

Fecha: 2024-03-09 14:40 UTC

* Todas las fuentes 24 | Fuentes de internet 23 | Documentos propios 1

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	www.researchgate.net/publication/364420721_Influencia_de_la_evaluacion_del_desempeno_directivo_y_su_efectividad_en_la_gestion_publica_de_la_educacion_escolar	1.3%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	library.co/article/teoria-de-desempeno-laboral-fundamentacion-conceptual.zkw3ev4z	1.0%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/3152/TESIS.pdf?sequence=1	0.4%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29396/Matos_YGM.pdf?sequence=1	0.9%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	library.co/article/base-teorica-n-desempeno-laboral-vd.y8g03wrz	0.9%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf	0.4%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	www.sesamehr.mx/guias/evaluacion-de-desempeno-laboral-guia-completa/	0.8%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	library.co/article/la-evaluacion-de-desempeno-bases-teoricas.qo5210my	0.6%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	idoc.pub/documents/idocpub-en5zkd2qxno	0.2%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	"Soriano Cruzado.pdf" fechado del 2024-03-05	0.2%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80345/Solano_RR-SD.pdf?sequence=1	0.4%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	www.bing.com/ck/a?!&pc=c71bfd59e1cef59cJmltdHM9MTcwOTk0MjQwMCZpZ3VpZD0yNGI2MWM1Yi1mMGYxLTlwNWQzMmQ1ZC0wODY2ZjE2YzYxOGUmaW5zaWQ9NTIxMQ&ptn=3&ver=24	0.4%	2 resultados 1 documento con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/foda1999-2000.pdf	0.3%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	www.academia.edu/83857182/Satisfaccion_laboral_y_variables_ocupacionales_en_colaboradores_del_Gobierno_Regional_La_Libertad	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100219	0.3%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	www.coursehero.com/file/113109712/Tarea-61-Instrumento-Evaluacion-del-Desempeno-Consultoria-Empresarial-V5101-Grupo3docx/	0.3%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	www.facebook.com/TonyliconMx/videos/la-disciplina-es-un-habito-que-cada-persona-genera-con-base-a-su-compromiso-y-au/1676399969552744/	0.2%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75870/Llanos_HKM-Mayta_FPA-SD.pdf?sequence=1	0.2%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b776bf056da45c7fa0709187c325a5cc/Details	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	witmegrow.com/	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	www.facebook.com/TonyliconMx/videos/sigueme-en-tony-licon-mx-escritor-dunamis-la-disciplina-es-un-habito-que-cada-pe/1401938580681529/	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57065	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6603/t_me_501.pdf?sequence=1	0.1%	1 resultados

55 páginas, 9126 palabras Nivel del plagio: 5.5% seleccionado / 8.2% en total
 52 resultados de 25 fuentes, de ellos 24 fuentes son en línea.
 Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LOS DESAFIOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA
EVALUACION DE DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DEL
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA-2023.**

PRESENTADO POR:

Br. CHAVEZ LLANOS, NESTOR

Br. VARGAS ALVAREZ, GEORGE TONY

ASESOR:

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor Hugo

**Cajamarca-Perú
DICIEMBRE 2023**

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LOS DESAFIOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA
EVALUACION DE DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES EN EL
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA-2023.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar por el Título
Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

**Br. CHAVEZ LLANOS, NESTOR
Br. VARGAS ALVAREZ, GEORGE TONY**

Asesor

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor Hugo

Cajamarca-Perú

DICIEMBRE 2023

COPYRIGHT © 2023 by

Br. CHAVEZ LLANOS, Nestor

Br. VARGAS ALVAREZ, George Tony

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**LOS DESAFIOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA EVALUACION
DE DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES EN EL GOBIERNP
REGIONAL DE CAJAMARCA-2023.**

Presidente: Dr. MONTENEGRO DIAZ, Víctor Hugo

Secretario: VELASCO LUZA, Luis Felipe

Vocal: RABANAL SORIANO, Anthony

Asesor: Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor Hugo

DEDICATORIA

Dios por guiarme en los momentos más difíciles de mi vida y así poder guiarme por el buen camino, para el cumplimiento de mis metas la cual me siento muy orgulloso al haber logrado mi mayor sueño para ser un profesional.

Asimismo, a mis padres Alejandro Chavez Chavez y Luisa llanos Cortez, por estar guiándome, por el apoyo incondicional que siempre me brindan día a día quienes fortalecen a mi tesis con sus consejos sus enseñanzas ya que gracias a ellos logre mi mayor sueño.

Primero agradecer a mis padres por darme las fuerzas en los momentos en que más los necesito y ayudarme con la posibilidad de caminar a su lado durante mi vida y me dieron todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi actitud para seguir adelante y mi empeño de todo y sin pedir nada a cambio

DEDICATORIA

Primero a Dios por guiarme en todo el tiempo de mi carrera y ayudarme a ir por el buen camino.

Asimismo, a mis padres María Angelica Alvarez Huaccha y Edward Vargas Díaz, por su apoyo incondicional que siempre me brindan día a día, ya que gracias a ellos estoy logrando mis mayores sueños.

AGRADECIMIENTO

Con amor infinito dedico este aporte a nuestros padres, por inculcar en mis valores que fortalecieron mi desarrollo personal y profesional, por ser fuente de inspiración, lucha y perseverancia, a mis amigos que compartieron su granito de conocimiento y estuvieron en todo momento

Como más importante, me gustaría agradecer sinceramente por sus esfuerzos y dedicación, sus conocimientos, sus orientaciones, sus maneras de trabajar, sus persistencias, sus paciencias y sus motivaciones han sido fundamentales para mi formación como profesional de investigador, de manera especial a la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, facultad de ciencias empresariales y administrativas mi carrera profesional administración de empresas, a mis profesores quienes inculcaron en mí un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como profesional, a todos quienes de una u otra forma me brindaron su apoyo incondicional. Por su apoyo e información brindada para la realización de esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación parte de la necesidad que tiene el nivel estratégico de la organización de evaluar las competencias de los colaboradores para poder medir su rendimiento laboral, por ello el objetivo es determinar si los desafíos laborales influyen en la evaluación del Desempeño en el Gobierno Regional de Cajamarca 2023. Como base teórica, (alles, 2006) nos dice que “La evaluación de desempeño es una gran herramienta para medir las competencias blandas de los colaboradores.

Es importante dar a conocer que para realizar el presente estudio de investigación la metodología utilizada es de tipo básica y aplicada ya que se hace la utilización de teorías y se realiza un trabajo de campo, para realizar este análisis se aplica una encuesta que consta de 5 preguntas por cada variable, la cual se aplicó a los 100 colaboradores que conforman una de la organización.

Los resultados de la investigación determinan que los desafíos laborales influyen en la evaluación de desempeño, debido a que los resultados según la opinión de los colaboradores no están por debajo de la media en las dos variables de estudio.

Palabras Claves: Los Desafíos laborales y Evaluación del desempeño

ABSTRACT

This research is based on the need at the strategic level of the organization to evaluate the competencies of collaborators in order to measure their work performance, therefore the objective is to determine if work challenges influence the evaluation of Performance in the Regional Government of Cajamarca 2023. As a theoretical basis, (alles, 2006) tells us that “Performance evaluation is a great tool to measure the soft skills of collaborators.

It is important to make known that to carry out this research study the methodology used is basic and applied since theories are used and field work is carried out, to carry out this analysis a survey is applied that consists of 5 questions for each variable, which was applied to the 100 collaborators that make up one of the organizations.

The results of the research determine that work challenges influence the performance evaluation, because the results according to the opinion of the collaborators are not below the average in the two study variables.

Keywords: Job Challenges and Performance Evaluation

INDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRAC.....	
CAPITULO 1.....	2
PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	2
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.3 Objetivos.....	
1.3.1 General.....	
1.3.2 Específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Justificación social.....	5
1.3.2. Justificación teórica.....	5
1.3.3. justificación practica.....	6
CAPITULO II : MARCO TEORICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	11
2.1.3. Antecedentes locales.....	12
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. desafíos laborales.....	

2.2.2. evaluación de desempeño.....	
2.2.1. Dimensiones	30
2.3. discusión teórica	
2.4. definición de términos básicos	
CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	39
3.1. Unidad de análisis, universo y muestra	
3.2 Tipo, nivel y diseño de la Investigación.....	40
3.3. Métodos de Investigación.....	40
3.4. Técnicas e instrumentos de la investigación	41
3.5 Validez de confidencialidad	
3.6 Técnicas de análisis de datos	
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	50
4.1.Resultados.....	50
4.1.1 Análisis descriptivo	51
4.2. discusión	
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	66
ANEXOS.....	67

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del Problema

Por los cambios que se han dado últimamente, y que nos afecta a nivel nacional, nace la incógnita por explorar cuáles son los desafíos laborales y la evaluación del desempeño a los que ha de enfrentarse el área de Recursos Humanos en las instituciones del sector público. Habitualmente, la evaluación del desempeño laboral ha establecido un instrumento útil para la toma de decisiones sobre el personal tales como aumentos de salarios, despidos y definición de criterios para validar necesidades de preparación.

Según (montoya, 2009)pág. 3) “las evaluaciones del desempeño es un proceso o técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización, con base en los tipos de problemas identificados”. La evaluación del desempeño nos sirve en la determinación y en la mejora de una política apropiada para las necesidades de la organización.

El objetivo es Determinar si los desafíos laborales influyen en la evaluación de desempeño en los colaboradores en el gobierno regional de Cajamarca,2023. Haciendo una estimación básica y aplicada del grado de eficiencia con que los colaboradores llevan a cabo sus actividades, los objetivos y las responsabilidades en cada puesto que están laborando para de tal manera podamos identificar cuan comprometidos están los trabajadores con la organización.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

Objetivo general

¿De qué manera los desafíos laborales influyen en la evaluación de desempeño en los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca,2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Determinar los desafíos laborales y la evaluación del desempeño que permita mejorar el rendimiento de los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca,2023

1.3.2. Específicos

¿De qué manera la evaluación de desempeño influye en el compromiso de los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca,2023?

¿De qué manera la evaluación de desempeño influye en el liderazgo de los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca?

¿De qué manera la evaluación de desempeño influye en la motivación de los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca?

¿De qué manera la evaluación de desempeño influye en el trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Regional de Cajamarca

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación social

Según Alcalde & Lalangui (2016) “la presente investigación se justifica desde la perspectiva de los desafíos laborales y la evaluación de desempeño ya que permitirá medir el desempeño laboral, como una herramienta adecuada para instaurar índices de rendimiento de los trabajadores”.

Los mismos que sirven para crear planes, políticas, valores, habilidades y conocimientos ya sea dentro o fuera de la organización, para la buena gestión de la capacidad humana para la implantación de una evaluación de desempeño ya que los colaboradores se convierten en uno de los bienes más preciados para la organización.

1.4.2. Justificación teorica

El presente trabajo de investigación nos sirvió como técnica de recopilación de información que se utilizó fue la encuesta; para describir, medir y evaluar las variables se utilizó los datos estadísticos.

Asimismo, se cumple con los protocolos de la Universidad como son: problema y objetivos de investigación, marco teórico, metodología de investigación y discusión y resultados que valida la rigurosidad de la investigación.

Justificación practica

La investigación de trabajo a través de sus antecedentes y los conceptos básicos para los desafíos laborales, nos permitieron conocer la realidad interna de la entidad del gobierno regional de cajamarca para proponer las acciones necesarias para fortalecer y a si mejorar cada una en sus dimensiones.

CAPITULO 2
MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En la presente investigación citamos a distintos autores que realizaron los trabajos de investigación similares al que actualmente estamos realizando.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Sosa (2008) Universidad Equinoccial realizó la investigación, “Diseño de un Sistema de Evaluación de Desempeño del Personal de la Cámara de Comercio de Quito”, la cual tuvo como objeto de estudio aplicar una metodología de investigación que permita detectar la necesidad de implementar de un sistema de evaluación de desempeño en la organización. Esta investigación se basó en un cuestionario de 5 preguntas para lo cual utilizaron a 100 colaboradores como muestra. Como parte final, ante estos malos resultados, se propone un Sistema De Evaluación de desempeño (aplicable en todos los niveles: ejecutivo, administrativo y operativo a través de una ficha de evaluación) utilizando la Técnica, para mejorar los grados de eficacia y eficiencia de los colaboradores y así de este modo aumentar el mejor el servicio a los ciudadanos que se ofrece, de acuerdo a la misión y visión de la organización

Se utilizó una encuesta de 5 preguntas tomando como muestra a 100 colaboradores, la cual nos permitió conocer la situación actual con respecto al desempeño laboral de los colaboradores. A través de esta encuesta se determinó: Los empleados no conocen en su mayoría los resultados de la evaluación de su desempeño además no se identifican técnicas apropiadas de evaluación de desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos

Se desarrolló un sistema de evaluación de desempeño, y se aplicó a cada uno de los investigados colocando un puntaje de acuerdo al ponderado que se creía conveniente en

cada una de las áreas, también una encuesta para ver la satisfacción y las mejoras que ellos proponían en su puesto de trabajo. El cual repercutirá de manera positiva en el rendimiento de los trabajadores. Este trabajado nos servirá de guía en el manejo de ponderado de cada competencia a evaluar.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Arroyo (2014) Universidad Nacional del Centro del Perú, realizó la investigación, “Percepción de la Autoevaluación de la calidad de la gestión educativa en Docentes de Educación secundaria del distrito de Huancayo”, cuyo objetivo general es detallar el nivel de conocimiento de la autoevaluación de la eficacia de la gestión educativa en profesores de educación secundaria del distrito de Huancayo.

Se utilizó una encuesta de 108 preguntas tomando como muestra a 150 trabajadores, la cual nos permitió conocer el conocimiento de la evaluación de la eficacia educativa de los docentes. A través de esta encuesta se determinó que las instituciones educativas partícipes requieren de un proceso de concientización basado en la evaluación de la gestión de la calidad educativa para poder tener excelentes resultados en el proceso de autoevaluación.

2.1.3. Antecedentes locales

(Cardenas, 2017)“influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de tiendas por departamento Ripley S.A, en la ciudad de Cajamarca de marzo a noviembre 2016”. Tesis para obtener el título profesional. Universidad Privada del Norte, Cajamarca – Perú llegó a las siguientes conclusiones:

La gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de tiendas por departamento Ripley S.A.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. desafíos laborales

En los últimos años ha cambiado la visión del trabajo tanto para los empleadores como para los trabajadores. En este año de consolidación y en los años a venir, la alta competencia de talentos, una generación nueva de trabajadores, y la presión constante por reducir costos mientras el crecimiento económico se desacelera definirán los principales desafíos laborales

2.2.2. Evaluación de desempeño

Según (alles m. , 2006) “la evaluación de desempeño es una gran herramienta para medir las competencias blandas, ya que considera todas las relaciones representativas que tiene el evaluado a su alrededor”.

Contar siempre en una organización con una evaluación de desempeño, es de mucha importancia ya que es una herramienta que ayuda a evaluar capacidades, actitudes, conocimientos, destrezas, y ver qué tan eficientes y eficaces son los colaboradores que trabajan en la empresa y de tal manera llevar así una buena comunicación y una buena imagen.

Para (davis, 2008) “la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa”.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Según Chiavenato (2001, pág.363) “la evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa”.

Lo que se busca con la evaluación de desempeño es la mejora absoluta de aptitudes y actitudes de los colaboradores dentro de una organización y lograr conseguir resultados positivos que aporten en gran manera al desarrollo de la empresa.

Beneficios de la evaluación de desempeño

Para Chiavenato (2001, págs. 365-366) expresa que “cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad”.

Los beneficios que aporta una evaluación de desempeño en una organización son en gran manera de mucha importancia ya que aporta con la identificación de debilidades y fortalezas que los colaboradores tienen y lo que están aportando para el desarrollo de la organización, en caso de encontrarse con fuertes debilidades en los colaboradores se pasara a realizase una retroalimentación para la consistencia de conceptos en los empleados y se logre así el pleno compromiso con la empresa

2.3. Discusión teórica

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Desafíos laborales

Es una persona muy responsable que se desafía así solo a nivel personal y profesional para desempeñarse en un puesto de trabajo y cumple con las expectativas de la organización en la cual tiene una capacidad para resolver los problemas que se presentan

2.4.2. Evaluación de desempeño

Es un elemento clave para evaluar las necesidades de formación de un puesto de trabajo lo que un trabajador debe saber para desempeñarse eficazmente en sus funciones laborales.

Consiste en un grupo de personas que valoren estos factores son un comportamiento observados en el desarrollo profesional.

La evaluación del desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Según (stoner) evaluación del desempeño es: “El proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización”

Delgado, Isabel (2006), la evaluación del desempeño o del rendimiento es el proceso que permite a las empresas medir y analizar los resultados en el trabajo de sus empleados

Métodos de escala de evaluación del desempeño

los métodos de evaluación son:

1. Escalas de puntuación

La persona encargada de poder evaluar tiene que conceder una evaluación subjetiva ser un colaborador con desenvolvimiento en una escala que cada día pueda ascender de puesto.

Algunas empresas están acostumbradas de tener un buen vínculo laboral con sus colaboradores sobre la puntuación de evaluación obtenida en los incrementos salariales y sus ventajas es la facilidad de su desarrollo de cada colaborador y la sencillez y los que evalúan requieren poca capacitación para evaluar a los empleados y que se pueden aplicar a grupos grandes de empleados que requieren evaluación.

Las ventajas son muy numerosas que puede haber problemas por una la distorsión de información brindada por el área encargada de poder evaluar a los empleados en caso que ellos requieran de una retroalimentación para poder mejorar en su rendimiento y de tener una oportunidad para superar esos deficientes problemas que tiene en lo administrativo.

Lista de verificación

Son las listas que están diseñadas para realizar las actividades a diario que esto permite controlar el cumplimiento de una lista de requisitos o recopilar datos de manera ordenada y sistemática. Esto requiere que la persona que otorga la evaluación seleccione características sobre el desenvolvimiento del empleado el evaluador es el responsable del área de recursos humanos en el cual puede tomar las decisiones porque es el encargado de asignar las personas

asignadas a dicho puesto sobre la evaluación que han tenido los empleados para estar en dicho puesto y tomar las decisiones acertadas.

El objetivo de la verificación es realizar controles para que así esté garantizado y que no se olvide nada importante durante el proceso de ejecución que pueda comprometer a los resultados.

Dentro de esto tenemos las ventajas que puede traer toda distorsión de información por parte del evaluador hacia los trabajadores de la entidad y es más fácil de poder aplicar a los diversos puestos de trabajo y una buena estandarización todo esto está especificado en las afirmaciones de carácter general en lo que se basa de no estar especificados al cargo y que así puede ayudar a los empleados a mejorar su rendimiento o desempeño

Métodos de incidentes críticos

Esto requiere que el evaluador lleve una información registrada diaria en las acciones destacadas Ya sea positivas o negativas que se lleva de cada evaluado

Todo este acontecimiento tiene dos características: esto se refiere exclusivamente en los momentos de periodos de la evaluación en la cual se registran solo las acciones directamente imputadas al empleado y se puede explicar el comportamiento del empleado en la cual es muy útil para así poder proporcionar una retroalimentación al empleado y reduce toda distorsión de información sobre la evaluación recién dadas.

Algunos de los encargados de los de supervisión empiezan registrando incidentes de lujo de detalles, pero como va yendo esto puede decaer el nivel de registro hasta que se acerque la evaluación y puede haber nuevas observaciones.

Esto puede ocurrir por una mala distorsión de información sobre los acontecimientos y el empleado puede considerar que es un efecto negativo con parámetros conductuales específicos una acción equivocada.

Escalas de calificación conductual

Para esto se utiliza un sistema de comparación sobre la evaluación de cada empleado no se pueda sentirse insatisfecho sobre la evaluación que el ha rendido en un determinado periodo que se llevó a cabo y en que el mismo empleado pueda darse cuenta cuáles son sus fallas y errores sobre la evaluación. A partir de esto se puede describir la evaluación de cada empleado en el área o puesto que este para que así este en el puesto asignado y no esté la personas equivocada en el puesto de trabajo por eso que la mayoría de supervisores no tienen actualizados sus registros y por lo tanto cometen errores.

Área administrativa Consiste en una serie de indicadores para ver el rendimiento de los trabajadores en las áreas administrativas y decidir en qué grado se encuentra el empleado si cumple con los indicadores. Consiste en la observación y posterior registro por parte del evaluador de aquellos cambios del empleado que conduce a situaciones positivas y lograr los objetivos deseados.

Método de verificación de campo

Para esto se necesita un representante calificado del personal sobre la puntuación de cada empleado que se les concede los supervisores a cada empleado y en la cual el representante del departamento de personal que es el área de recursos humanos se le puede brindar la información sobre su desempeño del empleado al que va hacer supervisor inmediato en la cual tiene que ser un experto y prepara una evaluación que se base en la información registrada para ocupar dicho puesto.

El área de recursos humanos envía toda la información al supervisor para que el verifique, analice y discuta primero con el jefe de recursos humanos que el es el experto de personal y luego pueda conversar con el empleado sobre su evaluación.

El resultado final de cada empleado se le puede entregar al especialista de personal quien tiene el puntaje y sacar una conclusión de cada empleado en la cual tiene en su registro para que así tenga un personal calificado que le permita que aumenta la confiabilidad en la persona que se le asigne.

La evaluación de todos los colaboradores se emplea la evaluación de desempeño que puede

basarse en un examen de conocimientos y habilidades.

La evaluación de desempeño puede ser de diferentes tipos y que son útiles y confiables validados en un registro.

Método de evaluación en grupo

La evaluación en grupos puede dividirse en varios métodos que se puede aplicar de las características que se basaran en la evaluación de desempeño de cada empleado y de todos sus compañeros de trabajo para que pueda también ascender a un puesto que la persona este preparada.

La toma de decisiones es muy importante dentro un área o un departamento sobre incremento de sus pagos que están basados en el mérito.

Hay dos puntos muy importantes que pueden apoyar al uso de estos métodos: en la organización y estos métodos son confiables para los empleados que tiene mas confiabilidad y le resulta muy útil sobre el proceso de su puntuación y no por reglas y políticas externas.

Métodos de elección

Esto consiste de una serie de sistemas o instrumentos que describan el desempeño de los empleados de tal manera que el evaluador escoja a aquella que mejor se ajuste al empleado.

Métodos de las comparaciones

Es un sistema de clasificación jerárquica de los empleados en una comparación de cada empleado con los demás y elegir al empleado más eficiente y proceder que propicia mayor objetividad.

Método descriptivo

Se presenta una serie de lista y evaluador señalas las que se describen y se caracterizan su rendimiento de cada empleado y aquellas que realmente lo demuestren lo opuesto de su desempeño

Método de autoevaluación

Consiste como fase o complemento previo a la evaluación de los profesionales que aspiren a cargos administrativos

Métodos de evaluación por objetivos

Esto se basa en el establecimiento de la administración previo a los objetivos a cumplir los periodos y fechas para la revisión de la consecución de objetivos propuesto además debemos de aplicar a los diferentes jerárquicos, procesos o áreas de actividad.

Método de Evaluación de Resultados.

En este método se contrastará las notas obtenidas en cada cátedra con las notas esperadas de todos los empleados evaluados en cada área administrativa

Algunos elementos sobre el sistema de evaluación de desempeño

A continuación, se expondrán los elementos fundamentales que se debe incluir en el sistema de evaluación:

Puesto a evaluar:

Parte de la definición del puesto que se va evaluar y resulta de vital importancia sobre el perfil de cargo, el perfil de competencias es donde a veces es difícil de llevar a cabo un proceso de evaluación cuando un trabajador debe llegar y sus expectativas de su desempeño en la cual el trabajador no conoce que debe conocer sobre el proceso de evaluación.

Actualmente se está implementando los sistemas de evaluación de desempeño vinculado a la gestión de competencias y analizar el puesto que serán identificados los conocimientos, habilidades y actitudes, necesarios que le trabajador debe desempeñar esto ayuda a la organización a proyectar el tipo de trabajador que desee lograr un desempeño exitoso.

2.2.1. DIMENSIONES

2.2.1.1 Desafíos laborales

Trabajo en equipo

La persona que este en el puesto adecuado tiene que tener la capacidad para dirigir a un grupo de colaboradores dentro de la organización y tener un buen clima laboral para que así logre los objetivos trazados en la organización y tomar las decisiones mejores.

Liderazgo

la persona que dentro de una organización tiene la iniciativa para dirigir a un grupo de personas dentro y fuera de la organización y toda la organización trabaje en equipo y lograr las metas.

Compromiso

Es un rol fundamental dentro de la organización para asumir una responsabilidad dentro la de la organización de poder comunicar a los colaboradores cuales son las tareas que van a cumplir y buscar las mejores soluciones, estrategias para lograr las metas.

Comunicación

Es una actividad diaria de todas las personas que laboran en la organización para interactuar con sus compañeros de trabajo dentro de la organización

La persona encargada de asumir una responsabilidad dentro de la organización tiene la adecuada capacidad para comunicar las ideas que se toman dentro de la organización y que sea una comunicación asertiva y llegar la información hasta el colaborador que exista en la organización

Honestidad

Es una persona honesta a la hora de realizar sus tareas asignadas de cumplir en su debido tiempo

Puntualidad

Es la cualidad que una persona tiene de tener cuidado en realizar sus trabajos en la fecha indicada tiempo. También es una persona puntual siempre da la idea de responsabilidad y respeto dentro de la organización

Responsabilidad

s una persona que cumple su rol de trabajo dentro de la organización en su tiempo determinado con sus tareas que se les asigna para realizar ya sea dentro o fuera de la organización.

Motivación

Cuando una persona está motivada cumple con su rol de trabajo y esta enfocados en los resultados de la organización para cumplir con los objetivos que la organización se ha fijado.

Orientación a resultados

Es una persona bien ordenada, organizada al momento de realizar sus tareas de realizar en un tiempo determinado que la organización se ha trazado de cumplir con sus objetivos, metas, etc.

2.2.2 EVALUACION DE DESEMPEÑO

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca no conocen el método de evaluación de desempeño.

INDICADORES:

Puntualidad

Son factores muy importantes en una evaluación de desempeño individual ya que son dos requisitos básicos en la mayoría de los trabajos y fundamentales para un desempeño efectivo

Compromiso

El compromiso de una persona es el grado de esfuerzo que realmente hace para cumplir una obligación que asumido

Confianza

Es una persona que tiene la cualidad al momento de realizar sus funciones laborales dentro de la organización y se tiene la confianza así mismo a la hora de realizar su trabajo asignado.

Iniciativa

Es la actitud que una persona tiene al realizar su trabajo o tomando buenas decisiones o resolver los problemas dentro de la organización

Atención al cliente

Es un conjunto de acciones enfocadas en mejorar la experiencia de los ciudadanos con la cual se establece un proceso para resolver cualquier desafío duda o problema del cliente de manera inmediata y efectiva

Comunicación

Es una actividad diaria que tienen todos los empleados que hay en una organización de poder trabajar en equipo para lograr los objetivos en un determinado tiempo.

Disciplina

Es un hábito que cada persona genera con base a su compromiso y autocontrol sumando también el comportamiento y personalidad que tenga cada uno.

Trabajo en equipo

Es el trabajo hecho por un grupo de personas donde todos tienen un objetivo en común. Es el proceso mediante el cual encuentras una solución para un problema o un conflicto.

Solución de problemas

Es la etapa final de un proceso complicado para que podamos hablar de una solución. Debemos suponer la conclusión es positiva y que todo el problema quedó en el pasado.

Liderazgo

Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas.

Ambiente de trabajo

Son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene laboral.

Conocimiento de trabajo

Capacidad de aplicar los conocimientos, las habilidades y la experiencia a las responsabilidades y funciones del trabajo.

Autocontrol

Es la capacidad que tienen las personas para regular su conducta o sus propios impulsos de una forma voluntaria.

Interés y Cooperación

Es importante evaluar la capacidad de colaboración de un empleado para garantizar que los proyectos o las tareas en equipo fluyen sin problemas

Productividad.

La productividad mide la eficiencia con la que un trabajador realiza sus tareas a mas productividad

VARIABLE DEPENDIENTE

En esta variable los elementos que tomaremos en cuenta son necesarios para implementar la evaluación de desempeño de cada colaborador del gobierno regional de Cajamarca 2023 y así podemos conocer sus debilidades y fortalezas de cada trabajador dentro de la organización en la cual hay algunos indicadores.

INDICADORES:

Planeación del área de Recursos Humanos

Es un instrumento esencial para establecer el inicio, desarrollo, ejecución y monitoreo de todas las acciones que deben ser llevadas a cabo para lograr los objetivos

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño es la herramienta que permite solucionar una de las tareas más importantes del departamento de Recursos

Capacitación y desarrollo

La necesidad de capacitación y desarrollo surge de la comprensión de que, incluso con educación académica es crucial preparar a los profesionales para desempeñar sus funciones actuales de manera eficiente o adaptarse a nuevos puestos.

Plan de carrera

Es un proceso mediante el cual se establecen metas profesionales y se identifican tanto los pasos a dar como los recursos que se deben destinar para alcanzarlas.

Reclutamiento y selección

Es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento ya que, sin el capital humano necesario, ninguna compañía puede ser competitiva.

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS
DESAFIOS LABORALES		Planeación del área de Recursos Humanos	ENCUESTA	1-2
		Evaluación de Desempeño		3-4
		Capacitación y Desarrollo		5-6
		Plan de Carrera		7-8
		Reclutamiento y Selección		9-10
		Programas y Compensación		11-12

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE INDEPENDIENTE				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS
EVALUACION DE DESEMPEÑO		Puntualidad		1
		Compromiso		2
		Confianza		3
		Iniciativa		4
		Atención al cliente		5
		Comunicación		6
		Disciplina		7
		Trabajo en equipo		8
		Solución de problemas		9
		Liderazgo		10
		Ambiente de trabajo		11
		Conocimiento de trabajo		12

		Autocontrol		13
		Interés y adaptación		14
		Cooperación		15
		Productividad		16

CAPITULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Unidad de análisis, universo y muestra

1.1.1. Unidad de análisis

Está formada por más de 100 trabajadores que laboran en la organización, la cual está dividida en diferentes áreas como: Gerente general, Gerente administrativo, administración, recursos humanos, área de sistemas, gerencia de desarrollo social, asesoría legal, admisión, gerencia de infraestructura, gerencia de desarrollo económico, entre otros.

1.1.2. Población

Es un factor muy importante donde involucra a los 100 colaboradores que conforma una parte del Gobierno Regional de Cajamarca. Que está conformada por: presidente regional, gerente administrativo, abastecimientos, logística, área de Sistemas, Contabilidad, Asesoría legal, Tramite documentario, Gerencia de Desarrollo Económico, Gerencia de Desarrollo Social, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Planeamiento Territorial, Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del medio ambiente, Archivo. etc.

Gobierno regional está conformada por las siguientes áreas

POBLACION	
ACTIVIDADES	Nº DE TRABAJADORES
Presiente Regional	1
Secretaria de consejo regional	1
Gerencia general	1
Secretaria general	1
Dirección regional de administración	1
Dirección de personal	2
Dirección de tesorería	3
Dirección de contabilidad	4
Dirección de patrimonio	3
Dirección de abastecimientos	5
Dirección de asesoría jurídica	3
Gerencia regional de desarrollo económico	2
Sub. Gerencia promoción Inversión Privada	2
Sub. Gerencia promocion Empresarial	2
Direccion regional de agricultura	2

Dirección regional (comercio exterior y turismo)	2
Dirección regional de la producción	2
Dirección regional de energía y minas	2
Gerencia de desarrollo social	2
Sub. Gerencia de desarrollo social y humano	2
Sub gerencia de asuntos poblacionales	2
Dirección regional de educación	3
Dirección regional de salud	2
Dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento	2
Dirección regional de trabajo y promoción del empleo	3
Archivo regional	4
Aldea infantil san Antonio	2
Gerencia regional de planeamiento y Acondicionamiento territorial	1
Sub gerencia de planeamiento y CTI	3
Sub gerencia de desarrollo institucional	2
Sub gerencia de programación e inversión pública	2
Sub gerencia de presupuesto y tributación	3
Sub gerencia de acondicionamiento territorial	3
Gerencia regional de infraestructura	5
Sub gerencia de estudios	3
Sub gerencia de supervisión y liquidación	
Sub gerencia de operaciones	3
Dirección regional de transportes y comunicaciones	3
Gerencia regional de recursos naturales y gestión del medio ambiente	1
Sub gerencia del medio ambiente	2
Sub gerencia de recursos naturales y áreas protegidas	1
TOTAL	100

1.1.3. Muestra

Para esta investigación la muestra será igual a nuestra población ya que involucra a 100 colaboradores del gobierno regional de Cajamarca, 2023 que laboran en dicha empresa.

1.2. Tipo de investigación

En la presente investigación “los desafíos laborales y su influencia en la evaluación de

desempeño en los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca 2023”, llegamos a la conclusión que es de tipo Básica y aplicada puesto que:

Básica: “También llamada pura o fundamental tiene como propósito la aportación de elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de su corroboración directa en un campo concreto de aplicación” Moreno (1987, pág. 37).

Aplicada: “Tiene como propósito corroborar la teoría de manera directa, en un campo concreto de aplicación” Moreno (1987, pág. 37).

1.3. Diseño de investigación

Hernández Sampieri, C. Roberto (2006), Mediante un estudio descriptivo, el cual busca decir cómo y se manifiesta determinado fenómeno. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, se pretende especificar las propiedades importantes de la evaluación del desempeño del personal de la Dirección Departamental de Educación de Sololá.

La investigación es de nivel descriptivo; descriptivo por mide, evalúa y describe cada una de las variables de estudio.

Finalmente, la investigación es diseño no experimental de corte transversal, puesto que el recojo y aplicación de la encuesta se realizó en un periodo determinado de tiempo, sin ser manipulados los instrumentos

3.1.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario adaptado para recoger la información de las variables de estudio.

El cuestionario consta de preguntas cerradas, a través de una escala del 1 al 4 y se aplicó para cada una de las variables.

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Desafíos Laborales	Encuesta	cuestionario
Evaluación de Desempeño	Encuesta	Cuestionario

1.5. validez y confiabilidad

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Dentro de la recopilación de datos se detectó que el 65.9% de las empresas cuentan con un método para evaluar el desempeño laboral orientado en la medición del cumplimiento de metas, mientras que el 34.1% de las empresas no cuentan con un método para evaluar el desempeño de sus colaboradores ya que se centran en la ejecución de actividades para alcanzar resultados colectivos, más no se enfocan en el nivel de productividad individual. Respecto a sí consideraría implementar una herramienta para evaluar el desempeño laboral, el 57.6% afirmó que si estuviera dispuesto a implementar una herramienta que le permita evaluar el desempeño del colaborador y el 42.4% indicaron que no porqué ya cuentan con un método.

Los resultados fueron analizados por medio de IBM SPSS Statistics, aplicando análisis factorial, el mismo que genero un resultado de medida Kaiser Meyer Olkin (KMO) equivalente a 0,858 demostrando la relación entre las variables del instrumento, el mismo que indica que las relaciones entre las variables a calificar son notables.

Discusión

A través de la investigación se identificaron en un principio cuatro factores que permiten evaluar el desempeño laboral, los cuáles incluyeron distintos ítems que mejoran la medición de cada uno. Se consideró acertado optar por determinar el rendimiento de los colaboradores usar aspectos específicos ya que vuelve más confiable a dicha evaluación, tomando como referencia los estudios de Días, y Cols. (2017) y Montanajoy y Cols. (2017); sin embargo, para la construcción de la herramienta, según la efectividad del análisis factorial identificado por Pere y Anguiano (2010), se reagruparon dos conjuntos de ítems reconocidos finalmente como los factores de evaluación a través del análisis factoria.

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas y gráficos

Se realizó el análisis estadístico, mediante las siguientes medidas estadísticas: descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos, se han procesado y tabulado, presentándolos en tablas de distribución de frecuencias, asimismo, se utilizaron gráficos estadísticos, como: **Distribución defrecuencias.**

“En estadística, la distribución de frecuencias es la agrupación de datos en categorías mutuamente excluyentes que indican el número de observaciones en cada categoría” Alvarado & Obagi (2008, pág. 19).

Esto proporciona un valor añadido a la agrupación de datos. La distribución de frecuencias presenta las informaciones clasificadas de modo que se pueda ver el número existente en cada etapa del estudio. Estas agrupaciones de datos suelen estar agrupadas en forma de tablas.

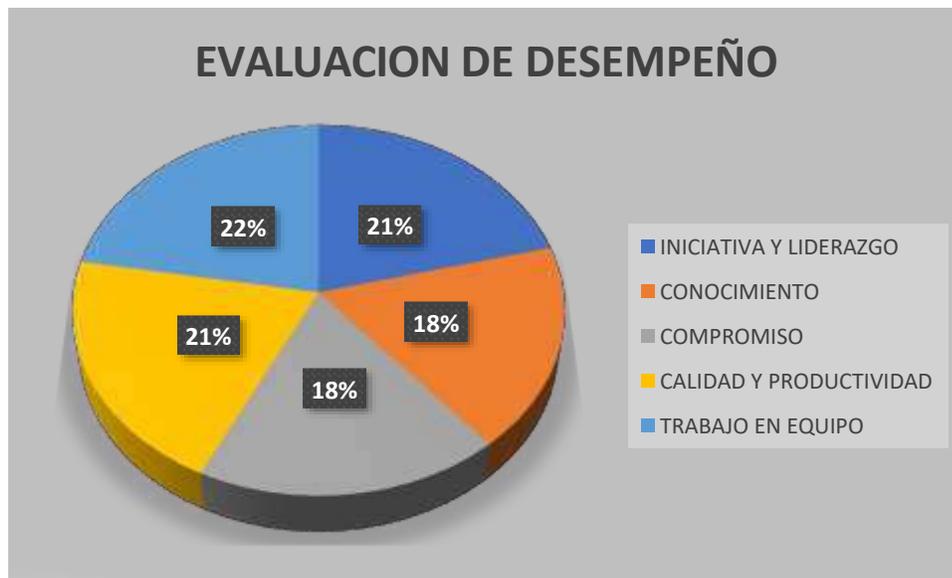
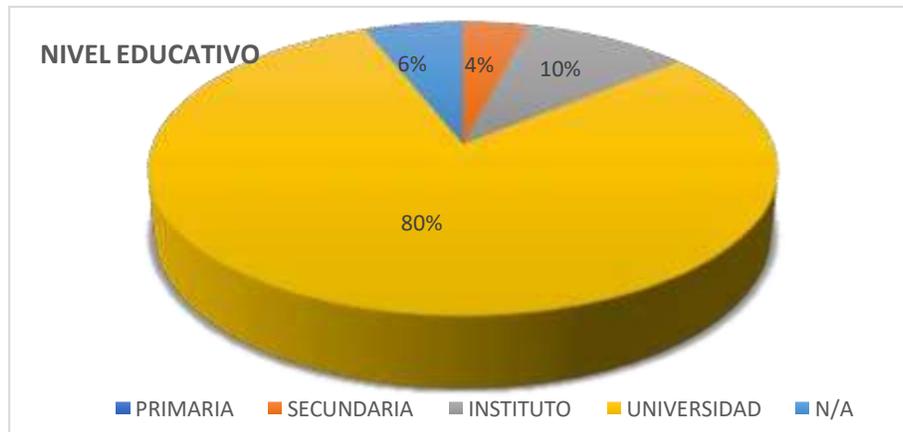
Gráfico de barras.

Es una forma gráfica que utiliza barras para indicar la frecuencia de ocurrencia de las observaciones. Para construirla se constituye el eje “Y” por las frecuencias absolutas y el eje “X” por los límites: inferior y superior de cada clase, dejando un espacio entre barra y barra.

4.1.1 INTERPRETACION DE GRAFICOS

	iniciativa y liderazgo		conocimiento		trabajo en equipo		calidad y productividad		Compromiso	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
satisfecho	8%	8	17%	17	12%	12	15%	15	20%	20
sobresaliente	11%	11	14%	14	2%	2	6%	6	9%	9
muy satisfecho	81%	81	69%	69	86%	86	79%	79	71%	71
insatisfecho	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
TOTAL	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100

TABLA N° 1 NIVEL EDUCATIVO



4.1.1 Resultados de la Investigación

Los resultados que hemos obtenido de las encuestas sobre la evaluación de desempeño en el gobierno regional de Cajamarca en la cual no existe que los colaboradores se preparen de manera individual para así poder aportar a la organización. Por lo tanto, en una empresa lo ideal es definir dentro de cuánto tiempo son evaluados los trabajadores y que ellos tengan conocimiento sobre dicha evaluación

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- a) Luego de realizar las encuestas al gobierno regional podemos concluir que entre los desafíos actuales el más importante para los encuestados fue aprendizaje y desarrollo el cual concuerda con el estudio “Perfil del director de Recursos Humanos en el nuevo milenio” elaborado por el centro Investigación Recursos Humanos, (cantera, 2002).
- b) La colaboración conjunta con la administración pública en temas laborales.
- c) La integración de los valores locales y regionales con los globales.
- d) Dentro de los tres desafíos más destacados para el departamento de Recursos Humanos a nivel mundial con un 35%, podemos concluir que desarrollo de liderazgo es un desafío que está latente a nivel local como a nivel internacional; entre los desafíos futuros el más importante fue compensaciones debido a que este factor siempre resultará un tema central para los trabajadores de una empresa. Es por ello que las entidades estatales deben concientizar este tema para mantener al personal motivado y así puedan mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- e) El factor más importante en las acciones concretas es el conocer y utilizar la tecnología existente para la gestión integrada de recursos humanos (63,2%), lo que en los desafíos actuales (39,5%) y futuros (34,2) tuvieron un valor bajo, lo que quiere decir que al momento de aplicarlo en su trabajo si consideran a la tecnología como una acción específica importante. Como lo menciona (Snell, 2008) en la actualidad ser capaz de administrar cambios puede ser difícil, pero hay que asumir el reto por que se ha convertido de suma importancia para el éxito de cualquier empresa.

RECOMENDACIONES

- a) se le recomienda que es necesario contar con un sistema donde las competencias y los méritos es la base primordial de la elección del trabajador para dicho puesto requerido.
- b) Se recomienda establecer un sistema basado en competencias que sea técnico y que ayude a mejorar el rendimiento de todos los trabajadores
- c) Le recomendamos que el gobierno regional de Cajamarca debe ofrecer y demostrarle al trabajador que tiene interés por su carrera y que tiene las instancias para su crecimiento profesional. Un buen plan de desarrollo de carrera dar la seguridad al trabajador de saber que puede lograr en un tiempo determinado y como se proyecta el gobierno regional.
- d) Evaluar el desempeño del trabajador no debe ser considerado un ejercicio de examen semestral o anual, ni un procedimiento para juzgar y sancionar, sino fundamentalmente ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en el gobierno regional de Cajamarca 2023.
- e) Una evaluación objetiva de los trabajadores se debe realizar semestral y anual porque en un mes no se puede determinar a cierta que tan bueno o malo es el trabajador.
- f) No se debe descuidar la confidencialidad de los reportes de evaluación de desempeño, ya que el empleado tiene derecho a su privacidad del mismo.
- g) Resulta un ejercicio muy importante involucrar al empleado tanto en el desarrollo y la realización de planes, para poder asumir una mayor responsabilidad para mejorar.
- h) Las evaluaciones consiguen resultados cuando los trabajadores conocen con antelación

los criterios de evaluación esto es fundamental para las buenas relaciones y para que el personal no se sienta perseguido o vigilado.

- i) Hacer llegar sus resultados de su evaluación al colaborador y mejorara la relación con sus jefes.
- j) Evitar la alta rotación de personal y apostar por una estabilidad.

REFERENCIAS

CHIAVENATO Idalberto (2007) Administración de Recursos Humanos 8ª Edición Editorial Mcgraw-Hill. Colombia.

DELGADO, Isabel, et. Al. (2006) Gestión de Recursos Humanos única edición Editorial Pearson Educación. España

Freites Jiménez, Roberto. (2007), Sistema de Evaluación del Desempeño para el personal administrativo del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez

Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes, introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: ESIC Editorial.

Blasco, R. (2004). Reclutamiento y selección, viejo y nuevo rol del psicólogo. Revista de Psicología de la Universidad de Barcelona, 91-122.

Deloitte (2010). Los desafíos en el manejo del capital humano: Entrevista a los líderes de

Elvira, M.; Dávila, A. (2006). Retos emergentes para la investigación de la administración de Recursos Humanos en America Latina. Revista de Empresa nº 15 , 26-36.

PricewaterhouseCoopers. (2005). Encuesta sobre desafíos globales de RRHH: ayer, hoy y mañana. Recuperado el 30 de octubre de 2011, de PricewaterhouseCoopers: www.pwc.com

Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico. Madrid: McGraw Hill.

Cairampoma, M. (2015). tipos de investigación científica. Redvet.

Ortega, C. (2023, 12 octubre). *11 Métodos de evaluación de desempeño para alcanzar tus objetivos*.questionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-evaluacion-de-desempeno-mas-importantes/>

IBMdocumentation.(s. f.). <https://www.ibm.com/docs/es/spsstatistics/29.0.0?topic=detectio-n-kmo-bartletts-test>

ANEXOS

Encuesta

los desafíos laborales y su influencia en la evaluación de desempeño en los colaboradores en el gobierno regional de Cajamarca,2023

instrucciones: la presente encuesta está conformada por 15 preguntas relacionadas a las variables
NIVEL DE ESTUDIOS

PRIMARIA		SECUNDARIA		INSTITUTO		UNIVERSIDAD	
-----------------	--	-------------------	--	------------------	--	--------------------	--

ITEMS		RESPUESTAS			
		Muy Satisfecho	Satisfecho	insatisfecho	Sobresaliente
TRABAJO EN EQUIPO					
1	¿Todos aportan al realizar un trabajo?				
2	¿Cuándo se realiza un trabajo en equipo existe compañerismo?				
3	¿al realizar un trabajo todos tienen el interés en dicha actividad?				
4	¿cree usted que se practica la honestidad en su equipo de trabajo?				
5	¿Cree usted que tiene la iniciativa para solucionar problemas?				
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
6	¿Tiene la capacidad de enseñar a otros?				
7	¿Cree usted que puede desempeñarse sin ayuda?				
8	¿Cree usted que tiene la capacidad del uso y conocimiento de las herramientas?				
9	¿Cree usted que tiene la capacidad del uso y conocimiento de los métodos y procedimientos?				
10	¿Cree usted que su experiencia ayuda al cumplimiento de las metas?				

ANEXOS

Encuesta

los desafíos laborales y su influencia en la evaluación de desempeño en los colaboradores en el gobierno regional de Cajamarca,2023

instrucciones: la presente encuesta esta conformada por 15 preguntas relacionadas a las variables

NIVEL DE ESTUDIOS

PRIMARIA		SECUNDARIA		INSTITUTO		UNIVERSIDAD	
----------	--	------------	--	-----------	--	-------------	--

ITEMS		RESPUESTAS			
		Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
COMPROMISO					
1	¿Asume el compromiso en la empresa y es puntual?				
2	¿es responsable en su trabajo encomendado?				
3	¿existe la disciplina de los colaboradores para lograr el éxito en la organización?				
4	¿usted tiene la capacidad para perfeccionar la tarea?				
5	¿usted da el esfuerzo para que la empresa cumpla sus objetivos?				
LIDERAZGO					
6	¿usted es capaz de asumir el liderazgo?				
7	¿usted es entusiasta en la organización?				
8	¿tiene la capacidad para delegar sus funciones a un equipo de trabajo?				
9	¿usted tiene la capacidad para tomar una decisión en un equipo de trabajo?				
10	¿tiene la capacidad de liderar un equipo de trabajo?				

COMUNICACIÓN

1	¿Cuándo comunica un mensaje es claro y preciso?				
2	¿usted al comunicar tiene claridad al transmitir el mensaje?				
3	¿la comunicación al transmitir tiene mucha claridad dentro de la organización?				
4	¿cumplen con las metas que tiene la organización en el plazo establecido?				
5	¿usted es flexible dentro de la organización al comunicar una idea?				

LOS DESAFÍOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, 2023

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Items	Metodología
<p>Problema principal</p> <p>¿De qué depende la evaluación de desempeño de los colaboradores en el gobierno regional de Cajamarca, 2023?</p> <p>Problemas secundarios.</p> <p>a) ¿Cómo comunicarles a</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar los desafíos laborales y la evaluación del desempeño que permita mejorar el rendimiento de los colaboradores del gobierno regional de Cajamarca,2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores del gobierno regional</p> <p>Analizar los resultados de las Evaluaciones de Desempeño Laboral del año 2023 para determinar el nivel de</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Desafíos laborales</p> <p>Variable 2:</p> <p>Evaluación</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Compromiso</p> <p>Comunicación</p> <p>Honestidad</p> <p>Puntualidad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Motivación</p> <p>Orientación a resultados</p>	<p>2, 7,10,12</p> <p>1,2,3,4,5</p> <p>6,9,11,19</p> <p>13,14,15,18</p> <p>8,16,17,20.</p> <p>1,2,3,4,5,6</p>	<p>Población:</p> <p>100 colaboradores del gobierno regional de la ciudad de Cajamarca.</p> <p>Muestra:</p> <p>100 colaboradores del gobierno regional de la ciudad de Cajamarca.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>descriptivo – correlacional.</p>

<p>los colaboradores sobre los resultados negativos de su evaluación de desempeño?</p>	<p>rendimiento de los trabajadores. Recibir retroalimentación de las personas que laboran en la empresa, referente a los desafíos que enfrentan para realizar su trabajo.</p>	<p>de Desempeño</p>		<p>1,4,3,5,2</p>	<p>Método de investigación: Descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Para medir la variable 1 Cuestionario de encuestas</p> <p>Para medir la variable. Cuestionario de encuestas</p>
--	---	---------------------	--	------------------	---

