



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU
EFFECTO EN LA COMPETITIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRESUPUESTO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, 2017.

PRESENTADO POR:

Bach. ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

PERÚ – 2017

INDICE

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I: PROBLEMA.....	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.2. Formulación del problema.....	10
1.2.1. Problemas específicos.....	10
1.3. Objetivos de la investigación	10
1.3.1. Objetivo general.....	10
1.3.2. Objetivos específicos.....	10
1.4. Justificación del estudio	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes del estudio	13
2.2 Bases teóricas.....	15
2.2.1 Teorías que sustentan la Competitividad laboral	15
2.2.2 Dimensiones que sustentan la Competitividad laboral	17
2.2.3 Conceptos relacionados con la Competitividad laboral.....	18
2.2.4 Teorías que sustentan la evaluación del desempeño laboral.....	22
2.2.5 Dimensiones que sustentan la evaluación del desempeño laboral.....	24
2.2.6 Conceptos relacionados con el desempeño laboral	26
2.3 Hipótesis.....	29
2.3.1 Hipótesis general.....	29
2.4 Variables.....	29
2.4.1 Definición conceptual de variables	29
2.4.2 Definición operacional de variables.....	29
2.4.3 Operacionalización de variables.	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. Ámbito de estudio.....	31
3.2. Tipo de investigación	31

3.3.	Nivel de investigación	31
3.4.	Método de investigación	31
3.5.	Diseño de investigación	31
3.6.	Población, muestra y muestreo	32
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.8.	Procedimiento de recolección de datos	34
3.9.	Técnicas de procesamiento de recolección de datos	34
Capítulo IV: RESULTADOS		35
4.1	Presentación de resultados.....	35
4.2	Discusión	44
CONCLUSIONES.....		47
RECOMENDACIONES.....		48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		49
Anexos.....		54

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: Definición operacional de las variables (Operacionalización).....	30
Tabla 2: Plan de aprendizaje y desarrollo.....	36
Tabla 3: El Coaching.	37
Tabla 4: El Salario Emocional.....	38
Tabla 5: Humanas.....	39
Tabla 6: Psicología.....	40
Tabla 7: Psicosocial.....	41
Tabla 8: Resultado comparativo de variable evaluación del desempeño laboral	42
Tabla 9: Resultado comparativo de variable competitividad	43
Tabla 9: Matriz de consistencia.....	54

RESUMEN

La presente investigación titulado: "Evaluación del desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017, cuyo tipo de estudio por su naturaleza es "descriptiva" porque sirvió como medio para verificar la evaluación del desempeño laboral y la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Los instrumentos de recolección se titularon: "cuestionario para verificar la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017 y cuestionario para verificar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Se recogieron datos en un solo instante, en un tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como tomar una fotografía, de algo que sucede. Del mismo modo su objetivo general fue determinar el efecto de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017; después de haber aplicado el cuestionario orientado para verificar la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017, se obtuvieron resultados poco alentadores, en la dimensión Plan de aprendizaje y desarrollo alcanzó un 30.80% nivel muy mala y 69.20% de nivel malo, en la dimensión el coaching alcanzó el 30.80% nivel muy mala, el 53.80% de nivel malo y el 15.40% de nivel regular y por último en la dimensión el salario emocional alcanzó el 30.80% nivel muy mala, el 61.50% de nivel mala y el 7.70% de nivel regular; del mismo modo después de la aplicación del cuestionario orientado a verificar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017, en la dimensión Satisfacción con las condiciones de trabajo se obtuvieron como resultados en el nivel muy malo el 15.40 % y el 84.60 % en el nivel malo, de la misma manera en la dimensión la Psicología alcanzó el nivel muy malo el 23.10 %, el 61.50% en el nivel malo y el 15.40% en el nivel regular y en la dimensión Psicosocial alcanzó el nivel muy malo el 30.80 %, el 61.50% en el nivel malo y el 7.70% en el nivel regular, implicando de esta manera la necesidad urgente de trabajar en planes de aprendizaje y desarrollo personal de los trabajadores, implementar una bolsa de incentivos laborales, apoyar en la parte psicológica de los trabajadores e impulsar el buen clima organizacional permitiendo a los trabajadores a tener una buena relación laboral.

Palabras clave: Estabilidad laboral, cumplimiento del contrato laboral, Estabilidad absoluta, estabilidad relativa.

ABSTRAC

This research entitled: "Evaluation of labor performance and its effect on the competitiveness of workers in the budget area of the Provincial Municipality of Jaen, 2017, whose type of study by its nature is" descriptive "because it served as a means to verify the evaluation of labor performance and competitiveness of workers in the budget area of the Provincial Municipality of Jaen, 2017. The collection instruments were titled: "questionnaire to verify the evaluation of work performance of workers in the budget area of the Provincial Municipality of Jaen, 2017 and questionnaire to verify the competitiveness of the workers of the budget area of the Provincial Municipality of Jaen, 2017. Data were collected in a single moment, in a single time, with the purpose of describing variables and analyzing their incidence and interrelation at a given moment, it's like taking a picture, of something that happens. In the same way, its general objective was to determine the effect of the evaluation of labor performance on the competitiveness of workers in the budget area of the Provincial Municipality of Jaen, 2017; After having applied the questionnaire aimed at verifying the evaluation of work performance of workers in the budget area of the Provincial Municipality of Jaen, 2017, results were not very encouraging, in the dimension Learning and development plan reached a level of 30.80% very bad and 69.20% of bad level, in the dimension the coaching reached 30.80% very bad level, 53.80% of bad level and 15.40% of regular level and finally in the dimension the emotional salary reached 30.80% very bad level , 61.50% of bad level and 7.70% of regular level; in the same way after the application of the questionnaire aimed at verifying the competitiveness of the workers of the budget area of the Provincial Municipality of Jaen, 2017, in the Satisfaction dimension with the working conditions, the results were obtained in the very bad level, 15.40% and 84.60% in the bad level, in the same way in the dimension, the Psychology reached the very bad level, 23.10%, 61.50 % in the bad level and 15.40% in the regular level and in the Psychosocial dimension reached the very bad level 30.80%, 61.50% in the bad level and 7.70% in the regular level, implying in this way the urgent need to work on learning plans and personal development of workers, implement a bag of work incentives, support the psychological part of workers and promote good organizational climate allowing workers to have a good working relationship.

Key words: Labor stability, compliance with the labor contract, Absolute stability, relative stability.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: evaluación del desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Mejorar la competitividad de los trabajadores es una exigencia de corte internacional, ya que tener a un trabajador competitivo, nos ayuda a tener mejores resultados a corto y largo plazo, mayor producción y mayor competitividad entre empleados y trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén.

La tesis se ha constituido en IV Capítulos que a continuación se especifican:

Capítulo I: Planteamiento del problema: describe la realidad problemática, en los ámbitos internacional, nacional, regional y local; formulación del problema, objetivos y justificación de la investigación.

Capítulo II: Trata sobre el marco teórico: describe los antecedentes de estudio, bases teóricas, dimensiones de las dos variables, hipótesis de investigación, identificación de las variables, definición operacional de las variables y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Trata sobre la metodología de la investigación indicando el ámbito de estudio, tipo y nivel de la investigación, método de la investigación, diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Refiere a la presentación de los resultados y a su discusión. Culminando con los anexos.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las municipalidades del país y del mundo, al igual que otras empresas públicas y privadas no se han detenido a observar el nivel de competitividad de sus trabajadores, siendo cada día más bajo, es por ello que todavía continúan aplicando un esquema de desarrollo tradicional. La aplicación de evaluaciones de desempeño en las organizaciones está cobrando mayor importancia, porque buscan elevar el nivel de competitividad de cada trabajador; situaciones que están siendo asumidas con propiedad por los funcionarios teniendo en cuenta el mejoramiento continuo y el impacto que genera el buen desarrollo de una evaluación de desempeño en las entidades públicas y privadas.

Ámbito internacional

Fuentes (2012), “en varias ocasiones las organizaciones descuidan los factores internos y externos que mantienen satisfecho al personal y como consecuencia se tienen situaciones difíciles para la organización, tales como, irresponsabilidad, falta de compromiso, rotación de personal, ausentismo, entre otros” (p.52).

“Para estar seguros que administren eficazmente la organización, se solicita examinar la manera en que cumplen con cada una de las funciones administrativas: planeación estratégica, organización, integración, dirección y control” (Montoya, 2011, p.3)

Candía (2012), “la conexión con el mercado internacional no garantiza prosperidad, la experiencia ha demostrado la aparición de problemas ambientales ligados a actividades como la minería y la agricultura, que no garantiza la conexión con el bienestar social mermando la competitividad” (p.32).

Ámbito nacional

León (2015). Menciona que: “Se afrontara varias dificultades y resistencias propias del mismo sistema, así como obstáculos organizacionales e incluso ciertos estigmas que en nuestro país provienen de experiencias negativas mal asociadas al concepto de rendimiento o desempeño laboral” (p.1).

Vásquez (2017), Revela que: “esta institución tiene como objetivo crear un clima agradable para sus trabajadores, para aumentar su productividad, sin embargo, ellos afirman que aún hay ciertos puntos en los cuales mejorar, y que haciéndolo también aumentaría la productividad de la municipalidad” (p.15).

“El elevado nivel de rotación de los trabajadores, es lo que provoca que su desempeño laboral no sea el más óptimo, generando la necesidad de contar con un personal capacitado que tenga las competencias laborales necesarias” (Condori,2013, p.6)

Ámbito regional o local

Ferrer (2017), “Ciertos niveles de planeación, organización, dirección y control, en la gestión administrativa; asimismo de eficacia y eficiencia, motivación y evaluación, en el desempeño laboral, aún es evidente que existe una brecha por mejorar u optimizar” (p.60)

Ruiz (2015), “las actividades laborales se realizan empíricamente, los trabajadores no se tornan efectivos para llevar a cabo las funciones, fundamentados en experiencias inmediatas obtenidas en forma individual, las cuales han restado eficiencia en el desempeño laboral” (p.11)

Altamirano (2016), “la entidad, presenta debilidades como la deficiente selección del personal, la falta de motivación y liderazgo por parte de los Gerentes y Sub Gerentes, el escaso desarrollo de habilidades y capacidades, el poco compromiso del trabajador al cambio, entre otros” (p.15).

Ámbito institucional

De esta coyuntura no es ajena la Municipalidad Provincial de Jaén, por muchos años la población vivencia la incompetencia de los trabajadores de las diferentes áreas de la comuna edilicia, los mismos que no conocen casi nada de las funciones que realizan, siendo una de ello el aspecto humano, donde no existe un trabajo coordinado y en equipo, el deseo de superación de los trabajadores es nulo, desconocen los objetivos de la organización, no demuestran entusiasmo al momento de desarrollar su trabajo, la falta de interés y expectativa laboral no es adecuado; en el aspecto de la Psicológica, no son

capaces de tomar conciencia de los resultados a favor de la institución, no tienen la percepción de apoyo social hacia los demás y en el aspecto Psicosocial no existe un buen clima organizacional entre funcionarios y compañeros de trabajo, la falta de toma de decisiones de los altos funcionarios es por el motivo que no cuentan con los conocimientos adecuados en procesos de negociación con los colaboradores, y si a esto le sumamos la falta de modelo de evaluación del desempeño laboral, donde cada gerente aplica criterios empíricos en la evaluación del desempeño laboral que no les permite lograr las metas trazadas en favor de la institución y de toda la comunidad jaenense.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el efecto de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017?

1.2.1. Problemas específicos

P.E.1: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017?

P.E.2: ¿Cuál es el nivel de competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el efecto de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017

O.E.2: Determinar el nivel de competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017

1.4. Justificación del estudio

La tesis se justifica a partir de los sucesivos puntos de vista.

Teórico.

Hipotéticamente la tesis se justifica porque recoge los aportes de la variable evaluación de desempeño laboral, sustentada por la teoría de las relaciones humana y la teoría de la expectativa, estos son base del modelo de las perspectivas, el cual consta de tres componentes: a) las expectativas del desempeño-resultado, b) valencia, y c) las expectativas del esfuerzo-desempeño.

Práctico.

Desde el punto de vista práctico el estudio se justifica porque la Municipalidad Provincial de Jaén, se verá beneficiada directamente a través de la apreciación del desempeño laboral de sus trabajadores, previo análisis de sus dimensiones: a) plan de aprendizaje y desarrollo, b) El coaching, y c) salario emocional, permitirán verificar con precisión las limitaciones y fortalezas existentes, en lo que corresponde a la competitividad laboral también se analizaran sus dimensiones: a) Humanas, b) Psicológica, y c) Psicosocial de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén.

Social.

Socialmente la investigación se justifica porque en la medida que se realiza la apreciación del desempeño laboral en el área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén va alcanzando el respeto y admiración de los usuarios de la institución, perfilándose ser el área ejemplo a seguir para todas las dependencias de la misma institución y porque no, de las empresas privadas de la provincia de Jaén.

Metodológico

Metodológicamente el estudio se justifica porque según el investigador esta pesquisa se constituye en un antecedente directo para futuras investigaciones que puedan estar dirigidas Evaluación del desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores, por lo tanto, sus efectos logran establecer un

referente para cotejar la situación de esta problemática en distintas provincias aprendidas en todo lo que las variables que se están trabajando.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio Ámbito internacional

Mejía (2012), en su pesquisa evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales, presentada en la Universidad Rafael Landívar, de Quetzaltenango, España (p.1). “Tuvo como objetivo general: “determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico”; para ello utilizo la investigación de tipo descriptiva”, considerando una muestra de 42 trabajadores y 12 personas que integran la jefatura de la planta”; este autor concluyo que se logró demostrar que la evaluación por competencias laborales es de gran importancia para identificar en qué medida el agente de servicio telefónico está siendo productivo en su puesto de trabajo”.

García (2011), en su tesis: “evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del Liceo Bolivariano “Pedro Amal”, del Municipio Sucre Estado Sucre”, presentada en la Universidad de Oriente, de la ciudad de Sucre, **Ecuador**”. cuyo objetivo fue “analizar el proceso de evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del Liceo Bolivariano “Pedro Amal” del Municipio Sucre, Estado Sucre, Año 2011”; para ello utilizo la investigación de tipo descriptiva”, considerando una muestra que estuvo representada por el personal administrativo titular de 29 personas”, este autor concluyo que los primordiales objetivos con que se lleva a cabo el juicio de evaluación de desempeño en la institución fue de perfeccionar el desempeño, reprimir agotamientos en diseño de puestos, y aumentar las remuneraciones.

Espaderos (2016), en su pesquisa “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, presentada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala”. Tuvo como objetivo “Identificar si existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa”; para ello utilizo la investigación descriptivo correlacional”, considerando una muestra de 30 trabajadores del departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa”, llegando a la conclusión de que el nivel de satisfacción laboral en los

colaboradores se halla alto, es por ello que se caracterizan por tener cualidades tales como la consagración al compromiso, responsabilidad organizacional y cambio de esfuerzo en el trabajo”.

Ámbito nacional

Oscoco (2015). En su tesis: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas – Apurímac, 2014, presentada en la Universidad Nacional José María Arguedas, de la ciudad de Andahuaylas, Perú”. El objetivo fue “determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha”, para ello utilizo la investigación de tipo descriptivo”, considerando una muestra de 35 personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Pacucha, entre Gerente, Sub gerentes, Jefes de Oficina, Asistentes y otros trabajadores”, este autor concluyo que “la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552)”.

Marcillo (2014). En su tesis: “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí, presentada en la Universidad Privara Antenor Orrego, de la ciudad der Trujillo, Perú”. El objetivo fue de “proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”, considerando una muestra de 259 informantes”; llegando a la conclusión de que uno de los componentes que se debe pensar es no dejar de lado sus destrezas, habilidades, sapiencias, como una táctica transcendental que concurra la investigación para ejecutar el trabajo así como el método oportuno a los asalariados Estatales, puesto que podrían dar un mejor beneficio que ayude a conseguir los objetivos de la institución.

Zapana & Cutisaca (2017), en su tesis: “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes comunicaciones vivienda y construcción – Puno 2015, presentada en la Universidad

Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, Perú”. El objetivo fue “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Vivienda y Construcción – Puno, 2015” (p.26); para ello utilizó la investigación de tipo correlacional”, considerando una muestra de 140 trabajadores, que laboran en esta instrucción, entre nombrados y contratados”, estos autores concluyeron que existe una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores; asimismo para el éxito que se puede llegar a alcanzar en sus servicios, este se consolida y fortalece con la satisfacción del desempeño que se dé en cada uno de sus trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teorías que sustentan la Competitividad laboral

A. Teoría de la competitividad y estrategias competitivas

Según Nieto (2001), Describe que: “la incorporación de los principios de competitividad al desarrollo de las funciones, actividades y operaciones de la empresa, permite a esta incrementar su nivel de competitividad, ahora bien la efectividad con que se apliquen estos principios determinará el nivel de esa competitividad que la empresa este alcanzado” (p.6).

Los períodos de progreso de la capacidad son cuatro:

Etapa I. Incipiente.

“La empresa es altamente vulnerable a los cambios del medio ambiente como funciona de manera autodefinida, actúa según las presiones del mercado o bien a capricho y estado de humor de sus dueños” (Nieto, 2001, p.7).

“La aplicación de los principios de competitividad es prácticamente nula y tiene poco control sobre su destino, reaccionando por intuición a los cambios del medio ambiente y que desorienta y se desconcierta con todo lo que sucede” (Nieto, 2001, p.8)

Etapa II. Aceptable.

“Se han subsanado los principales puntos de vulnerabilidad contándose con los cimientos adecuados para hacer un buen papel ante los ojos del público consumidor y la competencia” (Nieto, 2001, p.9).

“Los principios de competitividad para seguir compitiendo se requiere fortalecerlos, el equipo directivo se hace responsable del futuro de su organización y dirige su destino hacia donde visualiza lo que mejor le conviene a la empresa” (Nieto, 2001, p.10)

Etapa III. Superior.

“La empresa ocupa posiciones de liderazgo y se caracteriza por el grado de innovación que mantiene dentro de su mercado. Domina los principios de competitividad, se mantiene despierta y reacciona de manera inmediata a cualquier cambio del medio ambiente” (Nieto, 2001, p.11)

Etapa IV. Sobresaliente.

“La empresa que se encuentra en esta etapa es considerada como visionaria, por la generación de tecnología directiva a un ritmo acelerado, sirviendo de benchmarking al resto de la industria, pues ella es la que va generando los cambios” (Nieto, 2001, p.12)

B. Teoría de los salarios de eficiencia

Medina (2012), menciona que: “La teoría de los salarios de eficiencia son más eficientes si los salarios son superiores al nivel de equilibrio, los trabajadores mejor remunerados toman una dieta más nutritiva, por lo que su salud es mejor y su productividad mayor” (p.12).

“Algunos trabajadores abandonan el empleo por numerosas razones: trabajar en otras empresas, trasladarse a otras partes del país, abandonar la población laboral, Etc.” (Medina, 2012, p.13)

“En muchos tipos de trabajo los recursos humanos gozan de alguna discreción para decidir el esfuerzo que realizan, por lo que las empresas controlan los esfuerzos de sus trabajadores y despiden a los que sorprenden eludiendo sus responsabilidades” (Medina, 2012, p.14).

“La teoría de los salarios de eficiencia no es pertinente en los países ricos es más importante en el caso de las empresas de los países menos desarrollados” (Medina, 2012, p.15)

“Cuanto más pague una empresa a sus trabajadores, menos a menudo optarán éstos por marcharse” (Medina, 2012, p.16).

El autor se hace la pregunta: ¿Por qué les preocupa a las empresas la rotación?

“Es costoso contratar y formar nuevos trabajadores, los recién contratados no son tan productivos, elevados salarios llevan a los trabajadores a mostrarse más deseosos de conservar el empleo e incentivándolos para esforzarse aún más” (Medina, 2012, p.17)

2.2.2 Dimensiones que sustentan la Competitividad laboral

A. Humanas

Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011). Mencionan que:

De tal manera que para quienes toman las decisiones y lideran la organización es de gran importancia conocer que es lo que induce al hombre a la acción, a trabajar de forma entusiasta y sostenida en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; a asociarse con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales, conformando grupos, y más aún, satisfacer los objetivos de la organización. (p.2)

B. Psicológica

El mismo Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011). “Referida a la persona con necesidades individuales que satisfacer, con un propósito, que involucra todos los procesos psicológicos que se dan en la interioridad del individuo, producto de su historia, sus necesidades y expectativas” (p.3).

“Los procesos individuales tienen inherencia en el bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo y la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje y el cambio Marvel (Rodríguez y Nuñez, 2011, p.4).

“Estos procesos psicológicos activan en los individuos la motivación, la satisfacción, la participación, la identificación, el compromiso e implicación y configuran sus competencias, las cuales van a incidir en su desempeño individual” (Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2011, p.5)

C. Psicosocial

Los mismos Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011). Mencionan que: “Referida a la actuación de las personas cuando se asocian con otros, para satisfacer necesidades comunes, involucra los procesos psicosociales que se dan en las personas, al interactuar entre ellas” (p.7).

“Los procesos psicosociales tienen vinculación con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización, tales como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa” (Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2011, p.9).

“Estos procesos tienen que ver con los fenómenos intragrupales que se producen dentro de los grupos de trabajo, así como los intergrupales, que se producen entre grupos” (Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2011, p.10).

2.2.3 Conceptos relacionados con la Competitividad laboral

A. Definiciones

Según Machado (2002), define a la competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella” (p.3).

“Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización” (Machado, 2002, p.2)

En cambio Díaz (2008), define a la “Competencia Laboral como la capacidad de una persona para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y calidad esperados por la industria. Incluye los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas” (p.7).

Según Boyatzis (1982), define como “una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (p.11).

B. Técnicas para la evaluación de competencias

Según Gil (2007), la evaluación de competencias inmuniza aquellas metodologías que se afirman en el proceder de los individuos en el puesto de trabajo o, en el caso de la elección de personal, en su acción ante escenarios prácticos existentes o imitadas de adiestramiento profesional. Es decir, la comprobación de las sapiencias, destrezas, valores que completan la capacidad profesional solicitada para un puesto de trabajo ha de llevarse a cabo en contextos de desempeño profesional o lo más próximas posible a éste.

El abanico de métodos que podrían emplearse en la evaluación de competencias conforme a la clasificación adoptada son:

- a) Métodos asentados en el estudio de la práctica un primer bloque de técnicas se apoya en el análisis del desempeño laboral de los trabajadores, tomando como fuente de información la experiencia de trabajo real o simulado. En este caso, el acceso a la información se realiza de modo directo, dado que el evaluador observa directamente el modo en que se comporta el sujeto evaluado. (Gil, 2007, p.2)
- Listas de verificación (check lists).
“Consisten en un repertorio de cualidades, conductas o comportamientos, a los que subyace una determinada competencia, sobre los cuales el evaluador debe constatar su presencia o ausencia en el trabajador evaluado” (Gil, 2007, p.3)
- Sistemas de escalas.
Los sistemas de escalas permiten valorar en qué grado se posee un determinado rasgo o se manifiesta una conducta, pueden reflejarse los diferentes niveles de desarrollo alcanzados en cada una de las competencias objeto de evaluación, desde el que representa un bajo nivel de competencia hasta niveles superiores en la misma. (Gil, 2007, p.4)
- Incidentes críticos.

“Éstos consisten en la anotación de hechos singulares que ocurren en un determinado momento y que resultan especialmente relevantes de cara a valorar el desempeño de un individuo en su puesto de trabajo” (Gil, 2007, p.7)

- Simulación y ejercicios de carácter práctico.

“Somete a prueba a los sujetos evaluados planteándoles situaciones o casos prácticos similares, en términos de competencias exigidas, a los que se viven en el puesto de trabajo, de tal manera que puedan demostrar el nivel de competencia que poseen” (Gil, 2007, p.9)

b) Técnicas basadas en características y experiencias de los sujetos

Además de las normas que toman como piqueta de proclamación el desempeño profesional, la valoración de autoridades puede demandar a otras que se basan en el ensayo de las características y madureces del sujeto medido. En este acontecimiento, el evaluador no accede a bocajarro a la interpretación del trabajador en su puesto, sino que valora ésta a partir de sus características personales o a partir de la consecución de consultoría mediada por los sujetos acerca de su práctica. (Gil, 2007, p.11)

a) Test.

Los ajustes de rasgo, dominantes durante mucho momento en lo que se refiere a la recopilación y tasación de habitantes en las gerencias, utilizan como principales aparatos los exámenes psicológicos. (Gil, 2007, p.13)

Su máximo conveniencia se encuentra en la perspectiva de detectar el potencial de desempeño del sujeto en un puesto de labor, a impactos de colección, mejora o explicación de repasos formativos amoldonados a sus dones. (Gil, 2007, p.14)

b) Recogida de información biográfica.

La aplicación de las leyendas de fortaleza (o asimismo bioinformación) en el ámbito de la apreciación de aptitudes resulta actual especialmente cuando se prostitución de sacar entre solicitantes a un puesto de trabajo. La consultoría sobre experimentaciones pasadas de los sujetos, y en particular destrezas formativas y oficiales, es tomada

como simiente para presumir la facultad que podrán revisar en el adiestramiento oficial. (Gil, 2007, p.15)

c) Entrevistas de evaluación.

“Las entrevistas permiten el acceso a información sobre las actuaciones del sujeto en su puesto de trabajo o acerca de sus actitudes ante el mismo” (Gil, 2007, p.15)

d) Portafolios.

“Consiste en una carpeta o cuaderno en el que se recogen las experiencias formativas y profesionales de un sujeto, con el fin de registrar documentalmente las competencias adquiridas a lo largo del tiempo” (Gil, 2007, p.16)

C. Técnicas basadas en valoraciones

“Un tercer tipo de estructuras son las que utilizan como cuna contraseña a los auténticos trabajadores que son evaluados o a otros gendarmes de la estructura” (Gil, 2007, p.17).

“En este trance, la comunicación manejada no surge sin rodeos de las preparaciones prácticas de los sujetos, sino que implica juntar las evaluaciones que desiguales cabezas hacen sobre el sujeto justipreciado” (Gil, 2007, p.19)

a) Autoevaluaciones.

“Cuando el trabajador identifica por sí mismo qué competencias no ha alcanzado en el grado que requiere el puesto de trabajo, se encuentra más predispuesto y comprometido con su desarrollo que cuando estas insuficiencias les son comunicadas por los evaluadores” (Gil, 2007, p.20)

b) Balance de competencias.

“Técnica basada en la autoevaluación, que se pone en marcha de un proceso por el que se guía a la persona para que identifique, y se comprometa con aquellas opciones profesionales que sean más coherentes con sus propias competencias” (Rodríguez, 2006, p.20).

c) Evaluación de 360 grados.

“Consiste en valorar las competencias del sujeto evaluado a partir de la información que aportan todas aquellas personas de la organización que se encuentran en torno a aquél, incluyendo superiores, compañeros y subordinados” (Gil, 2007, p.21)

2.2.4 Teorías que sustentan la evaluación del desempeño laboral

A. Teoría de las necesidades aprendidas

Candela (2011), “los motivos que impulsan a actuar a la gente son aprendidas a temprana edad, lo cual no impide que se puedan cambiar posteriormente, tales motivos no están ordenados jerárquicamente como en el caso de las teorías de Maslow y Alderfer” (p.2).

El mismo Candela (2011), a través del Test de Apercepción Temática (desarrollado por Murria), es factible diagnosticar la estructura motivacional de cualquier persona:

e) Necesidad de logro.

“La personalidad con una alta motivación de logro se caracteriza porque prefieren situaciones donde tienen una mayor responsabilidad personal por los resultados, se fijan metas moderadamente elevadas asumiendo riesgos calculados, y desean obtener una retroalimentación a corto plazo” (Candela, 2011, p.4)

f) Necesidad de poder

“La persona con alta motivación de poder busca influir en el comportamiento de las demás” (Candela, 2011, p.5).

“A diferencia de la persona orientada a la necesidad de logro, que trata de hacer las cosas por sí misma, la persona orientada hacia la motivación de poder busca hacer las cosas a través de los demás” (Candela, 2011, p.6). De acuerdo a McClelland hay dos tipos de necesidad de poder:

i. Poder personal: “Consiste en el ejercicio personal del poder para satisfacer impulsos individuales” (Candela, 2011, p.7).

- ii. Poder socializado: “Consiste en el ejercicio institucionalizado del poder para beneficio de los demás” (Candela, 2011, p.8)

g) Necesidad de afiliación

“Se considera que la persona con una alta necesidad afiliativa buscaba la aprobación de los demás cambiando su actitud de manera tal que su conducta resultase aceptable a sus subordinados y, especialmente, a sus superiores” (Candela, 2011, p.6). Hay dos tipos de necesidad afiliativa:

- i. Afirmación afiliativo.

“Se refiere a la preocupación por obtener afirmación a través del establecimiento de interrelaciones estrechas con las demás personas” (Candela, 2011, p.7).

- ii. Interés afiliativo.

“Consiste en la preocupación por mantener relaciones interpersonales abiertas y cercanas de modo tal que los demás se sientan parte de la organización y puedan trabajar juntos por la consecución de objetivos comunes” (Candela, 2011, p.8).

B. Teoría de la expectativa

Castiblanco (2015), “es el producto del valor que un individuo atribuye anticipadamente a una meta y de la posibilidad de verla, efectivamente cumplida” (p.2).

“Los trabajadores tenderán un esfuerzo mayor en el trabajo, si tienen razones para esperar que de resultado sea una recompensa de valor para ellos, el valor debe ser atractivo y deben creer que la empresa los valora y valora su desempeño” (Castiblanco, 2015, p.18)

“Esta teoría juega con la probabilidad de ejercer cierto esfuerzo, llevará al desempeño necesario para obtener un beneficio personal, considera que el nivel de motivación depende del atractivo de la recompensa que se busca, y de la probabilidad de obtenerla” (Castiblanco, 2015, p.19)

C. Teoría de la Equidad de Adams (1963, 1965)

Teoría implantada por Adams (1965), “pretende manifestar que la satisfacción relacional en procesos de clarividencias; existe una función que cumple la equidad en la motivación, los empleados comparan lo que aportan al trabajo y sus resultados con los de sus pares en el mundo laboral” (p.3).

“Si dicha relación es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados. Sin embargo, si la relación parece inequitativa, se considera un estado de desigualdad” (Adams, 1965, p.5).

El referente que la persona utilice parece ser un factor clave para esta perspectiva. Así, los empleados pueden realizar cuatro comparaciones de referente:

- Yo interior:
“Las experiencias del empleado en otro cargo en la organización actual” (Adams, 1965, p.6).
- Yo exterior:
“Las experiencias del empleado en otro puesto fuera de la organización actual” (Adams, 1965, p.6).
- Otro interior:
“Otro u otros individuos dentro de la organización actual” (Adams, 1965, p.7).
- Otro exterior:
“La elección del referente puede estar condicionada por diversos factores, como la información que se posea del referente y el grado de atractivo que éste tenga para la persona” (Adams, 1965, p.7).

2.2.5 Dimensiones que sustentan la evaluación del desempeño laboral

A. Plan de aprendizaje y desarrollo.

Pérez (2016). Menciona que: “El capital humano de tu empresa es un activo de gran importancia para que como empresa puedas lograr todas las metas y ejecutar la estrategia de manera efectiva” (p.3).

“Es por esto que sabemos que cuando potencializas el talento que poseen los miembros de tu equipo de trabajo estás favoreciendo tanto su crecimiento profesional como el de la organización” (Pérez, 2016, p.4).

Algunas razones para implementar planes de aprendizaje y desarrollo para tus empleados son: de “acelerar la adaptación y rendimiento de los nuevos colaboradores al ofrecerles desde el día uno las herramientas que requieren para desempeñar más efectivamente su trabajo”, de “reducir la brecha entre las habilidades actuales y las requeridas según el puesto de trabajo y área en la que labora”, de mejorar el desempeño del empleado al adquirir habilidades y reforzar las actuales, de “motivar a los colaboradores al saber que se considera importante su desarrollo y su avance dentro de la organización”, de “brindar autonomía al empleado, al contar con el conocimiento y las competencias que necesita, requerirá menos supervisión y podrá tomar decisiones”, de “incrementar la competitividad, rentabilidad y productividad de la empresa”, de “contar con una buena reputación como empleador al ofrecer crecimiento a tu plantilla laboral, lo que te permitirá atraer talento calificado” y de “reducir la rotación de personal al ofrecer preparación para que desarrollen un plan de carrera dentro de la organización” (Pérez, 2016, p.5).

B. El coaching.

Martínez (2011). El coaching se debe aplicar cuando: “existe una retroalimentación pobre o deficiente sobre el progreso de los empleados, causando bajo rendimiento laboral”, del mismo modo “cuando un empleado de cualquier área merece ser felicitado por la ejecución ejemplar de alguna destreza”, “cuando el empleado necesita mejorar alguna destreza dentro de su trabajo, cuando “el coaching efectivo es aquel caracterizado por el positivismo, confianza y rara vez la corrección, que a su vez se presenta con suma moderación”. (p.12)

El coaching funciona “cuando ocurre dentro de una conversación donde aparecen compromisos mutuos”; cuando “de parte del coachee: el compromiso de un resultado extra-ordinario, la honestidad de lo que ocurre, y su disposición hacia el logro”, cuando “de parte del coach: El compromiso con el resultado de su coachee más grande

que el del coachee mismo”, cuando “esto significa que el coach tiene una manera peculiar de escuchar, donde es capaz de darse cuenta de sus propias opiniones del coachee, y de las opiniones que el coachee traiga en su relato”, si “el coach sabe pedir acción y se focalizará en sus resultados” (Martínez, 2011, p.16).

C. Salario emocional

Gimeno (2017). Menciona que: “Los tiempos han cambiado y en el caso del ámbito laboral, uno de esos cambios es el impulso de las nuevas generaciones de trabajadores hacia una nueva forma de valorar las compensaciones que un trabajo les puede reportar” (p.5).

“El salario que reciben los empleados a final de mes ya no es tan importante si la empresa no ofrece otro tipo de incentivos no económicos por los cuales merezca la pena permanecer dentro de la compañía” (Gimeno, 2017, p.6).

El salario emocional son todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados además de su sueldo a final de cada mes, es decir, conseguir que el trabajo llene moralmente las expectativas del empleado de tal forma que vea un futuro estable dentro de la compañía y no quiera cambiar, los trabajadores de hoy miran más por empleos en los que puedan trabajar para vivir y no vivir para trabajar. (Gimeno, 2017, p.7)

2.2.6 Conceptos relacionados con el desempeño laboral

A. Concepto

Según Trujillo (2014), revela que “alrededor de 1842, el servicio público de EEUU implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores, pero no fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial cuando estos sistemas comenzaron a difundirse en las organizaciones”.

La Society for Industrial and Organizational Psychology (1987) definía al desempeño como “la efectividad y el valor de la conducta laboral y sus resultados, es decir, que el desempeño era igual a la efectividad o la productividad, por lo que no existía una definición específica” (p.3).

Fue Murphy (1990), “el desempeño es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (p.4).

John P. Campbell y sus colegas en 1990 (Citado por Salgado y Cabal, 2011, p.36), definieron el desempeño como “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales” (p.6).

B. Características

“En cuanto a las características del concepto debemos tener claro el significado de rendimiento y desempeño, ya que se utilizan habitualmente como sinónimos y no lo son. Los términos “rendimiento” o “desempeño” comparten connotaciones de producto, resultado o ejecución, pero la definición de éstos no es la misma” (Trujillo, 2014, p.32).

“Cuando hablamos de rendimiento lo relacionamos con indicadores corporativos, financieros o de negocio, en cambio cuando hacemos referencia al término desempeño estamos estableciendo una relación directa con la persona y su compromiso de realización de una determinada labor” (Trujillo, 2014, p.38)

“Antes de que podamos evaluar el desempeño en un empleado debemos conocer las tareas y las responsabilidades que el individuo lleva a cabo, así como el criterio de un desempeño dinámico y saber si existen actividades más relevantes que otras” (Trujillo, 2014, p.39)

“Este tipo de desempeño (individual) está sometido a todo un conjunto de circunstancias externas que condicionan el resultado final, y cuya consideración es imprescindible para que su evaluación sea considerada adecuada por parte de los empleados” (Trujillo, 2014, p.40)

“Existen procedimientos de evaluación individual en una organización, éstos pueden ser evaluación de méritos, evaluación de la eficiencia en las funciones, informes de avance, etc., siendo la evaluación de desempeño una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa” (Trujillo, 2014, p.41)

Jones y George (2006), definen la evaluación informal como un estudio no programado, conociendo los avances y los aspectos que se deben reforzar a través de la retroalimentación, por medio de entrevistas, observaciones, revisión de documentos y archivos de los trabajadores (p.4)

C. Pasos para la evaluación laboral

El mismo Trujillo (2014), menciona que para que la evaluación del desempeño se emplee adecuadamente en la organización, la dirección de RRHH debe implantar los siguientes pasos:

- “Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas” (Trujillo, 2014)
- “Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definen metas de trabajo” (Trujillo, 2014).
- “Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo” (Trujillo, 2014).
- “Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas” (Trujillo, 2014).
- “Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional” (Trujillo, 2014).
- “Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios” (Trujillo, 2014).

“Estos pasos serán fundamentales para la implantación del sistema de evaluación en la empresa, y será la dirección de Recursos Humanos de llevar a cabo cada uno de los puntos señalados y así conducir a la organización al éxito” (Trujillo, 2014).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi. La evaluación del desempeño laboral afecta de forma negativa a la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017; es muy mala.

Ho. La evaluación del desempeño laboral no afecta de forma negativa a la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

2.4 Variables

2.4.1 Definición conceptual de variables

Competitividad laboral

Según Vargas, Casanova y Montanaro (2014). "Es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone" (p.1).

"El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo" (Vargas, Casanova y Montanaro, 2014, p.6).

Evaluación del desempeño laboral.

Taype (2015), indica que es:

el procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

2.4.2 Definición operacional de variables.

Evaluación del desempeño laboral.

Es la respuesta que proporciona el trabajador durante su jornada de trabajo teniendo en cuenta el instrumento de evaluación que mide su actuar a través de las dimensiones: propuesta del plan de aprendizaje y desarrollo, el coaching y, la propuesta de salario emocional.

Competitividad laboral

Es la compleja estructura de atributos que poseen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén que son necesarios para el desempeño de situaciones específicas en cada una de las áreas donde trabajan.

2.4.3 Operacionalización de variables.

TABLA 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Evaluación del desempeño laboral	Plan de aprendizaje y desarrollo	Adaptación laboral	01
		Brecha entre habilidades actuales y requeridas	02
		Motivación de los colaboradores	03
	El coaching	Disposición hacia el logro	04
		Resultado extraordinario	05
		Compromiso alto	06
		Peculiaridad de escuchar	07
	Salario emocional	Oportunidad de crecimiento	08
		Buen ambiente laboral	09
		Desarrollo personal y profesional	10
Competitividad laboral	Humanas	Trabajo coordinado y en equipo	11
		Deseo de superación	12
		Objetivos de la organización	13
		Trabajo en forma entusiasta	14
		Interés y expectativa	15
	Psicológica	Consciencia de resultados	16
		Percepción de apoyo social	17
	Psicosocial	Clima organizacional	18
		Toma de decisiones	19
		Procesos de negociación	20

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

El presente estudio se trabajará en la Municipalidad Provincial de Jaén.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva, según Hernández (2010) citado por Valderrama (2017), revela que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar se relacionan estas (p.43).

3.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptiva.

3.4. Método de investigación

- a) **Método Inductivo:** Según Pérez y Merino (2012). “Indican que dicho método permite llegar a una generalización y la contrastación”. Este procedimiento consintió narrar y exponer el entorno como se vienen utilizando la evaluación del desempeño laboral, en relación con las suposiciones y llegar a popularizar los efectos.
- b) **Método Deductivo:** Marín (2008). Mencionan que: “Con este procedimiento se conoció hipotética la situación integral del problema, lo que ocurre en el universo y relacionarlo con el objeto de estudio. Su objetivo fue examinar la dificultad narrando las peculiaridades de las dos variables en estudio.
- c) **Método Analítico:** Según los autores Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz, (2010), indican que: Este método fue un tanto más exigente que el método deductivo porque permitió analizar el fenómeno de estudio teniendo en cuenta la operacionalización de las dos variables a través de sus dimensiones, indicadores, ítems, escala de medición e instrumento de evaluación para tener resultados concretos de cada uno de ellos.

3.5. Diseño de investigación

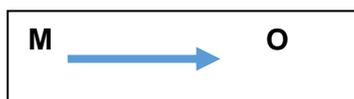
El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de la

hipótesis formulada en un contexto en particular; por el alcance del objetivo general y objetivos específicos. Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental de investigación; el diseño que le corresponde al presente trabajo es el "Transeccional descriptivo".

Según Carrasco, (2004) señala que:

Los diseños transeccionales descriptivos se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo (p. 72).

El esquema de este diseño es el siguiente:



Dónde:

- M:** Muestra, constituida por 13 trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017
- O:** Observación de la Evaluación de desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

3.6. Población, muestra y muestreo

a. Población

En esta investigación la población estuvo conformada por los 13 trabajadores que pertenecen al área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, donde fueron seleccionados por la naturaleza de su actividad técnica y competitividad laboral ya que fueron ellos con los que se trabajó para hallar la muestra.

b. Muestra

En esta investigación para la muestra se consideró el total de la población que son los 13 trabajadores que pertenecen al área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

c. Muestreo

En esta investigación se utilizó el tipo de muestra probabilística, empleando el muestreo aleatorio simple donde todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) **Técnicas**

De acuerdo a las características de nuestra investigación y los enfoques desarrollados; las técnicas que utilizamos para la recolección de los datos son los siguientes:

“El cuestionario es un formulario con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se han de formular de idéntica manera a todos los encuestados” CEO (2010).

“El Cuestionario será aplicado a los 13 trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, en la evaluación del desempeño laboral y su efecto en la competitividad laboral.

Del mismo modo se utilizó la técnica de la entrevista que se le realizó al gerente del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén.

b) **Instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de información de la presente investigación se utilizó como instrumento el Cuestionario de preguntas cerradas, donde se formulará 20 ítems que responden a los indicadores de cada variable desarrollada en la investigación.

El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de

preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por los encuestados, sin intervención del encuestador.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de información de la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas, donde se formulará 20 ítems que responden a los indicadores de cada variable desarrollada en la investigación.

Fidias (2006), indica que: un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información y menciona como instrumento al cuestionario (p. 69).

El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel conteniendo una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.

3.9. Técnicas de procesamiento de recolección de datos

La recolección de datos se realizará por medio de aplicación del pre test, los mismos que serán analizados mediante dos fases.

Primera fase: Validación y confiabilidad del instrumento.

El cuestionario fue aprobado por tres peritos, lo mismo que tuvieron una capacidad moral, ética y profesional acorde al estudio; todos administradores colegiados con grado de Maestría y otro con experiencia en gestión pública.

Segunda fase: Análisis descriptivo simple

Los datos copiados del cuestionario, fueron utilizados y desarrollados manejando la estadística descriptiva simple, los mismos que serán personificados en retratos y gráficos estadísticos por dimensiones.

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

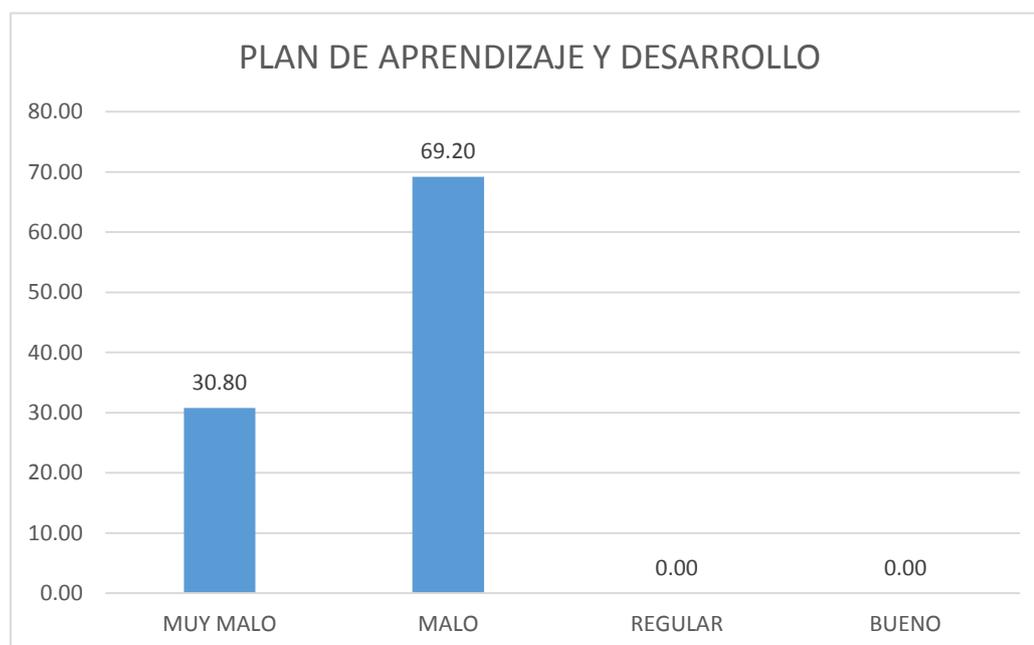
4.1.1. Resultado según dimensiones de la evaluación del desempeño laboral

Tabla 2:

Evaluación de desempeño laboral de la dimensión Plan de Aprendizaje y Desarrollo de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY MALO	4	30.80
MALO	9	69.20
REGULAR	0	0.00
BUENO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: cuestionario orientado a verificar la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 2.

Figura 1: Evaluación de desempeño laboral de la dimensión Plan de Aprendizaje y Desarrollo de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

De la información obtenida de la Tabla N° 02, los resultados del cuestionario afirman que en la dimensión Plan de Aprendizaje y Desarrollo de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, se ubican en el nivel Muy Malo el 30.80 % y el 69.20 % en el nivel malo. Lo que muestra que los trabajadores en esta dimensión tienen serias dificultades.

Tabla 3:

Evaluación de desempeño laboral de la dimensión El Coaching de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY MALO	4	30.80
MALO	7	53.80
REGULAR	2	15.40
BUENO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: cuestionario orientado a verificar la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 3.

Figura 2: Evaluación de desempeño laboral de la dimensión El Coaching de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

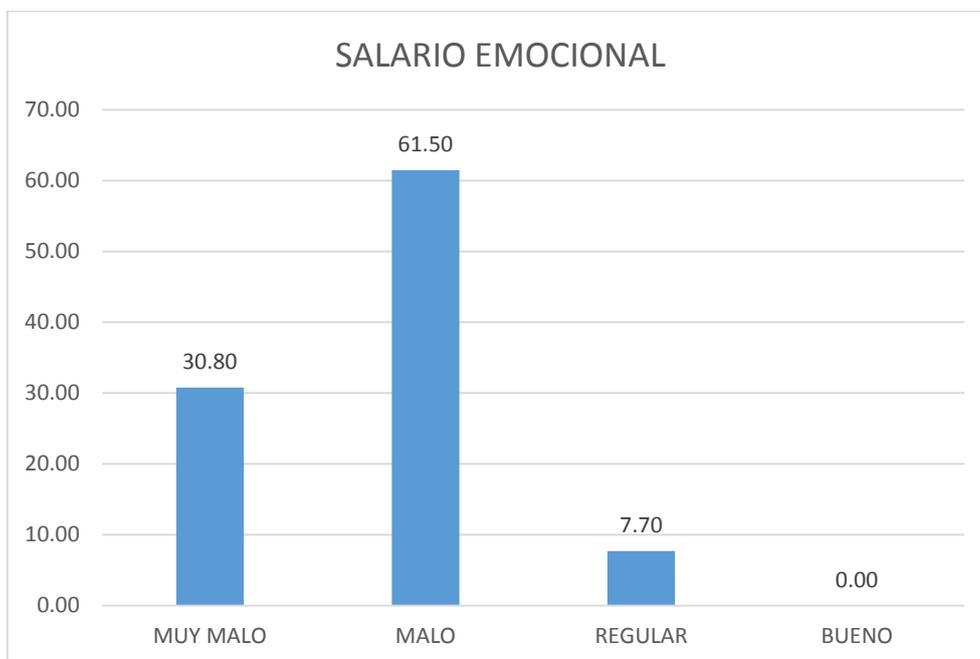
De la información obtenida de la Tabla N° 03, los resultados del cuestionario afirman que en la dimensión El Coaching de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, se ubican en el nivel muy malo el 30.80 %, el 53.80 % en el nivel malo y el 15.40 % en el nivel regular. Lo que muestra que los trabajadores en esta dimensión tienen serias dificultades.

Tabla 4:

Evaluación de desempeño laboral de la dimensión El Salario Emocional de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY MALO	4	30.80
MALO	8	61.50
REGULAR	1	7.70
BUENO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: cuestionario orientado a verificar la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 4.

Figura 3: Evaluación de desempeño laboral de la dimensión el Salario emocional de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

De la información obtenida de la Tabla N° 04, los resultados del cuestionario afirman que en la dimensión el Salario emocional de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, se ubican en el nivel muy malo el 30.80 %, el 61.50 % en el nivel malo y el 7.70 % en el nivel regular. Lo que muestra que los trabajadores en esta dimensión tienen serias dificultades.

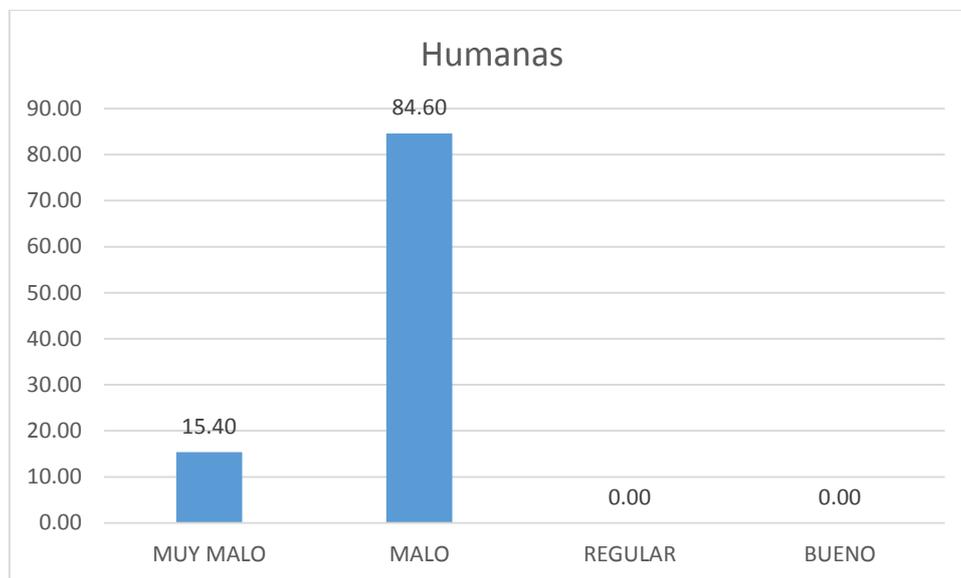
4.1.2. Resultado según dimensiones de la Competitividad laboral

Tabla 5:

Competitividad laboral de la dimensión la Humanas de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY MALO	2	15.40
MALO	11	84.60
REGULAR	0	0.00
BUENO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: cuestionario orientado a verificar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 5.

Figura 4: Competitividad laboral de la dimensión Humanas de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

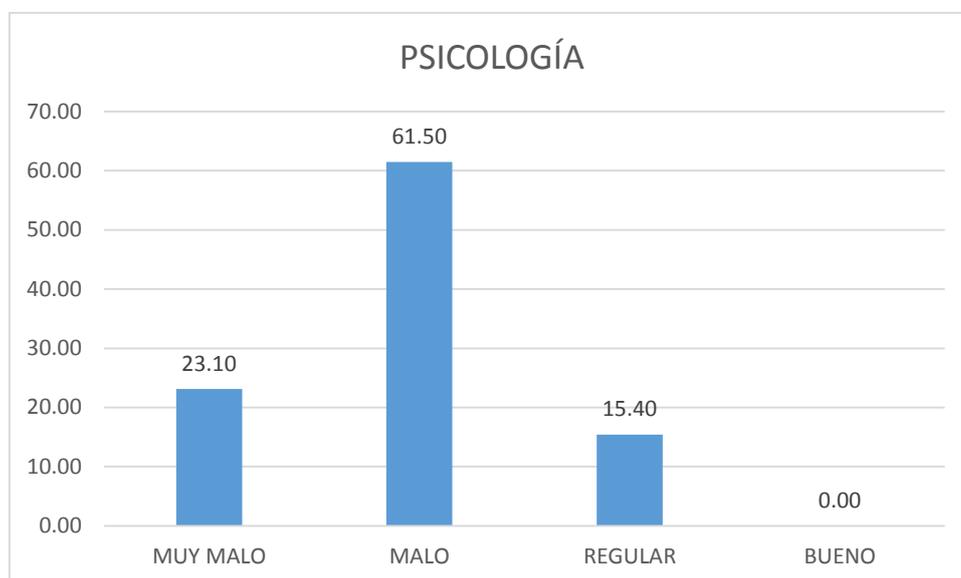
De la información obtenida de la Tabla N° 05, los resultados del cuestionario afirman que en la dimensión Humanas de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, se ubican en el nivel muy malo el 15.40 % y el 84.60 % en el nivel malo. Lo que muestra que los trabajadores en esta dimensión tienen serias dificultades.

Tabla 6:

Competitividad laboral de la dimensión Psicología de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY MALO	3	23.10
MALO	8	61.50
REGULAR	2	15.40
BUENO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: cuestionario orientado a verificar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 6.

Figura 5: Competitividad laboral de la dimensión Psicología de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

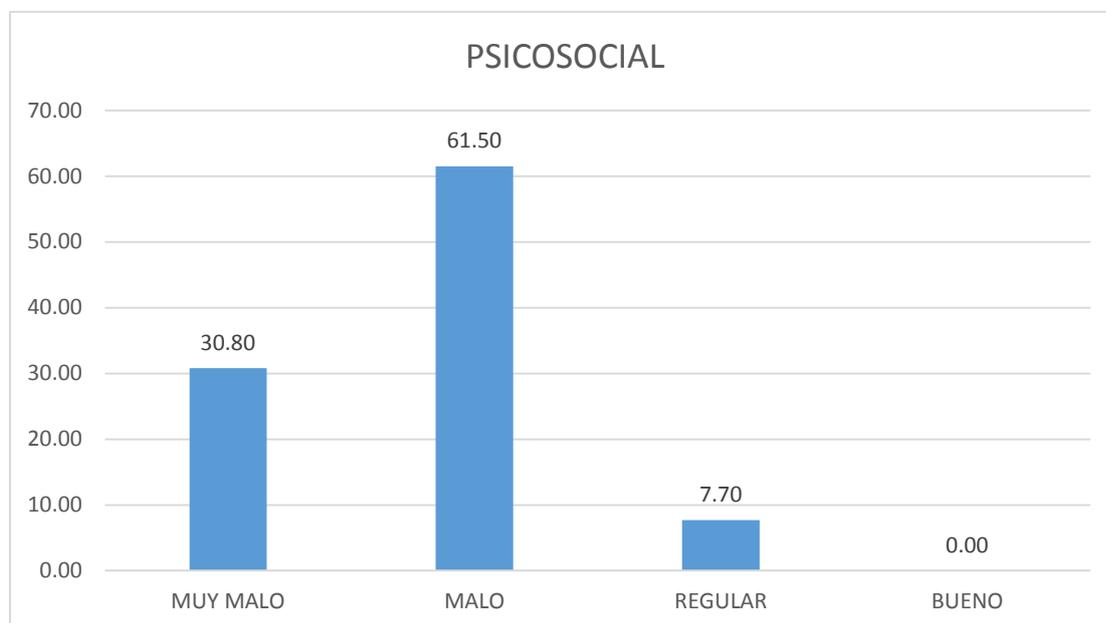
De la información obtenida de la Tabla N° 06, los resultados del cuestionario afirman que en la dimensión Psicología de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, se ubican en el nivel muy malo el 23.10 %, el 61.50% en el nivel malo y el 15.40% en el nivel regular. Lo que muestra que los trabajadores en esta dimensión tienen serias dificultades.

Tabla 7:

Competitividad laboral de la dimensión Psicosocial de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY MALO	4	30.80
MALO	8	61.50
REGULAR	1	7.70
BUENO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: cuestionario orientado a verificar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 7.

Figura 6: Competitividad laboral de la dimensión Psicosocial de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

De la información obtenida de la Tabla N° 07, los resultados del cuestionario afirman que en la dimensión Psicosocial de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, se ubican en el nivel muy malo el 30.80 %, el 61.50% en el nivel malo y el 7.70% en el nivel regular. Lo que muestra que los trabajadores en esta dimensión tienen serias dificultades.

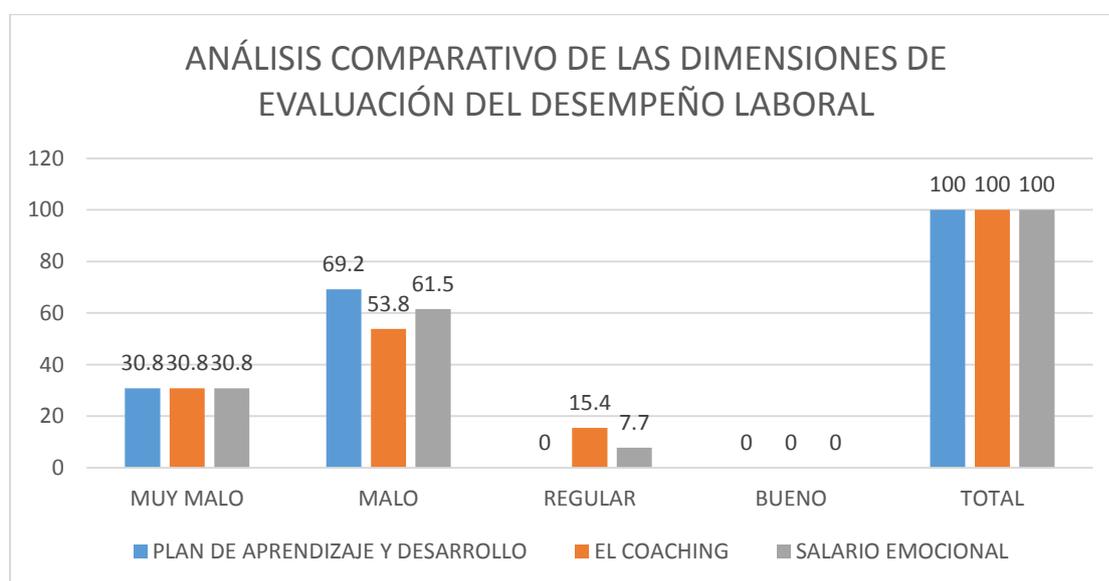
4.1.3. Resumen comparativo de las dimensiones de la Evaluación del desempeño laboral

NIVEL	PLAN DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO	EL COACHING	SALARIO EMOCIONAL
MUY MALO	30.80	30.80	30.80
MALO	69.20	53.80	61.50
REGULAR	0.00	15.40	7.70
BUENO	0.00	0.00	0.00
TOTAL	100.00	100.00	100.00

Fuente: cuestionario orientado para verificar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Tabla 8:

Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017



Fuente: Tabla 8.

Figura 7: Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

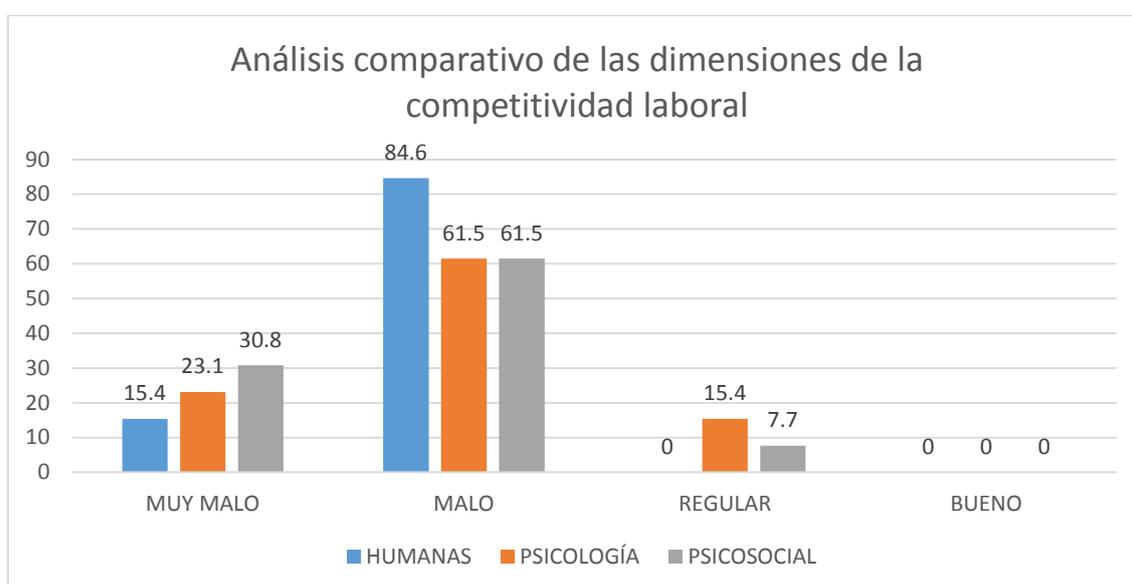
Descripción:

De la información obtenida de la Tabla N° 08, los resultados globales de los cuestionarios indican que en la variable Evaluación de la Satisfacción laboral la dimensión que requiere más atención es la dimensión Plan de aprendizaje y desarrollo que alcanza un 30.80% nivel muy mala y 69.20% de nivel malo, seguido de la dimensión el coaching con el 30.80% nivel muy mala, el 53.80% de nivel malo y el 15.40% de nivel regular, seguido de la dimensión salario emocional con 30.80% nivel muy mala, el 61.50% de nivel malo y el 7.70% de nivel regular. Demostrando de esta manera la importancia de mejorar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén.

4.1.4. Resumen comparativo de las dimensiones de la competitividad de los trabajadores

NIVEL	HUMANAS	PSICOLOGÍA	PSICOSOCIAL
MUY MALO	15.4	23.1	30.8
MALO	84.6	61.5	61.5
REGULAR	0	15.4	7.7
BUENO	0	0	0
TOTAL	100	100	100

Fuente: cuestionario orientado para verificar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 9.

Figura 8: Competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

De la información obtenida de la Tabla N° 09, los resultados globales de los cuestionarios indican que en la variable competitividad laboral la dimensión que requiere mayor trabajo es la Psicosocial que alcanza el 30.80% de nivel muy malo, el 61.50% en el nivel malo y el 7.70% en el nivel regular, seguido muy de cerca por la dimensión Humanas con el 15.40% en el nivel muy malo y el 84.60% en el nivel malo, por último tenemos a la dimensión Psicología con el 23.10% en el nivel muy malo, el 61.50% con el nivel malo y el 15.40% con el nivel regular. Demostrando de esta manera la importancia de mejorar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén.

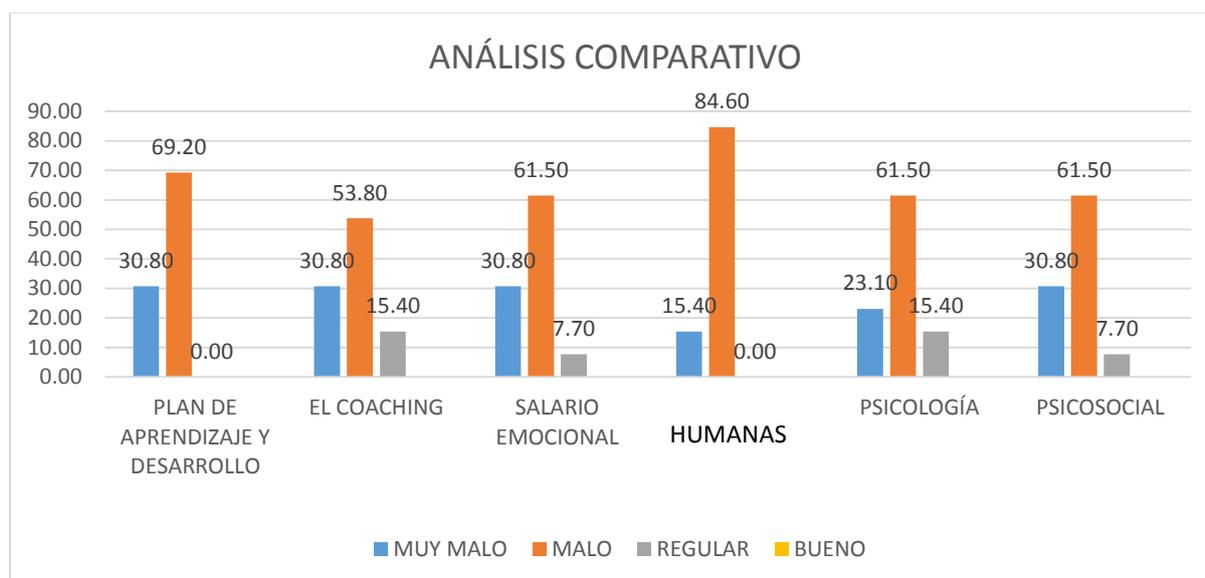
4.1.5. Resultado comparativo de las dimensiones de las variables Evaluación del desempeño laboral y de la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Tabla 10:

Evaluación del desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017

NIVEL	PLAN DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO	EL COACHING	SALARIO EMOCIONAL	HUMANAS	PSICOLOGÍA	PSICOSOCIAL
MUY MALO	30.80	30.80	30.80	15.40	23.10	30.80
MALO	69.20	53.80	61.50	84.60	61.50	61.50
REGULAR	0.00	15.40	7.70	0.00	15.40	7.70
BUENO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: cuestionario orientado a verificar la evaluación del desempeño laboral y la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.



Fuente: Tabla 10.

Figura 9: Evaluación del desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Descripción:

De la información obtenida de la Tabla N° 10, los resultados globales de los cuestionarios indican que en la variable Evaluación de la Satisfacción laboral la dimensión que requiere más atención es la dimensión Plan de aprendizaje y desarrollo que alcanza un 30.80% nivel muy mala y 69.20% de nivel malo, seguido de la dimensión el coaching con el 30.80% nivel muy mala, el 53.80% de nivel mala y el 15.40% de nivel regular, seguido de la dimensión salario emocional con 30.80% nivel muy mala, el 61.50% de nivel mala y el 7.70% de nivel regular; finalmente en la variable competitividad laboral la dimensión que requiere mayor trabajo es la Psicosocial que alcanza el 30.80% de nivel muy malo, el 61.50% en el nivel malo y el 7.70% en el nivel regular, seguido muy de cerca por la dimensión Humanas con el 15.40% en el nivel muy malo y el 84.60% en el nivel malo, por último tenemos a la dimensión Psicología con el 23.10% en el nivel muy malo, el 61.50% con el nivel malo y el 15.40% con el nivel regular. Demostrando de esta manera la importancia de evaluar el desempeño laboral para mejorar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén.

4.2 Discusión

La Evaluación del desempeño laboral encuentran su sustento teórico en la **Teoría de las relaciones humanas** Seguridad Minera (2016), revela que durante las pruebas y en las entrevistas los empleados sentían que alguien les prestaba atención y les daba importancia como personas y por consecuencia tenían mejor ánimo y producían aún más, pero sin la colaboración y solidaridad del grupo, la oportunidad de ser considerado, de ser escuchado, entre otras, era difícil y, en ocasiones, casi improbable. Es importante la relación interpersonal integrando el hombre en grupos de trabajo, es decir, entre más integrado socialmente esté el individuo, mejor será la disposición por producir. Sin embargo en la **Teoría de la expectativa de** Castiblanco (2015), menciona que los trabajadores desarrollarán un esfuerzo mayor en el trabajo, si tienen razones para esperar que el resultado sea una recompensa de valor para ellos, debiendo ser atractivo, esta teoría juega con la probabilidad de que ejercer cierto esfuerzo, llevará al desempeño necesario para obtener un beneficio personal.

En la variable competitividad lo hace con la teoría **de las necesidades aprendidas de** Candela (2011). Menciona que los motivos que impulsan a actuar a la gente son aprendidas a temprana edad, lo cual no impide que se puedan cambiar posteriormente, teniendo tres motivos: siendo la necesidad de logro, el cual lleva a concluir a la personalidad con una alta motivación de logro caracterizándose por los siguientes rasgos de comportamiento: Prefieren aquellas situaciones en las cuales puedan tener una mayor responsabilidad personal por los resultados, tienden a fijarse metas moderadamente elevadas en las cuales puedan asumir riesgos calculados, y desean obtener una retroalimentación a corto plazo acerca de su desempeño, del mismo modo lo hace la necesidad de poder a diferencia de la persona orientada a la necesidad de logro, que trata de hacer las cosas por sí misma, la persona orientada hacia la motivación de poder busca hacer las cosas a través de los demás y por último tenemos a la necesidad de afiliación, existen dos tipos de necesidad afiliativa: afirmación afiliativo, el cual se refiere a la preocupación por obtener afirmación a través del establecimiento de interrelaciones estrechas con las demás personas, y el interés afiliativo, que consiste en la preocupación por mantener relaciones interpersonales abiertas y cercanas de modo tal que los demás se sientan parte de la organización y puedan trabajar juntos por la consecución de objetivos comunes.

Sin embargo en la teoría **de los salarios de eficiencia de** Medina (2012), menciona que las empresas son más eficientes si los salarios son superiores al nivel de equilibrio, los trabajadores mejor remunerados toman una dieta más nutritiva, por lo que su salud es mejor y su productividad mayor, en muchos tipos de trabajo los trabajadores gozan de alguna discreción para decidir el esfuerzo que

realizan, por lo que las empresas controlan los esfuerzos de sus trabajadores y despiden a los que sorprenden eludiendo sus responsabilidades, cuanto más pague una empresa a sus trabajadores, menos a menudo optarán éstos por marcharse.

Referente al objetivo general: Determinar el efecto de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

Se realizaron sendos esfuerzos en las fases del Plan de Aprendizaje y Desarrollo, en el Coaching, en el Salario Emocional, en la fase Humanas, en la fase de la Psicología y en lo Psicosocial. Se elaboraron instrumentos de evaluación que se sometieron a procedimientos de validación y confiabilidad, luego se aplicó los mismos que nos reportaron los siguientes datos: El pre test nos señala que en la variable evaluación del desempeño laboral el nivel muy malo estuvo presente de igual porcentaje en todas las dimensiones Plan de Aprendizaje y Desarrollo (30.80 %) ver Tabla y figura 02, en el Coaching (30.80 %) ver Tabla y figura 03, en el Salario Emocional (30.80%) ver Tabla y figura 04, en cambio en la variable Competitividad lidero el nivel muy malo la dimensión Psicosocial con el 30.80% ver Tabla y figura 05, seguido por la dimensión Humanas con el 15.40% ver Tabla y figura 06 por último tenemos a la dimensión Psicología con el 23.10% ver Tabla y figura 07.

Con respecto al objetivo específico 01: Determinar el tipo de evaluación de desempeño laboral que ejerce el jefe del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Se observa que los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, en sus dimensiones Plan de aprendizaje y desarrollo que alcanza un 30.80% nivel muy mala y 69.20% de nivel malo, seguido de la dimensión el salario emocional con el 30.80% nivel muy mala, el 53.80% de nivel mala y el 15.40% de nivel regular, seguido de la dimensión salario emocional con 30.80% nivel muy mala, el 61.50% de nivel mala y el 7.70% de nivel regular. Tabla y figura N° 07

Con respecto al objetivo específico 02: Determinar el nivel de competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Se observa que los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, en sus dimensiones Psicosocial que alcanza el 30.80% de nivel muy malo, el 61.50% en el nivel malo y el 7.70% en el nivel regular, seguido muy de cerca por la dimensión Satisfacción con las condiciones de trabajo con el 15.40% en el nivel muy malo y el 84.60% en el nivel malo, por último tenemos a la dimensión Psicología con el 23.10% en el nivel muy malo, el 61.50% con el nivel malo y el 15.40% con el nivel regular. Tabla y figura N° 07

Con respecto al objetivo específico 03: O.E.3: Establecer la relación de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Se observa que los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, en su variable evaluación del desempeño laboral se observa en sus dimensiones Plan de aprendizaje y desarrollo que alcanza un 30.80% nivel muy mala y 69.20% de nivel malo, seguido de la dimensión el coaching con el 30.80% nivel muy mala, el 53.80% de nivel malo y el 15.40% de nivel regular, seguido de la dimensión salario emocional con 30.80% nivel muy mala, el 61.50% de nivel malo y el 7.70% de nivel regular; mientras que en la variable competitividad laboral se observa en sus dimensiones Psicosocial que alcanza el 30.80% de nivel muy malo, el 61.50% en el nivel malo y el 7.70% en el nivel regular, seguido muy de cerca por la dimensión Satisfacción con las condiciones de trabajo con el 15.40% en el nivel muy malo y el 84.60% en el nivel malo, por último tenemos a la dimensión Psicología con el 23.10% en el nivel muy malo, el 61.50% con el nivel malo y el 15.40% con el nivel regular. Tabla y figura N° 07

CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general se determinó que el efecto de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017 es mala porque el gerente del área de presupuesto utiliza empíricamente la evaluación a sus trabajadores, no existiendo un modelo de evaluación propiamente de la Municipalidad Provincial de Jaén, generando de esta manera no cumplir con los objetivos trazados en su gestión.
- De acuerdo al objetivo específico 1 se determinó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es deficiente, obteniendo como resultados en sus dimensión Plan de aprendizaje y desarrollo un 30.80% nivel muy mala y 69.20% de nivel malo, del mismo modo la dimensión El Coaching obtuvo el 30.80 % en el nivel muy malo y el 53.80 % como nivel malo y en la dimensión el Salario emocional se obtuvo el 30.80 % en el nivel muy malo y el 61.50 % de nivel malo; lo cual nos indica que se debe trabajar de forma urgente con planes de trabajo que incentiven el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores.
- Con respecto al objetivo específico 2 se analizó las dimensiones de la variable competitividad alcanzado como resultado de la dimensión Humanas con el 15.40 % del nivel muy malo y el 84.60 % del nivel malo, del mismo modo la dimensión Psicología se obtuvo el 23.10 5 en el nivel muy mal y el 61.50 en el nivel malo y en la dimensión Psicosocial se obtuvo el 30.80 % en el nivel muy malo y el 61.50% en el nivel malo, lo que se muestra que los trabajadores tienen serias dificultades.
- Con respecto al objetivo específico 3 al comparar los resultados de ambas variables encontramos que las dimensiones con niveles muy bajos son las de la variable Evaluación del desempeño laboral obteniendo en todas un 30.80% del nivel muy malo, en cambio en la variable Competitividad la dimensión con mayor porcentaje es la Psicosocial con el 30.80 % del nivel muy malo, seguido de la dimensión Psicología con el 23.10 del nivel muy malo y por último esta la dimensión Humanas con el 15.40 % del nivel muy malo, demostrando de esta manera el efecto de la evaluación del desempeño laboral para de esta manera mejorar la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén.

RECOMENDACIONES

- El jefe del área de presupuesto debe realizar un plan de aprendizaje y desarrollo que ayude a los trabajadores a fortalecer sus debilidades y a aumentar sus conocimientos, del mismo modo se debe contratar un Coaching que los oriente a conocer cuáles son sus talentos, a mejorar la relación de trabajo y a trabajar en equipo, de igual forma el alcalde debe promover un salario emocional para los trabajadores que demuestren capacidad de respuesta, buena relación laboral con sus compañeros de trabajo y sepa trabajar en equipo, de esta maneja podemos lograr que los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén sean competitivos de acuerdo a las exigencias del mercado.
- Las autoridades y jefe del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén deben preocuparse en satisfacer los deseos, intereses y expectativas individuales de cada trabajador, permitiendo de esta manera a asociarse con otros colegas que tienen los mismos intereses, conformando grupos y con esto satisfacer los objetivos de la institución.
- Se debe promover armonía laboral entre todos los compañeros de trabajo, realizando actividades deportivas, de confraternidad, capacitaciones, intercambio de conocimientos, ayudando de esta manera tener buena relación laboral a los trabajadores del área de presupuesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Altamirano, A. (2016). *Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén*. tesis, Jaén, Cajamarca. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19043/altamirano_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boyatzis, R. E. (1982). *competent*. En R. E. Boyatzis, *competent* (pág. 25). New York.
- Candela, R. (2011). *Teoría de las competencias*. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/teoria-competencias/teoria-competencias2.shtml>
- Candía, R. (2012). *Incorporación De Las Municipalidades En La Institucionalidad Pública Para El Mejoramiento De La Competitividad: Posibilidades, Justificaciones, Atribuciones Y Modelos De Intervención*. tesis, Universidad de Chile, Santiago de Chile, Santiago de Chile, Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2012/cf-candia_rs/pdfAmont/cf-candia_rs.pdf
- Castiblanco, L. (2015). *Teoría De La Expectativa - Valor*. En L. Castiblanco, *Teoría De La Expectativa - Valor* (pág. 45). Madrid, España. Obtenido de <https://prezi.com/rj-9nuba5itp/copy-of-copy-of-teoria-de-la-expectativa-valor/>
- CEO. (2010). *El cuestionario el instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social*. Bogotá, Colombia.
- Condori, G. (2013). *Las Coivpetencias Laborales Y Su Influencia En El Desempeño Del Personal De La Municipalidad Distrital & Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa De Tacna, En El Año 2011*. tesis, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Tacna, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/752/TM0054.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, G. (2008). *Conceptos Básicos De Competencia Laboral*. En G. Díaz, *Conceptos Básicos De Competencia Laboral* (pág. 20). Madrid.
- Espaderos, A. R. (2016). *"Relación Entre Desempeño Y Satisfacción Laboral En El Departamento De Dirección Financiera De La Municipalidad De Santa Lucía Cotzumalguapa"*. Tesis,

Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. tesis, Universidad César Vallejo, Cajamarca, Cajamarca, Perú.

Fuentes, S. M. (2012). "Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad" (Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango). Tesis, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Venezuela. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, R. (2011). *Evaluación de Desempeño Aplicado al Personal Administrativo Titular del Liceo Bolivariano "Pedro Arnal", del Municipio Sucre Estado Sucre*. Cumana, Ecuador. Obtenido de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1748/1/TESIS_RG.pdf

Gil , J. (2007). La Evaluación De Competencias Laborales. En J. Gil, *La Evaluación De Competencias Laborales* (pág. 25). Sevilla, Sevilla, España.

Gimeno, T. (2017). *Salario Emocional: la clave para fidelizar al talento*. New York, Estados Unidos. Obtenido de <https://talentclue.com/es>

Jones , G., & George, J. (2006). Administración Contemporánea . En G. Jones, J. George, & M. G. Hill. (Ed.), *Administración Contemporánea* (Vol. cuarta edición, pág. 30). México, México, México: Mc Graw Hill.

León, C. (2015). La gestión del rendimiento como herramienta de cambio en el marco del proceso. *XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, . Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/\\$FILE/levicri.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/$FILE/levicri.pdf)

Machado, N. J. (2002). Competencias Laborales: Base Para Mejorar La Empleabilidad De Las Personas. En N. J. Machado, *Competencias Laborales: Base Para Mejorar La Empleabilidad De Las Personas* (pág. 16). Bogota.

Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autonomosdescentralizados del Sur de Manabi*. Trujillo, Perú. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

- Martínez, J. (2011). *Coaching*. Caracas, Venezuela. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/coach/coach.shtml>
- Marvel, Rodríguez y Nuñez. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Madrid, España. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf>
- Medina, S. (2012). teoría de los salarios de eficiencia. En S. Medina, *teoría de los salarios de eficiencia* (pág. 30). Madrid, España. Obtenido de <https://prezi.com/mvfnz5fg0frp/teoria-de-los-salarios-de-eficiencia/>
- Mejía, Y. (2012). *“Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Quetzaltenango, España. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Montoya, C. (2011). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Facultad de Sistemas de Información y Documentación*. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). .. En K. R. Murphy, & N. E. Hillsadle (Ed.), *Job performance and productivity*. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). .. (págs. pp. 157- 176). New York, New York, Estados Unidos: Psychology in Organizations: Integrating science and practice.
- Nieto , V. (2001). Teoría de la competitividad y estrategias competitivas. En V. Nieto, *Teoría de la competitividad y estrategias competitivas*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-competitividad-y-estrategias-competitivas/>
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Andahuaylas, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, O. (2016). *El aprendizaje y desarrollo de tus empleados como fortaleza de la empresa*. Lima, Perú. Obtenido de <http://blog.peoplenext.com.mx/el-aprendizaje-y-desarrollo-de-tus-empleados-como-fortaleza-de-la-empresa>

- Rodriguez, M. L. (2006). Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. En M. L. Rodriguez, *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales* (pág. 25). Barcelona, Barcelona, España.
- Ruiz, K. (2015). *El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Recurso Humano Del Área De Infraestructura En El Gobierno Regional De Cajamarca*. tesis, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Salgado , J. F., & Cabal, A. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la administración. En J. F. Salgado, & A. L. Cabal, *Evaluación del Desempeño en la administración* (pág. 30). Madrid, Madrid, España.
- Society for Industrial and Organizational Psycholo. (1987). Principles for the validation and use of the personnel selection procedures. En S. f. Psycholo, *Principles for the validation and use of the personnel selection procedures*. (Vol. (tercera edición)). New York, New York, Estados Unidos: College Park.
- Taype, M. (2015). Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño. En M. Taype, *Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño* (pág. 12). Bogotá, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Trujillo, M. (2014). La Evaluación Del Desempeño. En M. Trujillo, *La Evaluación Del Desempeño* (pág. 30). D.F. México, México, México.
- Urdaneta , O. R., & Urdaneta , M. V. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. . En O. R. Urdaneta, & M. V. Urdaneta, *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*. (Vols. Vol. XIX (4),, págs. 672-682.). Los Angeles, Los Angeles, Estados Unidos: Revista de Ciencias Sociales.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Vol. 2). (S. M. E.I.R.L, Ed.) Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Vargas, Casanova y Montanaro. (2014). Definición conceptual de competitividad laboral. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- Vásquez, J. (2017). *El Clima Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Los Trabajadores Administrativos De La Municipalidad Distrital De Ciudad Eten, 2016*. tesis, Universidad Privada

Juan Mejía Baca, Lambayeque, Chiclayo, Lambayeque. Obtenido de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>

Zapana , G. A., & Cutisaca, D. P. (2017). *Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Transportes Comunicaciones Vivienda Y Construcción – Puno 2015*. Tesis, Universidad Nacional Del Altiplano, Puno, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3630/Zapana_Castillo_Gissela_Amparo_Pean.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Anexos
ANEXO N°01

TABLA N° 09: Matriz de Consistencia

Evaluación de desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	INSTRUMENTO
<p>GENERAL ¿Cuál es el efecto de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS P.E.1: ¿Cuál es la evaluación del desempeño laboral que ejerce el jefe del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017? P.E.2: ¿Cuál es el nivel de competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017? P.E.3: ¿Cuál es la relación de la evaluación del desempeño laboral con la competitividad de los trabajadores del área d presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén,</p>	<p>GENERAL Determinar el efecto de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS O.E.1: Determinar el tipo de desempeño laboral que ejerce el jefe del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017 O.E.2: Determinar el nivel de competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017 O.E.3: Establecer la relación de la evaluación del desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017</p>	<p>Hi. La evaluación del desempeño laboral afecta de forma negativa a la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017; es muy mala.</p> <p>Hipótesis Nula La evaluación del desempeño laboral No afecta de forma negativa a la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.</p>	<p>Competitividad laboral Es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone</p> <p>Evaluación del desempeño laboral. Es el procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo</p>	<p style="text-align: center;">Cuestionario</p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p>

2017?				
-------	--	--	--	--

ANEXO: 2

CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL EFECTO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRESUPUESTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, 2017.

1. **DATOS GENERALES:**
APELLIDOS Y NOMBRES:

.....

CONDICIÓN LABORAL:

PROCEDENCIA:.....

- 2 **OBJETIVO:** Recoger información válida y confiable sobre la evaluación de la competitividad laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

3 **INSTRUCCIONES GENERALES**

A continuación se presenta una serie de afirmaciones que tienen que ver con distintos aspectos de la evaluación de la competitividad laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Indique, marcando con una "X" en la casilla correspondiente, el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de esas afirmaciones, utilizando para ello la escala que a continuación se le presenta:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Casi siempre
4. Siempre

N°	ITEMS	ESCALA			
		N	CN	CS	S
		1	2	3	4
	PLAN DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO				
01	Usted como trabajador del área de presupuesto indique: ¿Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Jaén le brindó el apoyo necesario para que se adapte rápidamente en su puesto de trabajo?				
02	¿El área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén toman en cuenta las habilidades actuales del trabajador de acuerdo al requerimiento del puesto asignado?				

03	¿Usted como trabajador del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, recibe motivación de los colaboradores cuando comete un error en sus funciones?				
	EL COACHING				
04	¿Los funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén le dan disposiciones concretas para conseguir el logro requerido?				
05	¿Los funcionarios y los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén han obtenido resultados extraordinarios en su gestión anual?				
06	¿Existe compromiso alto por parte de los funcionarios y trabajadores del área de presupuesto en cumplir los objetivos de la Municipalidad Provincial de Jaén?				
07	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén tienen la peculiaridad de escuchar las quejas de los trabajadores?				
	SALARIO EMOCIONAL				
08	¿Existe en el área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén la oportunidad de crecimiento laboral de los trabajadores?				
09	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén incentivan un buen ambiente laboral entre colaboradores?				
10	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén incentivan el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores?				

ANEXO: 3

CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRESUPUESTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, 2017.

2. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES:

.....

CONDICIÓN LABORAL:

PROCEDENCIA:.....

4 OBJETIVO: Recoger información válida y confiable sobre la competitividad laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

5 INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación se presenta una serie de afirmaciones que tienen que ver con distintos aspectos de la competitividad laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017. Indique, marcando con una "X" en la casilla correspondiente, el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de esas afirmaciones, utilizando para ello la escala que a continuación se le presenta:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Casi siempre
4. Siempre

N°	ITEMS	ESCALA			
		N 1	CN 2	CS 3	S 4
	HUMANAS				
11	¿Los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén realizan trabajos coordinados y en equipo?				
12	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén les brindan apoyo incondicional a los trabajadores con deseo de superación?				
13	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén le indican los objetivos de la organización cuando ingreso a laborar?				
14	¿Los trabajadores del área de presupuesto de la				

	Municipalidad Provincial de Jaén realizan sus labores diarias de forma entusiasta?				
15	¿Los trabajadores del área de presupuesto de la municipalidad provincial de Jaén sienten interés y expectativa al momento de realizar sus labores diarias?				
	PSICOLOGÍA				
16	¿Los funcionarios y trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén tienen conciencia de los resultados que deben obtener en el periodo económico?				
17	¿Existe la percepción de apoyo social entre trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén?				
	PSICOSOCIAL				
18	¿Existe entre trabajadores y altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén un excelente clima organizacional?				
19	Usted como trabajador indique: ¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén toman en cuenta sus ideas al momento de tomar decisiones?				
20	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén realizan procesos de negociación con los trabajadores para alcanzar los objetivos trazados?				

ANEXO N° 04
ENTREVISTA AL GERENTE DEL ÁREA DE PRESUPUESTO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE JAÉN – 2017

¿Cómo realiza la selección del personal?

Emito un término de referencia de cada puesto que se encuentre sin ningún colaborador, y lo derivo al área de recursos humanos, para que dicha área sea la encargada de buscar el perfil que buscan para dicho puesto. Donde el ROF es la base para poder ver el perfil del profesional a ocupar dicho cargo, una vez el personal sea seleccionado se le designa a su área para poder desempeñarse en sus funciones.

Una vez que el personal ya sea acomodado en su puesto ¿Usted los adapta a su forma de trabajo que se tiene propuesto durante su periodo de gestión?

Una vez que el área de Recursos Humanos, designe al nuevo colaborador que ocupara el puesto requerido, se le brinda los lineamientos sobre los objetivos y metas que tenga durante mi cargo, para así poder llevar acabo todo lo propuesto y planteado en mis metas.

¿Cómo mide usted el desempeño en sus colaboradores que están bajo su cargo?

En respecto con la evaluación a mi personal, se mide cada tres meses, a través de evaluaciones de gestión, (mediante la documentación que realicen durante el día o la semana)

Tareas: a cada colaborador tiene unas tareas a realizar, de acuerdo a la ejecución de ello también los evaluó en tres meses.

¿Por qué la evaluación en tres meses?

Por qué los contratos son cada tres meses, por ello que la evaluación se hace por ese tiempo ya que eso depende que, si el colaborador de desempeña eficientemente al momento de realizar sus tareas, se le renovara su contrato si no se buscara nuevo talento humano para cubrir dicho puesto.

¿Y si el personal llega tarde?

Si el personal llega tarde. Solo se le llama la atención y pasó un informe al área de recursos humanos ya que esa área es la encargada de ver el caso del personal.

¿Si el personal se desempeña con grandes éxitos como usted galardona su esfuerzo?

Bueno, soy de las personas que mediante los seguimientos que hago durante los días veo que mi personal está cumpliendo sus funciones de acuerdo a lo esperado, mi persona no loes elogia con saldos económicos sino con reconocimientos verbales y con agasajos de comida, así logrando darle a Entender que su esfuerzo que realizado solo es remunerado económicamente sino también de forma social.

¿Usted cree que su personal es eficiente?

Con respecto a lo de eficiente sí creo que sea ya que yo como encargado hago los seguimientos de los resultados y es por ello que puedo decir que hasta ahora el personal está respondiendo como lo esperaba.

¿Usted cree que la remuneración salaria a los trabajadores hace que su desempeño sea más eficiente?

Bueno como sabemos cada personal trabaja por que desea ser pagado con una remuneración salarial, es por ello que cada puesto ya tiene un monto designado sus pagos que percibirán mensualmente eso se les mencionó al momento de firmar su contrato.

ANEXO 05
FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre:

Cuestionario orientado a verificar el efecto de la evaluación de desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial De Jaén, 2017.

2. Autor:

Br. ALISON RAMÍREZ SOTO

3. Objetivo:

Verificar el efecto de la evaluación de desempeño laboral en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017.

4. Usuarios:

13 trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén 2017; de ambos sexos.

5. Modo de aplicación.

1º El instrumento pre test está estructurado en base a 20 ítems, que se encuentra dividido de la siguiente manera: Variable 1: Plan de aprendizaje y desarrollo (1, 2,3 ítems), El Coaching (4, 5,6, 7 ítems), Salario emocional (8.9. 10 ítems), de la Variable 2: Humanas (11, 12, 13, 14, 15 ítems), Psicología (16, 17 ítems) y Psicosocial (18, 19, 20 ítems)

6. Estructura:

DIMENSIONES	ITEM	REACTIVO	VALORIZACIÓN			
			Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
			1	2	3	4
Plan de aprendizaje	1	Usted como trabajador del área de presupuesto indique: ¿Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Jaén le brindó el apoyo necesario para que se adapte rápidamente en su puesto de trabajo?				
	2	¿El área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén toman en cuenta las habilidades actuales del trabajador de acuerdo al requerimiento del puesto asignado?				
	3	¿Usted como trabajador del área de presupuesto de la				

		Municipalidad Provincial de Jaén, recibe motivación de los colaboradores cuando comete un error en sus funciones?				
El Coaching	4	¿Los funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén le dan disposiciones concretas para conseguir el logro requerido?				
	5	¿Los funcionarios y los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén han obtenido resultados extraordinarios en su gestión anual?				
	6	¿Existe compromiso alto por parte de los funcionarios y trabajadores del área de presupuesto en cumplir los objetivos de la Municipalidad Provincial de Jaén?				
	7	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén tienen la peculiaridad de escuchar las quejas de los trabajadores?				
Salario emocional	8	¿Existe en el área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén la oportunidad de crecimiento laboral de los trabajadores?				
	9	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén incentivan un buen ambiente laboral entre colaboradores?				
	10	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén incentivan el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores?				
Humanas	11	¿Los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén realizan trabajos coordinados y en equipo?				
	12	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén les brindan apoyo incondicional a los trabajadores con deseo de superación?				
	13	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la				

		Municipalidad Provincial de Jaén le indico los objetivos de la organización cuando ingreso a laborar?				
	14	¿Los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén realizan sus labores diarias de forma entusiasta?				
	15	¿Los trabajadores del área de presupuesto de la municipalidad provincial de Jaén sienten interés y expectativa al momento de realizar sus labores diarias?				
Psicológica	16	¿Los funcionarios y trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén tienen conciencia de los resultados que deben obtener en el periodo económico?				
	17	¿Existe la percepción de apoyo social entre trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén?				
Psicosocial	18	¿Existe entre trabajadores y altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén un excelente clima organizacional?				
	19	Usted como trabajador indique: ¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén toman en cuenta sus ideas al momento de tomar decisiones?				
	20	¿Los altos funcionarios del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén realizan procesos de negociación con los trabajadores para alcanzar los objetivos trazados?				

7.Escala.

7.1.Escala general:

Escala	Puntaje	Rango	Valoración
Nunca	(1)	[01 – 20)	Muy malo
Casi Nunca	(2)	[21 – 40)	Malo
Casi Siempre	(3)	[41– 60)	Regular
Siempre	(4)	(61 – 80)	Bueno

7.2.Escala específica para cada dimensión:

Plan de aprendizaje y desarrollo

Escala	Puntaje	Rango	Valoración
Nunca	(1)	[01 – 03)	Muy malo
Casi Nunca	(2)	[04 – 06)	Malo
Casi Siempre	(3)	[07– 09)	Regular
Siempre	(4)	(10 – 12)	Bueno

El Coaching

Escala	Puntaje	Rango	Valoración
Nunca	(1)	[01 – 04)	Muy malo
Casi Nunca	(2)	[05 – 08)	Malo
Casi Siempre	(3)	[09– 12)	Regular
Siempre	(4)	(13 – 16)	Bueno

Salario emocional

Escala	Puntaje	Rango	Valoración
Nunca	(1)	[01 – 03)	Muy malo
Casi Nunca	(2)	[04 – 06)	Malo
Casi Siempre	(3)	[07– 09)	Regular
Siempre	(4)	(10 – 12)	Bueno

Humanas

Escala	Puntaje	Rango	Valoración
Nunca	(1)	[01 – 05)	Muy malo
Casi Nunca	(2)	[06 – 10)	Malo
Casi Siempre	(3)	[11– 15)	Regular

Siempre	(4)	(16 – 20)	Bueno
---------	-----	-----------	-------

Psicológica

Escala	Puntaje	Rango	Valoración
Nunca	(1)	[01 – 02)	Muy malo
Casi Nunca	(2)	[03 – 04)	Malo
Casi Siempre	(3)	[05– 06)	Regular
Siempre	(4)	(07 – 08)	Bueno

Psicosocial

Escala	Puntaje	Rango	Valoración
Nunca	(1)	[01 – 03)	Muy malo
Casi Nunca	(2)	[04 – 06)	Malo
Casi Siempre	(3)	[07– 09)	Regular
Siempre	(4)	(10 – 12)	Bueno

8. Validez y confiabilidad.

Las preguntas serán autorizadas por dos especialistas quienes cumplen la interpretación de dichos por atesorar una aparición escolarrelacionada a las variables: Evaluación del desempeño oficial y Competitividad sindical, Licenciados de Administración, uno con pericia y otro que sea de la especialidad. Del mismo estilo el aparato de valoración alcanzó su confiabilidad a través de la aplicación del método estadístico alfa de Cronbach con un puntaje de 0,757.

ANEXO N°05

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS E INFORME DE CONFIABILIDAD

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO N° 01

CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL Y SU EFECTO EN LA COMPEITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PRESUPUESTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, 2017

Yo Daniel B. Castro Vargas Con título en Mg. en Administración..... Trabajador de la Universidad Nacional de Jaén....., después de haber ejecutado el procedimiento de validación del cuestionario, como instrumento diagnóstico que se aplicará en el estudio “desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017”; informo que:

FORMA: Los constructos del instrumento de recolección de datos están redactados conforme a las reglas de la gramática, con un lenguaje claro y apropiado correspondiente con el tema de la investigación y los objetivos.

ESTRUCTURA: El constructo del cuestionario a aplicar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén; muestran orden y organización en su estructura lo que permite obtener la información pertinente del tema a investigar.

OBSERVACIONES:

El instrumento reúne las condiciones para ser aplicado a la muestra.

V^a B^a de aprobación

SI

NO

Firma de experto


DANIEL JESUS CASTRO VARGAS
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
Colegio de Contadores Públicos del Perú
CCP.L. MAT.: 04-3482

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS E INFORME DE CONFIABILIDAD

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO N° 02

CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL Y SU EFECTO EN LA COMPEITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PRESUPUESTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, 2017

Yo CARLOS M. ALEJANDRÍA TORRES, Con título en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Trabajador de la UNIVERSIDAD ARAUCO PERUVIANA, después de haber ejecutado el procedimiento de validación del cuestionario, como instrumento diagnóstico que se aplicará en el estudio "desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2017"; informo que:

FORMA: Los constructos del instrumento de recolección de datos están redactados conforme a las reglas de la gramática, con un lenguaje claro y apropiado correspondiente con el tema de la investigación y los objetivos.

ESTRUCTURA: El constructo del cuestionario a aplicar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén; muestran orden y organización en su estructura lo que permite obtener la información pertinente del tema a investigar.

OBSERVACIONES:

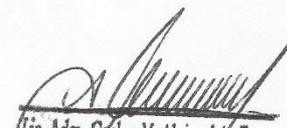
El instrumento reúne las condiciones para ser aplicado a la muestra.

Vª Bª de aprobación

SI

NO

Firma de experto


Lic. Adm. Carlos M. Alejandría Torres
CLAD: 15342

ANEXO N°06

CONSTANCIAS



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
JAEN - PERU**
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Simón Bolívar N° 1520 2do. Piso – Telefax 076-433414



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Jaén, 01 de Agosto del 2018.

CARTA N° 130 -2018-MPJ/SGRH.

Señor:

ALISON NATHANIEL RAMIREZ SOTO

Alumno egresado de la Carrera de Administración y Negocios
Internacionales de la Universidad Alas Peruanas – filial Jaén
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO PARA TRABAJO DE TESIS.

REF. : Exp. N° (4491) – Solicitud del 30.07.2018.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención a la Solicitud de la referencia, se le autoriza a usted para la aplicación del Cuestionario para el proyecto de investigación titulado "Evaluación del desempeño laboral y su efecto en la competitividad de los Trabajadores del Área de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén" y el recojo de información a los trabajadores municipales pertenecientes a la Gerencia de Planificación y Presupuesto de esta Corporación Municipal.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
Abg. Nohelia E. Bueno Mantilla
SUB. GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

c.c.
-GM
-Archivo.
NEBM/SGRH
Jpza/Sec.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN

*Gerencia de Planificación y Presupuesto
Calle Simón Bolívar N° 1520 3er. Piso -Jaén*



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

INFORME N° 445- 2018-MPJ/GPP

SEÑOR : **ALISON NATHANIEL RAMIREZ SOTO**
Alumno egresado de la Carrera de Administración y Negocios
Internacionales de la Universidad Alas Peruanas-Filial Jaén.

ASUNTO : CONFORMIDAD DE ENCUESTA

FECHA : Jaén, 03 de agosto del 2018.

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo, y la ves manifestarle que la evaluación del cuestionario para el proyecto de investigación titulado, "Evolución del Desempeño Laboral y su Efecto en la Competitividad de los Trabajadores del Área de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén", ha sido desarrollada de manera satisfactoria.

Es todo cuanto informo a usted, para su conocimiento y fines.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
CPC. Johnny A. Garcia Villacorta
MAT. 33847
GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

C.c.:
Archivo
MCMC/magl.

ANEXO N°07

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Personal del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Jaén respondiendo los cuestionarios.



**Brindando explicaciones sobre los cuestionarios a la trabajadora del área de presupuesto de la
Municipalidad Provincial de Jaén**

