizados, tales como la gestión de calidad, del medio ambiente y riesgos laborales.

CONCLUSIONES

1. Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha= 0,05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de 0,501 interpretando que el plan de desarrollo de personas busca cerrar brechas en el tiempo influyendo en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.
2. Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha= 0,05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de 0,492 interpretando que el plan de desarrollo de personas influye significativamente en el liderazgo, en esa capacidad de la alta dirección de ser asertivos, saber escuchar y contribuya en el logro de los objetivos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.
3. Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha= 0,05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de 0,492 interpretando que el plan de desarrollo de personas influye significativamente en las políticas institucionales que delimitan la conducta de los involucrados asimismo en las estrategias de gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.
4. Los resultados indican que a un grado de significancia del 0,000 siendo $<$ al valor $\alpha= 0,05$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna a un valor de 0,156 interpretando que el plan de desarrollo de personas influye significativamente en los procesos donde apremia la mejora continua de las labores de la Dirección Regional de Educación de Pasco en al año 2021.

RECOMENDACIONES

Ante los resultados obtenidos se recomienda a la Dirección Regional de Educación de Pasco los siguiente:

1. Toda organización está en constante cambio por diferentes factores que se presentan y esto no es ajeno la Dirección Regional de Educación de Pasco en la gestión de recursos humanos por lo cual se recomienda innovar el plan de desarrollo de personas tomando en cuenta el PDP de SERVIR con la finalidad de mejorar las buenas prácticas de gestión.
2. Gestionar programas de capacitación para las autoridades de las diferentes áreas de la Dirección Regional de Educación de Pasco con el propósito de contribuir en el desarrollo de sus habilidades de liderazgo en beneficio de la institución.
3. La alta dirección de la Dirección Regional de Educación de Pasco debe proporcionar directivas de difusión y cumplimiento de las políticas institucionales, así como las estrategias de gestión para el involucramiento de los colaboradores en el logro de sus objetivos institucionales.
4. Debe mejorar los procesos en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco proponiendo una directiva de políticas de calidad de tal forma que exista planes, procedimientos y control que deben seguir todos los involucrados y se refleje en el buen servicio de atención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. In *Grupo Editorial Patria*.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. In *Pearson*.
- Bravo, C. (2017). Liderazgo Pedagógico del Director y buenas prácticas de Gestión escolar en Colegio Municipal de VI Región. In *Pontificia Universidad Católica de Chile*.
- Buiza, G., Carmona, M., & Saiz, J. (2010). Buenas Prácticas De Gestión En Administración Pública. In *Centro Andaluz*.
- Chiavenato, I. (2009a). Comportamiento organizacional. In *Mc Graw Hill*.
- Chiavenato, I. (2009b). *Comportamiento Organizacional* (H. Mc Graw (ed.); Segunda).
- Chiavenato, I. (2009c). Gestión del Talento Humano. In *Mc Graw Hill*.
- Coral, C. (2019). El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María - 2017. *Universidad Nacional Agraria de La Selva*.
- Embido, O., Fernández, B., & Rueda, I. (2012). Gestión de competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. In *Gobierno de Aragón*.
- Eróstegui, R. (2011). Las buenas prácticas laborales en un contexto de cambio. In *Konrad Adenauer Stiftung*.
- Hermosilla, V. (2016). Eficacia del programa de desarrollo personal (PDP-CL) en estudiantes de segundo año medio en el colegio Concepción de Chillán. In *Universidad del Bío-Bío Chile*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill*.
- Hernando, M. (2016). Las buenas prácticas en la Gestión de recursos humanos en las organizaciones de Mar del Plata. In *Universidad Nacional de Mar de Plata*. h

- Jiménez, P. (2019). El Plan de desarrollo de personas y el Desempeño laboral de los Servidores Públicos de UGEL Morropón, 2019. In *Universidad César Vallejo*.
- Minedu. (2019). *RVM_N__062-2019-MINEDU.pdf*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*.
- Organización Panamericana Mundial, S. (2018). *Manual para la elaboración de políticas y estrategias nacionales de calidad*.
- Presidencia del Consejo de Ministros [PCM]. (2014). Aprueban reglamento general de la ley del servicio civil. *Aprobado Mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM. Perú*.
- Rodriguez, J. (2019). Las buenas prácticas de gestión y la satisfacción del usuario de la UGEL 06 en el año , 2018. In *Universidad César Vallejo*.

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Plan de desarrollo de personas en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación, Pasco - 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿De qué manera influye el Plan de Desarrollo de personas en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco 2021?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cómo influye el Plan de Desarrollo de Personas en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021? 2. ¿Cómo influye el Plan de Desarrollo de Personas en las Políticas y Estrategias de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021? 3. ¿Cómo influye el Plan de Desarrollo de Personas en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del Plan de Desarrollo de Personas en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco 2021.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Verificar si el Plan de Desarrollo de Personas influye en la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021 2. Evidenciar si el Plan de Desarrollo de Personas influye en la Política y Estrategia de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021 3. Evaluar si el Plan de Desarrollo de Personas influye en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021</p>	<p>Hipótesis General: Si existe un Plan de Desarrollo de Personas que influye en las Buenas Prácticas de Gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas. 1. El Plan de Desarrollo de Personas influye en el Liderazgo de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021. 2. El Plan de Desarrollo de Personas influye en la Política y Estrategia de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021. 3. El Plan de Desarrollo de Personas influye en los Procesos de la Dirección Regional de Educación de Pasco en el año 2021.</p>	<p>V1: Plan de Desarrollo de personas 1. Formación y capacitación 2. Evaluación de desempeño. 3. Reconocimiento.</p> <p>V2: Buenas prácticas en Gestión 1. Liderazgo. 2. Políticas y estrategias. 3. Procesos.</p>	<p>Método: Método general: Científico. Tipo de Investigación básica. Nivel: Explicativo. Diseño: No experimental, transversal. Población: Estará conformada por los 68 servidores civiles. Muestra: El estudio se realizará con 68 trabajadores. Técnicas: La Encuesta. Instrumentos: El cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Método estadístico software Excel y software SPSS.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Plan de desarrollo de las personas	El plan de desarrollo de las personas es una actividad referida a la educación que se orienta al futuro, donde se aplica los procesos de formación de la personalidad y se logra mejorar la capacidad de comprender e interpretar los conocimientos para vincular un buen desarrollo personal. De tal manera que relaciona al desarrollo como un crecimiento personal compuesto por experiencias donde se obtiene el crecimiento profesional, Chiavenato, (2009).	El plan de desarrollo de las personas considerado también como desarrollo profesional, incorpora un sistema de competencias y que pretende mejorarlo aplicando procesos o pilares básicos que desarrollara su calidad de trabajo, por lo que el estudio se basara en el análisis de las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Formación y capacitación ● Evaluación de desempeño ● Reconocimiento profesional 	FORMACION Y CAPACITACION	<p>Existe una evaluación al personal para determinar la necesidad de capacitación.</p> <p>Se evidencia que existe un programa de capacitación.</p> <p>Se cumple al 100% con las capacitaciones programadas.</p>
			EVALUACION DE DESEMPEÑO	<p>Se evidencia que el Jefe inmediato está satisfecho con la labor en el área de trabajo.</p> <p>Se evidencia la evaluación del personal por el Jefe inmediato.</p> <p>Se evidencia las correcciones de las no conformidades en la evaluación.</p>
			RECONOCIMIENTO	<p>Se evidencia que el personal trabaja con motivación para cumplir las actividades encomendadas.</p> <p>Se evidencia que el personal está de acuerdo con su remuneración salarial.</p> <p>Se evidencia que el personal está de acuerdo con su remuneración salarial.</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Buenas prácticas de gestión	Las buenas prácticas de gestión, son acciones coherentes que está relacionado a las experiencias de una gestión en el área de recursos humanos, que se manifiesta con buenos resultados, orientándose a soluciones efectivas de una mejora de desempeño y son propios de las instituciones empresariales y públicas, Eróstegui, (2011).	Las buenas prácticas de gestión se hacen necesario en el desarrollo de la fuerza laboral en las diferentes organizaciones, por lo que se evalúa a través de criterios o dimensiones en esta investigación, que son: <ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Políticas y Estrategias ● Procesos 	LIDERAZGO	Se evidencia que el Jefe inmediato conoce el proceso de trabajo de la Institución.
				Se evidencia que existe comunicación entre el Jefe y los empleados
				Se evidencia que el Jefe inmediato decide con justicia y da confianza en su trato personal.
			POLITICAS Y ESTRATEGIAS	Se evidencia que existe documento de las necesidades o planes de la Dirección Regional de educación Pasco.
				Se evidencia que existe documento de las necesidades o planes de la Dirección Regional de educación Pasco.
PROCESOS	Se evidencia la existencia de una buena imagen de los servicios que brinda la institución.			
	Se evidencia que existe documento de la política, misión, visión y objetivos de la Dirección Regional de educación Pasco.			
	Existe evidencia que se realizaron auditorias, detallando las conformidades y no conformidades.			

Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	FORMACION Y CAPACITACION	Existe una evaluación al personal para determinar la necesidad de capacitación.	1	La Dirección Regional de educación de Pasco te ha solicitado alguna necesidad de capacitación.	Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2	La institución realiza alguna evaluación a sus empleados para identificar algún tema de capacitación.	
		3	La institución informa de algún programa de capacitación.		
		4	Participaste en temas de capacitación programada.		
		5	En todas las capacitaciones te registras en un documento de asistencia.		
		6	Las capacitaciones se llevan a cabo el día y hora programado.		
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	Se cumple al 100% con las capacitaciones programadas	7	Estas conforme con las condiciones de trabajo que realizas	
			8	Estas conforme con los logros de trabajo que realizas.	
		Se evidencia que el Jefe inmediato está satisfecho con la labor que se realiza en el área de trabajo	9	El Jefe inmediato comunica con anticipación una evaluación de desempeño.	
			10	Las evaluaciones son con preguntas detalladas y claras.	
		Se evidencia la evaluación del personal por el Jefe inmediato	11	En la evaluación el Jefe inmediato indica cuales son las metas que se cumplieron y cuáles no.	
			12	Participas en las correcciones de las no conformidades.	
	RECONOCIMIENTO	Se evidencia las correcciones de las no conformidades en la evaluación.	13	Consideras que los materiales y equipos en el área de trabajo es suficiente para cumplir con tus labores.	
			14	El Jefe inmediato se interesa como persona en tu área de trabajo.	
		Se evidencia que el personal trabaja con motivación para cumplir las actividades encomendadas	15	Recibes algún reconocimiento o estímulo por realizar un buen trabajo.	
			16	Estás de acuerdo con las labores que realizas y por el sueldo que recibes.	
		Se evidencia que el personal está de acuerdo con su remuneración salarial y otras bonificaciones.	17	La Dirección Regional de educación Pasco, paga horas extras o repone con días compensatorios.	
			18	Consideras que el sueldo en otras empresas es superior por el mismo cargo.	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
BUENAS PRACTICAS DE GESTION	LIDERAZGO	Se evidencia que el Jefe inmediato conoce el proceso de trabajo de la Institución	1 Consideras que el Jefe inmediato realiza anualmente el plan de trabajo con las buenas prácticas en la institución. 2 Crees que el Jefe inmediato fija los objetivos de la Dirección Regional de educación Pasco.	Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Se evidencia que existe comunicación entre el Jefe y los empleados	3 El Jefe inmediato realiza reuniones de trabajo creando buena comunicación con todo el personal. 4 Se sienten motivados para las labores, luego de una reunión con el Jefe inmediato. 5 El Jefe inmediato escucha y aconseja a su personal de alguna eventualidad. 6 El Jefe inmediato premia a su personal por cumplimiento de objetivos.	
		Se evidencia que el Jefe inmediato decide con justicia y da confianza en su trato personal	7 Consideras que la Institución ha realizado alguna política y estrategia documentada para llevar a cabo las buenas practicas.	
		Se evidencia que existe documento de las necesidades o planes de la Dirección Regional de educación Pasco.	8 Realizas las labores de acuerdo a un plan de trabajo, procedimientos, guías. 9 La administración de la institución desarrolla un modelo de buenas prácticas aplicados a la educación. 10 Consideras que la creación de un plan y estrategia de labores, influye en la buena imagen de la institución.	
		Se evidencia la existencia de una buena imagen de los servicios que brinda la institución.	11 La buena atención que brindas dentro de tus labores se debe a que cumples los procedimientos de trabajo. 12 Consideras el compromiso personal para brindar los servicios y dar buena imagen institucional.	
		Se evidencia que existe documento de la política, misión, visión y objetivos de la Dirección Regional de educación Pasco.	13 La Dirección Regional de educación de Pasco da evidencia de la existencia de un sistema de gestión de calidad para brindar un buen servicio. 14 Está conforme con los servicios de calidad que brindas en la institución. 15 Te involucras en los objetivos planteados por la institución.	
	PROCESOS	Existe evidencia que se realizaron auditorias, detallando las conformidades y no conformidades.	16 Participaste en alguna auditoria realizado a la Dirección Regional de educación de Pasco. 17 Reconoces cuales son las fortalezas y debilidades de tu área de trabajo. 18 Solucionas las no conformidades que observaron en la auditoria para conseguir las buenas prácticas de gestión.	

Anexo 4: Cuestionario

El presente cuestionario ayudó a la investigación que lleva por título: Plan de desarrollo de personal en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación de Pasco 2021, solicitando a los encuestados responder los siguientes ítems con la mayor sinceridad de acuerdo a la escala siguiente:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

ÍTEMS		ESCALA DE LINKERT				
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS						
FORMACION Y CAPACITACION		1	2	3	4	5
1	La Dirección Regional de educación de Pasco te ha solicitado alguna necesidad de capacitación.					
2	La institución realiza alguna evaluación a sus empleados para identificar algún tema de capacitación.					
3	La institución informa de algún programa de capacitación.					
4	Participaste en temas de capacitación programada.					
5	En todas las capacitaciones te registras en un documento de asistencia.					
6	Las capacitaciones se llevan a cabo el día y hora programado.					
EVALUACION DE DESEMPEÑO		1	2	3	4	5
7	Estas conforme con las condiciones de trabajo que realizas					
8	Estas conforme con los logros de trabajo que realizas.					
9	El Jefe inmediato comunica con anticipación una evaluación de desempeño.					
10	Las evaluaciones son con preguntas detalladas y claras.					
11	En la evaluación el Jefe inmediato indica cuales son las metas que se cumplieron y cuáles no.					
12	Participas en las correcciones de las no conformidades.					
RECONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
13	Consideras que los materiales y equipos en el área de trabajo es suficiente para cumplir con tus labores.					
14	El Jefe inmediato se interesa como persona en tu área de trabajo.					
15	Recibes algún reconocimiento o estímulo por realizar un buen trabajo.					
16	Estás de acuerdo con las labores que realizas y por el sueldo que recibes.					
17	La Dirección Regional de educación Pasco, paga horas extras o repone con días compensatorios.					
18	Consideras que el sueldo en otras empresas es superior por el mismo cargo.					

ÍTEMS		ESCALA DE LINKERT				
BUENAS PRACTICAS DE GESTION						
LIDERAZGO		1	2	3	4	5
1	Consideras que el Jefe inmediato realiza anualmente el plan de trabajo con las buenas prácticas en la institución.					
2	Crees que el Jefe inmediato fija los objetivos de la Dirección Regional de educación Pasco.					
3	El Jefe inmediato realiza reuniones de trabajo creando buena comunicación con todo el personal.					
4	Se sienten motivados para las labores, luego de una reunión con el Jefe inmediato.					
5	El Jefe inmediato escucha y aconseja a su personal de alguna eventualidad.					
6	El Jefe inmediato premia a su personal por cumplimiento de objetivos.					
POLITICAS Y ESTRATEGIAS		1	2	3	4	5
7	Consideras que la Institución ha realizado alguna política y estrategia documentada para llevar a cabo las buenas prácticas.					
8	Realizas las labores de acuerdo a un plan de trabajo, procedimientos, guías.					
9	La administración de la institución desarrolla un modelo de buenas prácticas aplicados a la educación.					
10	Consideras que la creación de un plan y estrategia de labores, influye en la buena imagen de la Institución.					
11	La buena atención que brindas dentro de tus labores se debe a que cumples los procedimientos de trabajo.					
12	Consideras el compromiso personal para brindar los servicios y dar buena imagen institucional.					
PROCESOS		1	2	3	4	5
13	La Dirección Regional de educación de Pasco da evidencia de la existencia de un sistema de gestión de calidad para brindar un buen servicio.					
14	Está conforme con los servicios de calidad que brindas en la institución.					
15	Te involucras en los objetivos planteados por la institución.					
16	Participaste en alguna auditoria realizado a la Dirección Regional de educación de Pasco.					
17	Reconoces cuales son las fortalezas y debilidades de tu área de trabajo.					
18	Solucionas las no conformidades que observaron en la auditoria para conseguir las buenas prácticas de gestión.					

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Variable: Plan de desarrollo de personas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.731	18

Variable: Buenas prácticas de gestión

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.733	18

Tabla de validez según la escala de 0 a 1

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	VARIABLE 1 : PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS																						
2		FORMACION Y CAPACITACION						EVALUACION DE DESEMPEÑO						RECONOCIMIENTO									
3	Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total	D1	D2	D3
4	1	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	74	25	25	24
5	2	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	73	25	24	24
6	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	77	25	28	24
7	4	4	5	3	4	4	6	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	77	26	26	25
8	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	71	22	26	23
9	6	5	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	74	26	24	24
10	7	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	80	27	27	26
11	8	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	4	75	25	28	22
12	9	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	71	22	26	23
13	10	2	3	2	2	2	2	3	3	5	4	2	2	5	5	4	3	4	3	56	13	19	24
14	11	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	73	26	25	22
15	12	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	73	22	26	25	
16	13	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	75	26	27	22
17	14	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	76	25	27	24
18	15	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	72	23	26	23
19	16	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	74	23	26	25
20	17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	76	26	27	23
21	18	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	78	25	28	25
22	19	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	72	22	26	24
23	20	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	75	25	27	23
24	21	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	72	22	26	24
25	22	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	3	4	75	24	25	26
26	23	3	4	1	1	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	5	3	5	4	62	15	22	25
27	24	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	73	24	25	24	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	VARIABLE 2: BUENAS PRACTICAS DE GESTION																						
2		LIDERAZGO						POLITICA Y ESTRATEGIAS						PROCESOS									
3	Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total	D1	D2	D3
4	1	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	5	4	3	68	24	23	21
5	2	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	65	23	23	19
6	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3	65	21	23	21
7	4	5	4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	2	5	68	23	23	22
8	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	3	4	67	23	23	21
9	6	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	73	27	25	21
10	7	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	2	5	75	28	27	20
11	8	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	2	5	65	21	23	21
12	9	4	4	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	5	2	2	63	22	23	18
13	10	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	5	3	4	52	15	16	21
14	11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	63	22	23	18
15	12	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	5	2	3	63	23	23	17
16	13	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	2	64	20	23	21
17	14	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	2	3	66	24	23	19
18	15	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	5	2	3	4	64	22	23	19
19	16	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	68	23	23	22
20	17	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	5	2	3	63	22	22	19
21	18	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	2	64	23	23	18
22	19	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	3	67	24	23	20
23	20	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	2	3	63	21	23	19
24	21	4	3	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	3	3	5	65	21	23	21
25	22	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	5	3	2	3	65	24	23	18

Datos de encuesta para regresion lineal.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	V1	V2	D1	D2	D3	var	var	var	var
1	74	68	24	23	21				
2	73	65	23	23	19				
3	77	65	21	23	21				
4	77	68	23	23	22				
5	71	67	23	23	21				
6	74	73	27	25	21				
7	80	75	28	27	20				
8	75	65	21	23	21				
9	71	63	22	23	18				
10	56	52	15	16	21				
11	73	63	22	23	18				
12	73	63	23	23	17				
13	75	64	20	23	21				
14	76	66	24	23	19				
15	72	64	22	23	19				
16	74	68	23	23	22				
17	76	63	22	22	19				
18	78	64	23	23	18				
19	72	67	24	23	20				
20	75	63	21	23	19				
21	72	65	21	23	21				
22	75	65	24	23	18				
23	62	53	19	16	18				

Vista de datos Vista de variables

Datos de encuesta para regresion lineal.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númerico	8	0	Plan de desarrollo de personas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númerico	8	0	Buenas prácticas de gestión	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Númerico	8	0	Liderazgo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númerico	8	0	Políticas y estrategias	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númerico	8	0	Procesos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7: Consentimiento informado

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN

Mg. Edson PÁRRAGA OLIVERA
Director Regional de Educación de Pasco

Estimado Sr., Director:

05 de octubre de 2021		
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO		
OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO		
MESA DE PARTES		
05 OCT 2021		
Reg. Exa:	1155749	
Doc.:	1223823	
Folios:	Hoja:	Firma: 4


Le escribo para solicitar permiso para realizar un estudio de investigación en su institución. Actualmente estoy inscrita en el programa de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, y estoy en proceso de redactar mi tesis de pre-grado. El estudio se titula: "Plan de desarrollo de personas en las buenas prácticas de gestión de la Dirección Regional de Educación, Pasco-2021". Espero que su persona me permita reclutar 30 trabajadores entre hombres y mujeres de distintas áreas de la institución para completar de forma anónima un cuestionario de 4 páginas. Los trabajadores interesados, que se ofrezcan como voluntarios para participar, recibirán un formulario de consentimiento para que lo firmen y lo devuelvan al investigador principal al comienzo del proceso de la encuesta.

Si se otorga la aprobación, los trabajadores de su sede completarán la encuesta en sus propios ambientes de trabajo; o, en línea; o, en otro lugar tranquilo que prefieran. El proceso de la encuesta no debe demorar más de 10 minutos.

Los resultados de la encuesta se combinarán para el proyecto de tesis, y los resultados individuales de este estudio permanecerán absolutamente confidenciales y anónimos. Si el mismo se publica, solo se documentarán los resultados combinados. Ni su institución, ni los participantes individuales incurrirán en costos. Su aprobación para realizar este estudio será muy apreciada. Haré un seguimiento con una llamada telefónica la semana que viene y con gusto responderé cualquier pregunta o inquietud que pueda tener en ese momento.

Si está de acuerdo, por favor firme a continuación y devuelva el formulario en el sobre con su dirección adjunta. Alternativamente, envíe una carta de permiso firmada con el membrete de su institución, reconociendo su consentimiento para que yo lleve a cabo este estudio en sus instalaciones.

Sinceramente,


Bach. TORRES LAGUNAS, Janet Janina

Aprobado por:



FIRMA, SELLO Y FECHA

06 OCT 2021

Dirección Regional de Educación Pasco

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"



Resolución Directoral Regional N° 0730 -2019

Cerro de Pasco, 23 MAY 2019

Viso el documento que contiene el Acta suscrito con los integrantes del Comité del PDP para la Aprobación del Plan de desarrollo de Personal (PDP) del ámbito de la Dirección Regional de Educación Pasco, para el año 2019 y demás documentos adjuntos.

CONSIDERANDO

Que, dentro del marco normativo del D.S. N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, en concordancia con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, el Comité responsable de definir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2019 (PDP), ha elaborado dicho Plan, sobre la base de la información remitida por las Unidades de Gestión Educativa Local del ámbito de la Dirección Regional de Educación Pasco, quienes justificaron sus necesidades de capacitación.

Que, mediante el Acta suscrito por la COMISIÓN-PDP, en el Despacho de la Dirección Regional de Educación Pasco, tres (3) ejemplares del Plan de Desarrollo de Personal (PDP) para el año 2019, debidamente visados, el mismo que contiene diecinueve (19) folios para su aprobación a través de una Resolución Directoral Regional, dado que constituye una herramienta de gestión para el desarrollo de las competencias del personal, cuya aplicación tiene por finalidad de mejorar el desempeño laboral, coadyuvando hacia la mejor calidad en la prestación de los servicios educativos que se brinda, siendo procedente expedirse el acto administrativo correspondiente.

De acuerdo a lo dispuesto por el Órgano de Dirección, lo informado por la Comisión del Plan de Desarrollo de Personal (PDP) del ámbito de la Dirección Regional de Educación Pasco y lo decretado por el Área de Personal, y

De conformidad a la Ley N° 28044 Ley General de Educación, Decreto Supremo N° 011-2012-ED, Reglamento de la Ley General de Educación, Decreto Supremo N° 015-2002-ED Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa.

SE RESUELVE

Artículo 1° - APROBAR el Plan de Desarrollo de Personal (PDP) del ámbito de la Dirección Regional de Educación Pasco, para el año 2019, el mismo que contiene diecinueve (19), dado que constituye una herramienta de gestión para el desarrollo de las competencias del personal, cuya aplicación tiene por finalidad el desempeño laboral, coadyuvando hacia la mejor calidad en la prestación de servicios que se brinda, el cual forma parte de la presente resolución.

Artículo 2° - DISPONER la difusión en el portal institucional de la Dirección Regional de Educación Pasco y se cause el estricto cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese y Comuníquese

Dr. GERMALDO CRISTÓBAL APOLINARIO
Director de Programa Sectorial IV
Dirección Regional de Educación Pasco

Anexo 8: Fotos de aplicación del instrumento



