

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
ESCUELA DE POSGRADO**



**DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA EN EL 2023**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:  
GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER  
JESUS CHRISTIAN HUASASQUICHE SULCA**

**LIMA – PERÚ  
2025**

**DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA EN EL 2023**

**ASESOR**

Juan Marcos Vilchez Canchari

ORCID: 0000-0002-7758-7589

**BACHILLER (ES)**

Jesus Christian Huasasquiche Sulca

ORCID: 0009-0006-9252-2405

## **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Roberto Martin Gamarra Lopez  
Presidente

Dr. Eliezer Rodríguez Ramírez  
Secretario

Mg. Tulio Cesar Espinoza Coronado  
Vocal

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD  
Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios, quien en todo momento ha guiado mis pasos. A mi madre por el apoyo incondicional manifestado, finalmente, de manera especial, a mi padre, quien desde el cielo vela en todo momento por mi bienestar y éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

En principio, agradecer a Dios que siempre guía mis pasos día a día.

A mis padres, por el apoyo incondicional brindado a lo largo de todo este camino y formación profesional.

Asimismo, Aquellos docentes de la escuela de Posgrado de la Universidad Privada San Juan Bautista por brindarme los conocimientos necesarios para desenvolverme exitosamente como futuro maestro.

A la Municipalidad Provincial de Ica a través de la Gerencia de Protección de Medio Ambiente y Salubridad, por las facilidades brindadas al momento del desarrollo de la presente investigación.

Al Dr. Juan Marcos Vilchez Canchari por su valiosa asesoría en la realización del presente trabajo de investigación

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| PORTADA .....  | 1    |
| TÍTULO.....  | ii   |
| ASESOR Y TESISISTA .....                                 | iii  |
| MIEMBROS DEL JURADO.....                                 | iv   |
| LÍNEA DE INVESTIGACIÓN .....                             | v    |
| DEDICATORIA .....  | vi   |
| AGRADECIMIENTO .....                                     | vii  |
| ÍNDICE .....   | viii |
| INFORME ANTIPLAGIO.....                                  | xi   |
| RESUMEN.....   | xiii |
| ABSTRACT .....   | xv   |
| INTRODUCCIÓN.....  | xvi  |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....              | 1    |
| 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....         | 1    |
| 1.1.1 Formulación del problema .....                     | 4    |
| 1.1.2 Problema general .....                             | 4    |
| 1.1.3 Problemas específicos.....                         | 4    |
| 1.2 Objetivos de la investigación .....                  | 5    |
| 1.2.1 Objetivo general .....                             | 5    |
| 1.2.2 Objetivos específicos.....                         | 5    |
| 1.3 Justificación e importancia de la investigación..... | 6    |
| 1.3.1 Justificación .....                                | 6    |
| 1.3.2 Importancia.....                                   | 8    |
| 1.4 Limitaciones en la Investigación .....               | 9    |
| 1.5 Delimitación del área de Investigación.....          | 10   |
| CAPÍTULO II: MARCO TEORICO .....                         | 11   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....              | 11   |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales.....                 | 11   |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 2.1.2. | Antecedentes nacionales.....                                | 14 |
| 2.2.   | BASES TEÓRICAS .....  | 18 |
| 2.2.1. | Desarrollo Personal .....                                   | 18 |
| 2.2.2. | Desempeño Laboral .....                                     | 21 |
| 2.3    | MARCO CONCEPTUAL.....                                       | 25 |
|        | Desarrollo Personal .....                                   | 25 |
| 2.3.1  | Definición de desarrollo personal.....                      | 25 |
| 2.3.2  | Dimensiones de desarrollo personal.....                     | 26 |
| 2.3.3  | Definición de desempeño laboral.....                        | 29 |
| 2.3.4  | Dimensiones de desempeño laboral.....                       | 30 |
| 2.3.5. | Formulación de la hipótesis .....                           | 32 |
| 2.3.6  | Hipótesis general .....                                     | 32 |
| 2.3.7  | Hipótesis específicas .....                                 | 32 |
|        | CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....                             | 34 |
| 3.1.   | DISEÑO METODOLÓGICO .....                                   | 34 |
| 3.1.1. | Tipo de investigación .....                                 | 34 |
| 3.1.2. | Nivel de investigación .....                                | 34 |
| 3.1.3. | Diseño .....  | 35 |
| 3.1.4. | Método .....  | 35 |
| 3.2.   | Población y Muestra .....                                   | 36 |
| 3.2.2. | Muestra .....   | 36 |
| 3.3.   | Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....       | 37 |
| 3.3.2. | Instrumentos.....   | 37 |
| 3.4.   | Técnicas para el procesamiento de la información.....       | 37 |
| 3.5.   | ASPECTOS ÉTICOS .....                                       | 37 |
|        | CAPITULO IV: RESULTADOS .....                               | 39 |
| 4.1.   | Resultados.....   | 39 |
| 4.1.2. | Análisis estadístico exploratorio e inferencial.....        | 47 |
|        | CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... | 52 |
| 5.1.   | DISCUSIÓN .....   | 52 |

|  |    |
|--|----|
| 5.2 CONCLUSIONES.....  | 54 |
| 5.3 RECOMENDACIONES .....  | 56 |
| FUENTES DE INFORMACIÓN.....  | 57 |
| Referencias bibliográficas.....  | 57 |
| ANEXOS.....  | 61 |
| ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....   | 61 |
| ANEXO N° 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....  | 66 |
| ANEXO N° 3. FICHA DE RECOLECCION DE DATOS INSTRUMENTO<br>DE RECOLECCIÓN DE DATOS - CUESTIONARIO..... | 68 |
| ANEXO N° 3. JUICIO DE EXPERTOS .....   | 74 |
| ANEXO N° 4. PERMISO DE INSTITUCION .....   | 79 |

# INFORME ANTIPLAGIO



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
ESCUELA DE POSGRADO

## INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 23/09/2025

NOMBRE DEL AUTOR (A): JESUS CHRISTIAN HUASASQUICHE SULCA

ASESOR: DR. JUAN MARCOS VILCHEZ CANCHARI

### TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( X )
- TESIS ( )
- TRABAJO ACADÉMICO ( )
- ARTICULO CIENTIFICO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO:

**DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA EN EL 2023.**

**CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 12 %**

Conformidad Autor:

JESUS CHRISTIAN HUASASQUICHE SULCA  
DNI: 73317471  
Huella:



Conformidad Asesor:

JUAN MARCOS VÍLCHEZ CANCHARI  
DNI: 44597815

# INFORME TURNITIN



## 12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

▸ Texto citado

### Exclusiones

▸ N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

8% Fuentes de Internet

4% Publicaciones

10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

|    |                         |   |     |
|----|-------------------------|---|-----|
| 1  | Internet                | repositorio.continental.edu.pe                      | <1% |
| 2  | Internet                | repositorio.unemi.edu.ec                            | <1% |
| 3  | Trabajos del estudiante | Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-04             | <1% |
| 4  | Trabajos del estudiante | Universidad Privada San Juan Bautista on 2024-12-01 | <1% |
| 5  | Internet                | repositorio.ucv.edu.pe                              | <1% |
| 6  | Trabajos del estudiante | Angel Group on 2022-01-09                           | <1% |
| 7  | Trabajos del estudiante | Universidad Cesar Vallejo on 2017-04-09             | <1% |
| 8  | Trabajos del estudiante | Universidad Ricardo Palma on 2023-07-31             | <1% |
| 9  | Internet                | repositorio.unu.edu.pe                              | <1% |
| 10 | Internet                | repositorio.unajma.edu.pe                           | <1% |
| 11 | Trabajos del estudiante | Universidad Andina del Cusco on 2025-06-12          | <1% |

## RESUMEN

En el entorno organizacional actual, altamente competitivo y en constante transformación, el desarrollo personal y el desempeño laboral se han convertido en pilares fundamentales para alcanzar los objetivos institucionales y fomentar una cultura de mejora continua. El desarrollo personal, entendido como el proceso mediante el cual el individuo fortalece sus habilidades, conocimientos, actitudes y valores, no solo enriquece su vida individual, sino que también repercute directamente en su desempeño dentro del ámbito laboral.

Por su parte, el desempeño laboral hace referencia al grado de eficacia, eficiencia y compromiso con el que un colaborador cumple con las funciones y responsabilidades asignadas. Diversos estudios han demostrado que existe una relación directa entre el crecimiento personal del trabajador y su capacidad para aportar de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales.

Las organizaciones que promueven el desarrollo integral de su personal, a través de programas de formación, bienestar emocional y liderazgo, no solo incrementan la productividad, sino que también mejoran el clima laboral, reducen la rotación de personal y fortalecen su competitividad. Así, invertir en el crecimiento del talento humano no es solo una responsabilidad ética, sino también una estrategia clave para la sostenibilidad y éxito de cualquier organización.

Observamos que en la municipalidad provincial de Ica (MPI), muchos empleados han trabajado durante años y sus esfuerzos no han sido recompensados por municipalidad de manera adecuada. Los trabajadores cuentan con beneficios fundamentales que les permita un mejor futuro y estén motivados en su desempeño laboral esta

problemática muestra que hay deficiencias administrativas para el personal. lo que genera malestar y preocupación en los empleados por no gozar con los beneficios básicos. Para el desarrollo del estudio se tendrá como muestra a 50 empleados de la municipalidad provincial de Ica. la metodología del estudio será aplicada, con un esquema cualitativo y de diseño no experimental, aplicando una encuesta relacionada con las dimensiones del estudio de tipo Likert. con los datos hallados en el estudio se procederán a ser tabulados y procesados en los programas Microsoft Excel y SPSS, para ser expuesto en tablas y gráficos, de donde se obtendrán las conclusiones y recomendaciones del estudio.

## **ABSTRACT**

In today's highly competitive and constantly evolving organizational environment, personal development and job performance have become essential pillars for achieving institutional objectives and fostering a culture of continuous improvement. Personal development—understood as the process by which individuals strengthen their skills, knowledge, attitudes, and values—not only enriches their personal lives but also directly influences their workplace performance.

Job performance, in turn, refers to the effectiveness, efficiency, and commitment with which employees fulfill their assigned roles and responsibilities. Numerous studies have demonstrated a direct relationship between personal growth and an employee's ability to contribute meaningfully to organizational goals. Organizations that promote comprehensive staff development through training, emotional well-being initiatives, and leadership programs not only enhance productivity but also improve the work climate, reduce turnover, and strengthen overall competitiveness. Thus, investing in human talent is both an ethical responsibility and a key strategy for ensuring organizational sustainability and success.

In the Provincial Municipality of Ica (MPI), however, many employees have served for years without adequate recognition or compensation for their efforts. Although workers are entitled to fundamental benefits that would improve their future security and motivation, deficiencies in administrative management have prevented them from fully enjoying these rights. This situation has generated discontent and concern among staff, negatively affecting their performance.

To address this issue, the study will analyze a sample of 50 MPI employees. The research follows an applied, qualitative approach with a non-experimental design. Data collection will be carried out using a Likert-scale survey based on the study dimensions. The information obtained will be tabulated and processed using Microsoft Excel and SPSS software.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional moderno, el desarrollo personal y el desempeño laboral están profundamente interrelacionados y constituyen factores clave para el éxito tanto del individuo como de la organización. A medida que las empresas enfrentan desafíos crecientes en términos de competitividad, innovación y adaptación al cambio, se hace cada vez más evidente que el crecimiento profesional y humano de sus colaboradores no solo es deseable, sino necesario.

El desarrollo personal implica el fortalecimiento de habilidades, actitudes, conocimientos y valores que permiten al individuo alcanzar su máximo potencial. Cuando una organización promueve activamente este proceso mediante oportunidades de formación, reconocimiento, liderazgo positivo y bienestar integral, se generan condiciones propicias para que los empleados se sientan motivados, comprometidos y capaces de desempeñar sus funciones con mayor eficiencia y calidad.

Por su parte, un alto desempeño laboral no solo depende de las competencias técnicas de los trabajadores, sino también de su desarrollo emocional, social y ético. De este modo, la inversión en el desarrollo personal se traduce directamente en una mayor productividad, mejor clima organizacional y cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales.

Esta relación sinérgica entre crecimiento individual y rendimiento profesional demuestra que el éxito organizacional no solo depende de estrategias externas o tecnológicas, sino también del compromiso con el desarrollo integral de las personas que la conforman.

El desempeño laboral ha sido ampliamente estudiado en psicología organizacional durante siglos. La razón principal es porque las

organizaciones están tan interesadas en analizar los términos anteriores, es decir poder comprender y explicar los problemas que enfrentan los empleados y cómo estos influyen en el desempeño laboral, por lo que el estudio del desempeño laboral se vuelve esencial.

Actualmente, las instituciones estatales realizan un papel esencial en la sociedad, y la gestión de competencias se ha transformado en un argumento significativo en el ámbito laboral y en un nuevo modelo de gestión, cuyo principal objetivo es asegurar la competencia de los empleados. En función del perfil, es necesario seleccionar personas con cualidades que coincidan con el propósito en la organización.

En el Municipio de Ica, se sabe que los empleados de la institución carecen de información sobre los problemas de la administración edil, solo se centran en completar el trabajo diario y en donde el nivel de rendimiento es bajo. La buena gestión del desempeño laboral proporcionaría los mecanismos necesarios para usar la capacidad de cada trabajador.

En este estudio se utiliza el desarrollo individual como variable independiente y como variable dependiente el desempeño laboral del estudio, para establecer la correspondencia entre las variables.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En muchas organizaciones, especialmente aquellas que operan bajo estructuras rígidas o con recursos limitados, el desarrollo personal de los empleados no es considerado una prioridad estratégica. Esta situación genera una serie de consecuencias negativas que impactan directamente en el desempeño laboral y en la eficiencia general de la organización.

Uno de los problemas más comunes es la falta de programas de capacitación y crecimiento profesional, lo cual limita la actualización de conocimientos y el desarrollo de competencias clave. Los trabajadores suelen sentirse estancados, desmotivados y con escasas oportunidades de avanzar en su carrera, lo que repercute en una baja productividad, escaso compromiso organizacional y aumento del ausentismo o rotación de personal.

Asimismo, se observa una débil cultura organizacional orientada al desarrollo humano, donde no se promueven habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación efectiva, la inteligencia emocional o el trabajo en equipo. Esto no solo afecta el clima laboral, sino que también obstaculiza la colaboración y la resolución eficiente de problemas.

En este contexto, la desconexión entre el potencial individual y los objetivos de la organización se convierte en un obstáculo para la mejora continua. Por tanto, es urgente replantear estrategias que integren el desarrollo personal como un componente esencial para elevar el desempeño laboral y garantizar una organización más eficiente, innovadora y humana

Las Entidades gubernamentales se ven igualmente desafiadas por una creciente competencia global por el talento, algunas enfrentan una escasez crítica de los profesionales más calificados. A pesar de esto, las preocupaciones particulares que impactan el rendimiento laboral en estas organizaciones han sido poco exploradas en el ámbito académico, En este sentido, Fürstenberg et al.(2021) menciona, que la nación keniana enfrenta una oferta escasa de empleados con adecuado trabajo debido a la deficiencia que hay en el área de recursos humanos y los bajos salarios, lo que demuestra que el sector público enfrenta dificultades para reclutar y retener empleados altamente calificados, que puedan desempeñarse eficazmente en sus roles asignados, principalmente si compite con empresas particulares por empleados capacitados Fürstenberg et al.(2021).

A nivel nacional, organismos públicos reportan que el desempeño laboral es bajo; ya que a menudo, no reciben una buena capacitación de los municipios debido a que no cuenta con el conocimiento respectivo frente al tema o la falta de confianza de las autoridades ediles, la escasez de proyectos factibles o la escasez de manejos municipales coherentes sobre capacitación para el desarrollo personal de sus colaboradores. De esta forma, la administración del talento en los municipios es un factor determinante que contribuye a mejorar la excelencia y competencia de los valores prestados en los municipios. De manera similar, Jokinen y Pehkonen (2021) sostienen que la destreza es una materia que vincula conceptos de misión de personal con conceptos de gestión de recursos humanos. Las capacidades de la organización para brindar una ventaja competitiva les permiten utilizar sistemas de gestión de talentos para ayudar a lograr resultados efectivos, reconociendo al mismo tiempo que el elemento humano es clave para el éxito empresarial. Los municipios provinciales de la región amazónica enfrentan

problemas organizativos similares. Les dieron menos importancia a las habilidades técnicas de los trabajadores que a su participación política, lo que ocasiono que solo se centren en acciones administrativas y dejen de lado la política como tal (Pinedo, 2020).

En la Municipalidad Provincial de Ica (MPI), observamos que, muchos colaboradores habían trabajado durante años, y que sus esfuerzos no fueron apoyados por la organización ni recompensados adecuadamente. Los empleados no tienen beneficios básicos que les aseguren un futuro mejor y se sientan más motivados en el trabajo. Esta situación problemática identifica que existe deficiencias en la administración de recursos de personal, lo cual genera la preocupación de los empleados por no obtener los beneficios requeridos, provocándoles fatiga mental y así su trabajo diario no sea el correcto

Además, se puede apreciarse que diversos trabajadores han obtenido más bienes sin hacer un correcto desempeño, "Esta circunstancia también ha ocasionado una fractura en el departamento de recursos humanos de la entidad, lo que resultará en una disminución de la productividad laboral y en la falta de cumplimiento de las exigencias y normativas de calidad establecidas por la provincia y el municipio de Ica". El colaborador se esfuerza por alcanzar un mayor potencial y productividad a nivel personal, profesional y laboral independientemente de su desarrollo natural. En el desarrollo de la personalidad aprendemos más sobre nosotros mismos, nuestras metas, las limitaciones que nos impiden alcanzarlas y las virtudes que poseemos y que debemos priorizar, ya que, esto implica tomar medidas deliberadas para lograr los objetivos que desea alcanzar y cambiar las mentalidades y hábitos que obstaculizan el bienestar general de los trabajadores y usuarios.

Por tanto, los constantes cambios en la realidad mundial han propiciado el restablecimiento del trabajo y la eficiencia, lo que contribuye a que las empresas logren sus metas propuestas que conlleva a poder utilizar las habilidades profesionales de sus empleados para capacitarlos y con ello lograr el crecimiento y progreso de la empresa, las capacidades de gestión están representadas por la competencia (Alles, 2022).

### **1.1.1 Formulación del problema**

#### **1.1.2 Problema general**

¿Como se relaciona el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023?

#### **1.1.3 Problemas específicos**

P1: ¿Como se relaciona el desarrollo físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023?

P2: ¿Como se relaciona el desarrollo espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023?

P3: ¿Como se relaciona el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023?

P4: ¿Como se relaciona el desarrollo social, emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

### **1.2.2 Objetivos específicos**

O1: Determinar si existe relación entre el desarrollo físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

O2: Determinar si existe relación entre el desarrollo espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

O3: Determinar si existe relación entre el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

O4: Determinar si existe relación entre el desarrollo social, emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023.

## 1.3 Justificación e importancia de la investigación

### 1.3.1 Justificación

**Justificación metodológica:** las metodologías que en este estudio se manejarán nos permitirán guiarnos de otras investigaciones que guarden relación con el estudio. Asimismo, se justifica también por el uso de técnicas de recopilación de datos que son fiables y eficientes para los colaboradores del municipio, provincial de Ica, lo cual nos brindara la información para llegar a las conclusiones del estudio. El enfoque cuantitativo facilita la medición de variables clave como nivel de desarrollo personal, productividad, satisfacción laboral y desempeño a través de instrumentos estructurados como encuestas o cuestionarios estandarizados. Esto permite establecer correlaciones y obtener resultados generalizables dentro de la organización

**Justificación teórica:** Se sustenta en diversas teorías psicológicas, organizacionales y del comportamiento humano que destacan la importancia del crecimiento individual para el éxito colectivo. Desde la perspectiva de la psicología humanista, autores como Abraham Maslow (1943) plantean que el ser humano tiene una tendencia natural hacia la autorrealización, y que el desarrollo personal es una necesidad fundamental que, al ser atendida, favorece la motivación y el compromiso en el trabajo. Esta publicación permitirá ampliar los conocimientos sobre el perfeccionamiento personal y el ejercicio en su trabajo en los empleados del municipio de Ica. esto nos permitirá brindar información para futuros desarrollos de investigación sobre este tema de investigación.

**Justificación práctica:** ayudará a aportar información y soluciones prácticas sobre el crecimiento individual y el ejercicio

en su trabajo en los empleados del municipio de Ica. Además se justifica en la necesidad de aportar soluciones concretas que mejoren la eficiencia y el bienestar de los trabajadores dentro del entorno laboral. En la práctica, muchas organizaciones enfrentan desafíos como baja productividad, desmotivación, alta rotación de personal y falta de compromiso, los cuales pueden estar relacionados con una escasa atención al crecimiento integral de los colaboradores

**Justificación económica:** Se justifica económicamente al considerar el impacto directo que ambas variables tienen sobre la eficiencia operativa, la productividad y la rentabilidad. Invertir en el desarrollo personal de los trabajadores —a través de capacitaciones, programas de bienestar, liderazgo positivo y gestión del talento— puede representar inicialmente un costo, pero a mediano y largo plazo se traduce en importantes beneficios económicos para la organización.

Diversas investigaciones han demostrado que los colaboradores que se sienten valorados y que tienen oportunidades de crecimiento personal tienden a ser más productivos, comprometidos y eficientes, lo que reduce el ausentismo, la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y formación de nuevos empleados. Además, un mejor desempeño laboral se traduce en una mayor calidad en los productos o servicios, satisfacción del cliente y, en consecuencia, mayor competitividad y rentabilidad la presente investigación aportara de manera significativa a ver de una perspectiva diferente el tema salarial en el sector público, con ello a mejorar los salarios de los trabajadores del sector municipal con relación a su desempeño laboral y lo tan importante que es la persona en una organización.

**Justificación social:** Se justifica socialmente porque aborda aspectos fundamentales para la construcción de entornos laborales más justos, humanos y sostenibles. Al promover el crecimiento integral del individuo dentro del espacio de trabajo, no solo se mejora su rendimiento profesional, sino también su calidad de vida, autoestima, estabilidad emocional y sentido de pertenencia.

Además, una organización que invierte en el bienestar y el crecimiento de sus trabajadores también impacta positivamente en la comunidad, ya que personas más capacitadas, motivadas y equilibradas emocionalmente tienden a ser ciudadanos más activos, responsables y comprometidos con el desarrollo social.

De igual manera, el estudio sobre el ejercicio en su trabajo en el municipio de Ica., brindará información relevante para la solución de problemas que permitirá a las autoridades ediles y a los trabajadores resolver las interrogantes del estudio.

### **1.3.2 Importancia**

Realizar un estudio sobre el desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización es fundamental porque permite identificar cómo el crecimiento individual de los trabajadores influye directamente en su productividad, compromiso y bienestar. Este tipo de estudio brinda información valiosa para diseñar estrategias de formación, motivación y liderazgo que optimicen el talento humano y mejoren los resultados institucionales. Además, fortalece el clima laboral, reduce la rotación de personal y contribuye a una cultura organizacional más humana, ética y sostenible. En consecuencia,

invertir en este tipo de análisis no solo beneficia a la empresa, sino que también genera un impacto social positivo al promover el desarrollo integral de las personas dentro y fuera del entorno laboral.

Además la jerarquía o relevancia de la investigación dependerá del aporte de la investigación, la cual será de utilidad para estudiantes de pregrado y posgrado, profesores, sociedad, empresarios en futuras investigaciones como material de referencia para la toma de decisiones.

#### **1.4 Limitaciones en la Investigación**

Una de las limitaciones del estudio es el factor tiempo, para poder realizar una investigación más detallada de las variables que nos permita realizar un estudio más amplio sobre el tema planteado.

El desarrollo personal incluye elementos intangibles como la motivación, la autoestima, las habilidades interpersonales y la satisfacción emocional, los cuales son difíciles de medir de manera objetiva. Esto puede generar variabilidad en los resultados y hacer que las conclusiones sean más generales o aproximadas.

Los empleados y los líderes organizacionales pueden mostrar resistencia al proceso de evaluación y a las recomendaciones del estudio, especialmente si implican cambios en la estructura, cultura o metodología de trabajo. Esta resistencia puede limitar la efectividad de las intervenciones sugeridas.

El desempeño laboral y el desarrollo personal están influenciados por una variedad de factores externos, como el contexto socioeconómico, las políticas laborales, la cultura organizacional o incluso el mercado de trabajo. Estas variables pueden hacer que los resultados del estudio no sean fácilmente transferibles a otras organizaciones o sectores.

## 1.5 Delimitación del área de Investigación

- **Económica:** Los gastos de la pesquisa serán asumidos en su totalidad por los tesisistas.
- **Personal:** El tema a desarrollar en el estudio será relación entre el desarrollo personal y el ejercicio laboral en los empleados del municipio de Ica.
- **Temporal.** La investigación llevará a cabo durante el año 2023.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

**Curiel (2022)**, en su estudio sobre “El impacto de la administración del talento humano en el rendimiento laboral de los centros de desarrollo infantil operados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en Riohacha (DETC), Riohacha, Colombia “Permite examinar la administración del talento y su impacto en el rendimiento laboral en el Centro de Desarrollo Infantil del distrito de Riohacha. La recopilación de datos estructurados basados en variables facilita el desarrollo de fundamentos teóricos y antecedentes como punto de partida. Se emplearon métodos explicativos y transversales para construir una muestra probabilística de 224 empleados, utilizando las variables de investigación. La técnica e instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 22 ítems que fue validado por expertos en la materia y alcanzó un nivel de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,96. Resultado 49,60% del personal manifestó que siempre el Instituto tiene en cuenta el desempeño laboral de los trabajadores, el 37,16% dijo que casi siempre el Instituto valora el desempeño laboral por medio los elementos que lo conforman; seguido de un 10,26% que afirmó a veces, el 2,51% casi nunca y el 0,44% nunca; el 4,32, ubicándose en la categoría muy alta, La mediana revela que la mitad de las respuestas se situaron en o por debajo de 4, lo que sugiere una inclinación hacia las opiniones más bajas, en contraste con la media. Por otro lado, la moda indica que la respuesta más frecuente es siempre 5. Además, la baja desviación estándar de 0.79 indica una dispersión mínima en las respuestas recopiladas. Conclusión inicialmente Estos métodos permiten que las actividades en la organización se desarrollen en consecuencia para que los empleados puedan concentrarse en lograr los objetivos comerciales.

**Ponce Cruz (2023)**, en su estudio sobre la “Influencia de la gestión de la planificación en el rendimiento laboral de la empresa municipal de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial del Cantón Portoviejo”. El propósito de este estudio es investigar la gestión de la planificación del proceso y su impacto en el trabajo en una empresa pública municipal. En el Estado de Portoviejo Impacto de la operación en el transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en el Estado de Portoviejo, la **metodología** del estudio. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de naturaleza descriptiva y correlacional. La muestra consistió en 21 funcionarios públicos, y se empleó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados revelaron que el 80% de los empleados estuvieron de acuerdo en que el plan de desempeño adecuado constituye un factor motivador promovido por los directivos institucionales, Este aspecto guarda una estrecha correlación con el entorno laboral vigente y, por ende, incide en el rendimiento individual de cada empleado. Por tanto, constituye un factor relevante a abordar con miras a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por la institución. Como resultado, se observó que las prácticas de los usuarios externos que reciben dichos servicios fueron consideradas, y los resultados indicaron que los servicios se mostraron aceptables en su conjunto. Sin embargo, se sugiere una reflexión sobre otros niveles de evaluación para precisar las relaciones y comparaciones existentes

**Fierro Niza (2023)**, en su estudio sobre el “Iniciativa de formación centrada en las tareas administrativas para potenciar el rendimiento de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón El Guabo, provincia de El Oro, durante el periodo 2019-2020”, Con el propósito de desarrollar un plan de formación dirigido a fortalecer las competencias administrativas y, en consecuencia, mejorar el rendimiento de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado en el estado El Guabo, Provincia de El Oro,

durante el período 2019-2020, se llevó a cabo una investigación utilizando una metodología descriptiva y correlacional de tipo transversal. Este diseño, de naturaleza no experimental y con un enfoque cuantitativo, implicó una muestra de 90 servidores públicos. Los datos fueron recolectados mediante encuestas, cuestionarios, entrevistas y otras herramientas similares con el fin de obtener resultados significativos. Los resultados obtenidos indican una alta correlación entre el compromiso administrativo y el ejercicio del servicio, en última instancia, las propuestas se presentan como acciones vinculantes para resolver el problema. Concluyendo que existe evidencia estadística de que un valor  $p < 0,05$  confirma la falta de acción, formación y educación sobre el impacto de la responsabilidad administrativa, el impacto negativo en el trabajo de los funcionarios de la Administración Comunal, con una confiabilidad del 90.6% en el, Estado El Guabo, Provincia de El Oro, 2019-2020.

**Alcívar Campoverde (2023)**, en su estudio sobre “La investigación y análisis en los procesos del servicio al usuario con respecto a los procedimientos que se ejercen en el gobierno”. Siendo su objetivo el diagnóstico de procesos de control en función del tiempo de respuesta de los servicios al usuario, perspectivas externas y usuarios de GAD en el estado La Troncal. EL método de estudio fue de tipo mixto-correlacional, el diseño no experimental, de metodología cuantitativa y cualitativa, las unidades muestrales fueron de 144 encuestados la técnica la encuesta, los resultados sobre la confiabilidad, esta es la dimensión más importante los usuarios han aceptado, además de simpatizar con los recursos del GAD estatal, sin embargo, es importante considerar aumentar la aceptación del tamaño, la capacidad de reaccionar, los resultados se pueden mostrar según el tipo general descrito anteriormente. En cuanto a la percepción del usuario, son aceptables con una calificación de 4 en un sentido positivo.

**Sudario Jiménez (2023)**, en su estudio sobre “La gestión del capital humano y su influencia en la administración financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Salitre”. Donde se determinó los efectos y causas que son claves en la programación y la habilidad del colaborador que pueda calar en la gestión de procesos financieros de GADMS, El método utilizado fue de tipo cualitativo, el diseño o experimental, la muestra fue de 14 trabajadores y la técnica de recolección de datos fue al entrevistase, los resultados muestran que sobre la Inducción al personal. De los encuestados recién contratados, el 8,3% no estuvo de acuerdo, el 25% estuvo totalmente de acuerdo, el 16,7% se mostró neutral, el 33% estuvo de acuerdo en optimizar el proceso de planificación, el 41,7% no estuvo de acuerdo, el 8,3% se mostró neutral y el 16,7% estuvo totalmente de acuerdo. Se estableció que al iniciar este estudio y presentar los resultados, quedó claro que GADMS tiene muchos problemas, brechas de recursos humanos, una de las cuales es la planificación del talento, porque el cumplimiento su principal objetivo es establecer la relación existente entre la programación de capitales humanos y su impacto directo en la gestión financiera y validarlo obteniendo un valor alfa de Cronbach para el instrumento, el cual se puede comprobar que es igual a 0.964 sobre 10 ítems, lo que confirma que el herramienta es confiable y más grande hasta 0,7.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Suarez (2022)**, establece “El manejo del capital humano y su relación con el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, ubicada en Amazonas”. El objetivo es generar una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la provincia y municipio de Utcubamba en el año 2022. El método utilizado es un tipo básico de investigación diseñada según un diseño

descriptivo correlacional transversal no experimental y se realizó entre 35 colaboradores de la organización, donde se recolectó la información que fueron establecida mediante cuestionarios y encuestas como instrumentos importantes. Se evidenció una correlación positiva y significativa entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral en la provincia y municipio de Utcubamba durante el año 2022 ( $p < 0,05$ , coeficiente de correlación de Spearman = 0,909). La implementación de una gestión efectiva del talento humano ha resultado en cambios significativos en el desempeño de los trabajadores. Esto resalta la importancia para las autoridades y municipios de no solo enfocarse en la selección del talento apropiado, sino también en aquel que demuestre efectividad, eficiencia y una alta motivación. El objetivo es promover el compromiso y agregar valor a través de los colaboradores.

**Giron (2022)** en su investigación “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021”. El objetivo es definir la relación entre la gestión de las competencias de los empleados y el desempeño laboral en la provincia y el municipio de Oyón en 2021. Métodos Este estudio fundamental utilizó un diseño transversal no experimental y un método cuantitativo con un nivel de investigación correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 85 empleados. Se utilizó un muestreo probabilístico y como método de recolección de datos se utilizó una encuesta en escala Likert.

Resultados: El 35,3% de las personas encuestadas tiene título de licenciatura en esta especialidad, el 18,8% son titulados universitarios o de educación superior, lo que también representa personal técnico, mientras que el 16,5% pertenece a una profesión educativa y tiene educación superior. Representaron el 10,6% Educación Secundaria. El estudio instituyó que existe una relación entre la gestión de competencias y el desempeño de los empleados en la provincia y el

municipio de Oyon en 2021, que presenta correlaciones positivas y altas según la escala de Bisquerra y 0.800 Rho de Spearman.

**Cruz (2022)**, en su estudio sobre la “Iniciativas motivacionales dirigidas a potenciar el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Huachis durante el año 2020”. El propósito es proponer tácticas motivacionales dirigidas a potenciar el rendimiento laboral en el distrito de Huachis. Se emplea una metodología mixta, que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, adoptando un diseño de desarrollo no experimental de naturaleza descriptiva-proposicional. La población objetivo consta de 120 empleados, de los cuales se seleccionará una muestra representativa de 43 empleados para ser entrevistados en profundidad. El resultado de la investigación es que se debe motivar a los empleados para que muestren su eficiencia en el trabajo, y el salario no cubre su presupuesto, por lo que es importante lo que se dice. El cincuenta y ocho por ciento de los empleados dijeron que estaban en desacuerdo con respecto a la forma en la cual supervisa su jefe, y el 35% no estaba de acuerdo. Conclusión la empresa no cuenta con un plan estratégico de motivación de los empleados, por lo que el desempeño de la empresa es algo débil.

**Rosales Vasquez (2022)**, en su investigación “Influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento de los empleados en la Municipalidad Distrital de Parcona durante el año 2020”. Revela que el impacto del entorno laboral en el desempeño de los empleados en la ciudad de Parcona – Ica, en 2020. La metodología es de tipo básico, el diseño es no experimental - correlaciones descriptivas utilizando métodos cuantitativos, el nivel descriptivo – explicativo se relaciona con la identificación de los elementos reales del problema y las causas y efectos, la muestra es de 145 colaboradores de Parcona. El nivel de confianza del municipio del distrito Parcona – Ica es del 95% y el cuadro de significancia es del 5%. En cuanto a los métodos de recolección de

información, se consideraron encuestas y análisis de documentos. Resultados: El lugar de trabajo genera un impacto significativo en el trabajo diario de los colaboradores en el distrito Parcona-Ica Este resultado confirma la validez de la hipótesis general de la investigación y también confirma que cuanto más positiva sea la percepción del empleado sobre el ambiente laboral, mayor será su desempeño; teniendo en cuenta los compromisos, el empleo, las condiciones laborales, la compensación y reconocimiento y el desarrollo de los empleados; en general. La prueba estadística de la Hipótesis demuestra que el resultado de 310.02 excede el valor crítico de 55.7585, validando así la hipótesis alternativa. En conclusión, se establece que el ambiente laboral ejerce un impacto significativo en el rendimiento de los trabajadores del distrito Parcona-Ica. Este hallazgo ratifica la hipótesis general de la investigación y corrobora que una percepción más favorable del empleado respecto al entorno laboral se traduce en un mayor nivel de desempeño, compromiso, reconocimiento y mejores condiciones laborales.

**Tello (2022)**, En su investigación sobre "El desarrollo de competencias laborales a través de la gestión de capacitación en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2022". Nuestro propósito es evaluar la frecuencia de las iniciativas de capacitación destinadas a mejorar las competencias laborales del personal administrativo en la provincia de Huánuco durante el año 2022. Para ello, empleamos un enfoque explicativo correlacional con un diseño transversal no experimental. La población de interés consistió en 235 empleados administrativos, y aplicamos un muestreo probabilístico estratificado para seleccionar a 136 participantes en nuestro estudio. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas utilizando cuestionarios como instrumentos. Los resultados de la encuesta revelaron que el 35.76% de los trabajadores administrativos consideraban que la capacitación no era beneficiosa

para su desarrollo, mientras que el 58.09% la calificó como regular y el 5.15% pensaba que el desarrollo era bueno; En la provincia de Huánuco se encuestaron 136 trabajadores administrativos. El 24,26% cree que el desarrollo de habilidades laborales no es bueno, el 63,24% cree que el desarrollo de habilidades laborales es normal y el 12,50% cree que el desarrollo de habilidades laborales es bueno. Los resultados indican que la educación ejerce un impacto moderado pero significativo en el desarrollo y las competencias laborales del personal administrativo en la provincia de Huánuco durante el año 2022. Este hallazgo se refleja en los resultados del estudio, los cuales revelan un coeficiente de correlación de Spearman de 0.430, con un nivel de significancia de 0.032, situado por debajo del umbral establecido de  $\alpha = 0.05$ . En consecuencia, se refuta la hipótesis inicial planteada.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Desarrollo Personal**

(Chiavenato, 2000). Define el desarrollo del talento como: "Educación encaminada a ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona con el fin de promover su crecimiento personal en su carrera específica en la empresa o estimular la eficiencia y productividad de la que es responsable".

(Erik Erikson,2003). Propone un modelo de desarrollo Psicosocial que se divide en ocho etapas del desarrollo que abarcan desde la infancia hasta la adultez avanzada. Cada etapa presenta una crisis psicosocial que debe resolverse para avanzar de manera saludable en el desarrollo personal.

(James Marcia,2005). Establece un modelo de desarrollo de identidad que describe cuatro estados de identidad (identidad

difusa, moratoria, foreclosures e identidad lograda) que las personas pueden experimentar durante la adolescencia y la adultez emergente.

(Daniel Levinson,2007). Este modelo del desarrollo del ciclo de vida describe una serie de etapas y transiciones a lo largo de la vida adulta, cada una con sus propios desafíos y oportunidades de desarrollo personal.

(Ken Wilber,2009). Nos indica que el desarrollo integral propone un enfoque holístico que integra múltiples dimensiones del desarrollo humano, incluyendo lo cognitivo, lo emocional, lo social y lo espiritual, en un marco unificado.

- **Auto estima.** Es lo que decimos de nosotros mismos. Se construye y fortalece cada día, por eso es muy importante trabajar para alcanzar tus sueños y vivir una vida más feliz (RAE, 2014).
- **Actitud.** Es cuando una persona muestra una **tendencia a reaccionar** de **cierta** manera ante diversos objetos y situaciones (RAE, 2014).
- **Criterios de evaluación.** Es cuando una persona tiene tendencia a reaccionar de cierta manera ante diferentes objetos y situaciones (RAE, 2014).
- **Evaluación continua.** Son las actividades de evaluación se realizan durante todo el proceso en paralelo a la evaluación del desarrollo del fenómeno. Permite comprender el desarrollo del objeto de evaluación a lo largo del tiempo y evaluar cómo se avanza hacia la consecución de los objetivos marcados (RAE, 2014).

| <b>Aspecto del Desarrollo Personal</b>    | <b>Descripción</b>   | <b>Beneficios para los Empleados</b>  | <b>Beneficios para la Organización</b>                                 |
|---|--|---|--|
| <b>Autoconocimiento</b>                   | Reflexión sobre las fortalezas, debilidades, valores y motivaciones personales.              | Mejora la autoestima, toma de decisiones y equilibrio emocional.                | Empleados más alineados con los objetivos organizacionales.            |
| <b>Habilidades de Comunicación</b>        | Capacidad para expresarse de manera efectiva y escuchar activamente.                         | Mejora la interacción con compañeros y superiores, reduce malentendidos.        | Mejora el trabajo en equipo y la eficacia en la gestión.               |
| <b>Gestión del Tiempo</b>                 | Capacidad para organizar y priorizar tareas de manera efectiva.                              | Menor estrés y mayor productividad individual.                                  | Mayor eficiencia y cumplimiento de plazos en la organización.          |
| <b>Desarrollo de Habilidades Técnicas</b> | Mejora continua de las habilidades técnicas y conocimientos específicos del área de trabajo. | Mayor competencia y confianza en la tarea asignada.                             | Aumento de la productividad y la calidad del trabajo realizado.        |
| <b>Inteligencia Emocional</b>             | Habilidad para reconocer, entender y gestionar las emociones propias y ajenas.               | Mejor manejo de situaciones estresantes, mayor empatía y relaciones saludables. | Mejora en el clima organizacional y reducción de conflictos.           |
| <b>Liderazgo</b>                          | Capacidad para influir, guiar y motivar a otros hacia metas comunes.                         | Mayor autonomía, responsabilidad y confianza en los demás.                      | Promueve equipos de trabajo efectivos, mejora la productividad global. |
| <b>Resiliencia</b>                        | Capacidad para adaptarse y recuperarse de las adversidades                                   | Menos estrés y mayor capacidad de aprendizaje de los errores.                   | Mejora en la estabilidad organizacional y adaptabilidad al             |

| <b>Aspecto del Desarrollo Personal</b> | <b>Descripción</b>   | <b>Beneficios para los Empleados</b>                     | <b>Beneficios para la Organización</b>                                    |
|--|--|--|---|
| <b>Bienestar y Gestión del Estrés</b>  | o fracasos.<br>Estrategias para mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral. | Mejora en la salud física y emocional, mayor motivación. | cambio.<br>Reducción del ausentismo y mayor retención del talento humano. |

Tabla 1. sobre desarrollo personal.

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

(Covey, 2018). La calidad del trabajo de cada empleado en el desempeño de sus tareas diarias dentro de un determinado periodo. Es un término que el área de recursos humanos ha utilizado para establecer como es el rol de una persona en la organización.

(Drucker,2016). Se centra en el modelo de administración por objetivos específicos y medibles para los empleados, que se alinean con los objetivos generales de la organización. Se basa en la fijación de metas, la retroalimentación y la evaluación del desempeño.

(Herzberg,2018). Propuso el modelo de Motivación e Higiene en donde indica que existen factores motivadores (como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional) y factores higiénicos (como el salario, las condiciones de trabajo y las políticas de la

empresa) que influyen en el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados.

(Taylor,2019). Estableció un enfoque científico para mejorar el desempeño laboral, que incluye el análisis de tareas, la estandarización de métodos de trabajo y la capacitación de los empleados para aumentar la eficiencia y la productividad.

(Steven ,2017).Este modelo busca alinear el desempeño individual con los objetivos y la estrategia organizacional. Se asegura de que los esfuerzos de los empleados estén enfocados en apoyar los objetivos de la organización y su misión.

- **Competencia laboral.** Es la capacidad para el trabajo es la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y talentos que los individuos movilizan para alcanzar objetivos laborales (RAE, 2014).
- **Formación continua.** Es la educación continua está diseñada para proporcionar a los empleados la formación necesaria a lo largo de su vida laboral, de modo que puedan adquirir los conocimientos y habilidades que la empresa necesita en cada momento (RAE, 2014).
- **Población activa.** Es el número total de asalariados, autónomos y desempleados, es decir, ocupados y solicitantes de empleo (RAE, 2014).
- **Salario.** Es el elemento monetario más importante en las negociaciones de contratos de trabajo. Esta es una consideración en las relaciones bilaterales, aunque a veces se pueden considerar otras condiciones laborales, como vacaciones y horarios de trabajo (RAE, 2014).

| Dimensión del Desempeño Laboral | Descripción  | Indicadores Clave   | Beneficios para los Empleados                               | Beneficios para la Organización  |
|---------------------------------|--|---|---|--|
| Productividad                   | Medición de la cantidad y calidad del trabajo realizado en un período determinado. | Cantidad de tareas realizadas, calidad de resultados, cumplimiento de metas.        | Aumento de la autoestima y satisfacción por alcanzar metas. | Incremento en la eficiencia operativa y rentabilidad.                    |
| Calidad del Trabajo             | Evaluación de la precisión, detalle y efectividad de las tareas realizadas.        | Número de errores, retroalimentación de clientes, revisiones de calidad.            | Mejora en la confianza profesional y habilidades técnicas.  | Mejora en la satisfacción del cliente y en la reputación organizacional. |
| Cumplimiento de Plazos          | Capacidad para completar tareas dentro del tiempo establecido.                     | Plazos cumplidos vs. plazos establecidos, porcentaje de entregas a tiempo.          | Menor estrés por la organización adecuada del tiempo.       | Optimización de procesos y reducción de costos por retrasos.             |
| Iniciativa y Proactividad       | Disposición para tomar acción sin necesidad de supervisión constante.              | Tareas adicionales realizadas, soluciones propuestas, innovaciones.                 | Aumento de la autonomía y reconocimiento por ideas nuevas.  | Fomento de la innovación y mejora de procesos internos.                  |
| Trabajo en Equipo               | Capacidad para colaborar eficazmente con otros empleados.                          | Colaboración con compañeros, participación en reuniones y proyectos conjuntos.      | Mejora de las relaciones interpersonales y el apoyo mutuo.  | Mejora del clima organizacional y la cohesión de equipos.                |
| Adaptabilidad al Cambio         | Habilidad para ajustarse a nuevos procesos, tecnologías y dinámicas de trabajo.    | Capacidad para aceptar cambios, rapidez para aprender nuevas tareas o herramientas. | Desarrollo de habilidades para afrontar nuevas situaciones. | Mayor flexibilidad organizacional y capacidad de adaptación al entorno.  |

|                           |  |  |  |   |
|---------------------------|--|--|--|---|
| Desarrollo de Habilidades | Crecimiento en las competencias profesionales necesarias para el puesto. | Participación en capacitaciones, aprendizaje de nuevas competencias.     | Mejora continua de la carrera profesional y confianza en el trabajo. | Aumento de la competitividad y eficiencia a largo plazo.              |
| Compromiso y Lealtad      | Grado de dedicación y alineación con los objetivos de la organización.   | Asistencia y puntualidad, participación en actividades organizacionales. | Mayor satisfacción por la conexión con la misión de la empresa.      | Retención de talento, reducción de rotación y costos de contratación. |
| Comunicación              | Capacidad para intercambiar información de manera clara y efectiva.      | Claridad en informes y reuniones, retroalimentación entre empleados.     | Mejora en la relación con supervisores y compañeros.                 | Reducción de errores y malentendidos, eficiencia organizacional.      |

Tabla 2. Sobre desempeño laboral.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **Desarrollo Personal**

#### **2.3.1 Definición de desarrollo personal**

De acuerdo con (Franklin Covey, 2018), el desarrollo personal y entiende como el crecimiento cognitivo personal y las habilidades que se pueden observar a través del comportamiento, incluida la forma de hablar, liderar un equipo o afrontar los desafíos de la vida.

Según (Peiro, 2022), El desarrollo personal se caracteriza por ser un proceso en el cual una persona se concentra en identificar y cultivar ciertos aspectos de su salud, virtudes, talentos y habilidades. El propósito es alcanzar un estado de equilibrio y armonía tanto física como mental, buscando vivir de manera integral y satisfactoria.

Por otro lado, el (Centro de Psicología Madrid, 2016) El proceso de desarrollo y crecimiento nos permite poder conocer nuestros intereses y metas significativas que tenemos, nos ayuda a adquirir y desarrollar los recursos necesarios para lograr estos fines y así darles orientación a nuestras vidas, Para poder realizar plenamente el proceso de aumento y desarrollo propio. Esto nos permite saber que valores tenemos como persona, qué queremos ser y que tan comprometido estamos para lograr los objetivos planteados.

Economipedia (2023), el perfeccionismo personal es un asunto en la cual participa la persona que expresa diferentes aspectos y situaciones que le lleva a poner en práctica para poder

mejorar su salud, capacidades y destrezas con la única finalidad de vivir de manera correcta, equilibrada y armoniosa.

Centro de Psicología Madrid (2016), indica que el motivo de crecimiento que se da en las personas es el poder de identificar los intereses y metas que tienen en mente para poder establecer los recursos que sea necesario y así alcanzar los sueños propuestos, dando así sentido a nuestra vida. Esto generara en nosotros una plenitud en el proceso de crecimiento y desarrollo personal, que nos ayudara a hacernos entender nuestros valores, que queremos ser más adelante y sobre todo comprometernos a realizar cambios en nuestra vida y así poder lograr los objetivos que se tiene establecido.

### **2.3.2 Dimensiones de desarrollo personal**

- **Dimensión Física:** esto incluye un cuidado eficaz de nuestro cuerpo, una nutrición adecuada, un descanso adecuado y actividad física regular no se requiere equipamiento especial, si quieres ir a un lugar para hacer ejercicios o club para utilizar determinados grupos o practicar diferentes deportes, estas son opciones adicionales, pero no es necesario (Covey, 2018).

#### **Indicadores:**

- Nutrición adecuada.

Proporciona a todas las personas los alimentos e insumos necesarios para poder cubrir las necesidades nutricionales que tiene el ser humano en las diferentes etapas de la vida (niñez, juventud, adultez y vejez) y mejores condiciones de salud

(RAE, 2014).

- Descanso adecuado

Reposo, pausa o quietud en el trabajo o fatiga (RAE, 2014).

- Actividad física

Todo movimiento corporal que hace trabajar los músculos y necesita mayor energía que el reposo (RAE, 2014).

**Dimensión Espiritual:** Es la parte de nuestro núcleo, del compromiso de valores que tenemos como personas en la vida y en la cual nos sentimos bien por ello, eso nos genera a nosotros diversas formas de sentirnos alegre o contentos con diferentes actividades que podemos realizar como por ejemplo algunas personas recuperan la buena literatura o la buena música. Algunos lo encuentran leyendo la Biblia diariamente, mientras que otros lo encuentran pasando tiempo con la naturaleza (Covey, 2018).

**Indicadores:**

- Sistema de valores

Es una organización de elementos de aprendizaje formada por principios y reglas que ayudan y orientan al sujeto en la elección de la conducta adecuada en situaciones de conflicto, considerando decisiones en cualquier sentido (RAE, 2014).

- Desarrollo mental

Es un procedimiento multidimensional que

implica cambios a nivel físico o motor (tu capacidad para aprender movimientos), a nivel intelectual (tu capacidad para pensar y razonar), a nivel emocional (tu capacidad para sentir) y a nivel social (tu capacidad para sentir) (RAE, 2014).

**Dimensión mental:** La disciplina que maneja las persona con respecto al desarrollo mental en gran parte se debe a la educación formal que la persona ha recibido pero una vez que salimos de ello, mucho de nosotros permitimos que nuestra propia mente cambie, que ya no le demos importancia a lo que realmente es bueno para uno y realizamos actividades que no suma en nuestra vida como por ejemplo pasar el tiempo viendo televisión (Covey, 2018).

**Indicadores:**

- **Educación formal**

La educación institucionalizada, intencionada y planificada, realizada por organismos estatales y privados reconocidos para tal fin, forman en conjunto el sistema educativo formal del país.

- **Dimensión social/emocional:** están vinculadas por el hecho de que nuestra vida emocional está formada (principalmente, pero no exclusivamente) por nuestras relaciones con los demás y se refleja en ellas (Covey, 2018).

**Indicadores:**

- **Relación con los demás.**

Se establecen entre dos o más personas donde se comparten ideas, valores, sentimientos y estudios cuyo propósito es generar altos niveles de empatía, comprensión entre ellos y la sociedad. (RAE, 2014).

### **2.3.3 Definición de desempeño laboral**

Según Chiavenato (2000), Indica que el desempeño laboral, las acciones o comportamiento de los empleados en la organización están relacionado con las metas organizacionales, es importante mencionar que los autores reconocen y aplauden el buen desempeño laboral como una ventaja competitiva ya que permitirá su crecimiento personal y dentro de la organización un crecimiento laboral mediante una línea de carrera.

Para, Faria (2004), El rendimiento laboral de un individuo se determina por sus acciones, que abarcan el contenido del trabajo, responsabilidades, tareas y decisiones, así como también por su adaptación al entorno laboral. La empresa actúa como un contexto donde se satisfacen o no las necesidades individuales, y es esa satisfacción o insatisfacción la que influye en la motivación hacia el trabajo, el compromiso, la productividad, la eficiencia y la utilidad del individuo en su rol laboral. Los procesos mediadores o reguladores permiten incluir sentimientos, emociones, relaciones y expectativas sobre la satisfacción o insatisfacción de las necesidades humanas.

Por otro lado, Alles (2015) destacó que la evaluación del desempeño de los empleados sirve como una herramienta esencial para los supervisores, con el propósito principal de fomentar el desarrollo tanto personal como profesional, impulsar la mejora continua y optimizar su aplicación. Tanto empleadores como

empleados suelen mostrar escepticismo hacia las evaluaciones de desempeño. Existe una percepción común de que estas evaluaciones se utilizan para determinar decisiones relacionadas con aumentos salariales o despidos.

Bizneo (2022), Hablar de calidad en el servicio o el trabajo que realizan los colaboradores en una organización o empresa, nos hace entender que ellos manejan las relaciones interpersonales de primera mano y cuyo resultado impactarían directamente en el desempeño de la organización.

Según Acosta (2018), el desempeño laboral es la capacidad de los empleados para completar tareas. Esta evaluación es una valoración personal basada en el esfuerzo individual.

#### **2.3.4 Dimensiones de desempeño laboral**

- **Dimensión de tarea:** es la ejecución clásica de la tarea es implementar el concepto; responder a la actividad de producir un producto o servicio de cumplir con las responsabilidades de la organización, el predictor clave del desempeño de la tarea es tener habilidades cognitivas. (Ones, Viswesvaran, & Dilchert, 2005)

##### **Indicadores:**

- Memoria  
Facultades mentales cuya función es codificar, almacenar y recuperar información (RAE, 2014).
- Pensamiento  
Son procesos mentales que de manera voluntaria o involuntaria una persona puede generar en su mente sobre distintas cosas,

diferentes personas o hasta consigo mismo (RAE, 2014).

- Atención

Es la capacidad de aplicar de manera voluntaria la actividad mental o los sentidos que una persona puede tener hacia un determinado objeto o situación. (RAE, 2014)

**Dimensión contextual:** es el desempeño situacional implica la moderación de variables relacionadas con el contexto organizacional, desempeño social y psicológico Actúan como catalizadores para promover Hazlo difícil, incluso retrasado. Variables que pueden operar a nivel jerárquico, individuos y grupos. (Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001)

**Indicadores:**

- Medio personales

En las organizaciones públicas y privada que sea atribuible a su control y que tenga suficientes recursos personales y materiales para realizar las tareas que le sean asignadas. (RAE, 2014)

- Medios materiales

Es la infraestructura, equipamiento y asistencia que son esenciales para el desarrollo de los programas en las empresas (RAE, 2014).

- Medios inmateriales

Declaración verbal o escrita

confirmando la decisión de la autoridad empresarial (RAE, 2014).

- **Dimensión organizacional:** se refiere a la organización interna de la institución educativa, incluyendo sus subsistemas, el grupo directivo y sus respectivas funciones, departamento administrativo, y colaboradores. (Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001)

**Indicadores:**

- Roles

Función que realiza una persona en un lugar u organización (RAE, 2014).

Bienes Un grupo de bienes o activos propiedad de una persona o grupo (RAE, 2014).

- Servicio

Trabajo, que se realiza para otra persona u organización (RAE, 2014)

### **2.3.5. Formulación de la hipótesis**

Se plantearon las siguientes hipótesis de investigación

#### **2.3.6 Hipótesis general**

Determinar si existe relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

#### **2.3.7 Hipótesis específicas**

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

H2: Existe relación significativa entre el desarrollo espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

H3: Existe relación significativa entre el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

H4: Existe relación significativa entre el desarrollo social, /emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

Este estudio se llevará a cabo utilizando un enfoque aplicado de investigación, ya que su propósito principal es obtener una comprensión más profunda del fenómeno en estudio. De acuerdo con Hernández- Sampieri & Mendoza (2018), el enfoque de esta investigación se centrará principalmente en explorar y analizar las características específicas de un fenómeno o problema.

El fundamento teórico de una investigación aplicada es la base conceptual que sustenta la investigación, proporcionando una comprensión profunda de las teorías, modelos y conceptos previos que guían el estudio y que, a su vez, sirven para contextualizar los resultados y su aplicación práctica. En el caso de un estudio sobre desarrollo personal y desempeño laboral en una organización, el fundamento teórico se sustenta en diversas teorías relacionadas con el comportamiento organizacional, la psicología laboral y la gestión del talento humano.

#### **3.1.2. Nivel de investigación**

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, que permitirá tomar medidas del fenómeno estadísticamente ya que se utilizará un cuestionario con escala Likert, que ayudará a contrastar estadísticamente las hipótesis propuestas.

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), los métodos cuantitativos utilizan herramientas diseñadas para

recopilar datos numéricos y porcentuales para probar hipótesis estadísticamente.

El fundamento de un enfoque cuantitativo en la investigación se basa en la idea de que el fenómeno estudiado puede ser medido, analizado y generalizado utilizando datos numéricos y herramientas estadísticas. Este enfoque permite identificar patrones, relaciones y tendencias, lo que facilita la obtención de conclusiones objetivas y replicables. A continuación, se describe el fundamento teórico de un enfoque cuantitativo, aplicándolo al estudio del desarrollo personal y desempeño laboral en una organización.

### **3.1.3. Diseño**

El diseño de la investigación se caracterizará por ser no experimental, lo que implica que los investigadores no manipularán las variables según Silíceo (2017), sino que las analizarán y describirán en función de sus características inherentes. Además, este estudio adoptará un enfoque correlacional, ya que se centrará en determinar las relaciones entre las variables en cuestión. Hernández Sampieri Et, al. (2014).

### **3.1.4. Método**

El método a emplear será cuantitativo, desarrollado a través de encuestas estructuradas para recopilar datos cuantitativos sobre el desarrollo personal y el desempeño laboral de los trabajadores. Las respuestas se analizarían estadísticamente para identificar patrones y relaciones.

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población**

Es un grupo de personas u objetos que nos permiten obtener información para el desarrollo de un estudio, donde participan diferentes fenómenos ya establecidos y delimitados que nos va a permitir generar un análisis al problema de investigación que se quiere realizar (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014), en nuestro caso la población la conformaran los 50 trabajadores de la Municipalidad de Ica."

Criterios de inclusión: Correspondió a todos los todos los colaboradores de la municipalidad de Ica.

Criterios de exclusión: serán las personas que no van a poder o no desean participar del estudio.

### **3.2.2. Muestra**

Es la porción del total de la población que se genera el estudio como un grupo de características similares que pueden ser evaluados. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014)

El tamaño de la muestra será el total de la población 50, ya que es una muestra representativa para el estudio.

**Muestreo:** Se hará uso de una muestra de probabilidad aleatoria simple lo que permitirá tener una muestra de personas suficientes para lograr conseguir resultados fiables. Este tipo de procedimiento es un método de selección donde todas las unidades muestrales tienen las mismas probabilidades de ser elegidos mediante el uso de fórmula estadística de poblaciones finitas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

En este estudio, se empleará la técnica de encuesta, la cual constituye un método para recopilar datos de un grupo de individuos y obtener información específica sobre un fenómeno determinado. (Niño, 2019).

#### **3.3.2. Instrumentos**

La herramienta utilizada será el cuestionario que le permite recopilar información utilizando diferentes preguntas y responder al estudio (Hernández Tamayo, 2022).

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.**

Para el desarrollo del estudio se procederá a solicitar el permiso a la Municipalidad de Ica, para la realización del estudio y recolección de datos mediante los cuestionarios aplicados a los colaboradores de la empresa. Estos datos serán procesados en el software Microsoft Excel, para luego puedan procesarse estadísticamente en el software SPSS en una versión específica y con ellos llegar a las conclusiones del estudio.

### **3.5. ASPECTOS ÉTICOS**

Los aspectos éticos para el estudio, se realizarán teniendo en cuenta el principio de respeto por los encuestados resguardando su anonimato y la información obtenida solo será de uso del investigador para el desarrollo del estudio, asimismo el principio

de beneficencia por que la investigación no representa ningún riesgo para la salud de los encuestados, y el principio de justicia ya que la selección de la muestra será sin ninguna preferencia por los encuestados se aceptara su decisión de participar o no en la encuesta, se examinarán las literaturas bibliográficas que se utilizaran en la investigación teniendo en cuenta la norma APA.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados.

#### 4.1.1. Análisis descriptivo.

A continuación, se presenta los estadísticos descriptivos aplicados a la investigación

**Tabla 1.**

*Percepción del desarrollo personal.*

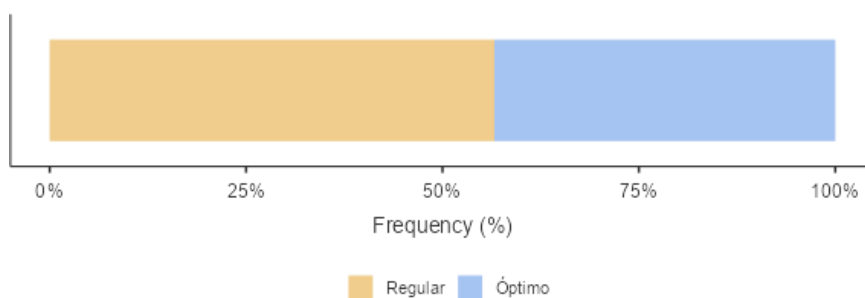
Frecuencias de V1 (AGRUPADA)

| V1 (AGRUPADA) | Frecuencias | % del Total | % Acumulado |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Regular       | 30          | 56.6 %      | 56.6 %      |
| Óptimo        | 23          | 43.4 %      | 100.0 %     |

Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 1.**

*Percepción de la variable desarrollo personal.*



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

Como se puede visualizar en la tabla 1 y figura 1, el 56.6% (30 participantes) tienen una percepción REGULAR sobre su desarrollo personal, mientras que el 43.4% (23 participantes) tienen una percepción ÓPTIMA sobre esta variable. Asimismo, no se evidencio el nivel PESIMO en los resultados de esta variable.

**Tabla 2.**

*Percepción de la dimensión física (variable 1).*

Frecuencias de V1DIM1 (GRAFICO)

| V1DIM1 (GRAFICO) | Frecuencias | % del Total | % Acumulado |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| Regular          | 36          | 67.9 %      | 67.9 %      |
| Óptimo           | 17          | 32.1 %      | 100.0 %     |

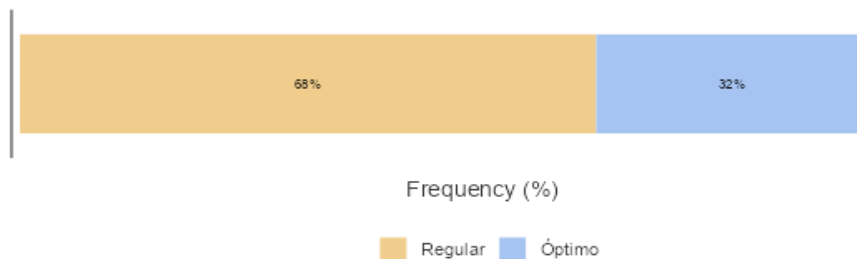
Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 2.**

*Percepción de la dimensión física (variable 1).*

V1DIM1 (GRAFICO)

FÍSICA



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Tabla 3.**

*Percepción de la dimensión espiritual (variable 1).*

Frecuencias de V1DIM2 (GRAFICO)

| <b>V1DIM2<br/>(GRAFICO)</b> | <b>Frecuencia<br/>s</b> | <b>% del<br/>Total</b> | <b>%<br/>Acumulado</b> |
|-----------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|
| Regular                     | 51                      | 96.2 %                 | 96.2 %                 |
| Óptimo                      | 2                       | 3.8 %                  | 100.0 %                |

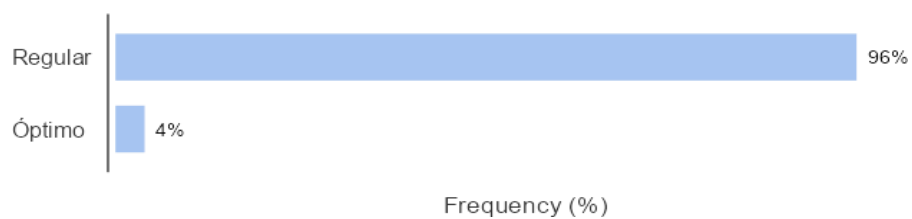
Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 3.**

*Percepción de la dimensión espiritual (variable 1).*

V1DIM2 (GRAFICO)

*ESPIRITUAL*



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Tabla 4.**

*Percepción de la dimensión mental (variable 1).*

Frecuencias de V1DIM3 (GRAFICO)

| <b>V1DIM3<br/>(GRAFICO)</b> | <b>Frecuencia<br/>s</b> | <b>% del<br/>Total</b> | <b>%<br/>Acumulado</b> |
|-----------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|
| Regular                     | 12                      | 22.6 %                 | 22.6 %                 |
| Óptimo                      | 41                      | 77.4 %                 | 100.0 %                |

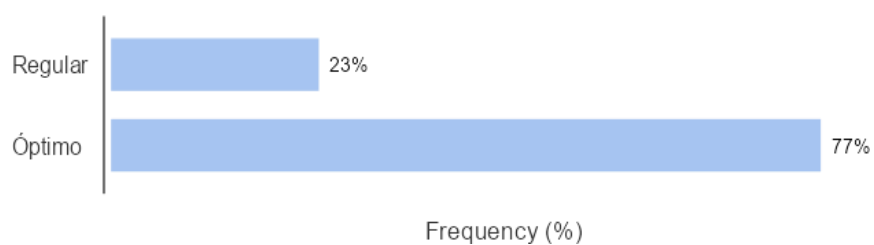
Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 4.**

*Percepción de la dimensión mental (variable 1).*

V1DIM3 (GRAFICO)

MENTAL



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Tabla 5.**

*Percepción del desempeño laboral.*

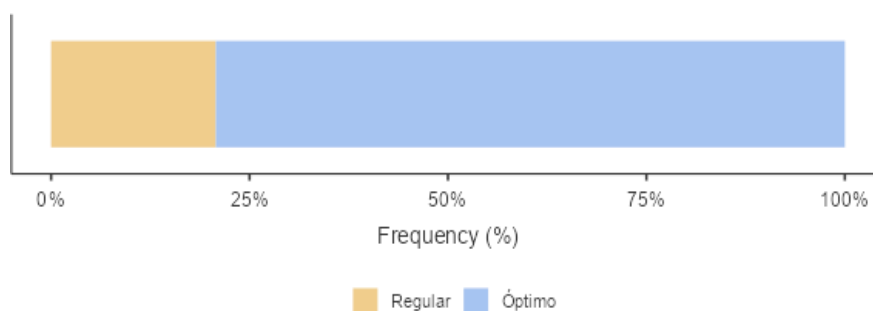
Frecuencias de V2 (AGRUPADA)

| V2 (GRAFICO) | Frecuencias | % del Total | % Acumulado |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Regular      | 11          | 20.8 %      | 20.8 %      |
| Óptimo       | 42          | 79.2 %      | 100.0 %     |

Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 5.**

*Percepción de la variable desempeño laboral.*



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 2 y figura 2, el 20.8% (11 participantes) tienen una percepción REGULAR sobre su desempeño laboral en la empresa, mientras que el 79.2% (42 participantes) tienen una percepción ÓPTIMA sobre esta variable. Asimismo, no se evidenció el nivel PESIMO en los resultados de esta variable.

**Tabla 6.**

*Percepción de la dimensión tarea (variable 2).*

Frecuencias de V2DIM2 (GRAFICO)

| V2DIM2 (GRAFICO) | Frecuencias | % del Total | % Acumulado |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| Regular          | 14          | 26.4 %      | 26.4 %      |
| Óptimo           | 39          | 73.6 %      | 100.0 %     |

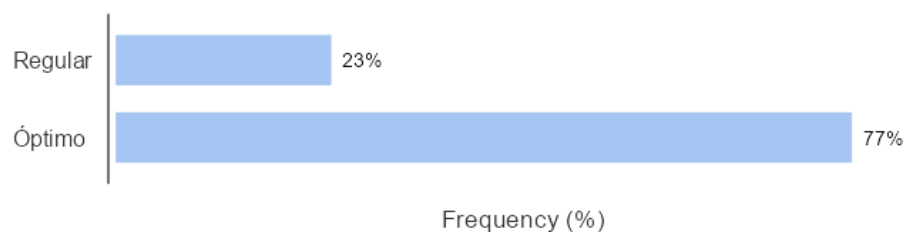
Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 6.**

*Percepción de la dimensión tarea (variable 2).*

V2DIM1 (GRAFICO)

TAREA



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Tabla 7.**

*Percepción de la dimensión contextual (variable 2).*

Frecuencias de V2DIM2 (GRAFICO)

| V2DIM2 (GRAFICO) | Frecuencias | % del Total | % Acumulado |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| Regular          | 14          | 26.4 %      | 26.4 %      |

Frecuencias de V2DIM2 (GRAFICO)

| V2DIM2 (GRAFICO) | Frecuencias | % del Total | % Acumulado |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| Óptimo           | 39          | 73.6 %      | 100.0 %     |

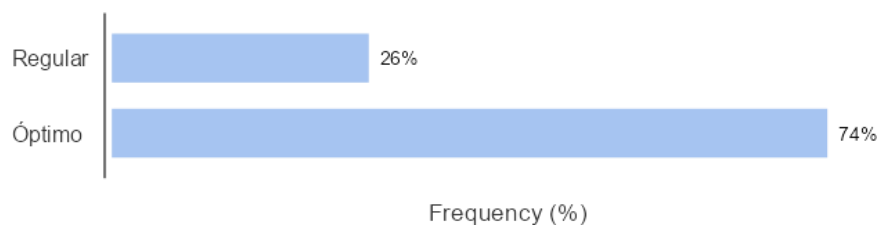
Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 7.**

*Percepción de la dimensión contextual (variable 2).*

V2DIM2 (GRAFICO)

CONTEXTUAL



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Tabla 8.**

*Percepción de la dimensión organizacional (variable 2).*

Frecuencias de V2DIM3 (GRAFICO)

| <b>V2DIM3<br/>(GRAFICO)</b> | <b>Frecuencia<br/>s</b> | <b>% del<br/>Total</b> | <b>%<br/>Acumulado</b> |
|-----------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|
| Pésimo                      | 2                       | 3.8 %                  | 3.8 %                  |
| Regular                     | 17                      | 32.1 %                 | 35.8 %                 |
| Óptimo                      | 34                      | 64.2 %                 | 100.0 %                |

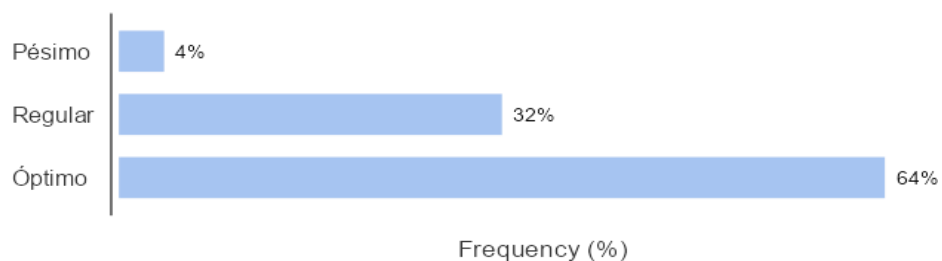
Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

**Figura 8.**

*Percepción de la dimensión organizacional (variable 2).*

V2DIM3 (GRAFICO)

ORGANIZACIONAL



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

#### 4.1.2. Análisis estadístico exploratorio e inferencial.

- **Prueba de**

#### **normalidad Tabla 9.**

*Prueba de normalidad.*

Prueba de Normalidad (Shapiro-Wilk)

|    | <b>W</b> | <b>p</b> |
|----|----------|----------|
| V1 | 0.984    | 0.691    |
| V2 | 0.967    | 0.153    |

Nota. Un valor p bajo sugiere una violación del supuesto de normalidad

Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

- **RHO SPEARMAN**

#### **Tabla 10.**

*RHO Spearman para la hipótesis general.*

- Matriz de Correlaciones

|    |                 | <b>V1</b> | <b>V2</b> |
|----|-----------------|-----------|-----------|
| V1 | Rho de Spearman | —         |           |
|    | gl              | —         |           |
|    | valor p         | —         |           |

- Matriz de Correlaciones

|   |          | V1    | V2 |
|---|----------|-------|----|
| V | Rho de   | 0.616 | —  |
| 2 | Spearman |       |    |
|   | gl       | 51    | —  |
|   | valor p  | <     | —  |
|   |          | .001  |    |

Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que la hipótesis general a desarrollar es la siguiente:

- **HG:** Determinar si existe relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023.
- **HG0:** Determinar que no existe una relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023.

**Tabla 11.**

*RHO Spearman para las hipótesis específicas.*

Matriz de Correlaciones

|            |         | V1DIM1 | V1DIM<br>2 | V1DIM<br>3 | V2   |
|------------|---------|--------|------------|------------|------|
| V1DIM<br>1 | Rho de  | —      |            |            | 0.33 |
|            | Spearm  |        |            |            | 2    |
|            | an      |        |            |            |      |
|            | gl      | —      |            |            | 51   |
|            | valor p | —      |            |            | 0.01 |
|            |         |        |            |            | 5    |

|            |                 |       |        |   |        |
|------------|-----------------|-------|--------|---|--------|
| V1DIM<br>2 | Rho de Spearman | 0.079 | —      |   | 0.338  |
|            | gl              | 51    | —      |   | 51     |
|            | valor p         | 0.572 | —      |   | 0.013  |
| V1DIM<br>3 | Rho de Spearman | 0.157 | 0.513  | — | 0.585  |
|            | gl              | 51    | 51     | — | 51     |
|            | valor p         | 0.261 | < .001 | — | < .001 |
| V2         | Rho de Spearman |       |        |   | —      |
|            | gl              |       |        |   | —      |
|            | valor p         |       |        |   | —      |

Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que la hipótesis específica a desarrollar es la siguiente:

- **HE1:** Existe relación significativa entre el desarrollo físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023
- **HE1-0:** No existe relación significativa entre el desarrollo físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023
- **HE2:** Existe relación significativa entre el desarrollo espiritual y el desempeño laboral en los

trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023.

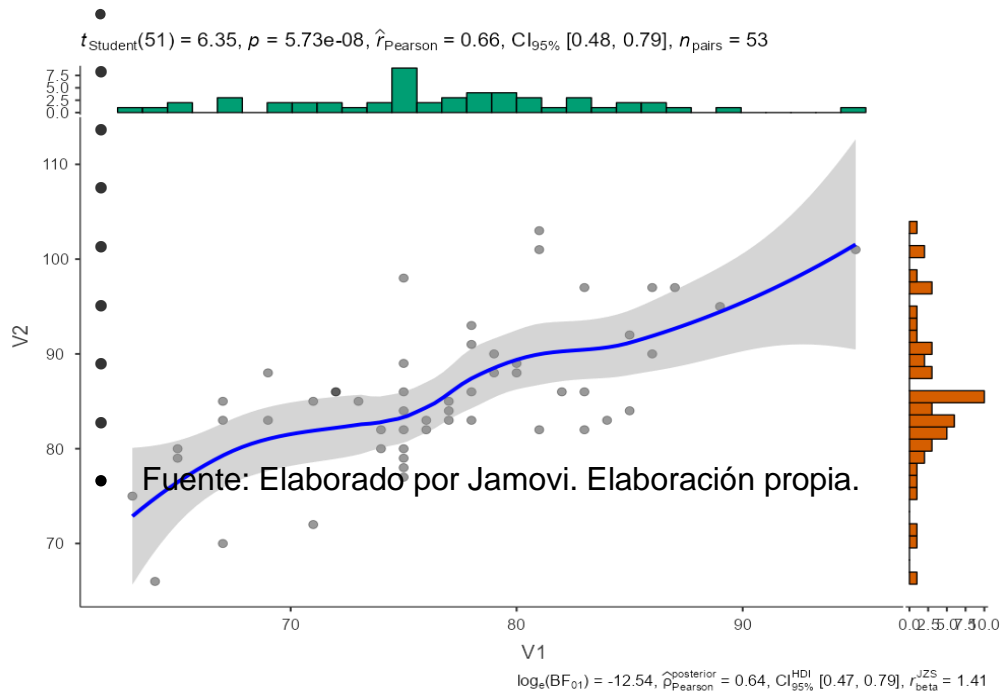
- **HE2-0:** No existe relación significativa entre el desarrollo espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023.
- **HE3:** Existe relación significativa entre el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023.
- **HE3-0:** No existe relación significativa entre el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023.

Tras los análisis generados a través de los resultados presentados en la tabla 11, se puede concluir que todas las hipótesis son VALIDAS.

- **Causalidad (regresión lineal)**

**Figura 9.**

*Gráfico de la causalidad (regresión lineal).*



Fuente: Elaborado por Jamovi. Elaboración propia.

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. DISCUSIÓN**

Los hallazgos de la investigación mostraron que el 56,6% de los participantes percibió su desarrollo personal como REGULAR, mientras que el 43,4% tuvo una percepción OPTIMA de esta variable. Estas diferentes distribuciones obtenidas de los resultados indican que existe variabilidad en las percepciones individuales del desarrollo personal en el estudio. En cuanto al desempeño laboral, el 20,8% de los participantes reportó percepciones REGULAR y el 79,2% reportó percepciones óptimas. Estos resultados indican que los participantes tenían una alta satisfacción y percepciones positivas en cuanto a su desempeño laboral.

Además, los resultados apoyan la idea de que la gestión de recursos humanos, en conjunto con el crecimiento individual, tiene un impacto relevante en el desempeño en el trabajo, en línea con investigaciones previas. (Ponce Cruz, 2023; Fierro Niza, 2023; Alcívar Campoverde, 2023; Sudario Jiménez, 2023). Sobresaliendo significativamente la investigación realizada por Curiel (2022), en donde se da alta relevancia a como la gestión del talento humano puede concentrarse en los objetivos comerciales, lo cual tiene una alta vinculación con nuestra conclusión inicial.

Sobre la asociación establecida entre la dimensión física y el rendimiento en el trabajo, observamos que es un tema comúnmente abordado en el estudio realizado por Curiel (2022). Sin embargo, aunque ambas investigaciones comparten la importancia de entender la conexión entre el desarrollo personal de los colaboradores y su desempeño laboral, nuestra investigación genera un valor agregado al determinar que, las buenas condiciones físicas, poseen un índice de alta relevancia dentro del desarrollo personal.

En cuanto a la percepción de la dimensión espiritual nuestro estudio muestra que la mayoría de los participantes (96.2 %) perciben que su desarrollo personal en correlación a características espirituales posee una denotación REGULAR. Este resultado difiere con la investigación de Ponce Cruz (2023), quien enfatizó la influencia OPTIMA del bienestar espiritual con respecto al desarrollo personal. Nuestro estudio indica que, si bien la presencia de características espirituales es importante dentro de su desarrollo personal, estas determinan la esencialidad de esta variable.

Los resultados tan amplios de participantes con percepciones ÓPTIMAS en el desarrollo mental se vinculan favorablemente con los resultados obtenidos en la investigación de Fierro Niza (2023), quien concluyó que existe una correlación positiva entre el compromiso administrativo y el ejercicio del servicio. Por otro lado, nuestra investigación respalda la importancia que posee la salud mental en el desarrollo personal de los colaboradores al momento de desempeñar sus funciones dentro del entorno laboral, en donde un 77.4 % de los encuestados, resalta la vitalidad de esta dimensión.

La investigación de Fürstenberg et al. (2021) destaca la escasez de empleados altamente calificados en el sector público en Kenia debido a deficiencias en recursos humanos y bajos salarios. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias efectivas de reclutamiento y retención de personal calificado para mejorar el desempeño laboral en las organizaciones públicas, especialmente en entornos donde compiten con empresas privadas por talento

Jokinen y Pehkonen (2021) señalan que la destreza es un factor clave que vincula la misión de personal con la gestión de recursos humanos. Esta conexión resalta la importancia de desarrollar habilidades y capacidades en los colaboradores para brindar una ventaja competitiva a la organización. La inversión en el desarrollo de talento puede

contribuir significativamente a lograr resultados efectivos y a mejorar la excelencia en los servicios prestados por los municipios.

Covey (2018) Se define el rendimiento laboral como la excelencia en la ejecución de las responsabilidades diarias por parte de cada empleado. Esta definición resalta la importancia de establecer expectativas claras y brindar retroalimentación constructiva como métodos para mejorar el desempeño de los colaboradores dentro de la organización. La evaluación periódica del rendimiento laboral puede resultar fundamental para fomentar el desarrollo y aumentar la eficiencia en el entorno laboral de la municipalidad provincial de Ica.

Debido a los resultados obtenidos y la importancia significativa que poseen las dimensiones del desarrollo personal en el contexto de la Municipalidad de Ica, es preciso disponer la implementación de programas destinados a fortalecer el bienestar físico, espiritual y mental de los colaboradores. Este aspecto no solo abordaría las percepciones identificadas en estas dimensiones, sino que también contribuiría a mejorar el desempeño laboral en general. Para diseñar estos programas, podrían tomarse como referencia las estrategias implementadas propuestas por Cruz (2022). Asimismo, la identificación de prácticas exitosas en la gestión de competencias y su impacto significativo en el rendimiento laboral, según lo evidenciado por Giron (2022), también podría ofrecer perspectivas positivas que enriquezcan los resultados del presente estudio.

## **5.2 CONCLUSIONES**

Los resultados de este estudio confirman la hipótesis planteada, evidenciando de manera significativa una conexión directa entre el desarrollo personal en sus dimensiones física, espiritual, mental y social/emocional, y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad de Ica durante el año 2023. Estos hallazgos resaltan la relevancia de abordar de manera integral el bienestar y progreso

personal de los trabajadores para mejorar su efectividad en el ámbito labor

Los resultados obtenidos han evidenciado que el ambiente laboral desempeña un papel crucial en la productividad y compromiso de los colaboradores en el distrito Parcona-Ica. La percepción positiva de los empleados sobre su entorno de trabajo se traduce en un mayor rendimiento, reconocimiento y satisfacción laboral, lo cual respalda la necesidad de promover condiciones laborales favorables para optimizar el desempeño organizacional.

La investigación ha contribuido significativamente al campo del perfeccionamiento personal y su impacto en el ámbito laboral, proporcionando una base teórica sólida para futuras investigaciones en el área de gestión del talento y desarrollo organizacional. Estos hallazgos constituyen un aporte valioso para la comprensión de los factores que influyen en el desempeño laboral y la importancia de considerar aspectos personales en el contexto laboral.

La investigación ha validado la importancia de considerar el desarrollo personal en sus diversas dimensiones (física, espiritual, mental, social/emocional) como un factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Ica en el año 2023. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar programas de desarrollo personal y bienestar laboral que fomenten un equilibrio integral en la vida de los empleados, contribuyendo así a una mayor eficiencia y satisfacción en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos en este estudio respaldan la premisa de que un ambiente laboral positivo y favorable influye de manera significativa en el compromiso, reconocimiento y desempeño de los trabajadores del distrito Parcona-Ica. Esta correlación entre la percepción del empleado sobre su entorno laboral y su rendimiento laboral destaca la relevancia de promover prácticas organizacionales que propicien un clima laboral

saludable y motivador, lo cual impacta directamente en la productividad y el bienestar de los colaboradores.

### **5.3 RECOMENDACIONES**

- Implementar programas de desarrollo personal integrales que aborden las dimensiones físicas, espirituales, mentales y sociales/emocionales de los empleados, con el objetivo de promover un equilibrio saludable en la vida laboral y personal de los trabajadores.
- Fomentar un ambiente laboral positivo y motivador en la Municipalidad de Ica, mediante la promoción de prácticas organizacionales que reconozcan y valoren el trabajo de los empleados, propiciando así un mayor compromiso y satisfacción en el desempeño de sus funciones.
- identificación y desarrollo de habilidades y competencias específicas en los colaboradores, con el fin de potenciar su rendimiento laboral y favorecer su crecimiento profesional dentro de la organización.
- Implementar sistemas de monitoreo y evaluación regular del bienestar y la satisfacción laboral de los empleados en la Municipalidad de Ica, con el fin de detectar áreas de mejora en el entorno de trabajo y en las iniciativas de desarrollo personal que se llevan a cabo.
- Promover la capacitación y formación continua de los líderes y supervisores de la Municipalidad de Ica en habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y gestión de equipos, con el fin de fortalecer su capacidad para crear un entorno laboral colaborativo, inclusivo y orientado al logro de objetivos organizacionales.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- **Referencias bibliográficas**

- Alcívar Campoverde, R. (2023). *Análisis de los tiempos de respuestas en los procesos solicitados y su incidencia en la perspectiva del usuario externo del gobierno autónomo descentralizado del cantón La Troncal*. Universidad Estatal Mmilagro, Milagro, Ecuador. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6996>
- Alles, M. A. (2015). *Desempeño por competencias: evaluación de 360º*. Cengage Learning Editores S.A. de C.V. Recuperado el 2 de noviembre de 2023
- Bizneo. (26 de octubre de 2022). *Bizneo*. Recuperado el 11 de noviembre de 2023, de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- bizneo. (2023). *bizneo.com*. Recuperado el 18 de noviembre de 2023, de bizneo.com: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). *Personality predictors of citizenship performance*. *International Journal of Selection and Assessment*. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Centro de Psicología Madrid. (2016). Recuperado el 15 de octubre de 2023, de Centro de Psicología Madrid: <https://centrodepsicologiamadrid.es/desarrollo-personal-en-madrid/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el*

*capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

Recuperado el 15 de octubre de 2023

Covey. (02 de marzo de 2018). *Banco Industrial*. Recuperado el 29 de octubre de 2023, de Banco Industrial:

[https://blog.corporacionbi.com/noticias/boletin-las-cuatro-dimensiones-del-ser-](https://blog.corporacionbi.com/noticias/boletin-las-cuatro-dimensiones-del-ser-humano#:~:text=La%20clave%20para%20afilar%20la,%2Femocional%2C%20mental%20y%20espiritual)

[humano#:~:text=La%20clave%20para%20afilar%20la,%2Femocional](https://blog.corporacionbi.com/noticias/boletin-las-cuatro-dimensiones-del-ser-humano#:~:text=La%20clave%20para%20afilar%20la,%2Femocional)

[%2C%20mental%20y%20espiritual](https://blog.corporacionbi.com/noticias/boletin-las-cuatro-dimensiones-del-ser-humano#:~:text=La%20clave%20para%20afilar%20la,%2Femocional).

Cruz Lazaro, M. F. (2022). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral los trabajadores de la municipalidad distrital de huachis, 2020*. Universidad Señor de sipan, Pimentel, Perú.

Recuperado el 30 de octubre de 2023

Curiel Narvaez, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC*.

Universidad de la Guajira, La Guajira, Colombia. Recuperado el 30 de octubre de 2023

Economipedia. (01 de marzo de 2021). *Economipedia.com*.

Recuperado el 18 de noviembre de 2023, de

Economipedia.com:

<https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html>

Economipedia. (20 de marzo de 2023). *Economipedia*. Recuperado el 11 de noviembre de 2023, de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html>

Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional. Enfoque integral*. Linusa.

Recuperado el 05 de octubre de 2023

- Fierro Niza, N. Y. (2023). *Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón el Guabo, provincia de el Oro, periodo 2019-2020*. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador. Recuperado el 25 de octubre de 2023, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6998>
- Giron Cardenas, E. J. (2022). Huacho, Perú. Recuperado el 30 de octubre de 2023
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico D.F., Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 21 de Marzo de 2023
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico, Mexico: Mc Graw Hill Education.  
doi:<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). *Cognitive ability in personnel selection decisions*. London, Inglaterra: Blackwell.  
doi:<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Peiro, R. (21 de marzo de 2022). *economipedia*. Recuperado el 22 de octubre de 2023, de [economipedia: https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html](https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html)
- Ponce Cruz, L. E. (2023). Universidad Estatal de Milagro, Milagro. Recuperado el 30 de octubre de 2023, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/7038>
- Question Pro. (10 de abril de 2022). *Question Pro.com*. Recuperado

el 18 de noviembre de 2023, de Question Pro.com:  
<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=Conclusi%C3%B3n-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,la%20eficiencia%20de%20su%20trabajo.>

RAE. (2014). *rae.es*. (R. A. Española, Productor) Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de [rae.es](https://dle.rae.es/descanso):  
<https://dle.rae.es/descanso>

Rosales Vasquez, L. S. (2022). *Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Parcona, año 2020*. Universidad nacional San Luis Gonzaga, Ica, Perú. Recuperado el 30 de octubre de 2023

Suarez Tapia, S. M. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. Universidad Cesar Vavlejo, Chiclayo, Perú. Recuperado el 20 de octubre de 2023

Sudario Jiménez, W. N. (2023). *El Talento Humano y su Impacto en la Gestión Financiera del GADM de Salitre*. Universidad de Milagro, Milagro, Ecuador. Recuperado el 15 de octubre de 2023, de  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6990>

Tello Saldaña, J. A. (2022). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022*. Universidad Nacional Hemilio Valdizan, Huanuco, Perú. Recuperado el 30 de octubre de 2023

## ANEXOS

### ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema  | Objetivo  | Hipótesis  | Variable   | Dimensión   | Indicador   | Metodología   |
|---|---|--|--|---|---|---|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Como se relaciona el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar si existe relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Determinar si existe relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023</p> | <p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Desarrollo personal</p> | <p>Física</p> <p>Espiritual</p> <p>Mental</p> <p>Social/emocional</p> | <p>Nutrición adecuada Descanso</p> <p>Sistema de valores</p> <p>Desarrollo mental Educativo</p> <p>Relación</p> | <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Investigación Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Investigación</p> <p><b>Diseño de</b></p> |

|  |  |  |  |  |                      |                                |
|--|--|--|--|--|----------------------|--------------------------------|
| <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>P1: ¿Como se relaciona el</p> | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O1: Determinar si existe relación entre el desarrollo</p> | <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre el desarrollo físico y el</p> |  |  | <p>con los demás</p> | <p><b>la investigación</b></p> |
|--|--|--|--|--|----------------------|--------------------------------|

|   |   |   |   |            |   |   |
|---|---|---|---|------------|---|---|
| físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023?                                      | en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023   | laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023   |   |            |   |   |
|   | O2: Determinar si existe relación entre el desarrollo espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023 | H2: Existe relación significativa entre el desarrollo espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023 | <b>Variable dependiente:</b><br><br>Desempeño laboral | Tarea      | Memoria<br>Pensamiento<br>o Atención                                  |   |
| P3: ¿Como se relaciona el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023? | O3: Determinar si existe relación entre el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023     | H3: Existe relación significativa entre el desarrollo mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023     |   | Contextual | Medios personales<br><br>Medios materiales<br><br>Medios inmateriales | <b>Tipo de investigación</b><br><br>Aplicada<br><br><b>Nivel de investigación</b> |

|   |   |   |                       |                                       |  |
|---|---|---|-----------------------|---------------------------------------|--|
| <p>P4: ¿Como se relaciona el desarrollo social, emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023?</p> | <p>O4: Determinar si existe relación entre el desarrollo social, emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023</p> | <p>H4: Existe relación significativa entre el desarrollo social, emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023</p> | <p>Organizacional</p> | <p>Roles<br/>Bienes<br/>Servicios</p> | <p>n cuantitativo</p> <p><b>Diseño de la investigación</b></p> |
|---|---|---|-----------------------|---------------------------------------|--|

|  |  |  |  |  |  |                        |
|--|--|--|--|--|--|------------------------|
|  |  |  |  |  |  | No<br>experimenta<br>I |
|--|--|--|--|--|--|------------------------|

## **ANEXO N° 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Estimado/a,**

Apreciamos su participación en nuestra investigación sobre desarrollo personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ica en el 2023

Este cuestionario tiene como propósito recopilar información valiosa sobre sus experiencias laborales en la universidad. Todas las respuestas serán anónimas y confidenciales, y los datos obtenidos se emplearán exclusivamente con fines de investigación.

Le pedimos responder cada pregunta con sinceridad, basándose en su experiencia real en la universidad.

Al completar este cuestionario, usted expresa su consentimiento para formar parte de este estudio.

¡Gracias por su tiempo y colaboración!

←  954345111



buenas tardes 12:11 p. m. ✓✓

espero la hayas pasado genial  
12:11 p. m. ✓✓

**docs.google.com**

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfgsr0...>  
docs.google.com



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfgsr0MHdXD3NWXJ0oicmLEmEHlp5gsyT26mvG-1jg0cRpT8-g/viewform?usp=sharing>  
12:11 p. m. ✓✓

ayudame llenando 12:11 p. m. ✓✓

esta encuesta es de mi maestria  
12:11 p. m. ✓✓

Okey dame unos minutos y lo llenoo  
12:12 p. m.

## ANEXO N° 3. FICHA DE RECOLECCION DE



### DATOS INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS - CUESTIONARIO

Respetado señor (a) el cuestionario de estudio forma parte de una investigación que tiene como fin **“DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA**

**MUNICIPALIDAD DE ICA EN EL 2023”**. Por esta razón, las alternativas de las preguntas son totalmente anónimas, garantizando una total discreción. Es por ello que, se le solicitado pueda usted dar respuesta a las preguntas planteadas con una (X) teniendo en consideración su juicio y experiencia laboral. Considerando siempre la escala de medición.

#### Variable: DESARROLLO PERSONAL

| N° | Pregunta                                 | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1  | Su alimentación se rige estrictamente en |                          |               |                                |            |                       |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   | un<br>estilo<br>balanceado.   |  |  |  |  |  |
| 2 | El<br>adecua<br>do<br>consu<br>mo de<br>alimentos i<br>nfluye<br>un<br>entorno<br>laboral<br>seguro y<br>saludable.           |  |  |  |  |  |
| 3 | Su<br>selección<br>de<br>alimentos<br>está<br>orientada a<br>garantizar la<br>energía<br>requerida<br>para mi día<br>laboral. |  |  |  |  |  |
| 4 | Mantiene un<br>hábito de<br>ocho horas<br>de sueño<br>diario para<br>mejorar su<br>rendimiento.                               |  |  |  |  |  |
| 5 | Asegura<br>te<br>ner<br>m<br>omentos<br>d<br>e<br>descanso<br>durante su<br>jornada de<br>trabajo.                            |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 6  | Toma siestas ocasionalmente después de terminar su día de trabajo.                        |  |  |  |  |  |
| 7  | La actividad física es una parte esencial dentro de su enfoque saludable.                 |  |  |  |  |  |
| 8  | Mantiene una práctica regular de actividad física en su tiempo personal.                  |  |  |  |  |  |
| 9  | Su entorno laboral se promociona la actividad física.                                     |  |  |  |  |  |
| 10 | Su estilo de vida se caracteriza por hábitos saludables.                                  |  |  |  |  |  |
| 11 | Ejerce control sobre aspectos clave de su personalidad en diversas situaciones.           |  |  |  |  |  |
| 12 | Su conducta en el trabajo está dirigida en base a las normas y expectativas establecidas. |  |  |  |  |  |
| 13 | Su estado de salud mental posee rasgos de depresión y/o ansiedad.                         |  |  |  |  |  |
| 14 | Su lugar de trabajo se caracteriza por ser seguro y propicio para la salud.               |  |  |  |  |  |
| 15 | Su trabajo contribuye positivamente a su salud mental.                                    |  |  |  |  |  |
| 16 | Su educación incluye formación técnica o profesional relevante al cargo desempeñado.      |  |  |  |  |  |
| 17 | Busca oportunidades de aprendizaje y realiza capacitaciones por iniciativa.               |  |  |  |  |  |
| 18 | En su organización recibe capacitaciones laborales.                                       |  |  |  |  |  |
| 19 | La convivencia en su hogar se caracteriza por ser cordial y positiva.                     |  |  |  |  |  |
| 20 | El clima laboral en su entorno de trabajo es positivo.                                    |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | Su conducta en el ámbito social y emocional se ajusta a normas y expectativas adecuadas. |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|

### Variable: Desempeño laboral

| N <sup>o</sup> | Pregunta   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----------------|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1              | Está concentrado en el desarrollo de sus funciones                     |                          |               |                                |            |                       |
| 2              | Tiene los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones |                          |               |                                |            |                       |
| 3              | Se distrae fácilmente en el trabajo                                    |                          |               |                                |            |                       |
| 4              | Tiene interés por nuevas ideas   |                          |               |                                |            |                       |
| 5              | Formula preguntas sobre problemas laborales que le inquietan           |                          |               |                                |            |                       |
| 6              | Comparte su punto de vista con sus compañeros                          |                          |               |                                |            |                       |
| 7              | Presta atención al desarrollo de sus funciones en la organización      |                          |               |                                |            |                       |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8  | Escucha con atención a sus compañeros                       |  |  |  |  |  |
| 9  | Presta atención a sus superiores                            |  |  |  |  |  |
| 10 | Realizan discusiones grupales en la organización            |  |  |  |  |  |
| 11 | Hacen uso de la comunicación electrónica en la organización |  |  |  |  |  |
| 12 | Tiene un cordial trato con los clientes                     |  |  |  |  |  |
| 13 | La infraestructura es adecuada en la organización           |  |  |  |  |  |

## ANEXO N° 3. JUICIO DE EXPERTOS



### FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Instrucciones:** Para validar el Instrumento debe leer las indicaciones de acuerdo con los criterios expuestos con los que puede valorar el instrumento con el uso de las fichas.

#### CRITERIOS PARA LA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N°  | Criterios     | Indicaciones   | Escala de valoración  |                     |                   |                       |                        |
|-----|---------------|--|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
|     |               |  | 1 al 100%             |                     |                   |                       |                        |
| 1.  | RELEVANCIA    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, pues estos están vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada. | Deficiente (0% – 20%) | Regular (21% – 40%) | Bueno (41% – 60%) | Muy bueno (61% – 80%) | Excelente (81% – 100%) |
| 2.  | CONSISTENCIA  | Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.  |                       |                     |                   |                       |                        |
| 3.  | FINALIDAD     | Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.    |                       |                     |                   |                       |                        |
| 4.  | ACTUALIDAD    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.   |                       |                     |                   |                       |                        |
| 5.  | IMPARCIALIDAD | Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos. |                       |                     |                   |                       |                        |
| 6.  | TRANSPARENCIA | Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.   |                       |                     |                   |                       |                        |
| 7.  | METODOLOGÍA   | Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.  |                       |                     |                   |                       |                        |
| 8.  | ORGANIZACIÓN  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.   |                       |                     |                   |                       |                        |
| 9.  | COMPRESIÓN    | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.  |                       |                     |                   |                       |                        |
| 10. | SUFICIENCIA   | Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.                             |                       |                     |                   |                       |                        |

La Molina, 31.08.2023 del 2023

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN - PRIMERA VARIABLE

### I. DATOS GENERALES:

Validado por:

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1.1. Apellidos y Nombres del experto: | CUCHO ESPINOZA MARIA HAYDEE  |
| 1.2. Grado académico                  | Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )                         |
| 1.3. Cargo e institución del experto: | ASESOR EXTERNO   |
| 1.4. Nombre del instrumento:          | CUESTIONARIO   |
| 1.5. Autor del instrumento:           | CHRISTIAN JESUS HUASASQUICHE SULCA<br>LUIS ENRIQUE CUCHO SALVATIERRA                                       |
| 1.6. Tipo de validador                | Interno (Docente UPSJB) (    )                      Externo ( <input checked="" type="checkbox"/> )        |
| 1.7. Título de la investigación       | DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN<br>LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA EN EL<br>2023 |

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS                     | INDICADORES  | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy<br>buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-------------------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|------------------------|----------------------|
| RELEVANCIA                    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada                  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| CONSISTENCIA                  | Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| FINALIDAD                     | Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| ACTUALIDAD                    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante.   |                     |                   |                 |                        | X                    |
| IMPARCIALIDAD                 | Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes. |                     |                   |                 |                        | X                    |
| TRANSPARENCIA                 | Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                             |                     |                   |                 |                        | X                    |
| METODOLOGÍA                   | Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| ORGANIZACIÓN                  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| COMPRENSIÓN                   | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.   |                     |                   |                 |                        | X                    |
| SUFICIENCIA                   | Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.   |                     |                   |                 |                        | X                    |
| <b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b> |  | <b>EXCELENTE</b>    |                   |                 |                        |                      |



PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 1 O INDEPENDIENTE

| Pregunta observada | Observación |
|--------------------|-------------|
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy buena

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 05.02.2024

Firma del experto

DNI. Experto N° 21437402

Nombres y apellidos: María Haydee Cucho Espinoza  
Grado académico (Mg. Dr): Mg. en Educación.  
Mención: Administración y Planificación de la Educación Superior.



## INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – SEGUNDA VARIABLE

### I. DATOS GENERALES:

Validado por:

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1.1. Apellidos y Nombres del experto: | CUCHO ESPINOZA MARIA HAYDEE  |
| 1.2. Grado académico                  | Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )                         |
| 1.3. Cargo e institución del experto: | ASESOR EXTERNO   |
| 1.4. Nombre del instrumento:          | CUESTIONARIO   |
| 1.5. Autor del instrumento:           | CHRISTIAN JESUS HUASASQUICHE SULCA<br>LUIS ENRIQUE CUCHO SALVATIERRA                                       |
| 1.6. Tipo de validador                | Interno (Docente UPSJB) (    )                      Externo ( <input checked="" type="checkbox"/> )        |
| 1.7. Título de la investigación       | DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN<br>LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA EN EL<br>2023 |

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS                     | INDICADORES  | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy<br>buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-------------------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|------------------------|----------------------|
| RELEVANCIA                    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada                  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| CONSISTENCIA                  | Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| FINALIDAD                     | Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| ACTUALIDAD                    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante.   |                     |                   |                 |                        | X                    |
| IMPARCIALIDAD                 | Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes. |                     |                   |                 |                        | X                    |
| TRANSPARENCIA                 | Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                             |                     |                   |                 |                        | X                    |
| METODOLOGÍA                   | Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| ORGANIZACIÓN                  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.  |                     |                   |                 |                        | X                    |
| COMPRESIÓN                    | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.   |                     |                   |                 |                        | X                    |
| SUFICIENCIA                   | Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.   |                     |                   |                 |                        | X                    |
| <b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b> |  | <b>EXCELENTE</b>    |                   |                 |                        |                      |



PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 2 O  
DEPENDIENTE

| Pregunta observada | Observación |
|--------------------|-------------|
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |
|                    |             |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy buena

II. IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 05.02.2024

Firma del experto

DNI. Experto N°: 21437402

Nombres y apellidos: María Haydee Cucho Espinoza

Grado académico (Mg, Dr): Mg. en Educación.

Mención: Administración y Planificación de la  
Educación Superior.

## ANEXO N° 4. PERMISO DE INSTITUCION



Municipalidad Provincial de Ica

"Año de la unidad la Paz y el Desarrollo"



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales:

|   |                  |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización:                | RUC: 20142167744 |
| MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA           |                  |
| Nombre del Titular o Representante legal: |                  |
| ELOY RAUL FARFAN GRANDA                   | DNI: 22249269    |

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el Código de Ética en Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista, autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>   |             |
| "DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA EN EL 2023" |             |
| <b>Nombre del Programa Académico:</b>  |             |
| MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATEGICA EMPRESARIAL  |             |
| <b>Autores:</b>  | <b>DNI:</b> |
| HUASASQUICHE SULCA JESÚS CHRISTIAN   | 73317471    |
| CUCHO SALVATIERRA LUIS ENRIQUE   | 70268282    |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UPSJB, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

ICA, 06 de diciembre del 2023

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA  
CALLE SAN JUAN BAPTISTA N° 1000  
DISTRITO DE SAN JUAN BAPTISTA  
CANTÓN DE ICA  
Dpto. Ica

Ing. Eloy R. Farfan Granda  
GERENTE

Firma:

**ING. ELOY FARFAN GRANDA**