



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
TESIS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 2. UGEL02. 2019.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:

Bach. JUAREZ MORENO MARY CRUZ FELICITAS
Bach. LLANOS MEGO JUAN CARLOS

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dr. GONZÁLEZ ZAVALA EDMUNDO

JURADO EXAMINADOR

DR. FERNANDO LUIS TAM WONG

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera.

A mis padres por haberme acompañado en cada paso que doy.

A mi esposo por siempre decirme que puedo lograr todo lo que me proponga.

A mi hijo que es el pilar de este gran paso, a mis hermanas y a mi tío Carlos.

Mary Cruz Felicitas Juarez Moreno

A mi madre Dina por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro.

A mi hijo Amir por ser mi fuente de motivación e inspiración.

Y a mi esposa Jocelyn, quien ha estado ahí brindándome su comprensión, cariño y amor.

Juan Carlos Llanos Mego

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el inspirador en este proceso.

A mis padres Neuli y Víctor por su amor, paciencia y esfuerzo.

A mi esposo Wilson por siempre acompañarme.

A mi hijo Valentino por siempre mi motivación.

A mis hermanas Solange y Leslie por su apoyo.

A mi familia, en especial a mi tío Carlos.

Mary Cruz Felicitas Juarez Moreno

A Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia.

A mi familia por ser el principal motor de mis sueños.

Juan Carlos Llanos Mego

RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL 02. En el periodo 2019; con una muestra de 200 trabajadores de los cuales se han empleado las variables: gestión de recursos humanos y desempeño laboral; siendo el tipo de investigación aplicada en el nivel descriptivo correlacional, mediante un diseño no experimental de corte transversal; llegándose a las conclusiones siguientes:

Se determinó que la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 97.9128$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; cumple sus logros en el marco de sus políticas y gestiones administrativas; ya que la gestión de recursos en el desempeño laboral están orientadas a una mejora continua repercutiendo en su desempeño laboral.

Se determinó la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 81.4292$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019 en sus labores pueden desarrollar sus habilidades, los servicios que ofrecen son de calidad, y genera una satisfacción personal, ya que perciben equidad y justicia, la cual les permite satisfacer sus necesidades en sus labores.

Se determinó que la gestión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N°

2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 88.6047$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la gestión laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; muestra incidencia de la motivación laboral sobre el desempeño laboral y tiene influencia en el comportamiento de sus trabajadores.

Se determinó que el desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 100.329$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el desarrollo laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; muestra incidencia sobre el desempeño laboral, ya que el trabajador siente que hay posibilidades de mejoras en el marco de los trabajos realizados en la UGEL 02.

Se determinó que las estrategias de recursos humanos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02 2019; porque en la prueba de $t = 106.412$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que las estrategias del desarrollo laboral para los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; están orientadas a la mejora continua en el marco de las políticas administrativas de la UGEL 02.

Palabras claves: Gestión de recursos, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research entitled Human resource management and the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit No. 2. UGEL 02. In the period 2019; with a sample of 200 workers of which the variables have been used: human resource management and job performance; being the type of research applied at the correlational descriptive level, through a non-experimental cross-sectional design; reaching the following conclusions:

It was determined that human resources management is related to the work performance of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019; because in the test of $t = 97.9128$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40,000$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the labor performance of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019; fulfills its achievements within the framework of its policies and administrative procedures since the management of resources in the performance are aimed at continuous improvement affecting their job performance.

The relationship between the administration and the work performance of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019 was determined; because in the test of $t = 81.4292$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40,000$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the work performance of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019 in their work can develop their skills, the services they offer are of quality, and generate personal satisfaction, since who perceive equity and justice, which allows them to satisfy their needs in their work.

It was determined that the management is significantly related to the work performance of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019; because in the test of $t = 88.6047$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of W

= 40,000 and P-value = 0.0 that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the labor management of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019; it shows the incidence of work motivation on work performance and has an influence on the behavior of its workers.

It was determined that development is significantly related to the work performance of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019; because in the test of $t = 100.329$ and P-value = 0, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40,000$ and P-value = 0.0 that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the labor development of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019; our impact on work performance since the worker feels that there are possibilities for improvement in the framework of the work carried out at UGEL 02.

It was determined that the human resources strategies are significantly related to the work performance of the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02 2019; because in the test of $t = 106.412$ and P-value = 0, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40,000$ and P-value = 0.0 that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the labor development strategies for the workers of the local Educational Management Unit No. 2, UGEL 02, 2019; are aimed at continuous improvement within the framework of the administrative policies of the UGEL 02.

Keywords: Resource management, job performance

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA.....	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
INTRODUCCIÓN	xix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	21
1.1. Planteamiento del problema.....	21
1.2. Formulación del problema.....	23
1.2.1. Problema general.	23
1.2.2. Problemas específicos.....	23
1.3. Justificación del estudio	23
1.3.1. Justificación teórica.	24
1.3.2. Justificación práctica.....	24
1.3.3. Justificación metodológica.....	24
1.3.4. Justificación social.....	24
1.4. Objetivos de la Investigación.....	25
1.4.1. Objetivo general.....	25
2.4.2. Objetivos específicos.....	25
II. MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes de la investigación	26
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	26
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	31
2.2. Bases teóricas de las variables.....	36

2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: Gestión de recursos humanos.....	36
2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente: Desempeño laboral.	42
2.3. Definición de términos básicos.....	47
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	52
3.1. Hipótesis de la investigación	52
3.1.1. Hipótesis general.	52
3.1.2. Hipótesis específicas.	52
3.2. Variables de estudio.....	52
3.2.1. Definición conceptual.....	53
3.2.2. Definición operacional.	53
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	54
3.3.1. Tipo de investigación.....	54
3.3.2. Nivel de investigación.....	55
3.4. Diseño de la investigación.....	55
3.5. Población y Muestra de estudio	56
3.5.1. Población.....	56
3.5.2. Muestra.....	57
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	57
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	58
3.7. Métodos de análisis de datos.....	58
3.8. Aspectos éticos	59
IV. RESULTADOS	60
4.1. Resultados de la validación del instrumento de la investigación.....	60
4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	60
4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva	63
4.2.1. Estadística descriptiva de la variable independiente: Gestión de recursos humanos.	63
4.2.2. Estadística descriptiva de la variable dependiente: Desempeño laboral.	98
4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis	122

4.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas.....	123
4.3.2. Contrastación de la hipótesis general.....	141
V. DISCUSIÓN.....	147
5.1. Discusión sobre los resultados de la Estadística Descriptiva.....	147
5.1.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable independiente.....	147
5.1.2. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable dependiente.....	147
5.2. Discusión sobre los resultados de la Estadística Inferencial.....	148
5.2.1. Discusión de los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.....	148
5.2.2. Discusión de los resultados de la contrastación de la hipótesis general.....	150
VI. CONCLUSIONES.....	151
VII. RECOMENDACIONES.....	153
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	154
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	161
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	162
Anexo 3: Instrumento.....	163
Anexo 4. Validación de instrumentos.....	165
Anexo 5. Matriz de datos.....	171
Anexo 6. Propuesta de valor.....	179

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	54
Tabla 2. La validación Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. .	61
Tabla 3. Suma de las Validaciones para Gestión de Recursos Humanos	62
Tabla 4. Suma de las Validaciones del desempeño laboral.....	62
Tabla 5. Resultados de las frecuencias del ítem 1.....	63
Tabla 6. Estadísticos descriptivos del ítem 1	64
Tabla 7. Resultados de las frecuencias del ítem 2.....	65
Tabla 8. Estadísticos descriptivos del ítem 2	65
Tabla 9. Resultados de las frecuencias del ítem 3.....	66
Tabla 10. Estadísticos descriptivos del ítem 3	67
Tabla 11. Resultados de las frecuencias del ítem 4.....	68
Tabla 12. Estadísticos descriptivos del ítem 4	69
Tabla 13. Resultados de las frecuencias del ítem 5.....	70
Tabla 14. Estadísticos descriptivos del ítem 5	71
Tabla 15. Resultados de las frecuencias del ítem 6.....	72
Tabla 16. Estadísticos descriptivos del ítem 6	73
Tabla 17. Resultados de las frecuencias del ítem 7.....	74
Tabla 18. Estadísticos descriptivos del ítem 7	75
Tabla 19. Resultados de las frecuencias del ítem 8.....	76
Tabla 20. Estadísticos descriptivos del ítem 8	77
Tabla 21. Resultados de las frecuencias del ítem 9.....	78
Tabla 22. Estadísticos descriptivos del ítem 9	79
Tabla 23. Resultados de las frecuencias del ítem 10.....	80
Tabla 24. Estadísticos descriptivos del ítem 10	81
Tabla 25. Resultados de las frecuencias del ítem 11.....	82
Tabla 26. Estadísticos descriptivos del ítem 11	83
Tabla 27. Resultados de las frecuencias del ítem 12.....	84
Tabla 28. Estadísticos descriptivos del ítem 12	85
Tabla 29. Resultados de las frecuencias del ítem 13.....	86
Tabla 30. Estadísticos descriptivos del ítem 13	87
Tabla 31. Resultados de las frecuencias del ítem 14.....	88

Tabla 32.	Estadísticos descriptivos del ítem 14	89
Tabla 33.	Resultados de las frecuencias del ítem 15.....	90
Tabla 34.	Estadísticos descriptivos del ítem 15	91
Tabla 35.	Resultados de las frecuencias del ítem 16.....	92
Tabla 36.	Estadísticos descriptivos del ítem 16	93
Tabla 37.	Resultados de las frecuencias del ítem 17.....	94
Tabla 38.	Estadísticos descriptivos del ítem 17	95
Tabla 39.	Resultados de las frecuencias del ítem 18.....	96
Tabla 40.	Estadísticos descriptivos del ítem 18	97
Tabla 41.	Resultados de las frecuencias del ítem 19.....	98
Tabla 42.	Estadísticos descriptivos del ítem 19	99
Tabla 43.	Resultados de las frecuencias del ítem 20.....	100
Tabla 44.	Estadísticos descriptivos del ítem 20	101
Tabla 45.	Resultados de las frecuencias del ítem 21	102
Tabla 46.	Estadísticos descriptivos del ítem 21	103
Tabla 47.	Resultados de las frecuencias del ítem 22.....	104
Tabla 48.	Estadísticos descriptivos del ítem 22	105
Tabla 49.	Resultados de las frecuencias del ítem 23.....	106
Tabla 50.	Estadísticos descriptivos del ítem 23	107
Tabla 51.	Resultados de las frecuencias del ítem 24.....	108
Tabla 52.	Estadísticos descriptivos del ítem 24	109
Tabla 53.	Resultados de las frecuencias del ítem 25.....	110
Tabla 54.	Estadísticos descriptivos del ítem 25	111
Tabla 55.	Resultados de las frecuencias del ítem 26.....	112
Tabla 56.	Estadísticos descriptivos del ítem 26	113
Tabla 57.	Resultados de las frecuencias del ítem 27	114
Tabla 58.	Estadísticos descriptivos del ítem 27	115
Tabla 59.	Resultados de las frecuencias del ítem 28.....	116
Tabla 60.	Estadísticos descriptivos del ítem 28	117
Tabla 61.	Resultados de las frecuencias del ítem 29.....	118
Tabla 62.	Estadísticos descriptivos del ítem 29	119
Tabla 63.	Resultados de las frecuencias del ítem 30.....	120
Tabla 64.	Estadísticos descriptivos del ítem 30	121

Tabla 65. Tablas cruzadas para la Comparación de Dos Muestras - Administración & Desempeño laboral.....	123
Tabla 66. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Gestión & Desempeño laboral	128
Tabla 67. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Desarrollo & Desempeño laboral	133
Tabla 68. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Estrategias recursos humanos & Desempeño laboral	137
Tabla 69. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Gestión de recursos humanos & Desempeño laboral	142

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfica de las frecuencias del ítem 1	63
Figura 2. Gráfica de la tendencia del ítem 1	64
Figura 3. Gráfica de las frecuencias del ítem 2	65
Figura 4. Gráfica de la tendencia del ítem 2.....	66
Figura 5. Gráfica de las frecuencias del ítem 3	67
Figura 6. Gráfica de la tendencia del ítem 3.....	68
Figura 7. Gráfica de las frecuencias del ítem 4	69
Figura 8. Gráfica de la tendencia del ítem 4.....	70
Figura 9. Gráfica de las frecuencias del ítem 5	71
Figura 10. Gráfica de la tendencia del ítem 5.....	72
Figura 11. Gráfica de las frecuencias del ítem 6	73
Figura 12. Gráfica de la tendencia del ítem 6.....	74
Figura 13. Gráfica de las frecuencias del ítem 7	75
Figura 14. Gráfica de la tendencia del ítem 7.....	76
Figura 15. Gráfica de las frecuencias del ítem 8	77
Figura 16. Gráfica de la tendencia del ítem 8.....	78
Figura 17. Gráfica de las frecuencias del ítem 9	79
Figura 18. Gráfica de la tendencia del ítem 9.....	80
Figura 19. Gráfica de las frecuencias del ítem 10	81
Figura 20. Gráfica de la tendencia del ítem 10.....	82
Figura 21. Gráfica de las frecuencias del ítem 11	83
Figura 22. Gráfica de la tendencia del ítem 11.....	84
Figura 23. Gráfica de las frecuencias del ítem 12	85
Figura 24. Gráfica de la tendencia del ítem 12.....	86
Figura 25. Gráfica de las frecuencias del ítem 13	87
Figura 26. Gráfica de la tendencia del ítem 13.....	88
Figura 27. Gráfica de las frecuencias del ítem 14	89
Figura 28. Gráfica de la tendencia del ítem 14.....	90
Figura 29. Gráfica de las frecuencias del ítem 15	91
Figura 30. Gráfica de la tendencia del ítem 15.....	92
Figura 31. Gráfica de las frecuencias del ítem 16	93

Figura 32. Gráfica de la tendencia del ítem 16	94
Figura 33. Gráfica de las frecuencias del ítem 17	95
Figura 34. Gráfica de la tendencia del ítem 17	96
Figura 35. Gráfica de las frecuencias del ítem 18	97
Figura 36. Gráfica de la tendencia del ítem 18	98
Figura 37. Gráfica de las frecuencias del ítem 19	99
Figura 38. Gráfica de la tendencia del ítem 19	100
Figura 39. Gráfica de las frecuencias del ítem 20	101
Figura 40. Gráfica de la tendencia del ítem 20	102
Figura 41. Gráfica de las frecuencias del ítem 21	103
Figura 42. Gráfica de la tendencia del ítem 21	104
Figura 43. Gráfica de las frecuencias del ítem 22	105
Figura 44. Gráfica de la tendencia del ítem 22	106
Figura 45. Gráfica de las frecuencias del ítem 23	107
Figura 46. Gráfica de la tendencia del ítem 23	108
Figura 47. Gráfica de las frecuencias del ítem 24	109
Figura 48. Gráfica de la tendencia del ítem 24	110
Figura 49. Gráfica de las frecuencias del ítem 25	111
Figura 50. Gráfica de la tendencia del ítem 25	112
Figura 51. Gráfica de las frecuencias del ítem 26	113
Figura 52. Gráfica de la tendencia del ítem 26	114
Figura 53. Gráfica de las frecuencias del ítem 27	115
Figura 54. Gráfica de la tendencia del ítem 27	116
Figura 55. Gráfica de las frecuencias del ítem 28	117
Figura 56. Gráfica de la tendencia del ítem 28	118
Figura 57. Gráfica de las frecuencias del ítem 29	119
Figura 58. Gráfica de la tendencia del ítem 29	120
Figura 59. Gráfica de las frecuencias del ítem 30	121
Figura 60. Gráfica de la tendencia del ítem 30	122
Figura 61. Frecuencia de la Administración frente al desempeño laboral	124
Figura 62. Densidades suavizadas de la administración frente al desempeño laboral de un comportamiento normal en la curva gaussiana	124

Figura 63. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Administración y el desempeño laboral.....	127
Figura 64. Frecuencia de la Gestión frente al desempeño laboral	129
Figura 65. Densidades suavizadas de la Gestión frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	129
Figura 66. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Gestión y el desempeño laboral	132
Figura 67. Frecuencia del desarrollo frente al desempeño laboral	133
Figura 68. Densidades suavizadas del desarrollo frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	134
Figura 69. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Desarrollo y el desempeño laboral	136
Figura 70. Frecuencia de las estrategias de recursos humanos frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	138
Figura 71. Densidades suavizadas de las estrategias de recursos humanos frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	138
Figura 72. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral.....	141
Figura 73. Frecuencia de la gestión de recursos humanos frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	143
Figura 74. Densidades suavizadas de la gestión de recursos humanos frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	143
Figura 75. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.....	146

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02. La presente investigación se centra en el estudio de la problemática del desempeño laboral en la UGEL N° 2, a fin de contribuir con la identificación de las posibles causas y plantear soluciones que, de ser llevadas a cabo por las autoridades, funcionarios y/o responsables de las diferentes unidades de las instituciones educativas a través de la mejora continua de sus procesos administrativos y educativos, logrará superar la brecha existente con las demás unidades de gestión y permitir ser más competitivos e innovadores en sus actividades laborales; estas consideraciones permitieron en la investigación determinar los objetivos siguientes:

La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02 2019.

Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02. 2019.

Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02. 2019.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02. 2019.

Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02. 2019.

El contenido del informe está estructurado en siete capítulos, de la siguiente manera:

Capítulo I, Contiene el planteamiento del problema, abarcando la caracterización de la problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia y delimitación del problema de la investigación, Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL 02. En el periodo 2019.

Capítulo II, Guarda relación con el desarrollo del marco teórico, comprendiendo los antecedentes de la investigación, teoría científica que fundamente el estudio, y el marco teórico conceptual.

Capítulo III, Abarca la parte metodológica de la investigación, en la que incluye el tipo y nivel, el método y diseño de investigación, población y muestra, procedimientos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo IV, Detalla el análisis e interpretación de los resultados de la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL 02. En el periodo 2019.

Finalmente, en los capítulos V, Vi y VII; se han establecido las respectivas discusiones de los resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidas.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Según Sanz (2015):

En un mundo globalizado y en continuo cambio, las organizaciones deben adaptarse a las nuevas exigencias y condiciones que les plantea el medio en el cuál se encuentran inmersas.

De este modo, una mirada que se proyecte más hacia el largo plazo, encuentra interrogantes y desafíos de difícil tránsito. Bajo este panorama, es sustancial que la gestión de recursos humanos de la organización se encuentre alineada a un modelo de gerenciamiento que garantice el crecimiento y desarrollo sistémico organizacional, en función de sus objetivos, visión y misión institucional.
(p. 1)

Uno de los mayores desafíos en materia de la administración pública en el mundo es el que las organizaciones públicas cuenten con el recurso humano idóneo, ya sea en número como en competencias, para que puedan lograr con éxito las metas organizacionales.

Este reto se percibe con mayor preocupación en los países emergentes, y específicamente en aquellos con mayor volatilidad en cuanto a cambios en los regímenes de gobierno, para analizar este tema voy a tomar como modelo el caso de la administración pública en el Perú.

Uno de los grandes problemas que tiene el Perú, desde hace varios años conjuntamente con la inseguridad ciudadana y la corrupción, es la burocracia enmarañada en el estado, producto de una deficiente gestión de recursos humanos en muchas entidades estatales, donde a entender de muchos, los gobiernos de turno una vez que llegan al poder, copan las entidades estatales con personal en exceso, sin una adecuada planeación de los recursos humanos necesarios, entre los que destacan, los trabajadores contratados a plazo fijo, así como los llamados

cargos de confianza, formado por personal que muchas veces no tiene experiencia en la entidad, ni habilidades directivas o conocimientos idóneos para el cargo y que ingresa a las entidades públicas directamente, generalmente a ocupar cargos de alta dirección, sin haber pasado por un proceso de incorporación de recursos humanos.

Para Ataypoma & Inga (2018):

Es importante señalar que muchos estudiosos de los recursos humanos, establecen en sus teorías que se debe considerar al talento humano, como los principales activos de sus organizaciones y que deben consideradas como parte de sus organizaciones, y plantean la importancia de la concepción de la multidimensionalidad y multivariabilidad del trabajador dentro de las organizaciones donde laboran. (p. 18)

Contextualizando estos conceptos, en el caso de la UGEL 02 San Martín de Porres, al parecer no se está tomando con la debida importancia el desempeño del trabajador, es sabido que en toda unidad de gestión existe un área de recursos humanos; también es cierto que existe cierto desgano por parte del trabajador al realizar sus obligaciones laborales cotidianas, y sabiendo que esta unidad debe velar por el bienestar y desarrollo de su personal, no está realizando sus funciones correctamente.

Esta óptica por parte del trabajador ha ocasionado mermas en su desempeño laboral, y de no tomarse acciones al respecto se verían seriamente afectados los planes a largo plazo establecidos en beneficio de la población estudiantil.

La presente investigación se centra en el estudio de la problemática del desempeño laboral en la UGEL N° 2, a fin de contribuir con la identificación de las posibles causas y plantear soluciones que, de ser llevadas a cabo por las autoridades, funcionarios y/o responsables de las diferentes unidades de las instituciones educativas a través de la mejora continua de sus procesos administrativos y educativos, logrará superar la brecha existente con las demás

unidades de gestión y permitir ser más competitivos e innovadores en sus actividades laborales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019?

1.3. Justificación del estudio

En la actualidad el tema de los recursos humanos ha sido estudiado de una forma tal que las teorías que se presentan, nos brindan información de la importancia que tienen los talentos humanos en la toma de decisiones en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, además que las organizaciones, consideran que los recursos humanos tengan competencias, que les permitan ser

más competitivos e innovadores en sus actividades laborales Los aportes de la investigación en diversos aspectos lo justificamos como sigue:

1.3.1. Justificación teórica.

En cuanto al trabajo de investigación tiene un aporte teórico ya que contribuye a incrementar los conocimientos sobre la gestión de los recursos humanos de la UGEL's, lo cual puede servir de base para el desarrollo de futuras investigaciones en el área de gerencia administrativa. Por lo tanto, este trabajo de investigación se justifica porque está orientado a exponer los aspectos teóricos del tema a tratar buscando así obtener resultados de calidad.

1.3.2. Justificación práctica.

Esta investigación tiene un aporte práctico; ya que, por medio de un análisis de las dimensiones de las variables en estudio, se expone toda la problemática encontrada, la cual es de gran interés para la UGEL, ya que así se puede conocer con exactitud la situación actual de la gestión, solucionando los problemas que lo afectan. También podrá ayudar a los alumnos, docentes y profesionales al utilizarla como guía de consulta, mostrando su importancia.

1.3.3. Justificación metodológica.

En cuanto a esta investigación, desde el contexto metodológico aporta diferentes elementos de recolección de datos, válidos y confiables, que podrían ser utilizados como referencia para estudios similares. Para ello, al estudiar las dos variables se busca dar solución al problema existente de la institución en investigación.

1.3.4. Justificación social.

Desde el punto de vista social, este estudio representa un aporte social ya que genera importante información sobre la gestión de los recursos humanos, que puede ser tomada como referencia por otras unidades operativas que presenten

problemas similares relacionados con las variables del objeto de estudio, y al ser solucionadas repercuten en toda la población estudiantil.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general.

La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

2.4.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02. 2019.

Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02. 2019.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02. 2019.

Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02. 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Rojas Reyes, R. & Vílchez Paz, S. (2018). En la investigación titulada *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018*, para optar el grado académico de Maestro en Gestión en Salud, en la Universidad Norbert Wiener. Lima.

Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario. Los resultados revelaron que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Llegaron a las siguientes conclusiones:

Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. (p. 80)

Choquecahuana Dongo, J. & Picon Ccayhuari, N. (2018). En la investigación titulada “*ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, 2016*”, para optar al título de Licenciadas en Administración de Empresas, de la Facultad de Administración; en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Abancay.

Tuvo el objetivo de determinar qué relación existente entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. La investigación fue de tipo correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, con sus respectivos instrumentos de recolección de datos, como el cuestionario que constaba de 23 preguntas con cinco alternativas de respuesta de tipo escala Likert. Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación positiva directa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Existe una relación positiva entre la provisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Existe una relación positiva entre organización de personal y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Existe una relación positiva entre mantenimiento de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Existe una relación positiva, entre desarrollo de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Existe una relación positiva, entre Auditoría de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. (pp. 109-110)

Bustamante Castillo, A. (2017). En la investigación titulada *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD BÁSICA DE ATENCIÓN PRIMARIA GAMARRA, 2016*; para optar al grado académico de Maestro en Administración; en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

La investigación fue de tipo de investigación básica, usa el método descriptivo y diseño no experimental descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta. Llegó a las siguientes conclusiones:

En función a los resultados reportan que el 14.3% manifestó el nivel de mala, el 27.8% regular, y el 57.9% se encuentra es nivel de buena gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria, Gamarra 2016.

En relación a los resultados reportan que el 21.8% manifestó en el nivel de mala, el 30.8% regular, y el 47.4% se encuentra es el nivel alto del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria, Gamarra 2016.

La gestión de recursos humanos se relaciona directa ($Rho=0,722$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra 2016.

La administración se relaciona directa ($Rho=0,613$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra 2016.

La gestión se relaciona directa ($Rho=0,525$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra 2016.

El desarrollo se relaciona directa ($Rho=0,688$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra 2016.

Las estrategias de recursos humanos directa ($Rho=0,656$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra 2016. (pp. 53-54)

Llontop Fuentes, E. (2017). En la investigación titulada *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA I.E. KARL WEISS CHICLAYO 2015*, para optar al título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, en la Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Lambayeque.

Tuvo por objetivo general, determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en el Área de Mantenimiento de la I. E. Karl Weiss. Se empleó un tipo de investigación descriptiva, correlacional con un diseño de investigación cuantitativo y no experimental, también se empleó una técnica de recolección de datos como: la encuesta, y con su instrumento de recolección de datos como: el cuestionario de preguntas. Llegó a las siguientes conclusiones:

La gestión de recursos humanos si existe relación con el desempeño laboral del personal del área de mantenimiento de la I.E. Karl Weiss – Chiclayo, con un coeficiente de Pearson que representa ,968.

Se analizó que el proceso de la gestión de recursos humanos del personal del área de mantenimiento de la I.E. Karl Weiss - Chiclayo, el proceso que más influye es de Retención, es la remuneración.

Se identificó que los componentes que aquejan al trabajo laboral del personal del cargo de mantenimiento de la I.E. Karl Weiss – Chiclayo es: la autoestima y la capacitación del trabajador, con respecto a la inexistencia de un sistema de motivación y proceso de formación.

Aplicar la propuesta de la gestión de recursos humanos, su desenlace es renovar el trabajo laboral de los trabajadores en el área de mantenimiento de la I.E. Karl Weiss - Chiclayo. (p. 125)

Salazar Sáenz, L. (2013). En la investigación titulada "*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA*", para optar el título profesional de Contador Público, de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Tuvo como objetivo general determinar cómo incide la gestión de recursos humanos en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca. El tipo de estudio es descriptivo utilizaron métodos inductivo-deductivo, analítico-sintético, comparativo-histórico. La técnica es la encuesta, con su instrumento el cuestionario. Llegó a las siguientes principales conclusiones:

Algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad Cajamarca no realizan la planificación de recursos humanos, en su mayoría se realizan con el objetivo de contar con el número de personal necesario y con el personal idóneo para brindar sus servicios a sus clientes.

En algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad Cajamarca se realiza el empleo de personal, pero no siempre se cumplen con la etapa de

selección de personal pues en la mayoría de casos las empresas no disponen con el tiempo necesario para seguir estos procedimientos y los puestos a ocupar no requieren que el personal a contratar cuente con habilidades y conocimientos específicos.

Las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca utilizan diferentes modalidades para contratar a su personal considerando los costos laborales que en estos se incurren con el fin de disminuir los costos laborales de las empresas y brindar sus servicios a un costo competitivo, pero no observan la influencia negativa de algunas modalidades de contratación en la conducta del personal. (p. 159)

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Zeballos Saavedra, R. (2019). En la investigación titulada *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE INDUSTRIA DE CERÁMICAS MATTAZ ZEBALLOS SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE SUCRE*, tesis presentada para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas; en la Universidad Andina Simón Bolívar. Sucre. Bolivia.

Tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. Tuvo un alcance explicativo con enfoque descriptivo. Como técnica de investigación aplicó entrevistas a los propietarios de la empresa objeto de estudio y para la recolección de información acerca del tema seleccionado a través de un cuestionario con preguntas de tipo cerradas en escala Likert. Con los resultados se llegó a las conclusiones siguientes:

Al interior de la empresa INCERMAZ S.R.L. se constata la ausencia de una unidad de gestión del talento humano.

La empresa INCERMAZ S.R.L. tiene un gran y favorable campo de acción, con oportunidades atractivas de superación que le permitan alcanzar una posición

de privilegio en la región, a partir de las iniciativas planteadas en el presente estudio, tome acciones decididas para mejorar su desempeño y fortalecer la gestión del talento humano.

De los datos obtenidos por la aplicación de 37 cuestionarios a trabajadores operativos y administrativos de la empresa INCERMAZ S.R.L., se constata nítidamente que existe una significativa relación de dependencia entre la variable dependiente “Desempeño laboral” y la variable independiente “Gestión del talento humano”, ratificándose además la hipótesis general de la presente investigación.

Consecuentemente, la empresa INCERMAZ S.R.L. requiere como primera medida su reestructuración organizacional, que tenga como principal objetivo el establecimiento de una “Unidad de Gestión del Talento Humano.

La implementación de un Modelo de Gestión del Talento por Competencias Laborales en la empresa INCERMAZ S.R.L., permitirá optimizar sus procesos de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas, incidiendo cualitativamente en el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores. (pp. 145-146)

Lara L. (2018). En la investigación titulada “*MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA AGROTIME S.A. DE LA CIUDAD DE BABAHOYO Y EL DESEMPEÑO LABORAL*”; para la obtención del título de Ingeniera en Empresas y Administración de Negocios; de la Facultad de Dirección de Empresas; en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato. Ecuador.

Tuvo como objetivo diseñar un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en AGROTIME S.A. de la ciudad de Babahoyo. La modalidad de la investigación fue mixta (cualitativa-cuantitativa), del tipo descriptiva usando el método inductivo-deductivo. Utilizó la técnica de la encuesta con cuestionario por instrumento, con preguntas diseñadas de acuerdo a una escala de Likert. Los resultados obtenidos permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

El Modelo de Gestión de Talento Humano constituye una herramienta de gran trascendencia para las aspiraciones de una empresa, sea grande o pequeña, ya que por medio de ella se puede gestionar el recurso más valioso de una organización: las personas que trabajan en ella.

Gracias a la investigación que se realizó, con la colaboración de los empleados y administradores de AGROTIME S.A. se pudo detectar que el desempeño laboral tenía complicaciones, lo cual orientó a proponer una alternativa de solución que corresponde al modelo de gestión del talento humano.

Al no tener el modelo de gestión AGROTIME no logra tener una eficiencia completa en sus operaciones, por lo que propuesta debe priorizarse en la empresa para su aplicación. (p. 69)

Santos Contreras, J. (2017). En la investigación titulada *“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LOS ALMACENES AGUIRRE EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2016”*, previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación mención: Comercio y Administración; de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación; en la Universidad Técnica de Babahoyo. Los Ríos. Ecuador.

Tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión de recursos humanos en el rendimiento de los empleados de los Almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se pudo demostrar que la gestión de recursos humanos, influye positivamente en el rendimiento laboral de los empleados de los almacenes “AGUIRRE”, favoreciendo en gran medida la satisfacción de los empleados.

La adecuada aplicación de los procesos de gestión de recursos humanos favorece el clima laboral de los empleados de la empresa.

La satisfacción de los empleados de la organización permite una mayor colaboración dentro de la empresa logrando que los empleados se sumen a los objetivos institucionales.

El buen desempeño de los empleados garantiza la captación de nuevos clientes generando más utilidades a la empresa.

La capacitación a los empleados utilizando estrategias para mejorar el rendimiento laboral permitirá mejorar las ventas de los almacenes Aguirre. (pp. 46-47)

Alarcón Cuases, D. (2015). En la investigación titulada *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DEL CARCHI*, para optar al título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing, de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía; en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán. Ecuador.

Tuvo como objetivo analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Se aplicó un modelo cuali-cuantitativa. La investigación fue del tipo exploratoria-descriptiva-explicativa. Las técnicas que se utilizaron para la recolección de información en esta investigación son dos, la entrevista y la encuesta. Con los resultados obtenidos llegó a las siguientes conclusiones:

El 44.58 % de instituciones públicas de la localidad no aplican gestión del talento humano por competencias, lo cual afecta directamente en el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Las entidades aplican inadecuadas técnicas de selección de personal por competencias (43.3 %), no utilizan técnicas que permitan seleccionar en base a

conocimientos, habilidades y actitudes; lo cual le impide disponer del personal idóneo que le garantice a la institución un alto desempeño.

Las instituciones públicas aplican de una manera global el proceso de inducción (80.2 %), solo se da a conocer información sobre la entidad por lo tanto los servidores no conocen a profundidad las funciones y responsabilidades esenciales del puesto de trabajo.

No se establecen planificaciones sobre planes de capacitación acordes a las necesidades de los colaboradores (45.9 %), por lo que las entidades públicas no tienen definido la temática de capacitación la cual ayude a fortalecer conocimientos específicos para el desarrollo de actividades del puesto de trabajo.

La evaluación del desempeño es realizada más por obligación que como una fuente para el desarrollo de los servidores, las entidades públicas no emplean los resultados de evaluación de desempeño como insumo para el desarrollo de los colaboradores (71.7 %), lo cual limita que sea un recurso de ayuda para diferentes acciones de mejora del personal.

No existe aplicación de políticas afirmativas para personas con discapacidad con relación a la movilidad en el área de trabajo, por lo que es afectado el desarrollo de las funciones del puesto que ocupan y por ende un desempeño laboral poco favorecedor. (p. 62)

Cevallos Sánchez, Y. (2013). En la investigación titulada *“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”*, para la obtención del título de Licenciada en Administración Pública; de la Facultad de Ciencias Administrativas; en la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad. Ecuador.

Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. La investigación fue de tipo aplicada de nivel descriptiva;

utilizó la técnica de la entrevista con su instrumento el cuestionario con escala tipo Likert. Con los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

Se determinó que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio.

Se determinó que es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección.

Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo.

Existe desconocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de servicio público.

Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo.

Existe desconocimiento sobre la estructura organizacional, como también si la institución posee un manual de funciones y procedimientos. (p. 99)

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: Gestión de recursos humanos.

2.2.1.1. *Definición de gestión de recursos humanos.*

Según Rodríguez (2007) citado por Muñoz (2017) “Conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.” (p. 21)

Según Dessler y Varela (2011):

...se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. (p. 2)

Según Chiavenato (2007) define:

La gestión de recursos humanos, como el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Comenta, que la administración de recursos humanos, es una función administrativa, dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, por lo que, en su opinión, nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga a su disposición todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal. (p. 23)

2.2.1.2. *El enfoque estratégico de recursos humanos.*

Según Muñoz (2017)

Se debe afirmar que uno de los recursos más indispensables que cuenta cualquier tipo de empresa, son los recursos humanos. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de recursos humanos, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde una perspectiva académica, como una extensión del enfoque de recursos y capacidades, surge el enfoque de dirección estratégica de recursos humanos como una disciplina encargada

de estudiar todo lo relativo al recurso humano, su gestión y su contribución al valor de las instituciones y a su competitividad sostenible. (p. 20)

2.2.1.3. Objetivos de la gestión de los recursos humanos.

Según Camacho & Mera (2019):

Es primordial que los objetivos de la gestión de los recursos humanos deben contribuir con que la empresa ocasione más y sea la mejor en fiel cumplimiento se estrategia de negocio, en ese marco busca mejorar el rendimiento del trabajo, ofrecer bienestar a los empleados y explicar claramente las tareas a desempeñarse. (p. 39)

Reyes (2015) citado por Camacho & Mera (2019) clasifica a los objetivos de la gestión de recursos humanos en:

Explícitos:

- (1) Atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias de la empresa u organización.
- (2) Retener a los empleados deseables.
- (3) Motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la empresa y se involucren en ella.
- (4) Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la empresa; e implícito: Mejora de la productividad, mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la normativa: Productividad, Calidad de vida en el trabajo, Cumplimiento de la normativa, Objetivos a largo plazo. (p. 40)

Para Pérez (2016) citado por Camacho & Mera (2019)

La gestión de los recursos humanos en las empresas ha cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización. Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades. (p. 40)

El mismo Pérez (2016) nos dice:

Un sistema de gestión de talento humano mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional (p. 15)

2.2.1.4. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Para la presente investigación se consideraron las fases de la gestión de recursos humanos como dimensiones, las cuales las detallamos a continuación.

2.2.1.4.1. Dimensión: Administrativa.

Según Reyes (2004:) citado por Muñoz (2017) “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado de un grupo humano en particular.” (p.22)

Según Caballano (2010), citado por Muñoz (2017)

Es puramente burocrático y actúa sobre la disciplina y las remuneraciones. Las medidas a adoptar son de tipo reactivo. Es decir, se define la fase

administrativa como un proceso ordenado que se relaciona directamente con las operaciones de una empresa y la parte remunerativa de los trabajadores. (p. 22)

Los indicadores de esta dimensión:

- Recursos
- Capacitación
- Selección

2.2.1.4.2. Dimensión: Gestión.

Según Caballano (2010) citado por Muñoz (2017) "Se empieza a considerar las necesidades de tipo social y sociológico de las personas. Las medidas a adoptar son de tipo proactivo" (p. 22)

Según Barreiro (2008) citado por Muñoz (2017) "Es una actividad empresarial y económica. Consiste en planificar, organizar, dirigir, controlar los esfuerzos de una organización, así como utilizar los demás recursos con el fin de conseguir los objetivos" (p. 23)

Los indicadores de esta dimensión:

- Funciones
- Organización
- Cumplimiento

2.2.1.4.3. Dimensión: Desarrollo.

Según Caballano (2010) citado por Muñoz (2017) “Se busca la conciliación entre las necesidades de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa. Se considera que las personas son elementos importantes para la empresa y se busca su motivación y eficiencia” (p. 23)

Los indicadores de esta dimensión:

- Actividades
- Formación
- Promoción

2.2.1.4.4. Dimensión: estrategias de recursos humanos.

Según Caballano (2010) citado por Muñoz (2017) “La gestión de los RRHH está ligada a la estrategia de la empresa. Los trabajadores son la fuente principal de la ventaja competitiva de la empresa” (p. 23)

Para Sablich (2013) citado por Muñoz (2017)

Se distingue por la consideración del recurso humano como la ventaja competitiva fundamental de la organización, la consideración de sistemas de gestión de recursos humanos y la consecuencia o ajuste de esa gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional. (p. 23)

Los indicadores de esta dimensión:

- Acciones
- Responsabilidades
- Objetivos

2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente: Desempeño laboral.

2.2.2.1. Definición de Desempeño laboral.

Según Chiavenato (2002, p. 236): “Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

Según Druker (2002) al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, “plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros” (p. 75)

Según Robbins (2004)

Plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. (p. 564)

En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

2.2.2.2. Evaluación del desempeño.

Alles (2005) citado por Camacho & Mera (2019, p. 45) define a la:

Evaluación de desempeño como las acciones tomadas por la empresa para determinar los resultados logrados por los trabajadores en sus actividades laborales, la cual se mide con la intención de tomar acciones correctivas en beneficio de la empresa y de quienes lo integran, (p. 45)

Según Chiavenato (2009)

Indica que la información del desempeño es necesaria para hacer una retroalimentación de los resultados, de esta manera se pueden realizar acciones que corrijan los errores que se están cometiendo con el fin de tener mejores resultados en el corto plazo. (p. 45)

Camacho & Mera (2019) manifiestan:

La evaluación del desempeño es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña las metas y resultados que debe alcanzar las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

El desempeño muchas veces es definido como el rendimiento mismo de los trabajadores, por lo cual puede ser medido en términos numéricos, para que la administración tome decisiones que favorezcan a la empresa con mejores resultados a través de acciones correctivas. (p. 45)

Cuesta (2013), Camacho & Mera (2019) manifiestan que:

La evaluación del desempeño se centra en el desempeño venidero mediante la evaluación potencial del empleado o el establecimiento de objetivos, existen cuatro técnicas:

- Auto evaluación: cada persona evalúa su propio desempeño como medio de alcanzar las metas y los resultados fijados.
- Administración por objetivos: el supervisor y el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables, permite el ajuste periódico de los objetivos para asegurar el logro de los mismos, los comentarios se centran en estos y no en la personalidad individual.

- Evaluaciones psicológicas: se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es evaluar el potencial del individuo y no su desempeño anterior.
- Métodos de los centros de evaluación: se contrata un centro especializado en evaluación que se encarga de realizar evaluaciones múltiples por múltiples evaluadores. Se somete al trabajador a una evaluación inicial, luego se selecciona a un grupo especialmente idóneo y se somete a una entrevista en profundidad, a exámenes psicológicos, se estudia los antecedentes personales, participan en mesa redonda y en ejercicios de simulación de condiciones reales de trabajo, durante todas estas actividades los empleados van siendo calificados por un grupo evaluador. (pp. 45, 46)

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral.

Se han considerado como dimensiones para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

2.2.2.3.1. Dimensión: satisfacción del trabajador.

Davis y Newstrom (1991) citado por Muñoz (2017) plantean que:

Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. (p. 26)

Según Robbins (2013) citado por Muñoz (2017) menciona el desempeño de las tareas como el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas. (p. 26)

Muñoz (2017) nos afirma:

Según estos autores coinciden con Robbins, ya que de una u otra manera conlleva al trabajador a cumplir con responsabilidad las tareas asumidas las que conllevan a una satisfacción en el trabajo, sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento o actitudes, lo que les permite a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro. (p. 26)

2.2.2.3.2. Dimensión: autoestima.

Muñoz (2017) afirma:

Es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso. (p. 26)

2.2.2.3.3. Dimensión: trabajo en equipo.

Muñoz (2017) comenta:

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de

necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo. (p. 27)

2.2.2.3.4. Dimensión: capacitación para el trabajador.

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a Drovett (1992), citado por Muñoz (2017) es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible. (p. 27)

Según Nash (1989), citado por Muñoz (2017)

Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de este programa es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos. (p. 28)

2.3. Definición de términos básicos

Actitud. Estado de ánimo que se expresa a través de un comportamiento. (Alles, 2015, p. 41).

Administración. Robbins y Coulter, (2014), manifestó “Es coordinación y supervisión en las actividades laborales de otras personas, de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz” (p. 7).

Atracción. Alles (2015), conjunto de acciones para llamar la atención de candidatos para cubrir necesidades de personal en las organizaciones. (p.44).

Capacidad. Se suele considerar como la cantidad de producción que un sistema es capaz de generar dentro de un periodo específico. En el concepto de los servicios esto se referiría al número de clientes que se pueden atender en un periodo específico. (Chase, Jacobs, Aquilano, 2009 Pág. 122)

Capacitación. Chiavenato, (2011), manifestó que, “Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 322)

Competencia Laboral. De acuerdo con Alles (2015), es una habilidad innata o adquirida, compuesta por los conocimientos, destrezas y habilidades para desempeñar un cargo. (p.45)

Competencia. Martha Alles (2015) manifestó, son rasgos de la personalidad de un individuo que al desempeñar actividades laborales producen un desempeño positivo. (p.45).

Comportamiento. Alles (2015) manifestó, aquello que una persona hace o dice en una situación. (p.45).

Comunicación eficaz. Alles, (2015), manifestó que, “Es la capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales” (p. 220)

Compensación. Es el total de los pagos que se proporcionan a los empleados a cambio de sus servicios. En términos de salarios, tarifas por tiempo extra y prestaciones sociales incluidas dentro de la ley. (Mondy, Noe, 2005. Pág. 284)

Contratación. Es la concreción de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene acuerdo, entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado, la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, el contratado, percibirá una suma de dinero estipulada en la negociación de las condiciones, o cualquier otro tipo de compensación negociada. (Ucha, 2012)

Conocimientos. Según Alles (2015) manifestó, la información adquirida de educación formal. (p.45).

Desempeño laboral. Según Robbins (2014) manifestó que “Es una relación perfecta de costo-beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo”. (p.253)

Desempeño. Según Alles (2015), concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo. (p. 123).

Eficacia. Chiavenato, (2011) manifestó, “Se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona” (p. 22)

Eficiencia. Significa producir un bien o prestar un servicio utilizando la menor cantidad de insumos posibles a fin de hacerlo al costo más bajo. (Chase, Jacobs, Aquilano, 2009 Pág. 6)

Empowerment. El concepto de empoderamiento hace referencia a autorizar, permitir, o dar poder a algo o alguien para realizar algo. El diccionario de Oxford lo consideraba antes, como delegación de poder, ahora como empoderar “to enable”, capacitar a uno a hacer algo. Según Rappaport (1987), el empoderamiento es un proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades logran control sobre sus asuntos, sin dejar a un lado la facultad para realizar sus acciones, como se resume en el enunciado de Ken Blanchard y otros en el libro “*Empowerment*”, “estar facultado significa que uno tiene libertad de actuar; también significa que uno es responsable por los resultados” Blanchard (1996, p. 94)

Gestión. Efectuar acciones para el logro de objetivos. (Chiavenato, I., 2002)

Gestión Humana. La función de la Administración de Recursos Humanos consiste en reaccionar frente a las decisiones que toma la dirección de la empresa. Debe apoyar a la dirección administrando el componente humano de la organización contribuyendo a obtener y tener una ventaja competitiva. Para atraer y conservar a este tipo de empleados se requiere que la administración de recursos humanos aplique las políticas y prácticas que desean dichos empleados. Ser un colaborador estratégico también implica apoyar la estrategia de negocios. Esto quiere decir que se deben estudiar los diseños organizacionales, la cultura y los sistemas de desempeño, y recomendar e implementar cambios donde sea necesario. (Robbins y De Cenzo; 2006 Pág. 6)

Habilidad. Según Alles (2011), la capacidad de desempeñar ciertas tareas físicas o mentales.

Liderazgo. Alles, (2015), manifestó que es “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización” (p.194)

Organización. Según Chiavenato (2011) menciona que “Una organización es un método de movimientos conscientemente coordinados de dos o más personas”. (p.6)

Potencial. Vallejo, (2015), manifestó que, “Es la relación con las competencias (conocimientos, experiencias, habilidades, conductas observables) adquiridas y/o desarrolladas por una persona y las posibilidades de ser incrementarlas o asumir otras nuevas” (p. 82).

Productividad. Alles, (2015), manifestó que, “Es la capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado” (p. 252)

Puesto. Vallejo, (2015), manifestó que, “Consiste en las responsabilidades y las obligaciones que desempeña una persona” (p. 82)

Rotación de personal. Según Chiavenato, (2011) manifestó, “Se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (p.116)

Selección. Chiavenato, (2011), manifestó que, “Es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por tanto, de restringirla” (p. 144)

Talento humano. Vallejo, (2015), manifestó que, “Es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren” (p. 30)

Talento. Según Alles (2011), destaca las habilidades de un individuo como lo es; destrezas, conocimientos, experiencias, actitud y/o aptitud.

Trabajo. Según Soto (2001) manifestó: conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas (p.143)

Ventaja Competitiva. Según Chiavenato (2002), es la forma en que una empresa y sector se diferencia de los demás, utilizando estrategias que le permitan posicionarse en un nicho de mercado determinado.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general.

La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas.

La administración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

La gestión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

Las estrategias de recursos humanos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

3.2. Variables de estudio.

Variable independiente: Gestión de Recursos Humanos

Variable dependiente: Desempeño Laboral

3.2.1. Definición conceptual.

3.2.1.1. *Variable independiente: gestión de recursos humanos.*

Rodríguez (2007, p, 13) “Conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.”

3.2.1.2. *Variable dependiente: desempeño laboral.*

El desempeño laboral es un proceso que se realiza para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Quiere decir, que a nivel organizacional nos permite conocer el desempeño que brinda los trabajadores acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins, Stephen, Coulter (2010)

3.2.2. Definición operacional.

3.2.2.1. *Variable independiente: gestión de recursos humanos.*

El instrumento que será utilizado es el cuestionario que medirá la variable gestión de recursos humanos constituida por cuatro dimensiones: administración, gestión, desarrollo y las estrategias de recursos humanos.

3.2.2.2. *Variable dependiente: desempeño laboral.*

El instrumento que será utilizado es el cuestionario que medirá la variable constituida por cuatro dimensiones como: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Tabla 1.
Operacionalización de variables

Operacionalización de variables				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable independiente: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Administración	Recursos	1,2	Escala tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Capacitación	3,4	
		Selección	5	
	Gestión	Funciones	6	
		Organización	7,8	
		Cumplimiento	9, 10	
	Desarrollo	Actividades	11	
		Formación	12	
		Promoción	13,14	
	Estrategias de recursos humanos	Acciones	15	
		Responsabilidades	16	
		Objetivos	17,18	
Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción del trabajador	Ambiente	19	Escala tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Salario	20	
		Resultados	21	
	Autoestima	Motivación	22	
		Trato	23	
		Reconocimiento	24	
	Trabajo en equipo	Objetivos	25	
		Comunicación	26	
		Toma de decisiones	27	
	Capacitación del trabajador	Capacitación	28	
		Entrenamiento	29	
		Desarrollo de habilidades	30	

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación.

La investigación será de tipo Aplicada.

Según Alvitres, V. (2000). Define la investigación aplicada o tecnológica cuando estructura procedimientos, innova estrategias, crea y prueba artefactos, y estima su valor pragmático. La información obtenida a través de este tipo de investigación debería ser también aplicable en cualquier lugar y por lo tanto ofrece oportunidades significativas para su difusión.

3.3.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación será Descriptivo - Correlacional

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010): “En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga” (p. 82)

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2014) la investigación correlacional:

Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 93)

3.4. Diseño de la investigación

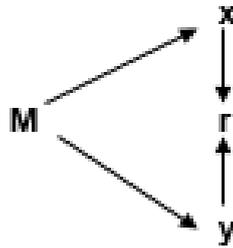
Esta investigación es un diseño de tipo no experimental y de corte transversal.

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2014) la investigación no experimental:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152)

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154)

Diseño:



Dónde:

M: muestra

X: variable independiente

Y: variable dependiente.

r: relación

3.5. Población y Muestra de estudio

3.5.1. Población.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014)

Una vez que se ha definido cuál será la unidad de muestreo/análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p. 174)

Es importante delimitar la población para que se seleccione adecuadamente la muestra. Un factor importante que se tomó en consideración al establecer las características de los sujetos a ser medidos es el tiempo que se dispone para llevar a cabo la investigación. Se trabaja con una población de 200 colaboradores de la UGEL 02 San Martín de Porres.

3.5.2. Muestra.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) define que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población (en el sentido de la validez externa que se comentó al hablar de experimentos).

Según Arias, F. (2006). El censo busca recabar información acerca de la totalidad de una población. Un censo se puede aplicar al total de la población, su principal limitación es el alto costo que implica su ejecución.

La muestra para el presente estudio está conformada por 200 colaboradores de la empresa en estudio el cual se tomó el 100% de toda la población habiendo sido establecida como muestra censal para poder recolectar los datos necesarios para la investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Según Arias, (1999) las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, etc. Se define a la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.

Las técnicas que se usa en la presente investigación es la encuesta y la elaboración de ficha de observación para aplicar la medición de las variables en estudio.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizará en la presente investigación es el cuestionario con escala de Likert.

Según Pérez, R. (1991) el cuestionario consiste en:

Un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas varias, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo. La finalidad es obtener de manera sistemática y ordenada información acerca de la población con la que se trabaja, sobre las variables objeto de la investigación. (p. 2)

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizará el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versión 21. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

3.8. Aspectos éticos

Para la presente investigación se presenta una información íntegra y ética, se tiene en cuenta resultados confiables, detallados de manera clara y concisa para que los estudiantes puedan informarse y dar uso en su trabajo de investigación, y los que corresponden a la reserva e identidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la validación del instrumento de la investigación

4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

a. Instrumentos de la investigación.

Para la recopilación de datos durante el proceso de investigación, se han elaborado los siguientes instrumentos:

1. Fichas: corresponden a la técnica de recolección de datos bibliográficos que se aplicó en la investigación, la técnica de fichaje se aplicó en el proceso de elaboración del marco teórico.
2. Encuesta: La encuesta oral se fundamenta en un interrogatorio “cara a cara” o por vía telefónica, en el cual el encuestador pregunta y el encuestado responde. Contraria a la entrevista, en la encuesta oral se realizan pocas y breves preguntas porque su duración es bastante corta. Sin embargo, esto permite al encuestador abordar una gran cantidad de personas en poco tiempo.

Es decir, la encuesta oral se caracteriza por que se abordó como muestra de 200 trabajadores para la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02. En el periodo 2019.

a. Validez de los instrumentos.

El instrumento sobre la medición en la tesis Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02. En el periodo 2019., los que fueron sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en tabla de Evaluación de Instrumentos por expertos, el cual tuvo el resultado que se detalla a continuación. Los expertos que participaron en la validación de contenidos fueron los profesores: Dr. Edmundo González Zavaleta y Mg. Enrique Jiménez Pachas, Mg. Denis Christian Ovalle Paulino, con el siguiente resultado:

Tabla 2.

Resultados de la validación Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02.

EXPERTO	Institución	Precisar si hay suficiencia
Dr. Edmundo González Zavaleta	Universidad Privada TELESUP	Si hay suficiencia
Mg. Enrique Jiménez Pachas	Universidad Privada TELESUP	Si hay suficiencia
Mg. Denis C. Ovalle Paulino	Universidad Privada Telesup	Si hay suficiencia

Fuente: Propia

La prueba piloto para la validación en piloto se aplicó a 50 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02.

b. La confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad de la prueba de la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02 que brindan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02; se aplicó los test y luego se analizó la confiabilidad de los ítems, correspondiente a los ítems de prueba, y luego se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: número de preguntas o ítems

S_i^2 : suma de varianzas de cada ítem

S_T^2 : varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Para la prueba piloto se seleccionó 50 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02. con el fin de analizar la confiabilidad de los instrumentos y los resultados obtenidos.

Tabla 3.

Suma de las Validaciones para Gestión de Recursos Humanos

Validez	Coeficiente
Validez de contenido	0,997
Validez de criterio	0,996
Validez de constructo	0.996
Validez	0,996

Fuente: Propia

Los resultados mostrados en tabla anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

Tabla 4.

Suma de las Validaciones del desempeño laboral

Validez	Coeficiente
Validez de contenido	0,998
Validez de criterio	0,997
Validez de constructo	0,997
Validez	0,997

Fuente: Propia

Los resultados mostrados en tabla anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva

4.2.1. Estadística descriptiva de la variable independiente: Gestión de recursos humanos.

4.2.1.1. Dimensión: Administración.

Ítem 1. Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.

Tabla 5.
Resultados de las frecuencias del ítem 1

Parámetro	Fa	%
Siempre	63	31,50%
casi siempre	126	63,00%
a veces	11	5,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

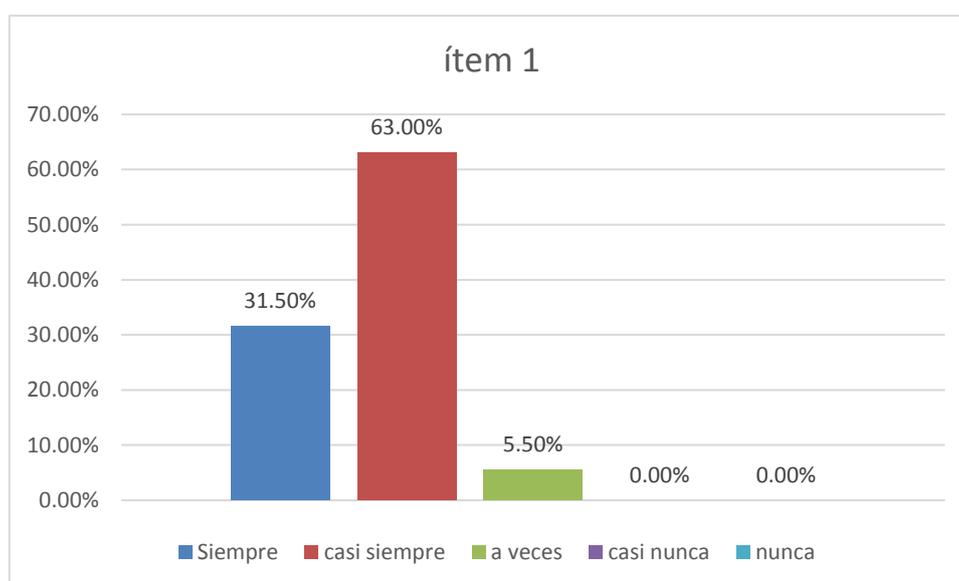


Figura 1. Gráfica de las frecuencias del ítem 1
Fuente: Propia

Tabla 6.
Estadísticos descriptivos del ítem 1

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 1	4,2600	0,0390	0,5513	0,3039	12,94	3690,0000	4,0000	4,0000
Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis			
ítem 1	5,0000	5,0000	1,0000	0,04	-0,40			

Fuente: Propia

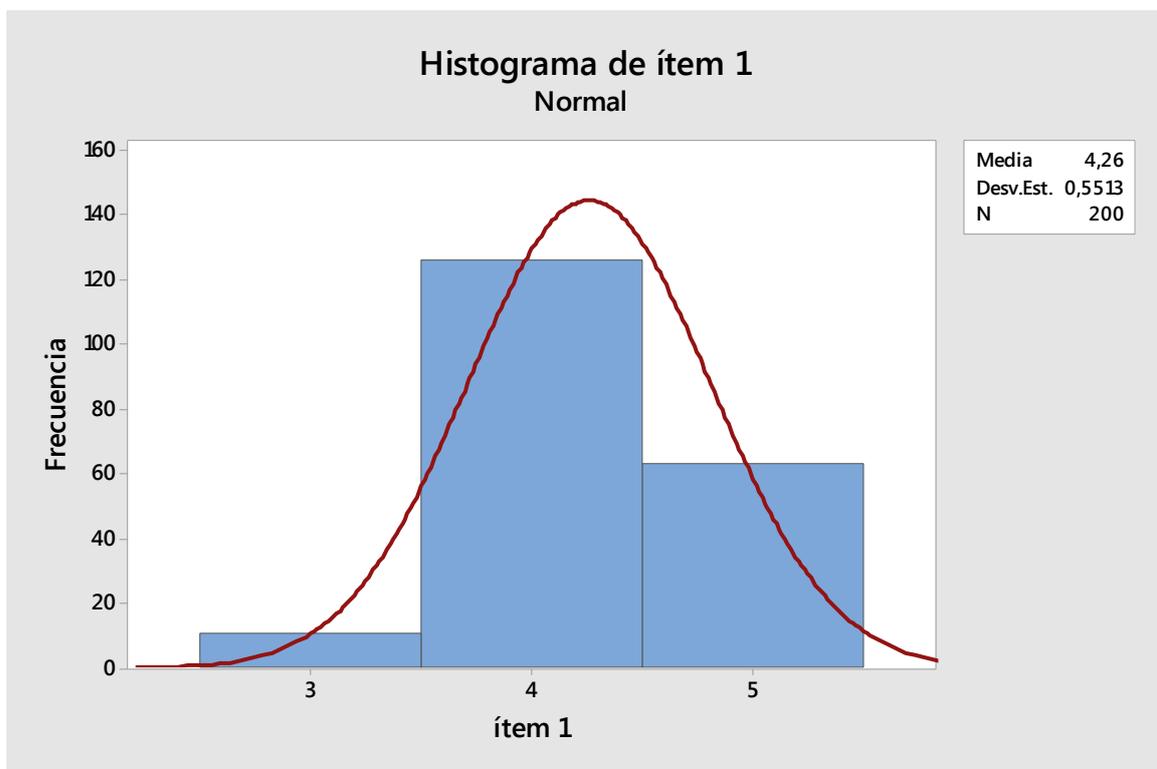


Figura 2. Gráfica de la tendencia del ítem 1

Fuente: Propia

El comportamiento de la variable independiente Gestión de Recursos Humanos y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Camacho & Mera (2019) y Rojas & Vílchez (2018)

Ítem 2. Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.

Tabla 7.
Resultados de las frecuencias del ítem 2

Parámetro	Fa	%
Siempre	66	33,00%
casi siempre	131	65,50%
a veces	3	1,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

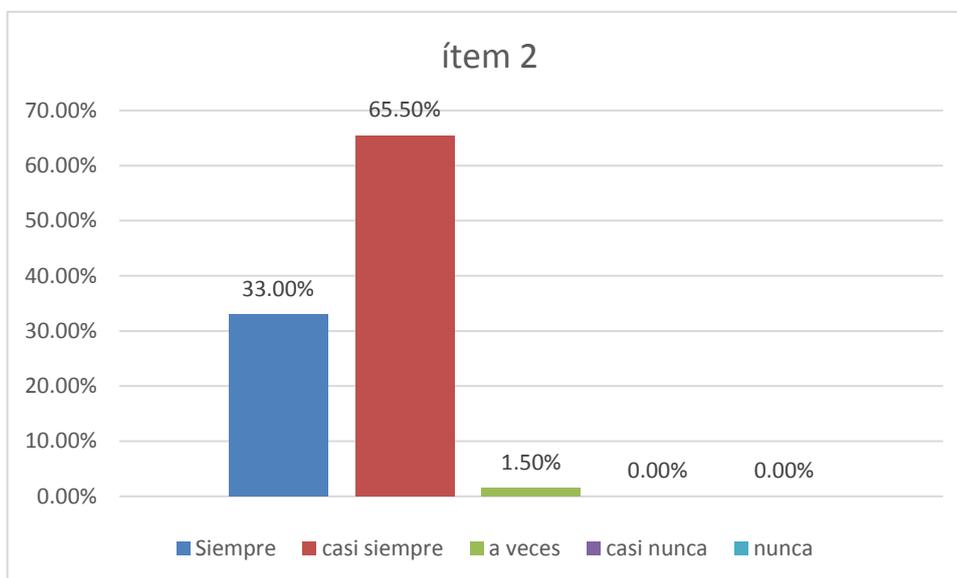


Figura 3. Gráfica de las frecuencias del ítem 2
Fuente: Propia

Tabla 8.
Estadísticos descriptivos del ítem 2

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 2	4,3150	0,0351	0,4970	0,2470	11,52	3773,0000	4,0000	4,0000
Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis			
ítem 2	5,0000	5,0000	1,0000	0,43	-0,94			

Fuente: propia

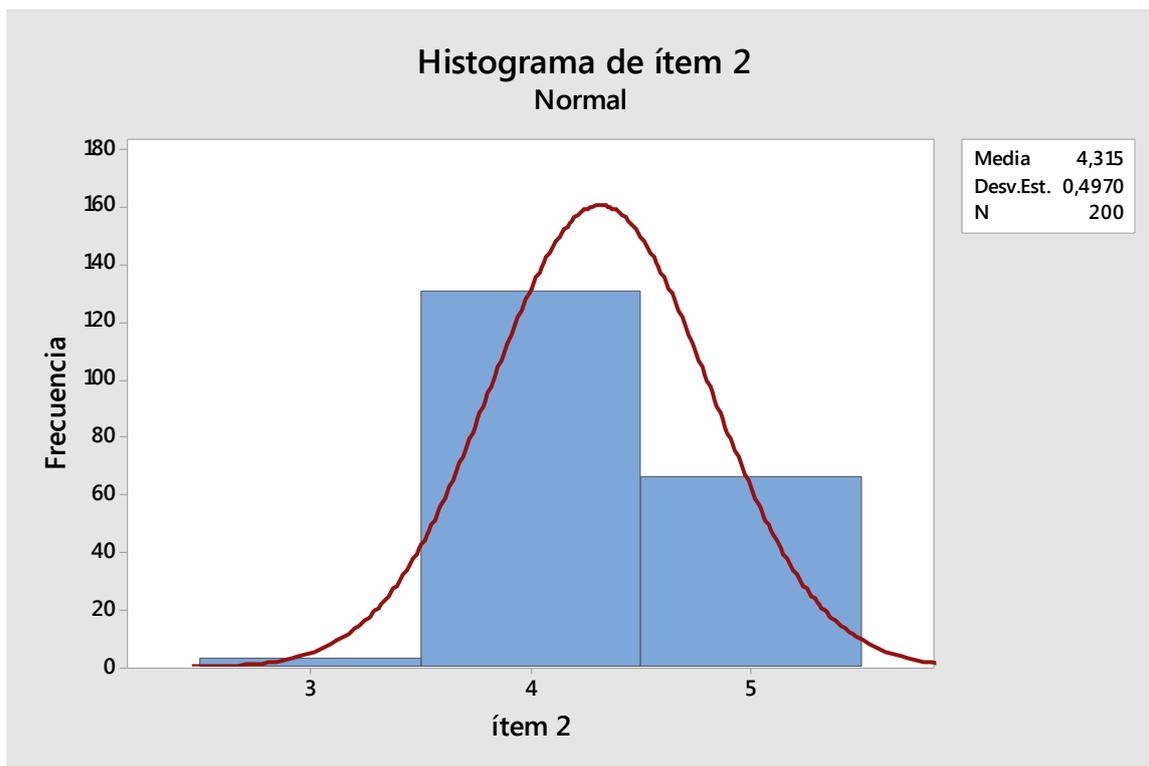


Figura 4. Gráfica de la tendencia del ítem 2
Fuente: Propia

El comportamiento de la variable independiente Gestión de Recursos Humanos y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Ataypoma & Inga (2018), Bustamante (2017), Camacho & Mera (2019) y Rojas & Vílchez (2018).

Ítem 3. Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.

Tabla 9.
Resultados de las frecuencias del ítem 3

Parámetro	Fa	%
Siempre	82	41,21%
casi siempre	57	28,64%
a veces	60	30,15%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	199	100,00%

Fuente: propia

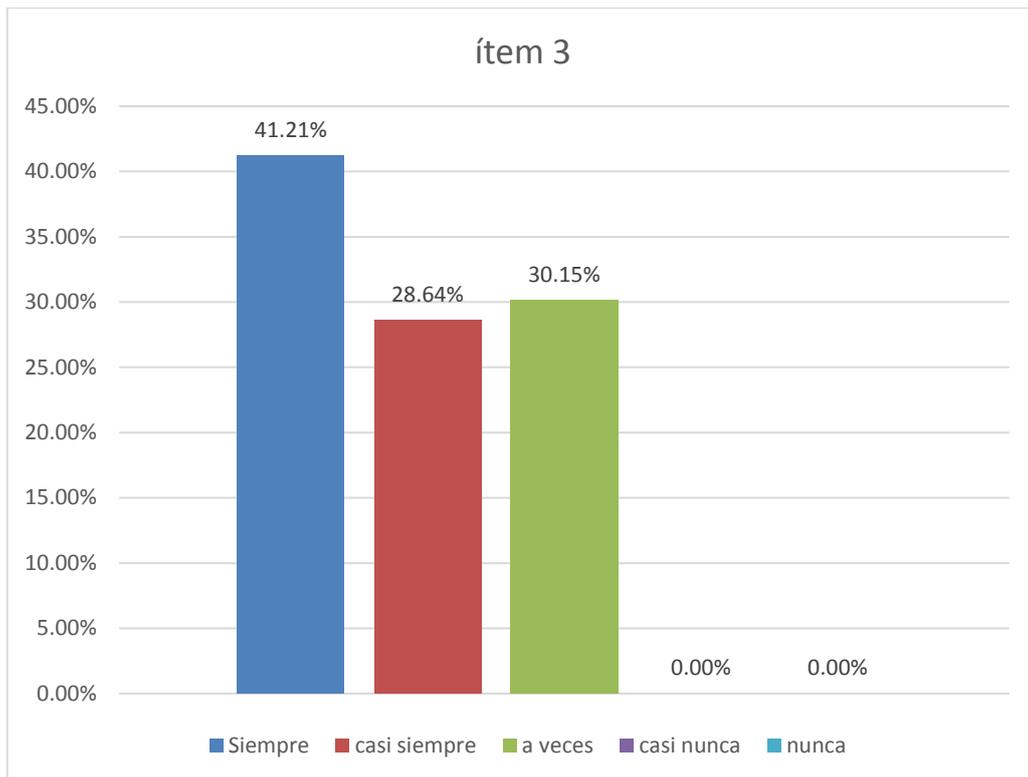


Figura 5. Gráfica de las frecuencias del ítem 3
Fuente: Propia

Tabla 10.
Estadísticos descriptivos del ítem 3

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 3	4,1106	0,0595	0,8396	0,7049	20,42	3502,0000	3,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 3	5,0000	5,0000	2,0000	-0,21	-1,55

Fuente: Propia

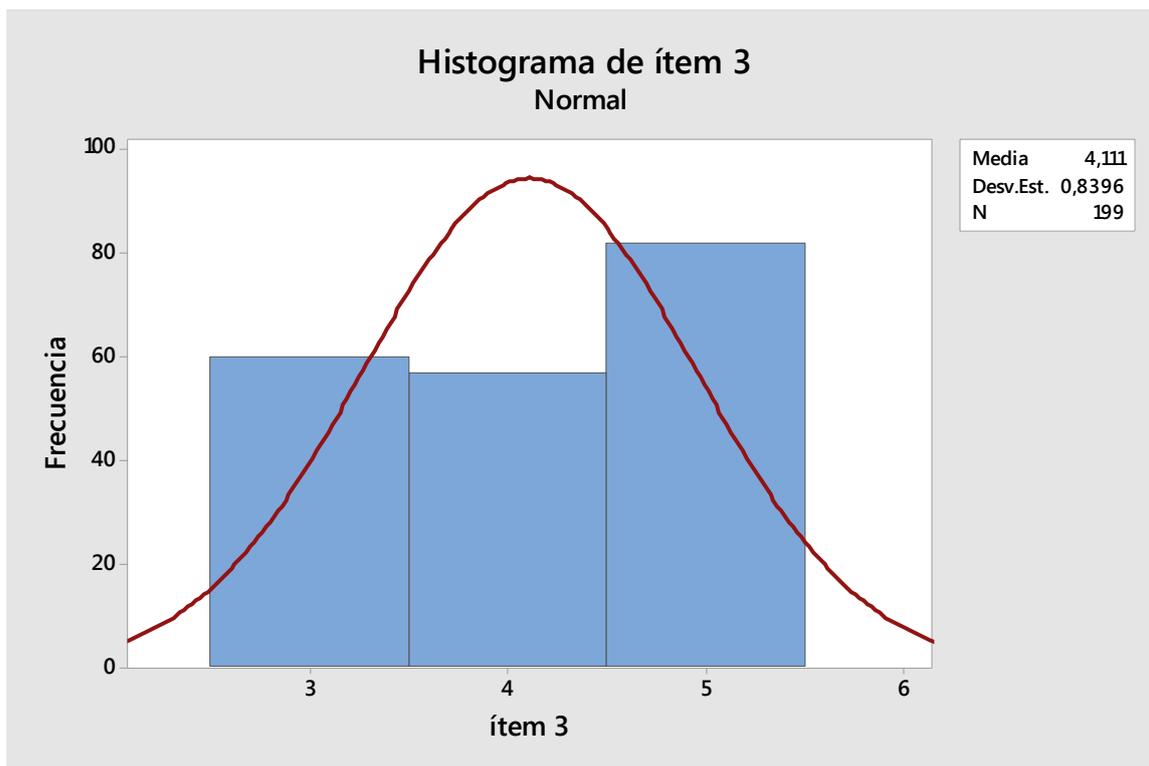


Figura 6. Gráfica de la tendencia del ítem 3
Fuente: Propia

El comportamiento de la variable independiente Gestión de Recursos Humanos y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Ataypoma & Inga (2018), y Rojas & Vílchez (2018).

Ítem 4. Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.

Tabla 11.
Resultados de las frecuencias del ítem 4

Parámetro	Fa	%
Siempre	50	25,00%
casi siempre	105	52,50%
a veces	45	22,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

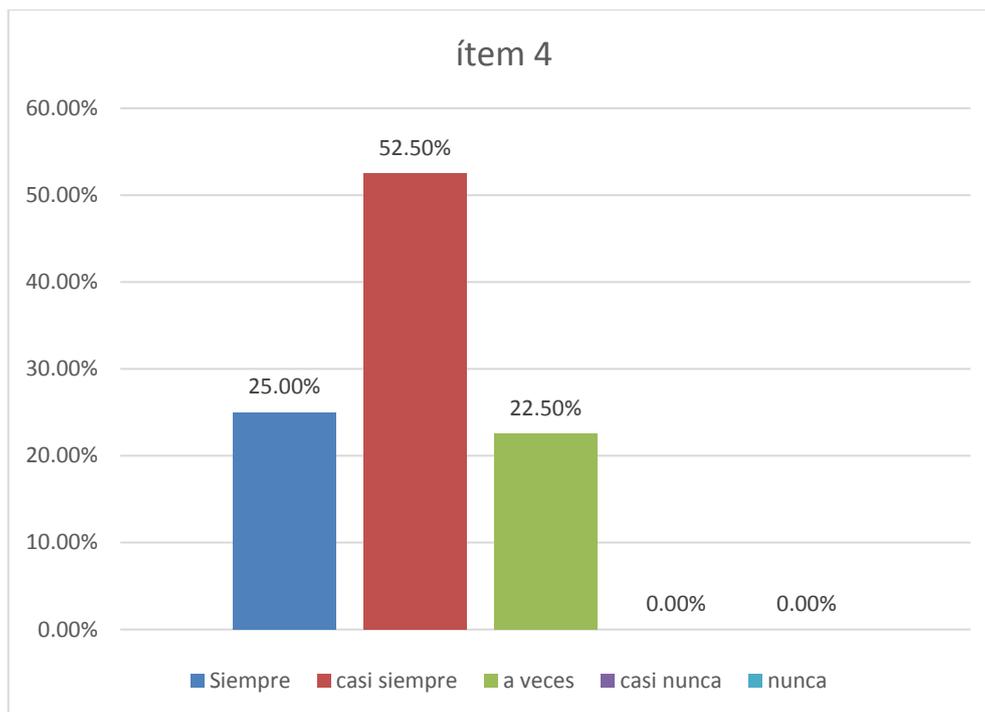


Figura 7. Gráfica de las frecuencias del ítem 4
Fuente: Propia

Tabla 12.
Estadísticos descriptivos del ítem 4

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 4	4,0250	0,0488	0,6905	0,4768	17,15	3335,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 4	4,7500	5,0000	0,7500	-0,03	-0,88

Fuente: propia

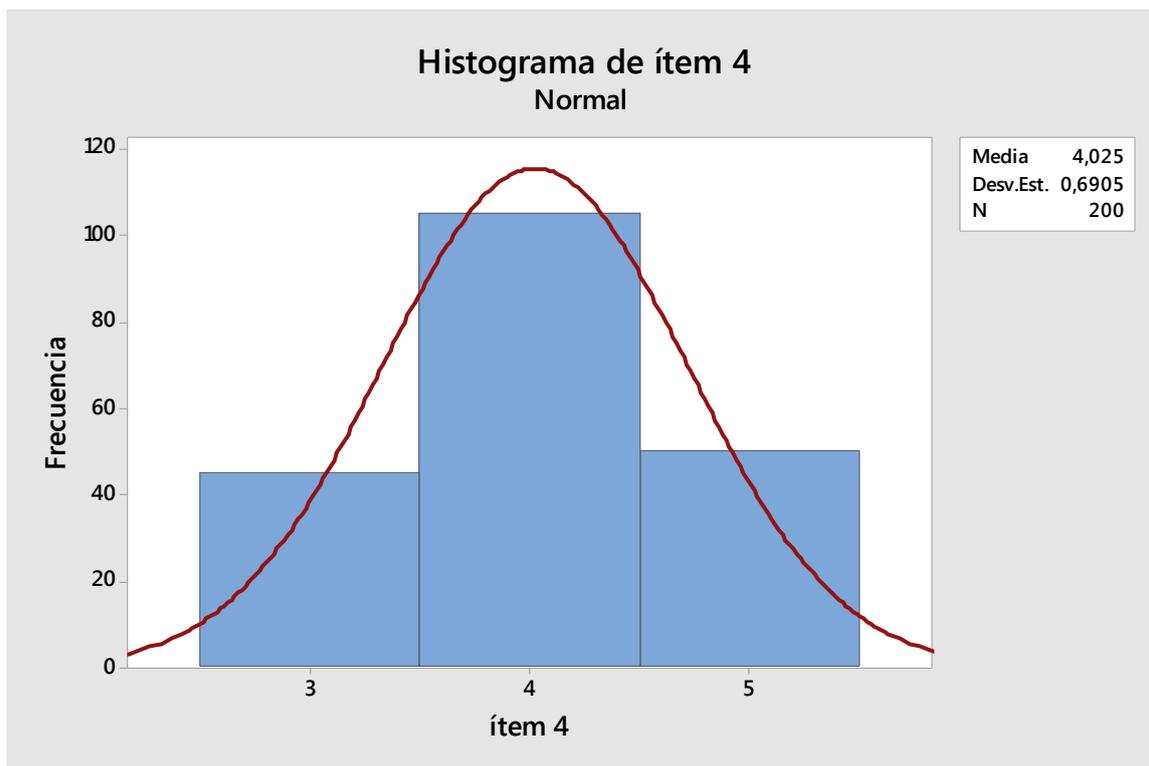


Figura 8. Gráfica de la tendencia del ítem 4
Fuente: Propia

El comportamiento de la variable independiente Gestión de Recursos Humanos y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Ataypoma & Inga (2018), Bustamante (2017), Camacho & Mera (2019) y Rojas & Vílchez (2018).

Ítem 5. Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.

Tabla 13.

Resultados de las frecuencias del ítem 5

Parámetro	Fa	%
Siempre	69	34,85%
casi siempre	127	64,14%
a veces	2	1,01%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	198	100,00%

Fuente: Propia

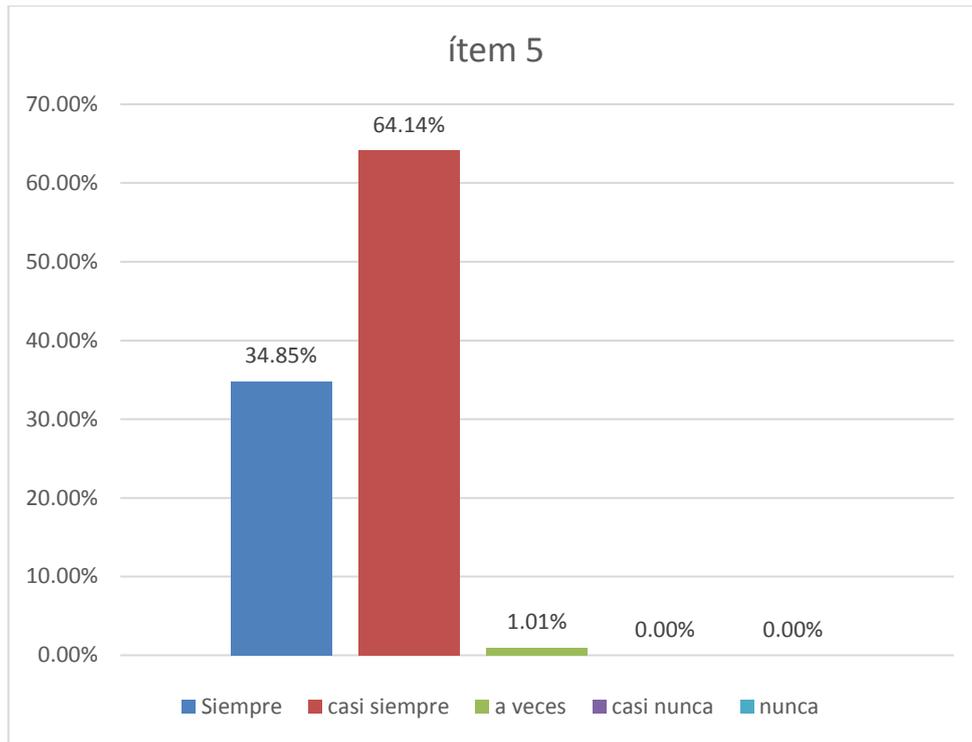


Figura 9. Gráfica de las frecuencias del ítem 5
Fuente: Propia

Tabla 14.
Estadísticos descriptivos del ítem 5

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 5	4,2950	0,0464	0,6558	0,4301	15,27	3775,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 5	5,0000	5,0000	1,0000	-2,55	16,67

Fuente: Propia

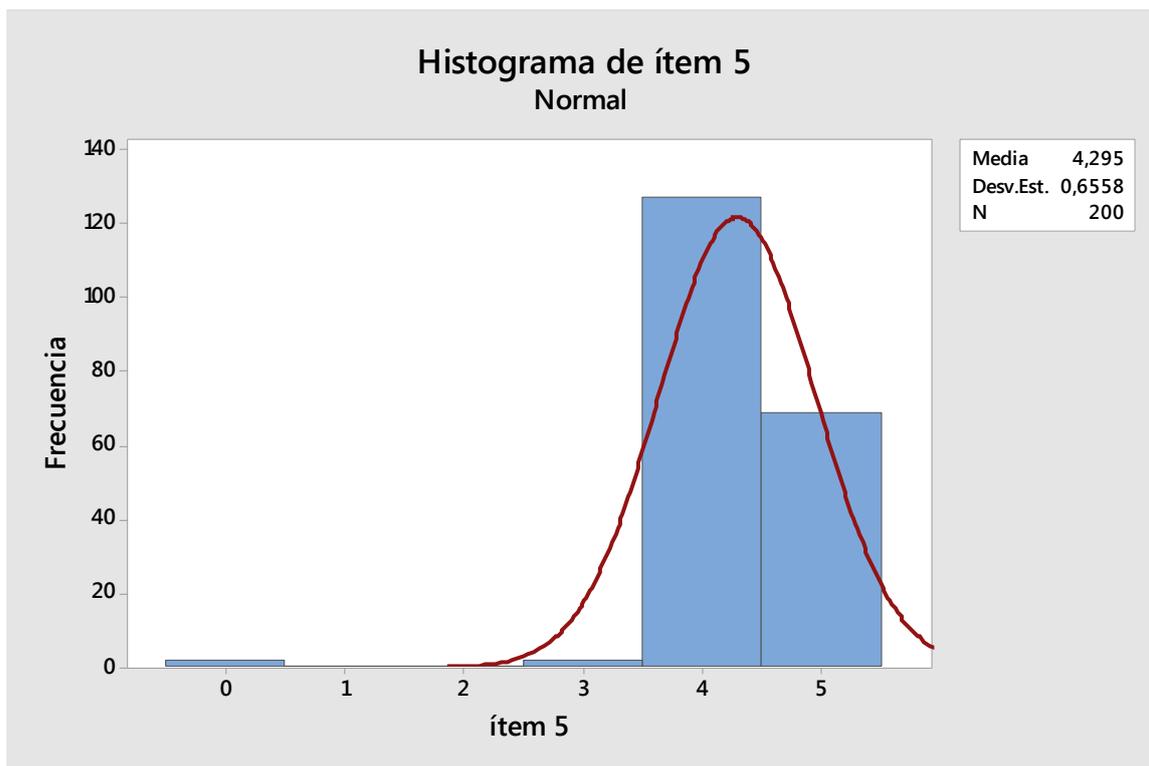


Figura 10. Gráfica de la tendencia del ítem 5
Fuente: Propia

El comportamiento de la variable independiente Gestión de Recursos Humanos y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Ataypoma & Inga (2018), Bustamante (2017), Camacho & Mera (2019) y Rojas & Vílchez (2018).

4.2.1.2. Dimensión: Gestión.

Ítem 6. El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.

Tabla 15.
Resultados de las frecuencias del ítem 6

Parámetro	Fa	%
Siempre	75	37,50%
casi siempre	108	54,00%
a veces	17	8,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

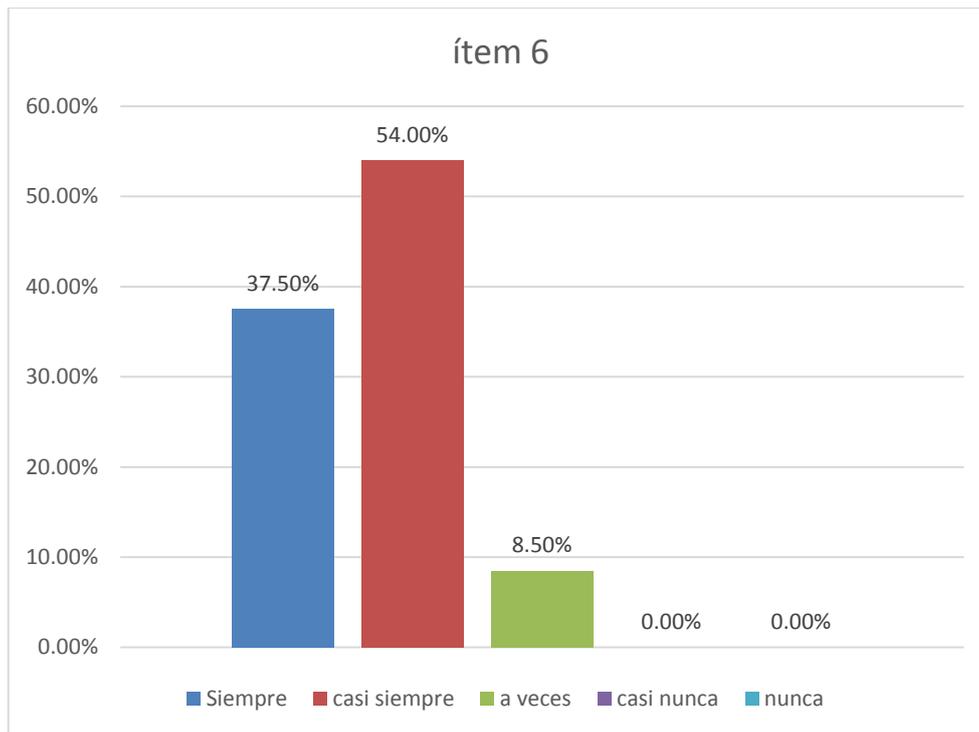


Figura 11. Gráfica de las frecuencias del ítem 6
Fuente: Propia

Tabla 16.
Estadísticos descriptivos del ítem 6

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 6	4,2900	0,0435	0,6146	0,3778	14,33	3756,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 6	5,0000	5,0000	1,0000	-0,27	-0,62

Fuente: Propia

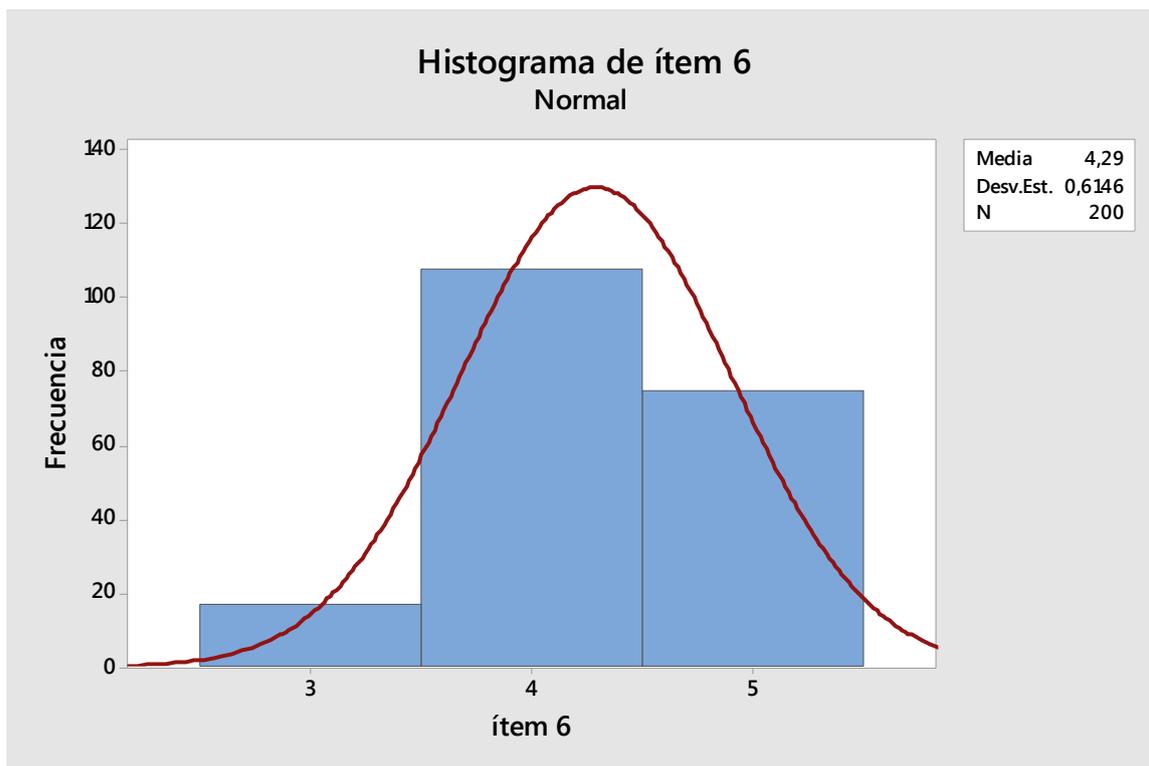


Figura 12. Gráfica de la tendencia del ítem 6
Fuente: Propia

Camacho & Mera (2019), Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018) y Lara (2018), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 7. El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.

Tabla 17.
Resultados de las frecuencias del ítem 7

Parámetro	Fa	%
Siempre	98	49,00%
casi siempre	97	48,50%
a veces	5	2,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

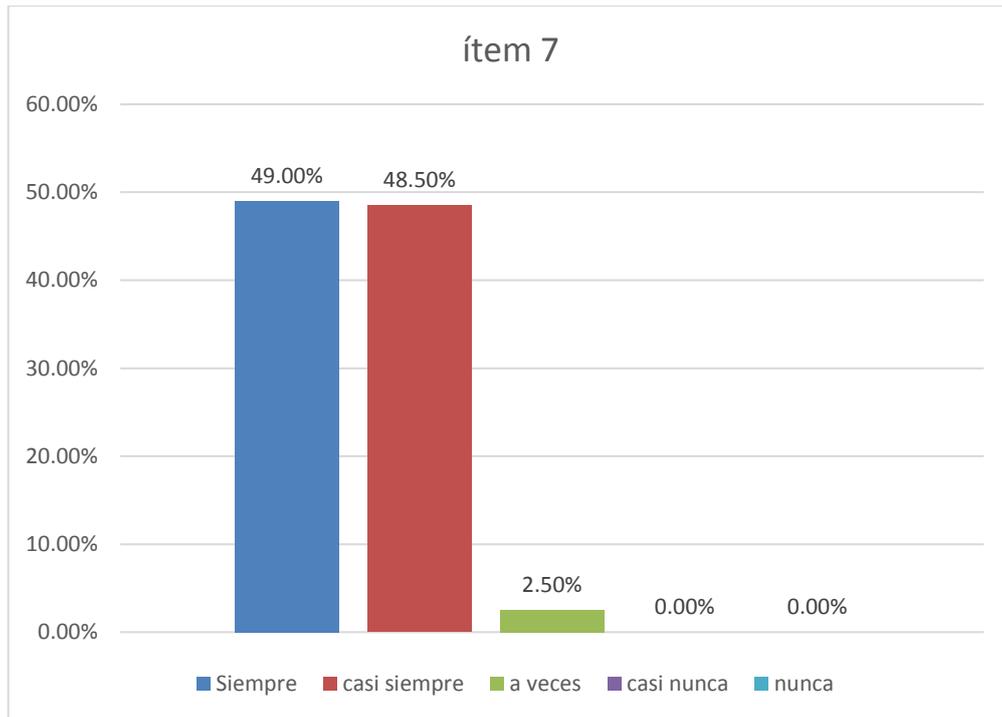


Figura 13. Gráfica de las frecuencias del ítem 7
Fuente: Propia

Tabla 18.
Estadísticos descriptivos del ítem 7

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 7	4,4650	0,0387	0,5480	0,3003	12,27	4047,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 7	5,0000	5,0000	1,0000	-0,32	-1,00

Fuente: Propia

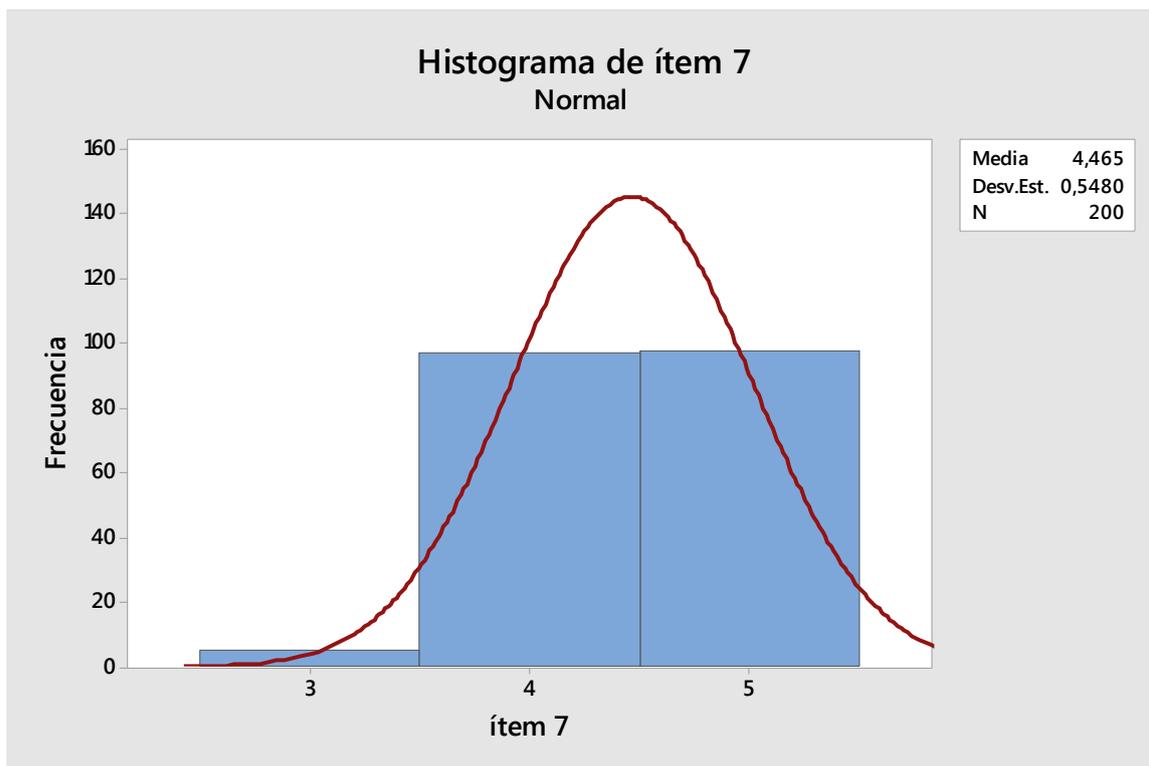


Figura 14. Gráfica de la tendencia del ítem 7
Fuente: Propia

Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018) y Lara (2018), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 8. Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la institución

Tabla 19.
Resultados de las frecuencias del ítem 8

Parámetro	Fa	%
Siempre	114	57,00%
casi siempre	83	41,50%
a veces	3	1,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

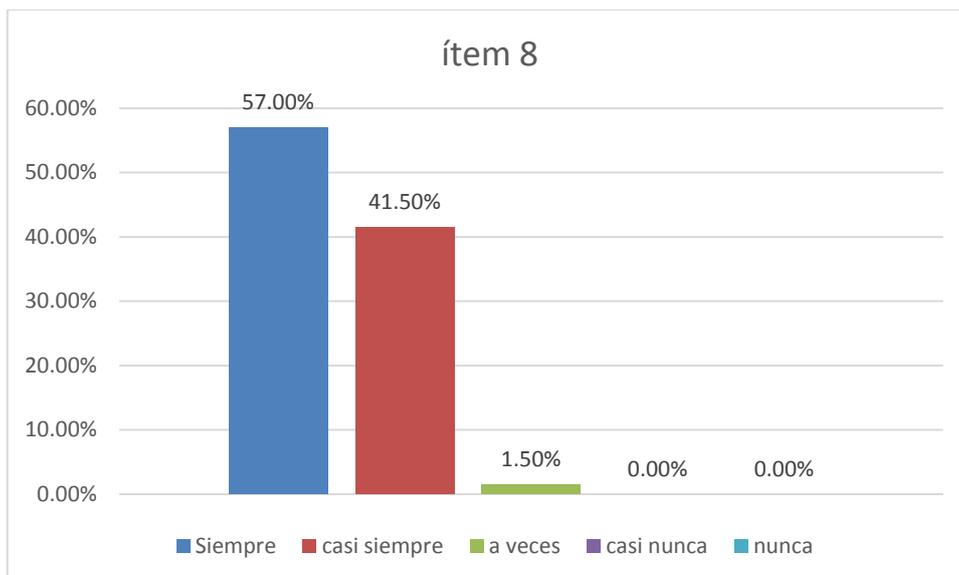


Figura 15. Gráfica de las frecuencias del ítem 8
Fuente: Propia

Tabla 20.
Estadísticos descriptivos del ítem 8

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 8	4,5550	0,0373	0,5276	0,2784	11,58	4205,0000	4,0000	5,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 8	5,0000	5,0000	1,0000	-0,53	-1,05

Fuente: Propia

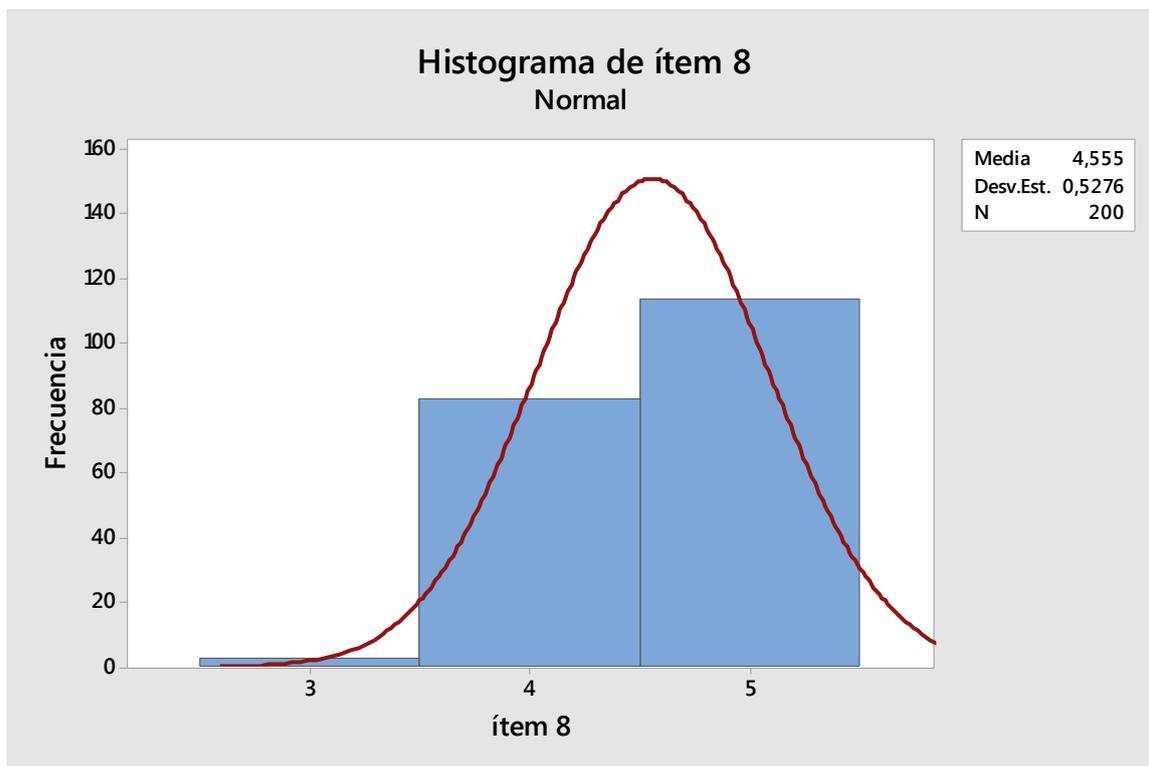


Figura 16. Gráfica de la tendencia del ítem 8
Fuente: Propia

Camacho & Mera (2019), Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018) y Lara (2018), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 9. Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos

Tabla 21.
Resultados de las frecuencias del ítem 9

Parámetro	Fa	%
Siempre	8	4,00%
casi siempre	33	16,50%
a veces	153	76,50%
casi nunca	6	3,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

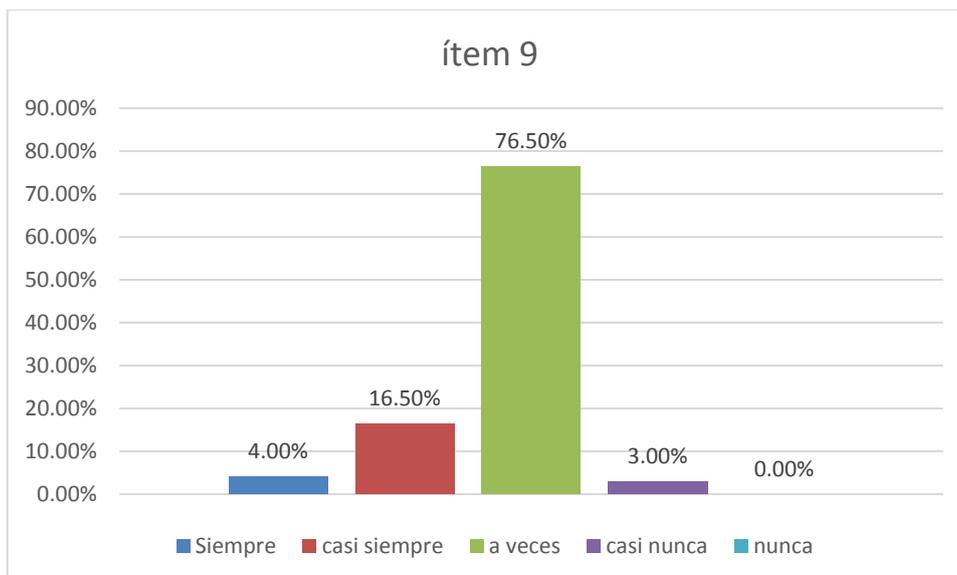


Figura 17. Gráfica de las frecuencias del ítem 9
Fuente: Propia

Tabla 22.
Estadísticos descriptivos del ítem 9

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 9	3,2150	0,0394	0,5571	0,3103	17,33	2129,0000	3,0000	3,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 9	3,0000	5,0000	0,0000	1,44	2,72

Fuente: Propia

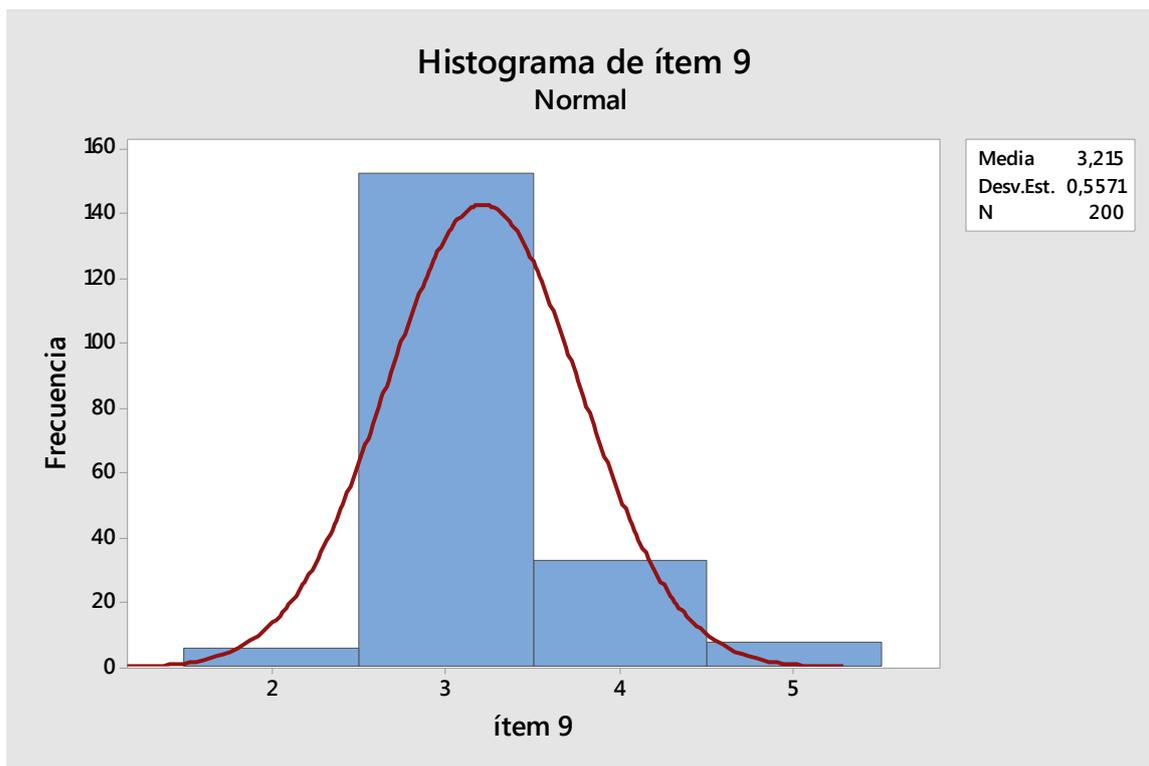


Figura 18. Gráfica de la tendencia del ítem 9
Fuente: Propia

Camacho & Mera (2019), Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018) y Lara (2018), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 10. El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.

Tabla 23.
Resultados de las frecuencias del ítem 10

Parámetro	Fa	%
Siempre	23	11,50%
casi siempre	147	73,50%
a veces	30	15,00%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

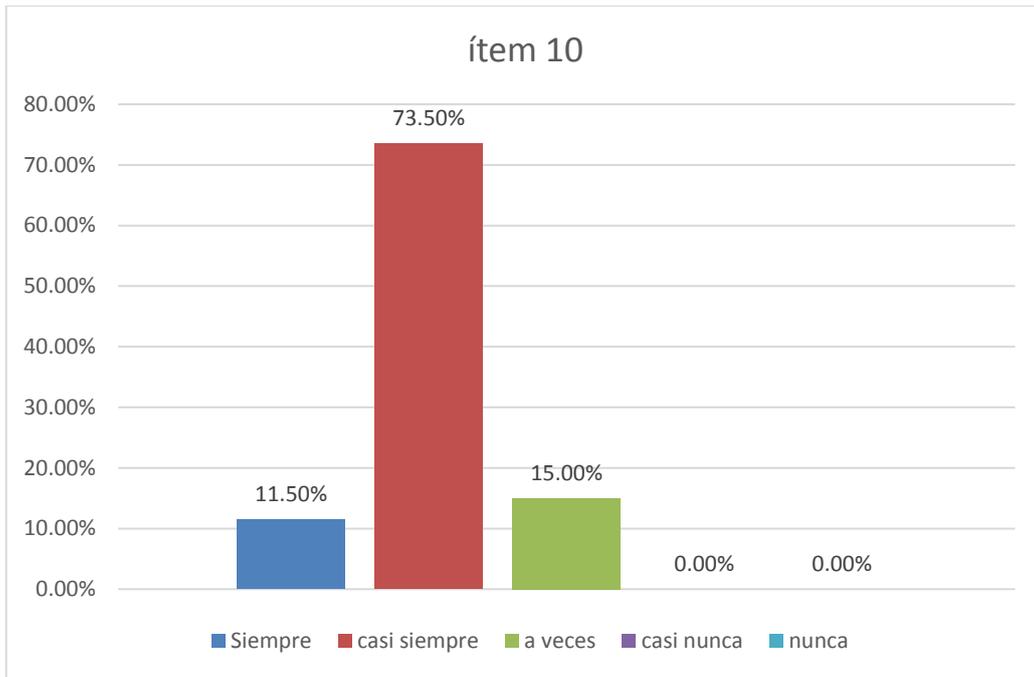


Figura 19. Gráfica de las frecuencias del ítem 10
Fuente: Propia

Tabla 24.
Estadísticos descriptivos del ítem 10

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 10	3,9650	0,0364	0,5149	0,2651	12,99	3197,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 10	4,0000	5,0000	0,0000	-0,05	0,82

Fuente: Propia

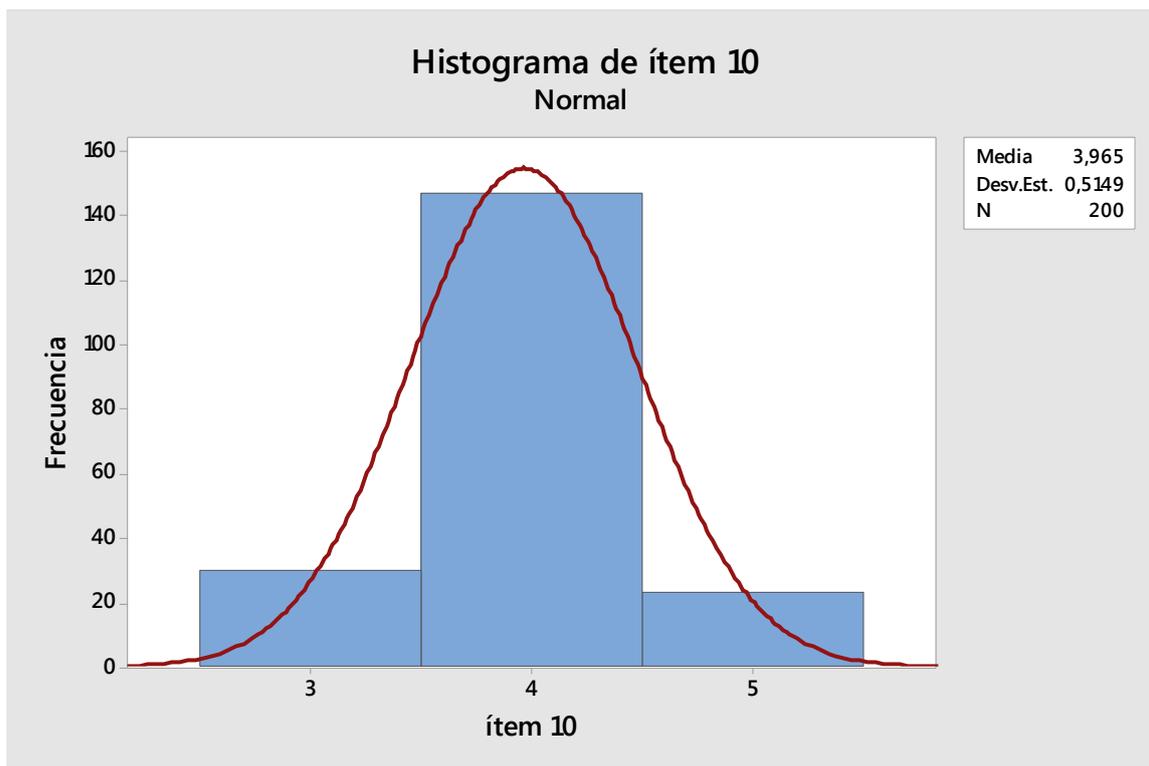


Figura 20. Gráfica de la tendencia del ítem 10
Fuente: Propia

Camacho & Mera (2019), Cevallos (2013), y Lara (2018), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

4.2.1.3. Dimensión: Desarrollo.

Ítem 11. Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados

Tabla 25.
Resultados de las frecuencias del ítem 11

Parámetro	Fa	%
Siempre	10	5,00%
casi siempre	148	74,00%
a veces	42	21,00%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

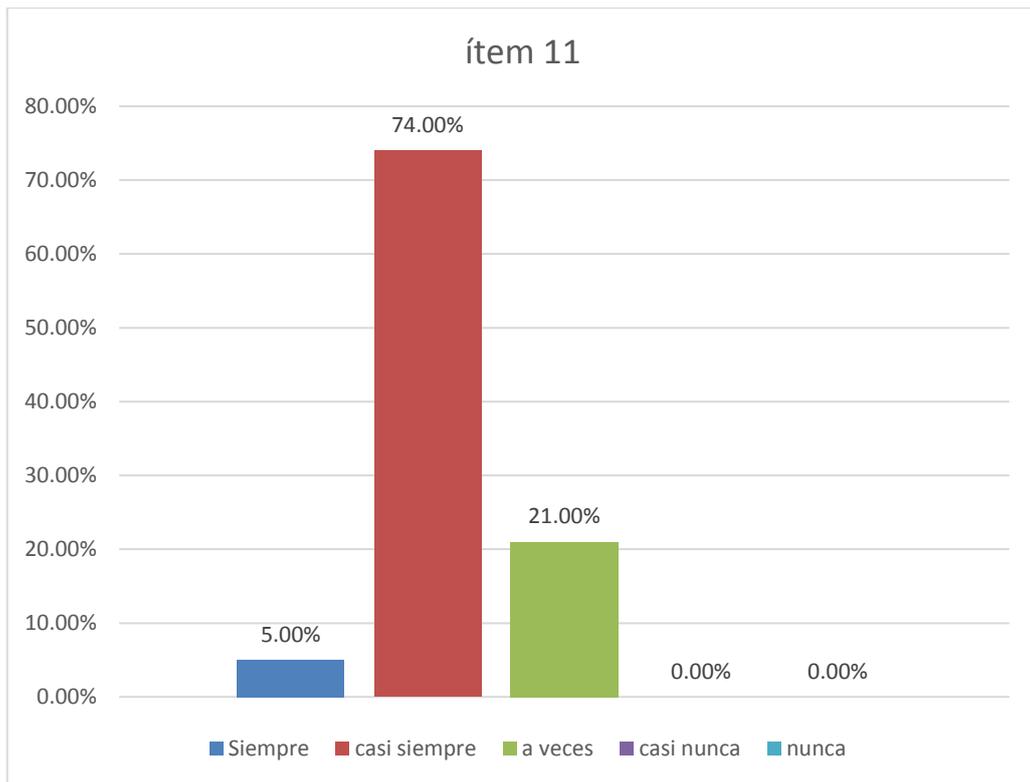


Figura 21. Gráfica de las frecuencias del ítem 11
Fuente: Propia

Tabla 26.
Estadísticos descriptivos del ítem 11

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 11	3,8400	0,0343	0,4854	0,2356	12,64	2996,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 11	4,0000	5,0000	0,0000	-0,39	0,60

Fuente: Propia

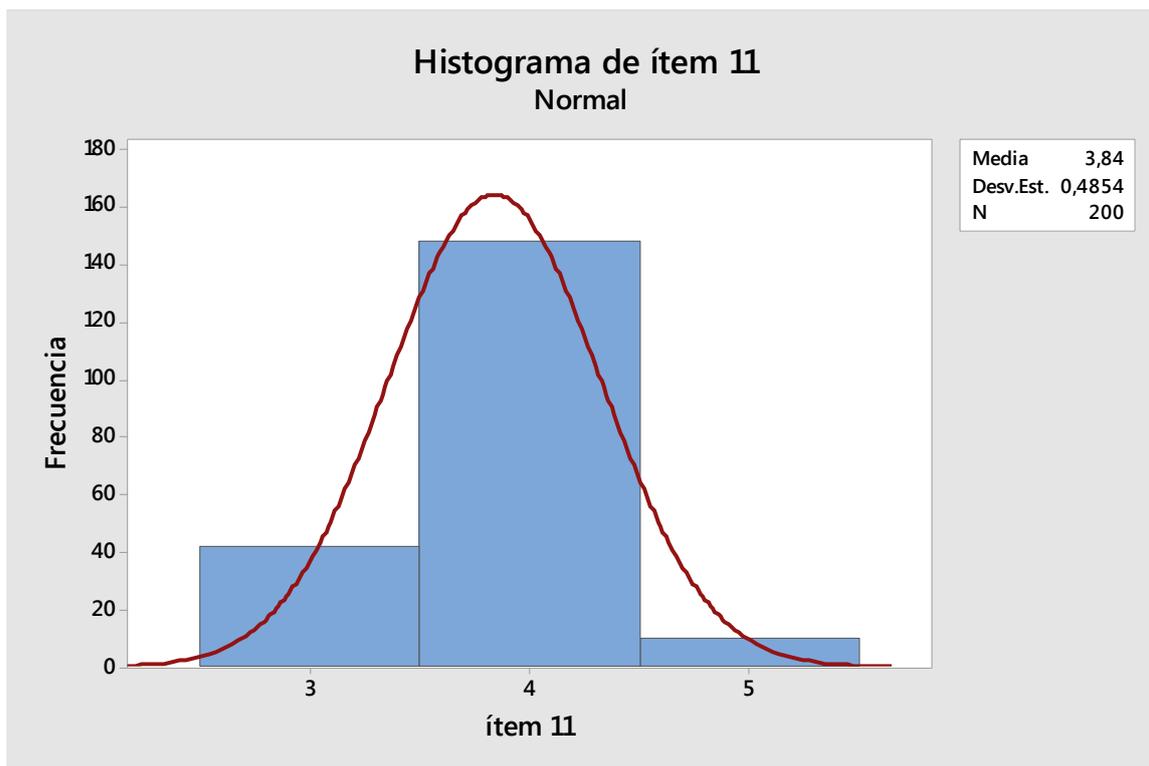


Figura 22. Gráfica de la tendencia del ítem 11
Fuente: Propia

Camacho & Mera (2019), Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018) y Lara (2018), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 12. Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la institución.

Tabla 27.
Resultados de las frecuencias del ítem 12

Parámetro	Fa	%
Siempre	113	56,50%
casi siempre	84	42,00%
a veces	3	1,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

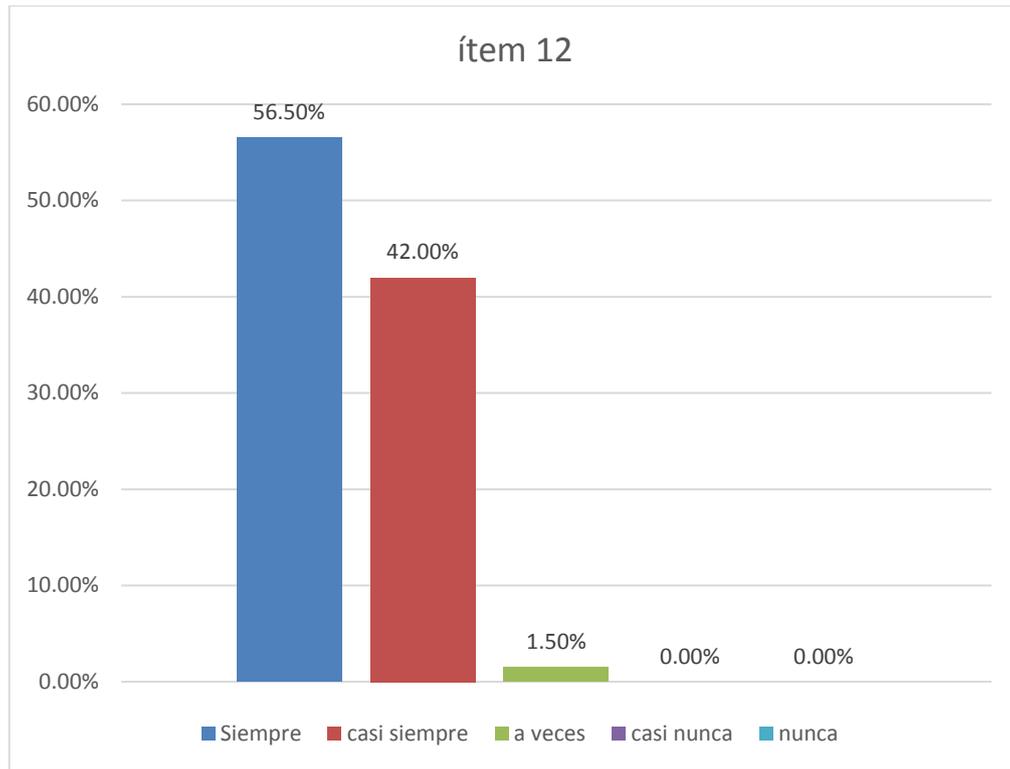


Figura 23. Gráfica de las frecuencias del ítem 12
Fuente: Propia

Tabla 28.
Estadísticos descriptivos del ítem 12

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 12	4,5500	0,0373	0,5281	0,2789	11,61	4196,0000	4,0000	5,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 12	5,0000	5,0000	1,0000	-0,51	-1,07

Fuente: Propia

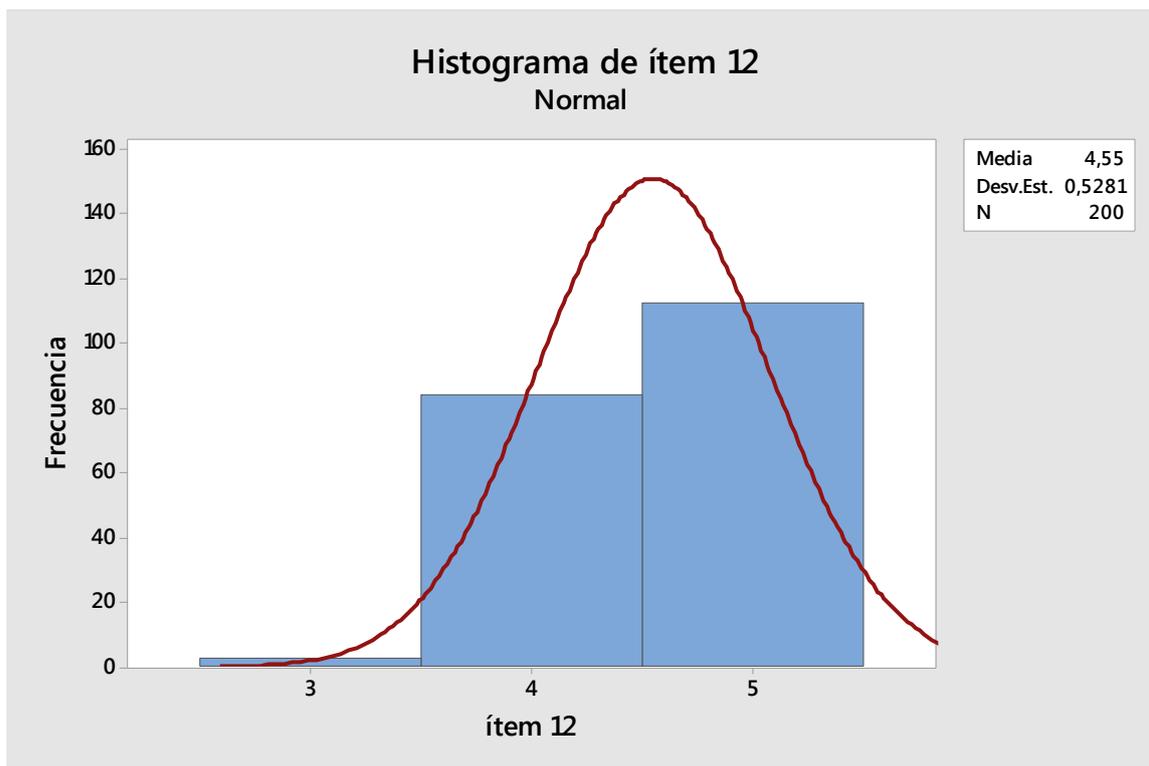


Figura 24. Gráfica de la tendencia del ítem 12
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Alarcón (2015).

Ítem 13. Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción

Tabla 29.
Resultados de las frecuencias del ítem 13

Parámetro	Fa	%
Siempre	112	56,00%
casi siempre	83	41,50%
a veces	5	2,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

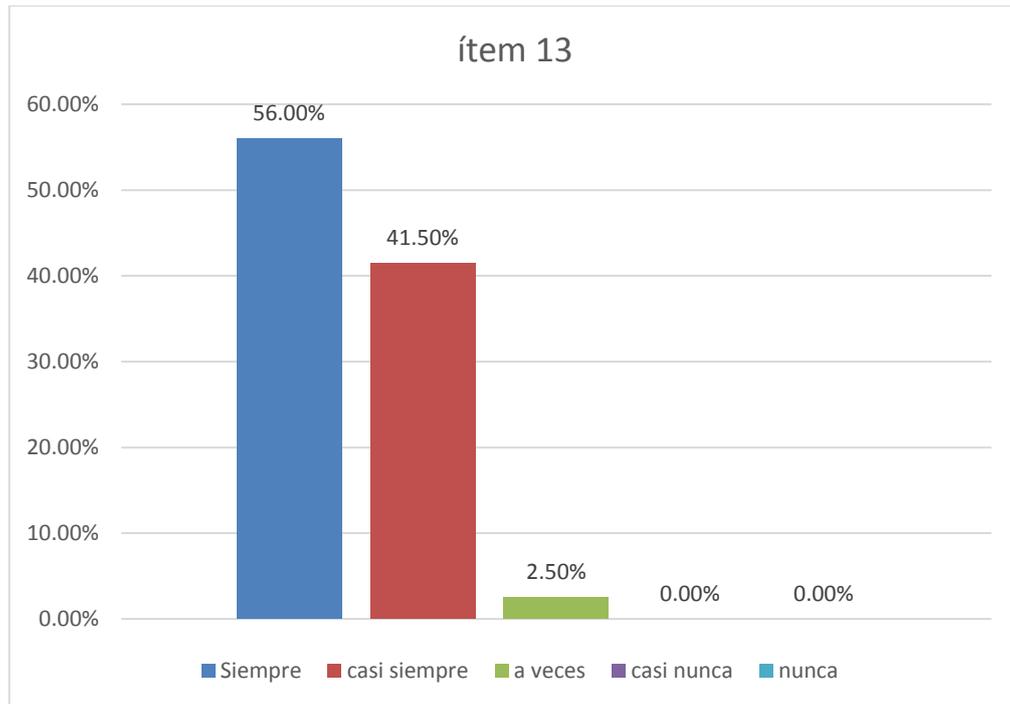


Figura 25. Gráfica de las frecuencias del ítem 13
Fuente: Propia

Tabla 30.
Estadísticos descriptivos del ítem 13

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 13	4,5350	0,0387	0,5480	0,3003	12,08	4173,0000	4,0000	5,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 13	5,0000	5,0000	1,0000	-0,60	-0,76

Fuente: Propia

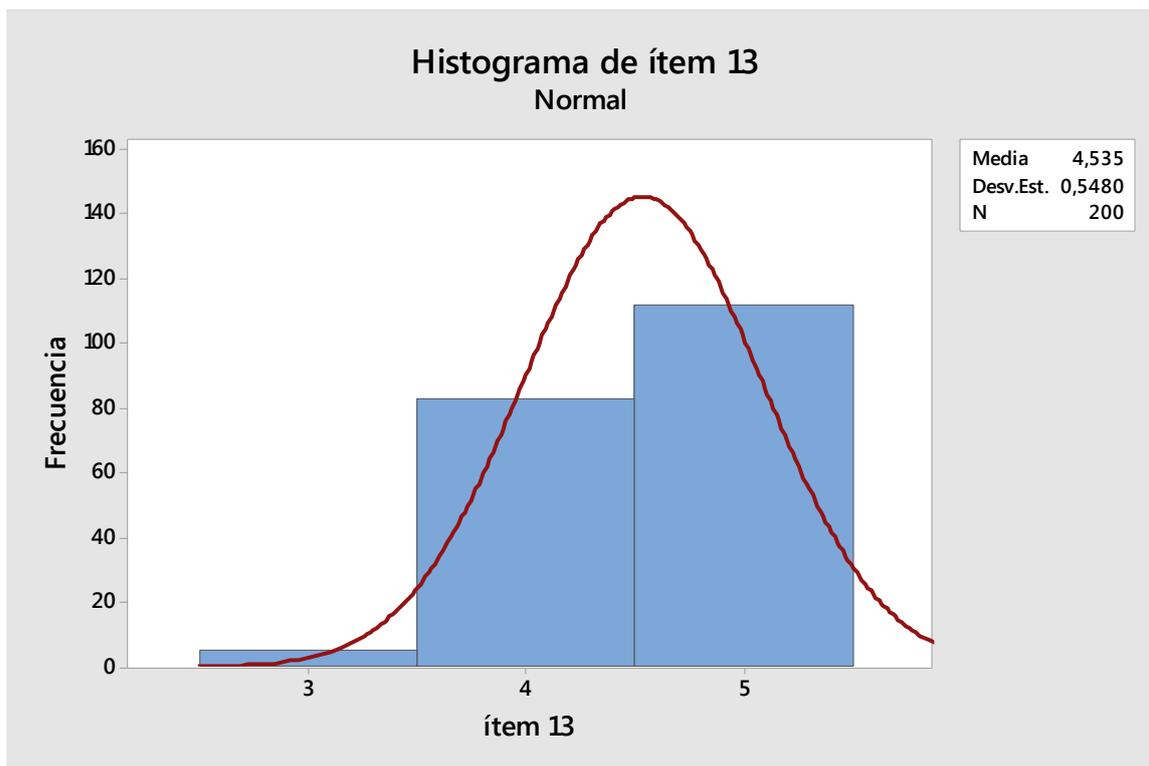


Figura 26. Gráfica de la tendencia del ítem 13
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Alarcón (2015).

Ítem 14. Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño

Tabla 31.
Resultados de las frecuencias del ítem 14

Parámetro	Fa	%
Siempre	140	70,00%
casi siempre	58	29,00%
a veces	2	1,00%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

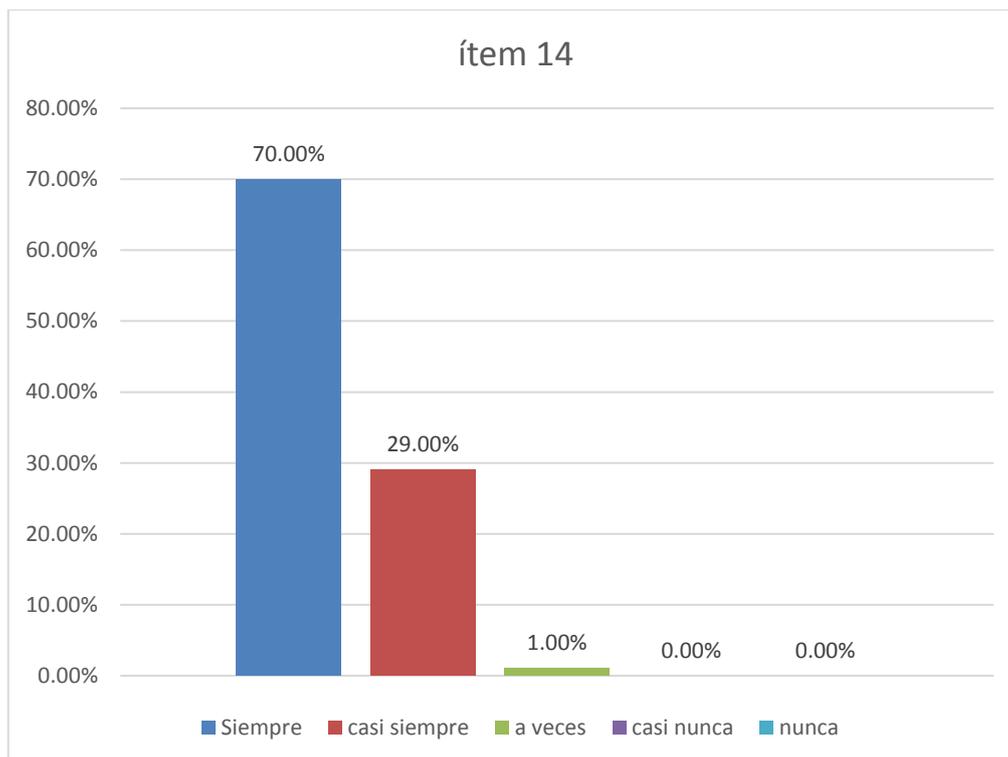


Figura 27. Gráfica de las frecuencias del ítem 14
Fuente: Propia

Tabla 32.
Estadísticos descriptivos del ítem 14

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 14	4,6900	0,0343	0,4848	0,2351	10,34	4446,0000	4,0000	5,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 14	5,0000	5,0000	1,0000	-1,09	-0,16

Fuente: Propia

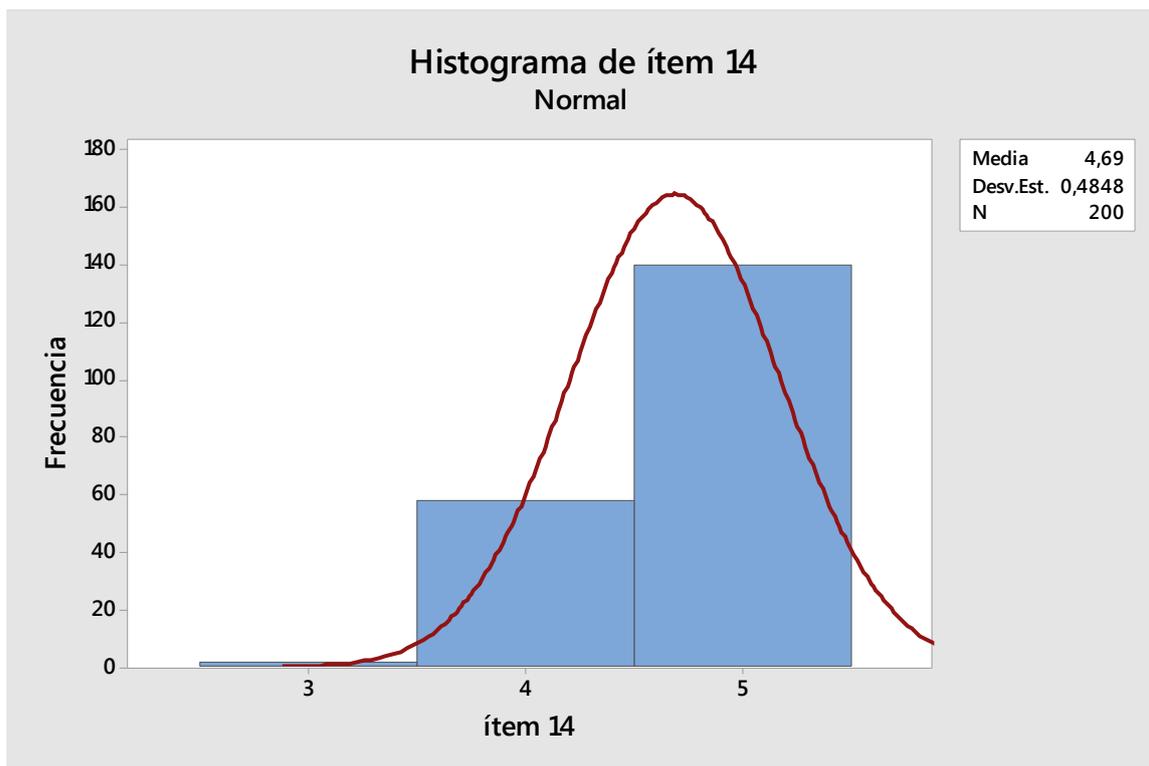


Figura 28. Gráfica de la tendencia del ítem 14
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Alarcón (2015).

4.2.1.4. Dimensión: Estrategias de recursos humanos.

Ítem 15. Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.

Tabla 33.
Resultados de las frecuencias del ítem 15

Parámetro	Fa	%
Siempre	104	52,00%
casi siempre	88	44,00%
a veces	6	3,00%
casi nunca	2	1,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

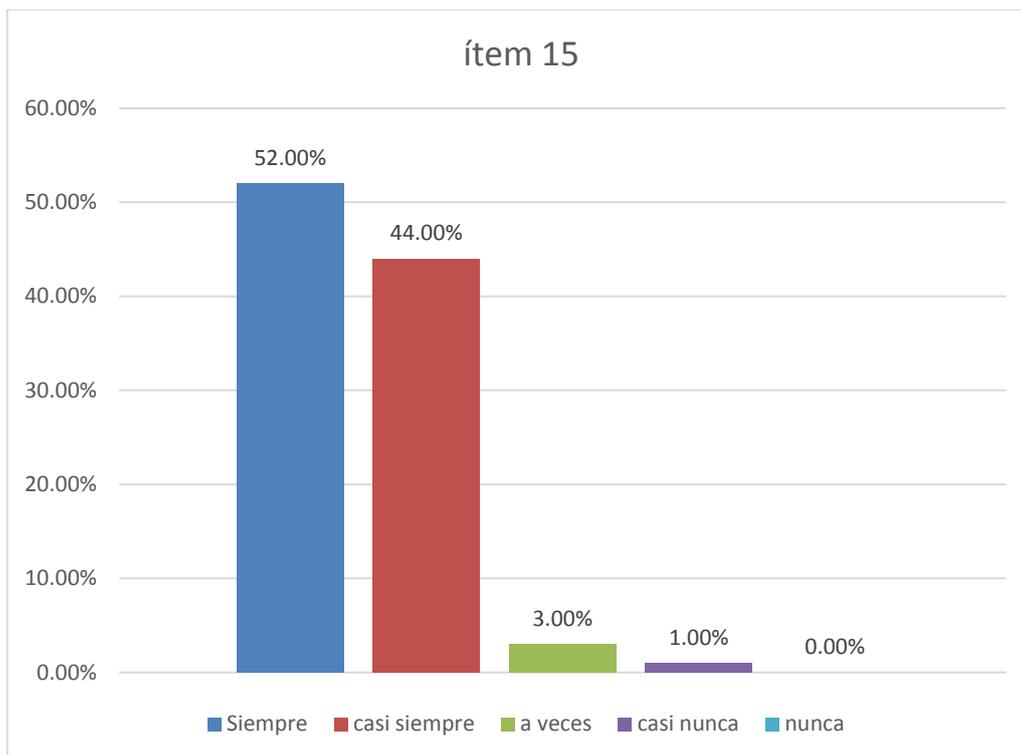


Figura 29. Gráfica de las frecuencias del ítem 15
Fuente: Propia

Tabla 34.
Estadísticos descriptivos del ítem 15

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 15	4,4700	0,0431	0,6091	0,3710	13,63	4070,0000	4,0000	5,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 15	5,0000	5,0000	1,0000	-0,96	1,28

Fuente: Propia

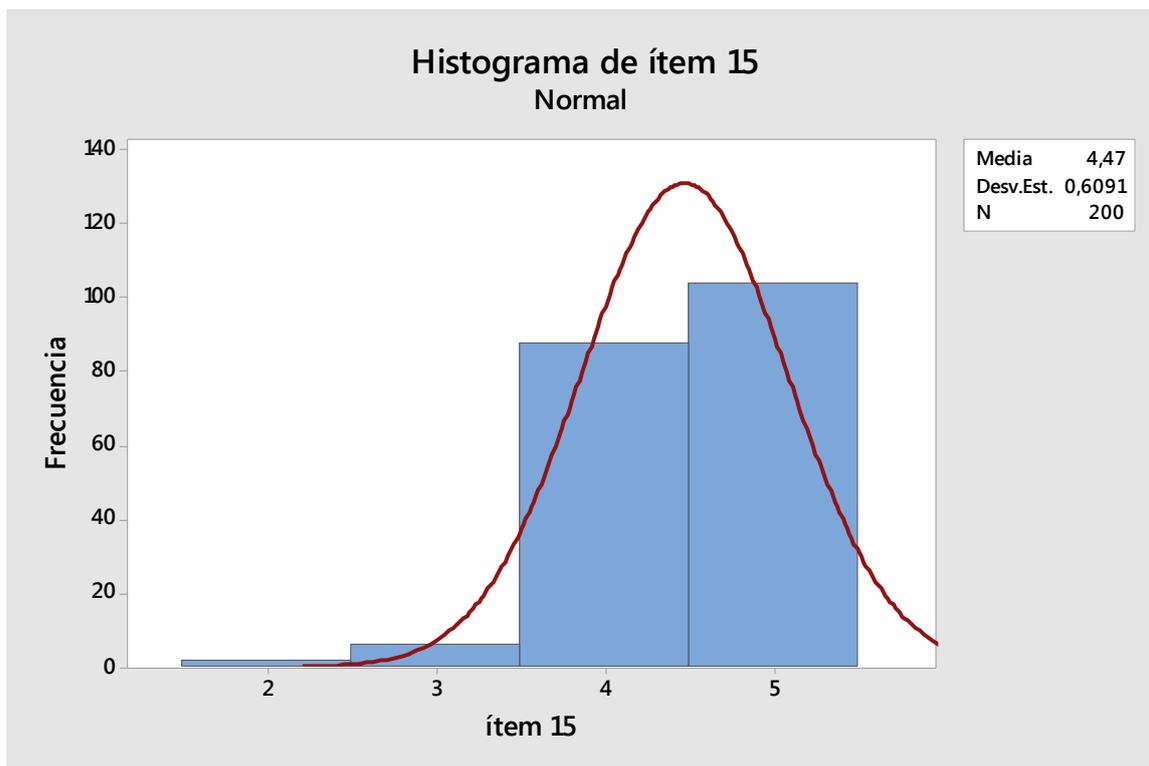


Figura 30. Gráfica de la tendencia del ítem 15
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Alarcón (2015).

Ítem 16. El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.

Tabla 35.
Resultados de las frecuencias del ítem 16

Parámetro	Fa	%
Siempre	1	0,51%
casi siempre	52	26,26%
a veces	59	29,80%
casi nunca	86	43,43%
nunca	0	0,00%
TOTAL	198	100,00%

Fuente: Propia

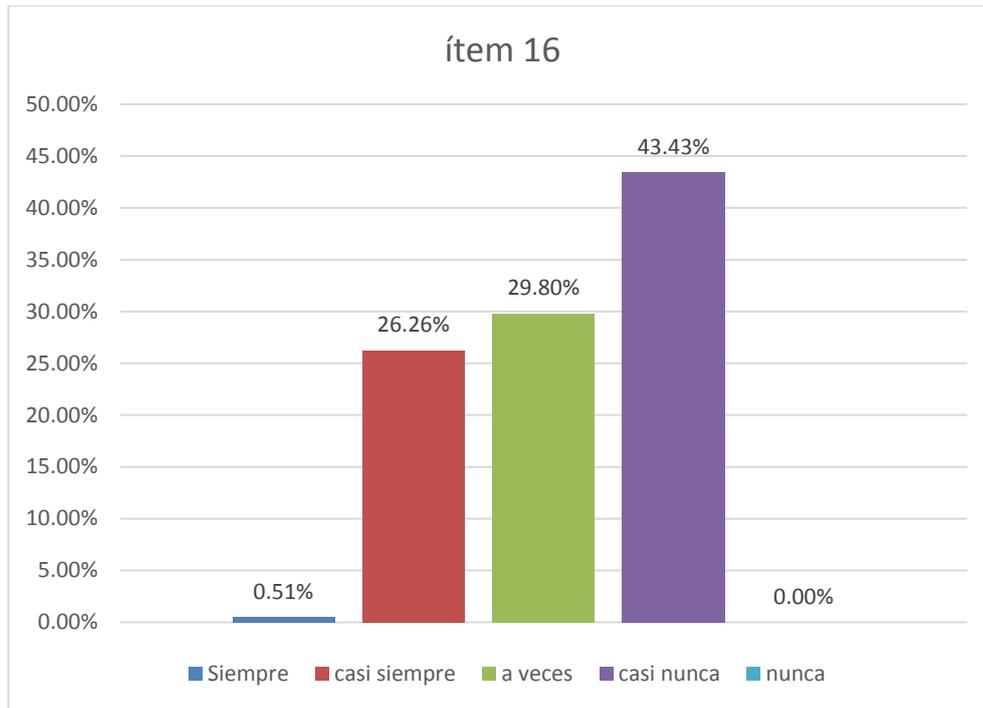


Figura 31. Gráfica de las frecuencias del ítem 16
Fuente: Propia

Tabla 36.
Estadísticos descriptivos del ítem 16

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 16	2,8384	0,0592	0,8334	0,6946	29,36	1732,0000	2,0000	3,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 16	4,0000	5,0000	2,0000	0,36	-1,32

Fuente: Propia

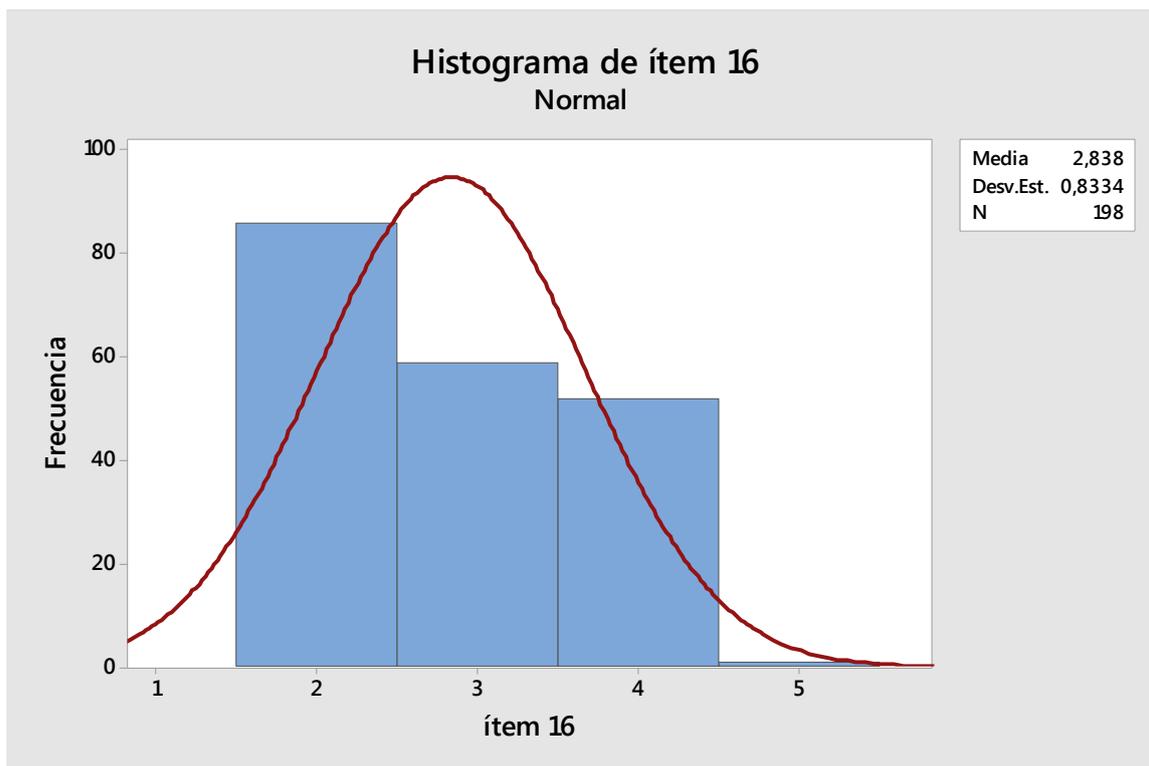


Figura 32. Gráfica de la tendencia del ítem 16
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Alarcón (2015).

Ítem 17. Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la institución

Tabla 37.
Resultados de las frecuencias del ítem 17

Parámetro	Fa	%
Siempre	5	2,53%
casi siempre	117	59,09%
a veces	72	36,36%
casi nunca	4	2,02%
nunca	0	0,00%
TOTAL	198	100,00%

Fuente: Propia

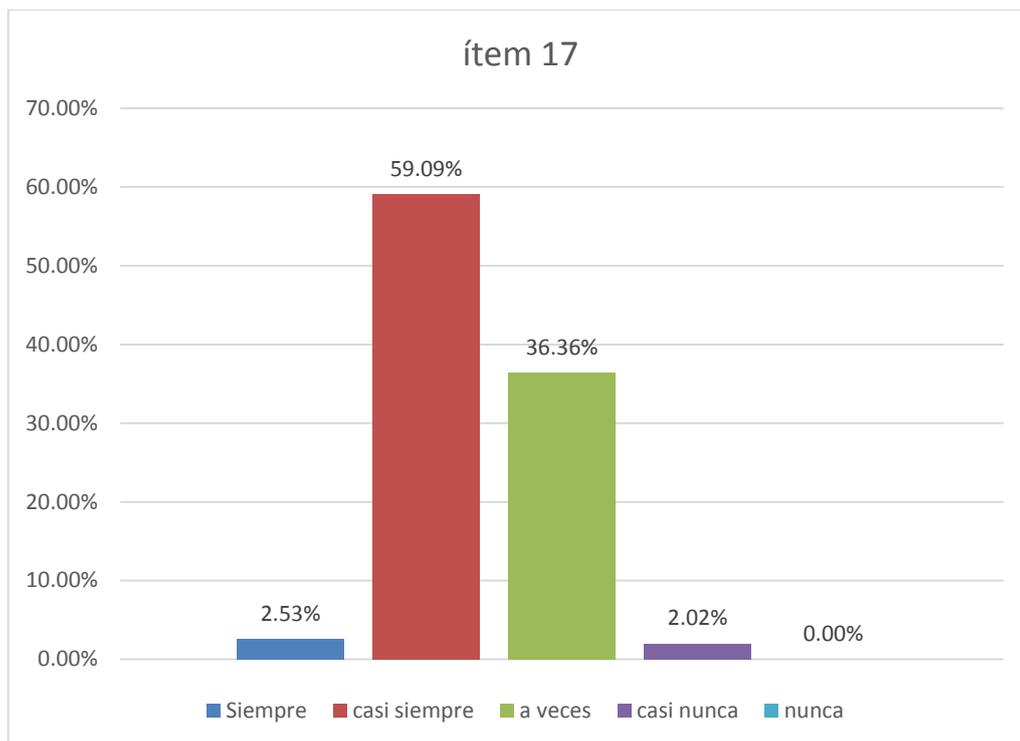


Figura 33. Gráfica de las frecuencias del ítem 17
Fuente: Propia

Tabla 38.
Estadísticos descriptivos del ítem 17

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 17	3,6212	0,0407	0,5726	0,3279	15,81	2661,0000	3,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 17	4,0000	5,0000	1,0000	-0,41	-0,18

Fuente: Propia

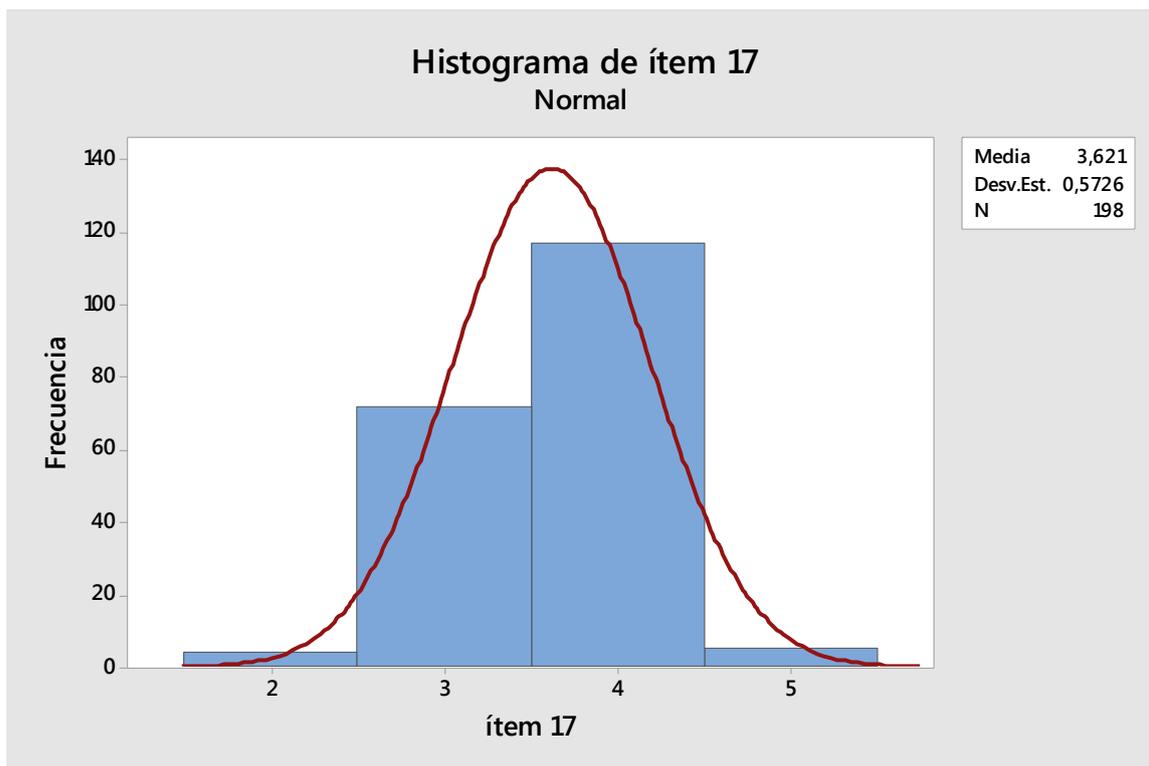


Figura 34. Gráfica de la tendencia del ítem 17
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Alarcón (2015).

Ítem 18. Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos

Tabla 39.
Resultados de las frecuencias del ítem 18

Parámetro	Fa	%
Siempre	41	20,71%
casi siempre	153	77,27%
a veces	4	2,02%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	198	100,00%

Fuente: Propia

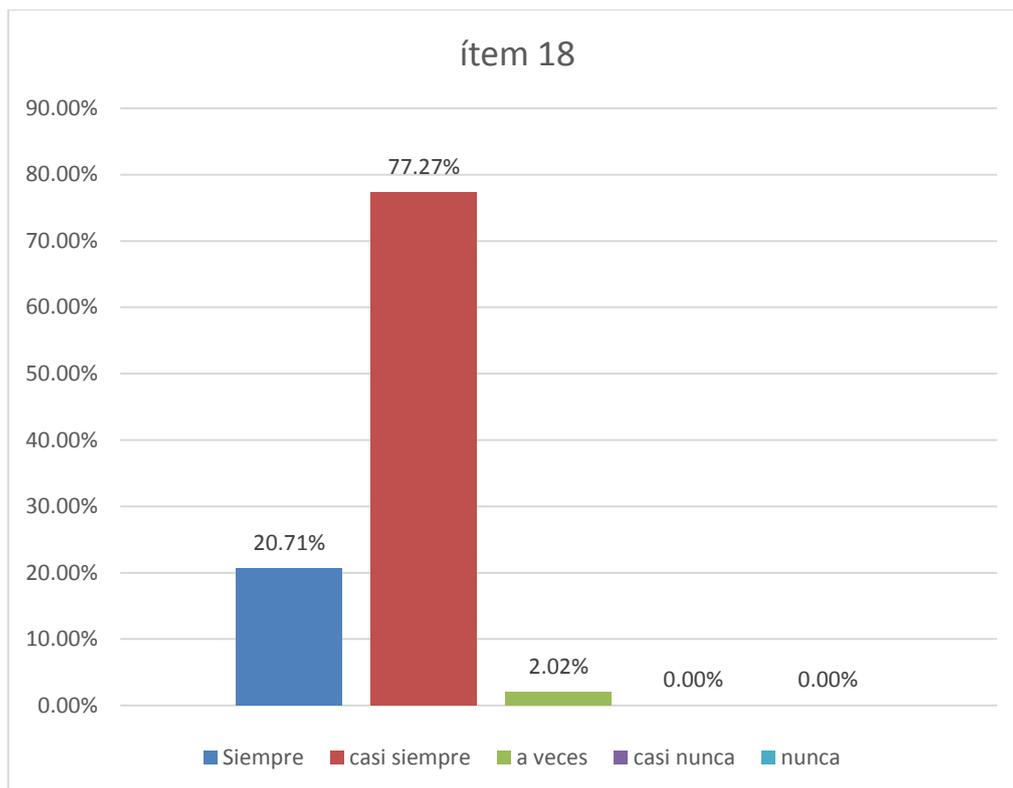


Figura 35. Gráfica de las frecuencias del ítem 18
Fuente: Propia

Tabla 40.
Estadísticos descriptivos del ítem 18

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 18	4,1869	0,0312	0,4397	0,1933	10,50	3509,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 18	4,0000	5,0000	0,0000	0,87	0,60

Fuente: Propia

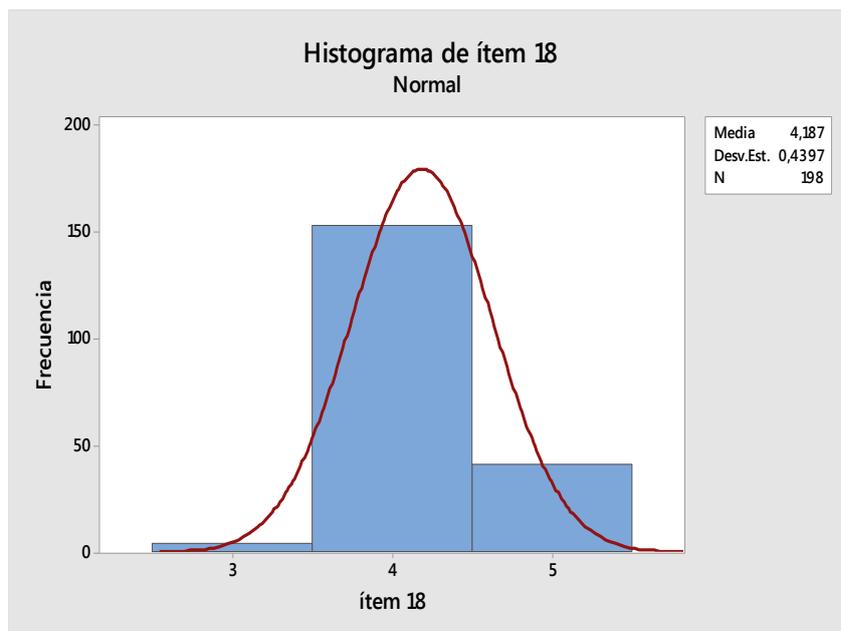


Figura 36. Gráfica de la tendencia del ítem 18
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Alarcón (2015).

4.2.2. Estadística descriptiva de la variable dependiente: Desempeño laboral.

4.2.2.1. Dimensión: Satisfacción del trabajador.

Ítem 19. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Tabla 41.
Resultados de las frecuencias del ítem 19

Parámetro	Fa	%
Siempre	66	33,33%
casi siempre	129	65,15%
a veces	3	1,52%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	198	100,00%

Fuente: Propia

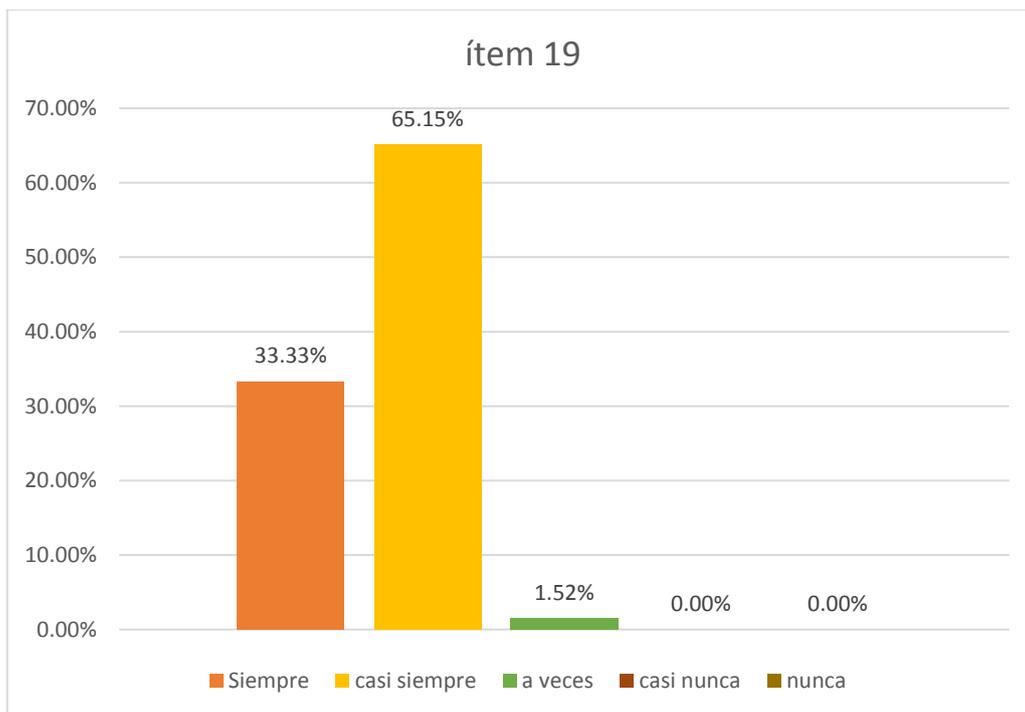


Figura 37. Gráfica de las frecuencias del ítem 19
Fuente: Propia

Tabla 42.
Estadísticos descriptivos del ítem 19

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 19	4,3182	0,0354	0,4985	0,2485	11,54	3741,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 19	5,0000	5,0000	1,0000	0,41	-0,96

Fuente: Propia

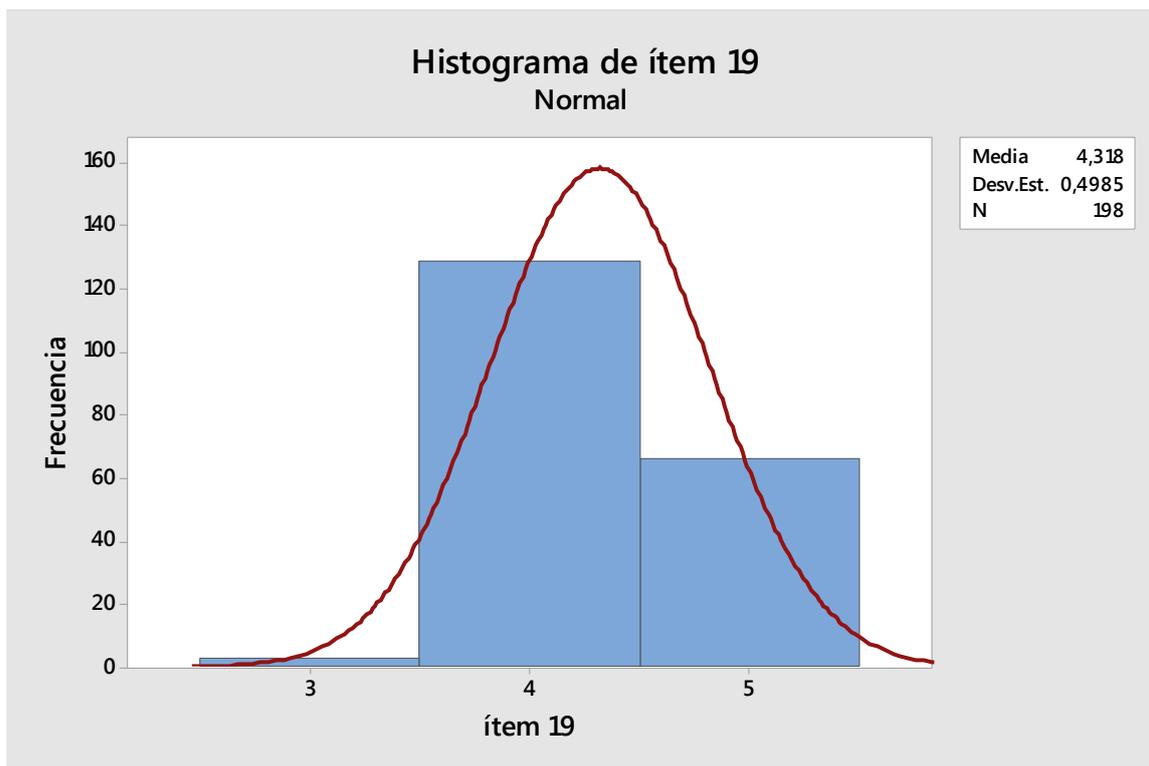


Figura 38. Gráfica de la tendencia del ítem 19
Fuente: Propia

El comportamiento de la variable dependiente Desempeño laboral y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Santos (2017).

Ítem 20. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.

Tabla 43.

Resultados de las frecuencias del ítem 20

Parámetro	Fa	%
Siempre	83	41,92%
casi siempre	114	57,58%
a veces	1	0,51%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	198	100,00%

Fuente: propia

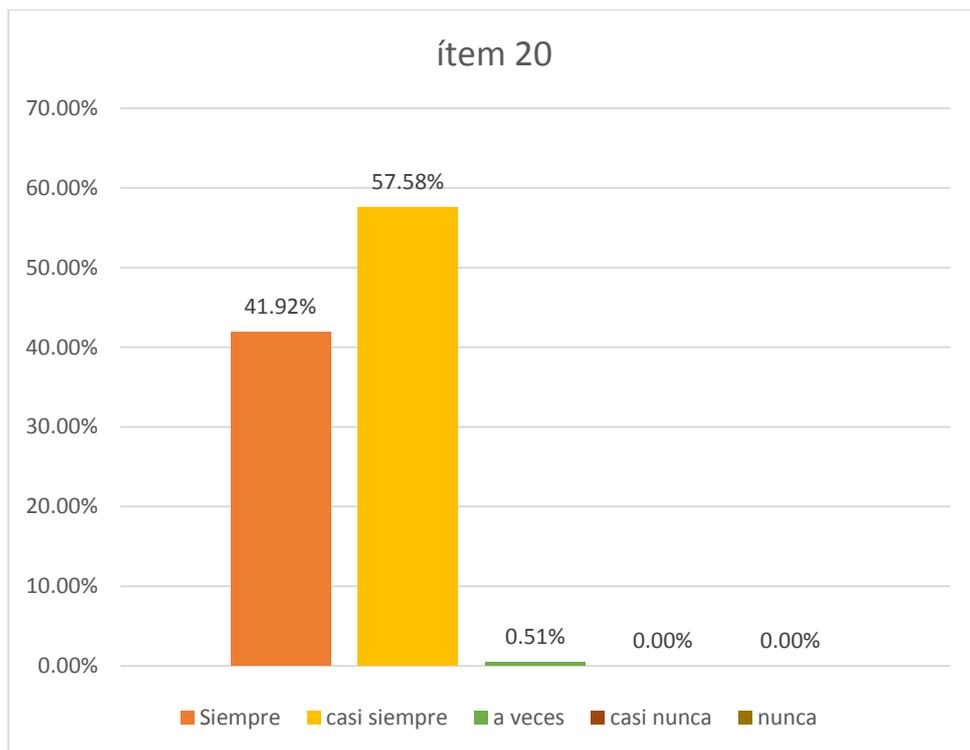


Figura 39. Gráfica de las frecuencias del ítem 20
Fuente: Propia

Tabla 44.
Estadísticos descriptivos del ítem 20

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 20	4,4141	0,0358	0,5040	0,2540	11,42	3908,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 20	5,0000	5,0000	1,0000	0,23	-1,66

Fuente: propia

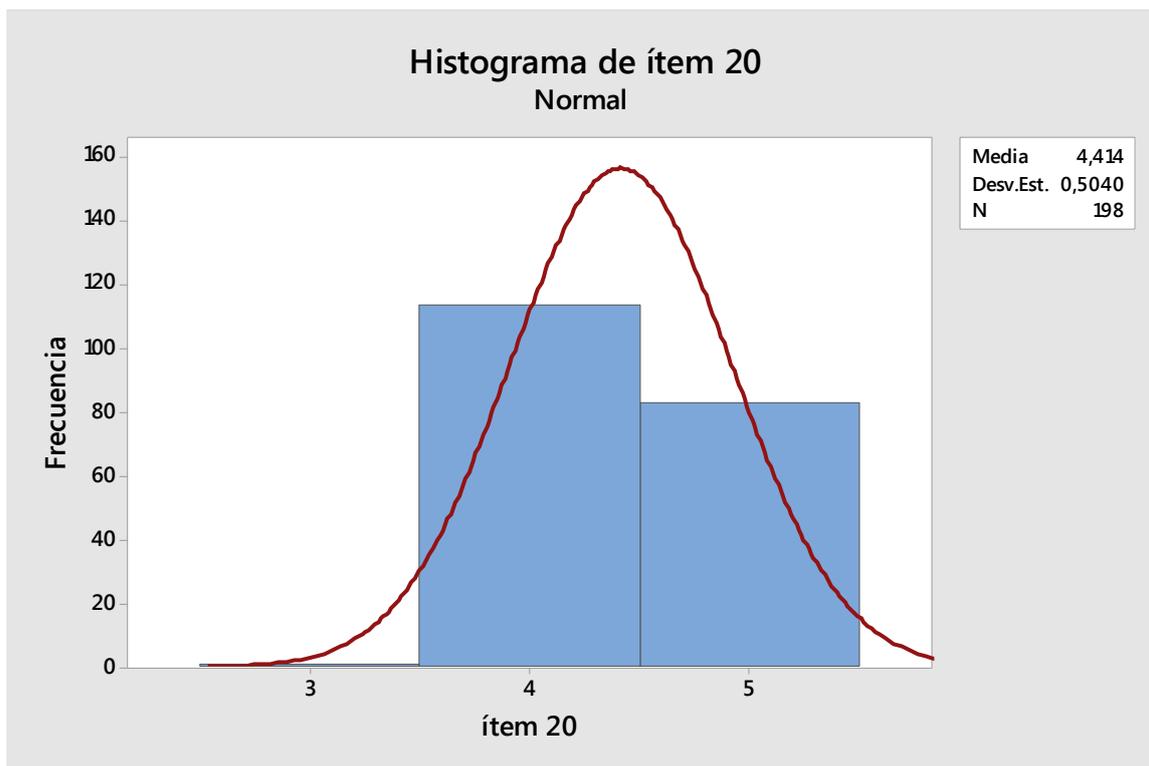


Figura 40. Gráfica de la tendencia del ítem 20
Fuente: Propia

El comportamiento de la variable dependiente Desempeño laboral y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Salazar (2013) y Santos (2017).

Ítem 21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo

Tabla 45.
Resultados de las frecuencias del ítem 21

Parámetro	Fa	%
Siempre	77	38,50%
casi siempre	120	60,00%
a veces	3	1,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

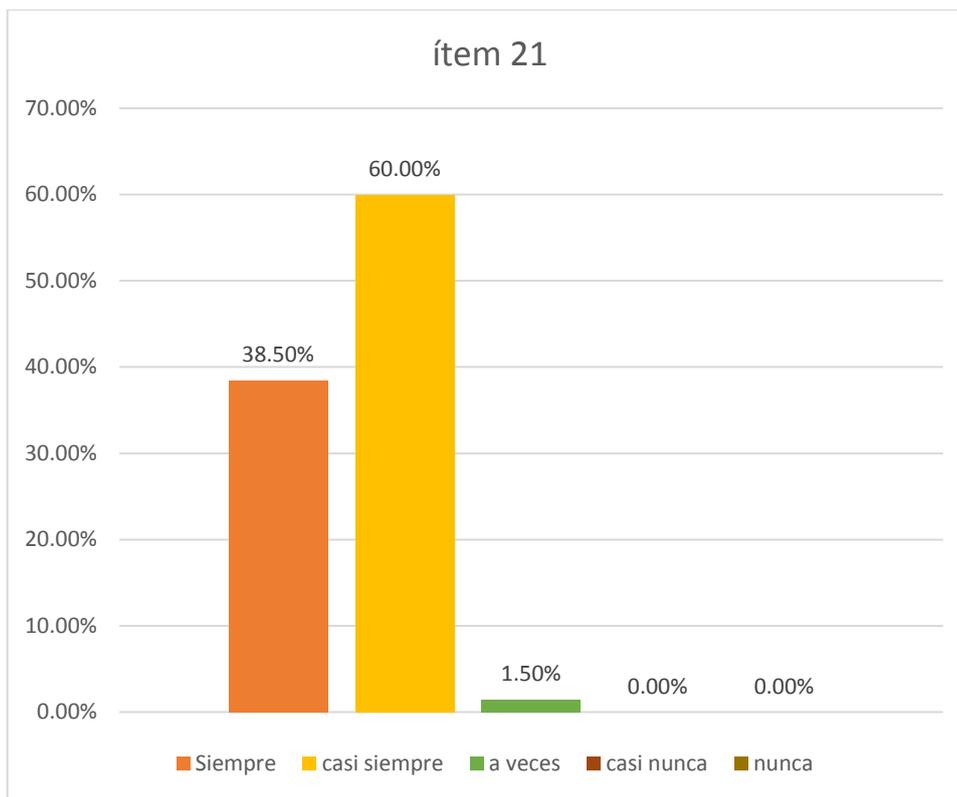


Figura 41. Gráfica de las frecuencias del ítem 21
Fuente: Propia

Tabla 46.
Estadísticos descriptivos del ítem 21

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 21	4,3700	0,0364	0,5142	0,2644	11,77	3872,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 21	5,0000	5,0000	1,0000	0,20	-1,20

Fuente: Propia

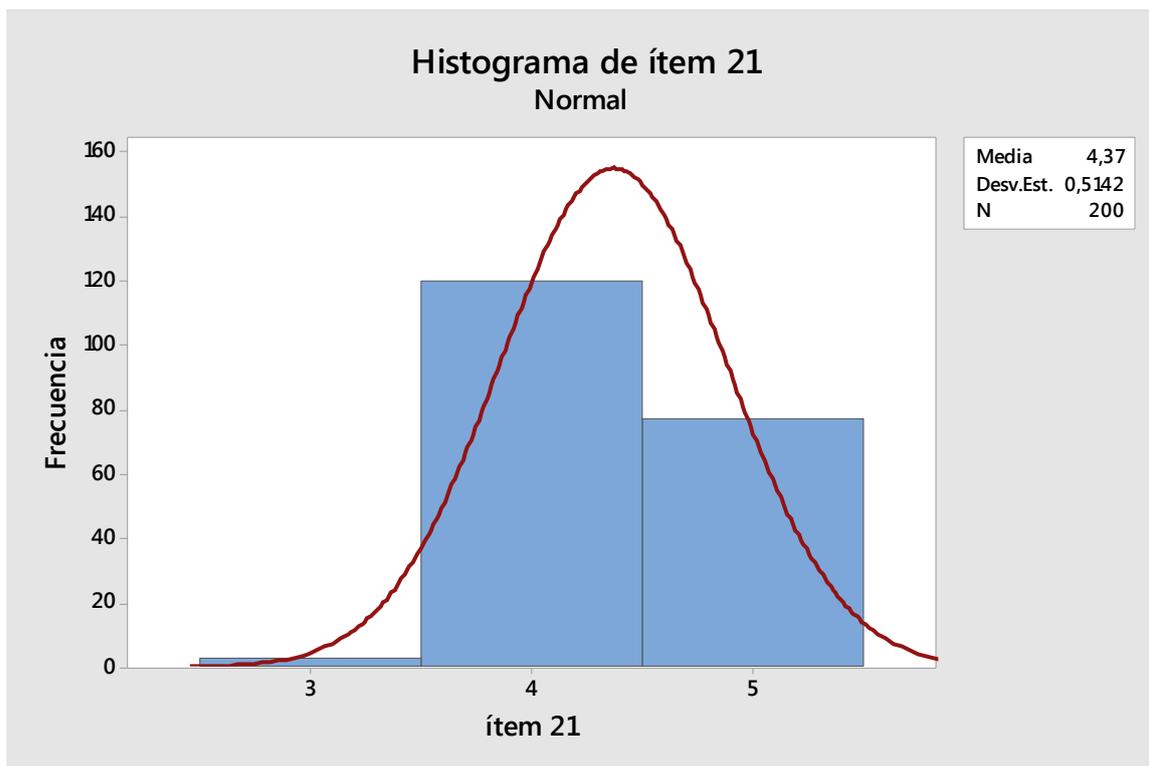


Figura 42. Gráfica de la tendencia del ítem 21

El comportamiento de la variable dependiente Desempeño laboral y su dimensión, así como su indicador tienen el mismo comportamiento que lo reportado por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013) y Santos (2017).

4.2.2.2. **Dimensión: Autoestima.**

Ítem 22. Me siento motivado(a) en el lugar que laboro

Tabla 47.
Resultados de las frecuencias del ítem 22

Parámetro	Fa	%
Siempre	20	10,00%
casi siempre	103	51,50%
a veces	77	38,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

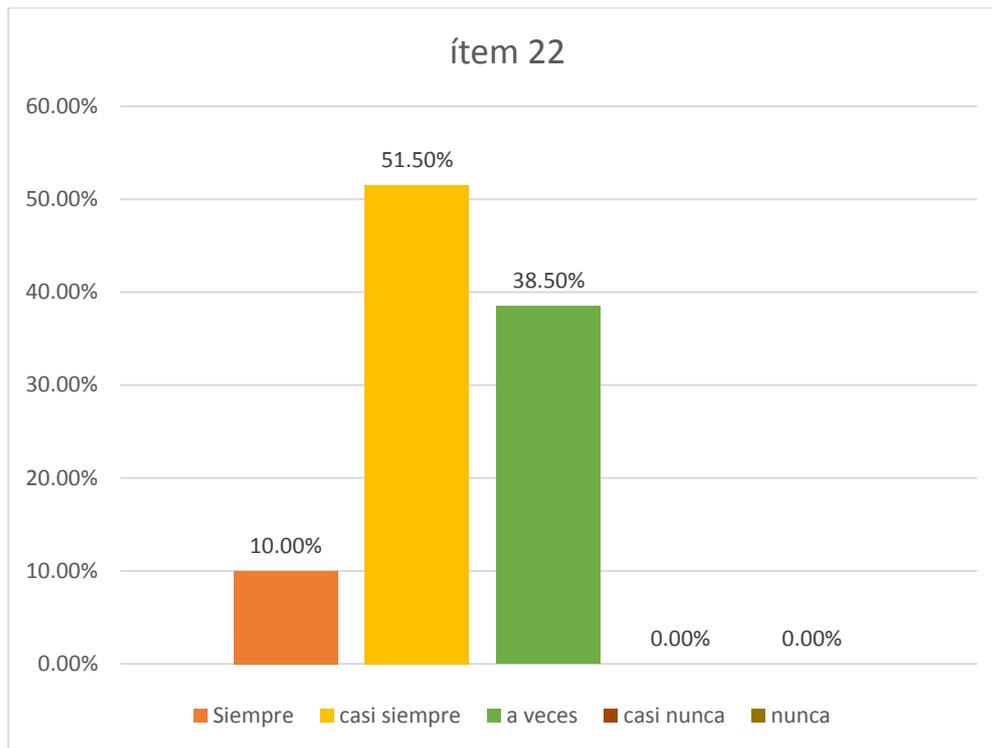


Figura 43. Gráfica de las frecuencias del ítem 22
Fuente: Propia

Tabla 48.
Estadísticos descriptivos del ítem 22

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 22	3,7150	0,0450	0,6370	0,4058	17,15	2841,0000	3,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 22	4,0000	5,0000	1,0000	0,33	-0,68

Fuente: propia

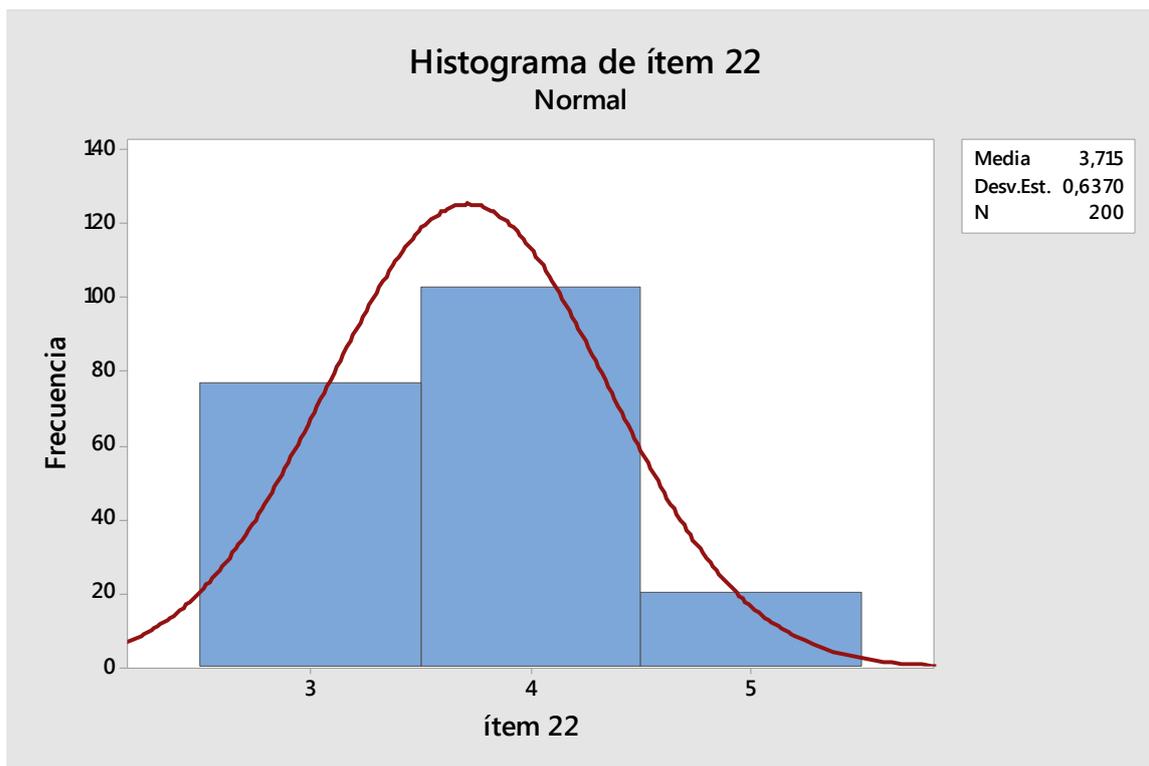


Figura 44. Gráfica de la tendencia del ítem 22
Fuente: Propia

Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018), Lara (2018) y Llontop (2017), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 23. Existe un trato agradable por parte del jefe

Tabla 49.
Resultados de las frecuencias del ítem 23

Parámetro	Fa	%
Siempre	16	8,00%
casi siempre	95	47,50%
a veces	89	44,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

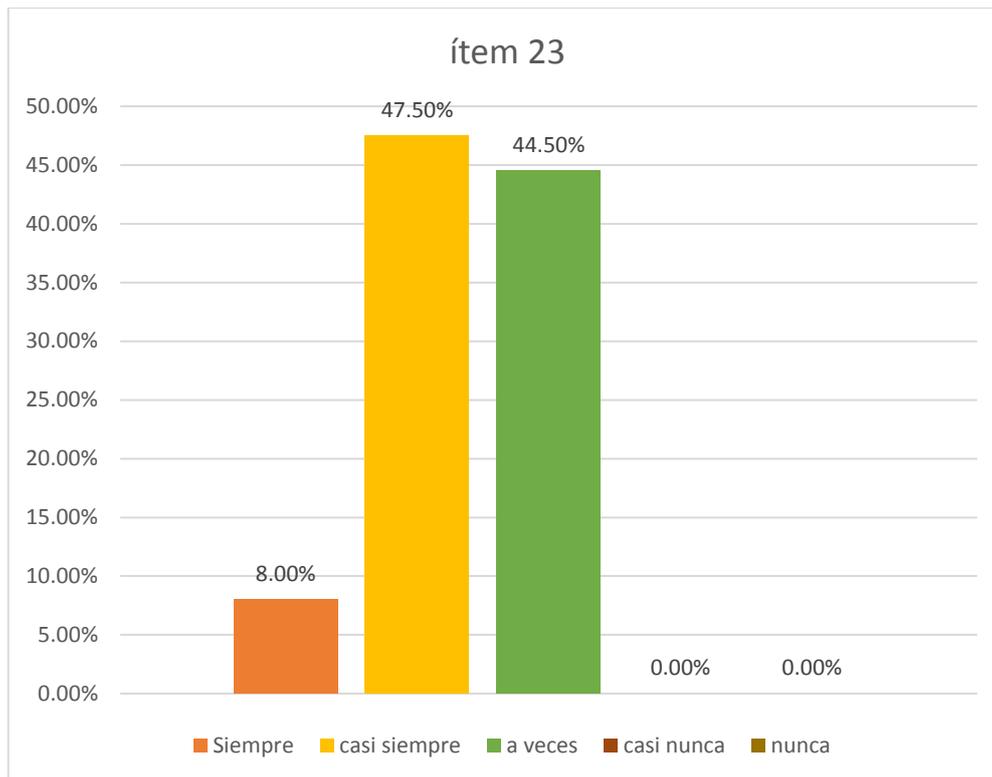


Figura 45. Gráfica de las frecuencias del ítem 23
Fuente: propia

Tabla 50.
Estadísticos descriptivos del ítem 23

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 23	3,6350	0,0444	0,6275	0,3937	17,26	2721,0000	3,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 23	4,0000	5,0000	1,0000	0,46	-0,65

Fuente: Propia

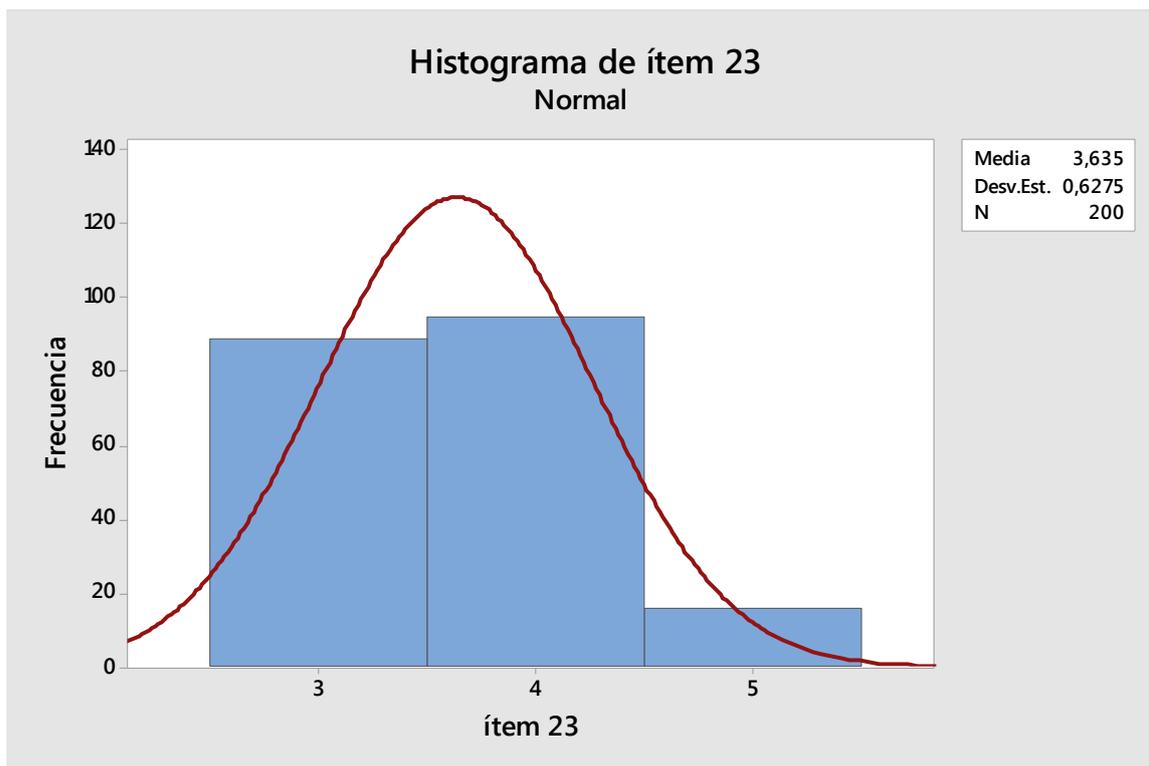


Figura 46. Gráfica de la tendencia del ítem 23
Fuente: propia

Lara (2018) y Llontop (2017), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 24. Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.

Tabla 51.
Resultados de las frecuencias del ítem 24

Parámetro	Fa	%
Siempre	36	18,00%
casi siempre	139	69,50%
a veces	25	12,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

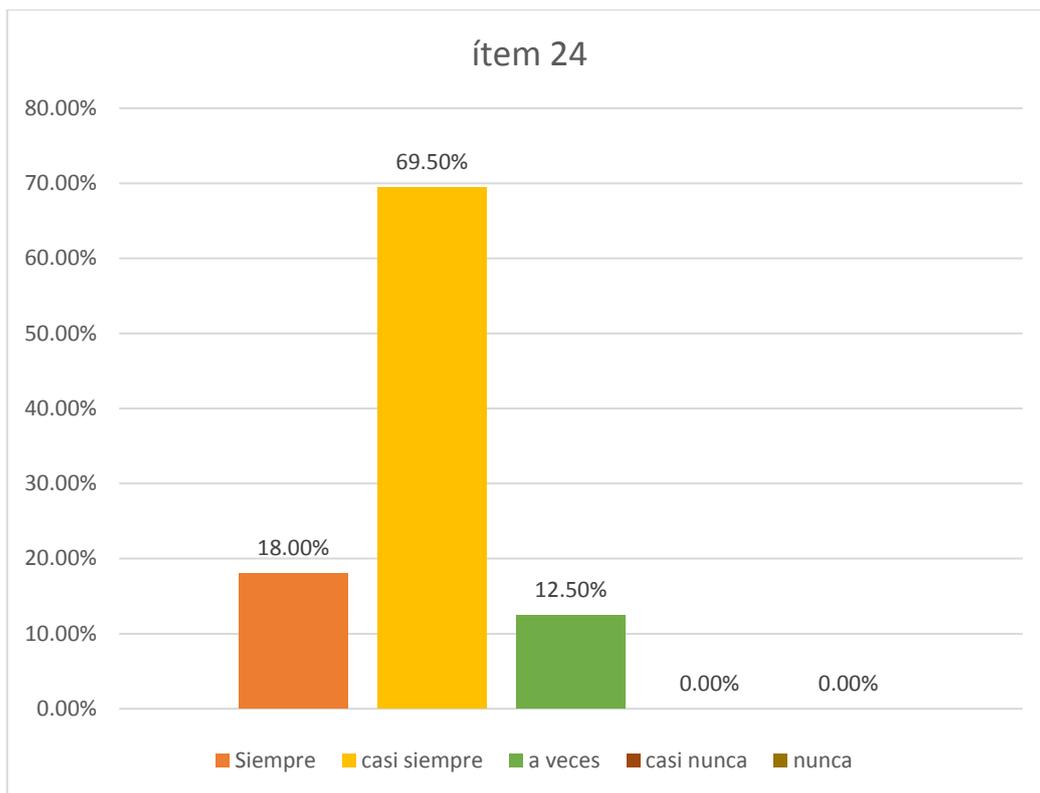


Figura 47. Gráfica de las frecuencias del ítem 24
Fuente: Propia

Tabla 52.
Estadísticos descriptivos del ítem 24

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 24	4,0550	0,0390	0,5509	0,3035	13,59	3349,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 24	4,0000	5,0000	0,0000	0,03	0,31

Fuente: propia

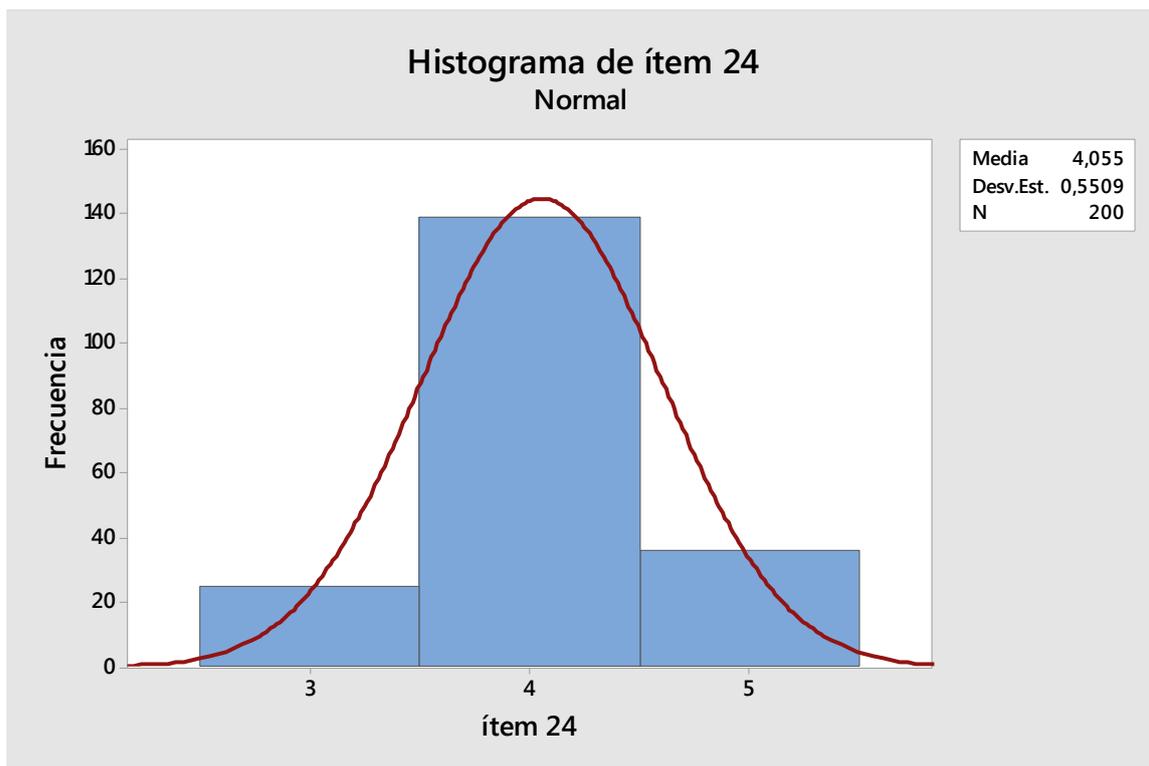


Figura 48. Gráfica de la tendencia del ítem 24
Fuente: Propia

Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018), Lara (2018) y Llontop (2017), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

4.2.2.3. Dimensión: Trabajo en equipo.

Ítem 25. Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos

Tabla 53.
Resultados de las frecuencias del ítem 25

Parámetro	Fa	%
Siempre	109	54,50%
casi siempre	91	45,50%
a veces	0	0,00%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

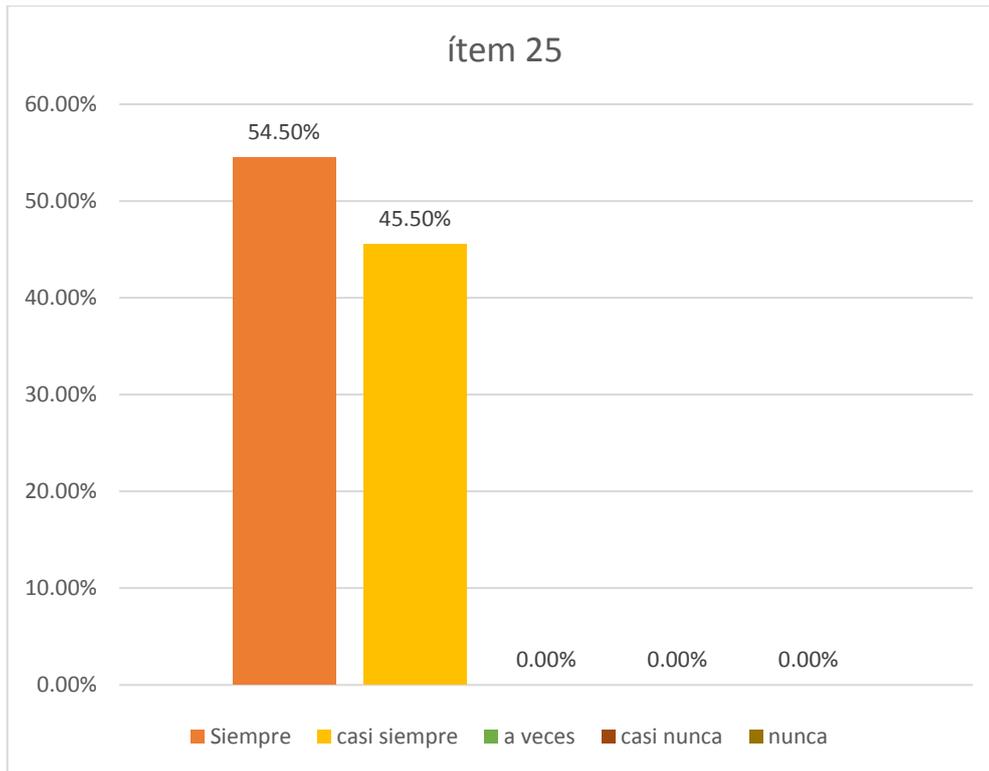


Figura 49. Gráfica de las frecuencias del ítem 25
Fuente: Propia

Tabla 54.
Estadísticos descriptivos del ítem 25

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 25	4,5450	0,0353	0,4992	0,2492	10,98	4181,0000	4,0000	5,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 25	5,0000	5,0000	1,0000	-0,18	-1,99

Fuente: Propia

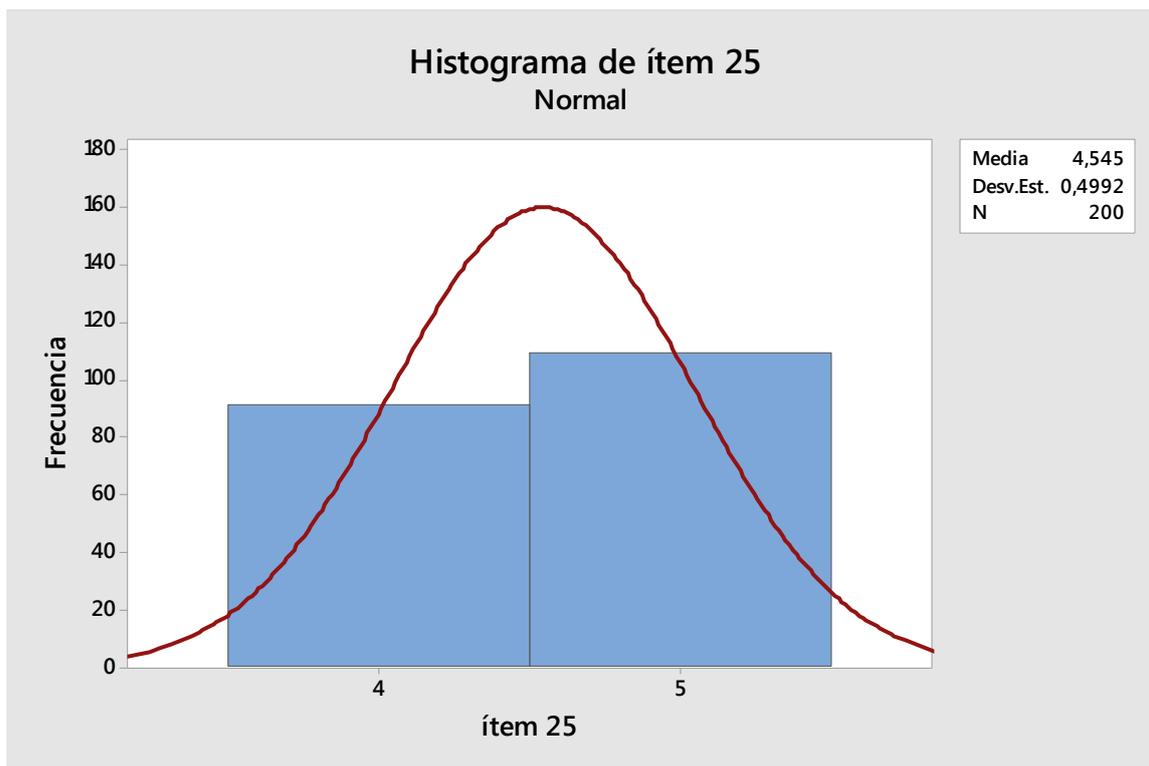


Figura 50. Gráfica de la tendencia del ítem 25
Fuente: Propia

Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018), Lara (2018) y Llontop (2017), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 26. La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores

Tabla 55.
Resultados de las frecuencias del ítem 26

Parámetro	Fa	%
Siempre	103	51,50%
casi siempre	95	47,50%
a veces	2	1,00%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

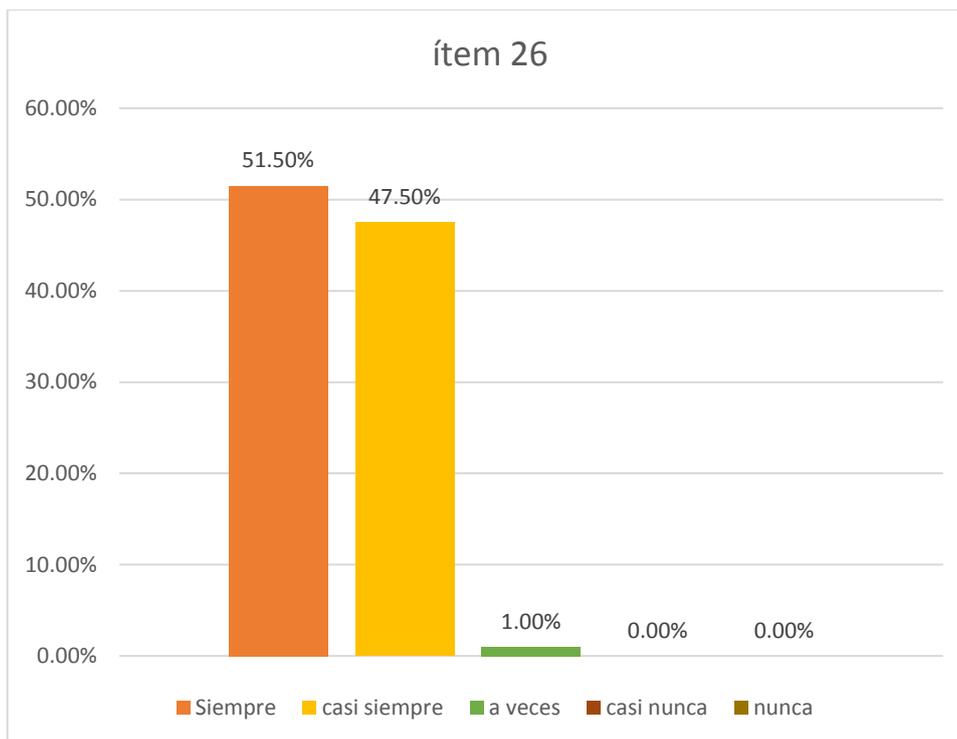


Figura 51. Gráfica de las frecuencias del ítem 26
Fuente: Propia

Tabla 56.
Estadísticos descriptivos del ítem 26

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 26	4,5050	0,0368	0,5209	0,2713	11,56	4113,0000	4,0000	5,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 26	5,0000	5,0000	1,0000	-0,24	-1,45

Fuente: Propia

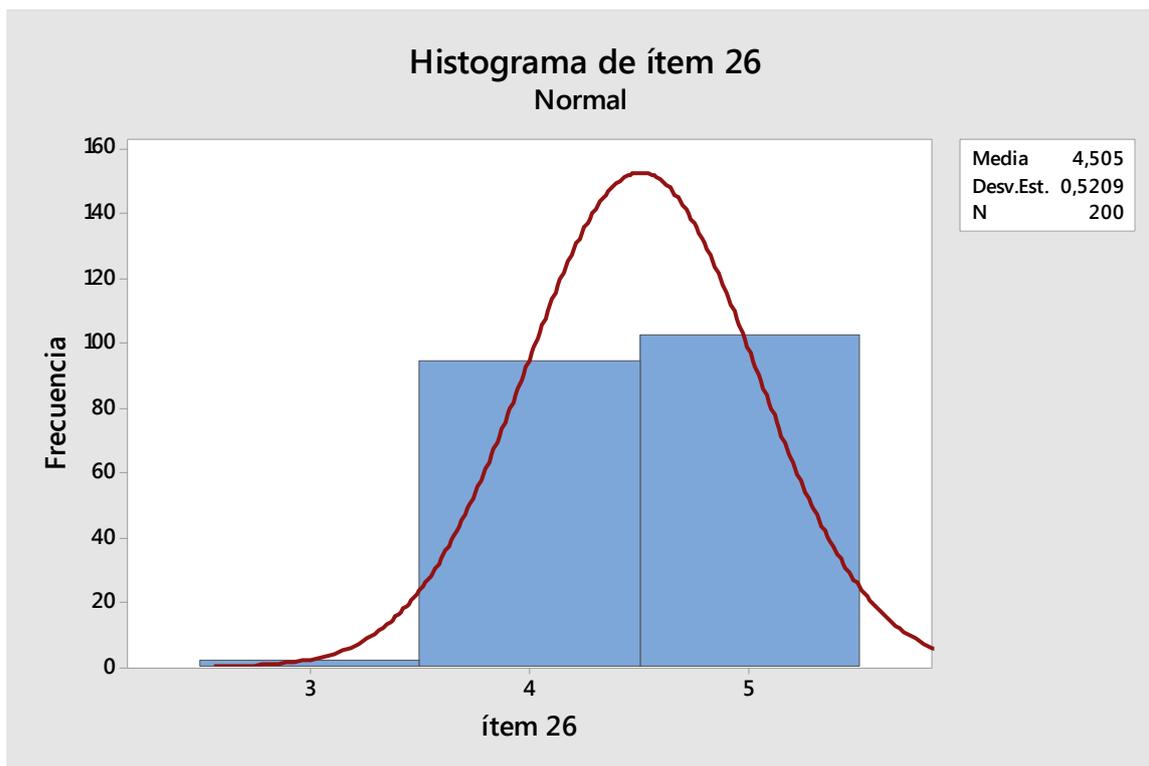


Figura 52. Gráfica de la tendencia del ítem 26
Fuente: propia

Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018), Lara (2018) y Llontop (2017), indican que las tendencias mostrada por esta dimensión y su indicador tiene el mismo comportamiento de esa variable.

Ítem 27. Las decisiones se toman por consenso

Tabla 57.
Resultados de las frecuencias del ítem 27

Parámetro	Fa	%
Siempre	44	22,00%
casi siempre	153	76,50%
a veces	3	1,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

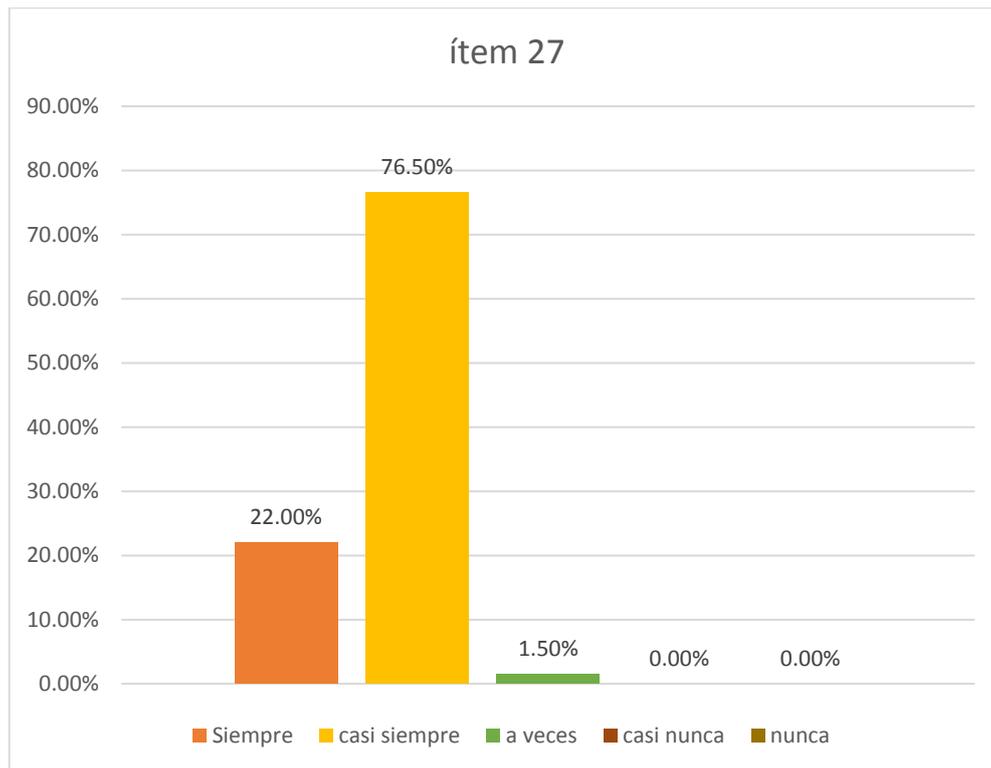


Figura 53. Gráfica de las frecuencias del ítem 27
Fuente: Propia

Tabla 58.
Estadísticos descriptivos del ítem 27

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 27	4,2050	0,0311	0,4404	0,1939	10,47	3575,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 27	4,0000	5,0000	0,0000	0,92	0,28

Fuente: Propia

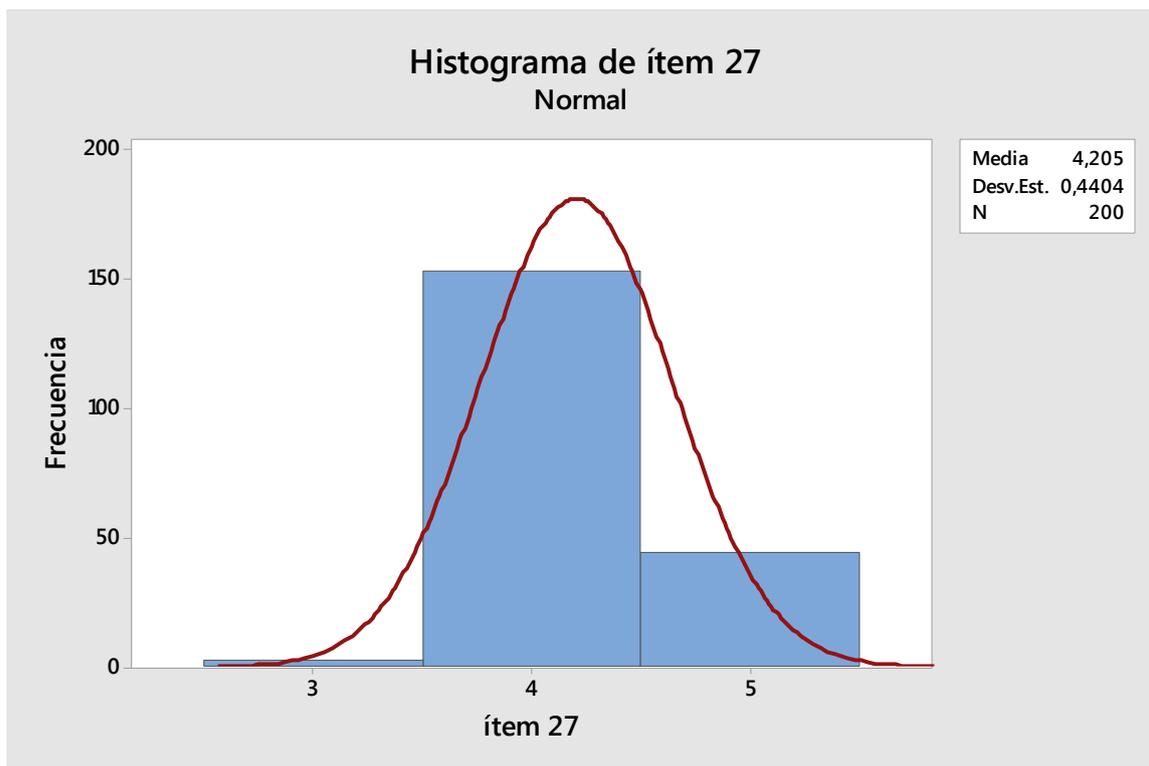


Figura 54. Gráfica de la tendencia del ítem 27
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Llontop (2017), Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Santos (2017) y Zeballos (2019).

4.2.2.4. Dimensión: Capacitación del trabajador.

Ítem 28. El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores

Tabla 59.
Resultados de las frecuencias del ítem 28

Parámetro	Fa	%
Siempre	30	15,00%
casi siempre	126	63,00%
a veces	44	22,00%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

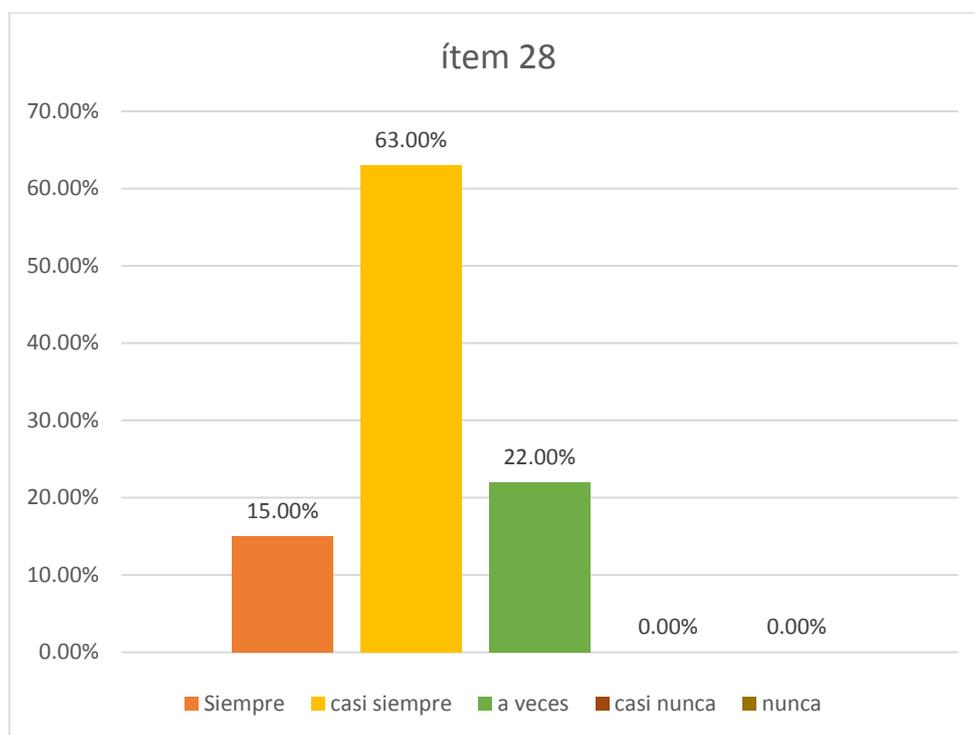


Figura 55. Gráfica de las frecuencias del ítem 28
Fuente: Propia

Tabla 60.
Estadísticos descriptivos del ítem 28

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 28	3,9300	0,0428	0,6058	0,3669	15,41	3162,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 28	4,0000	5,0000	0,0000	0,03	-0,27

Fuente: Propia

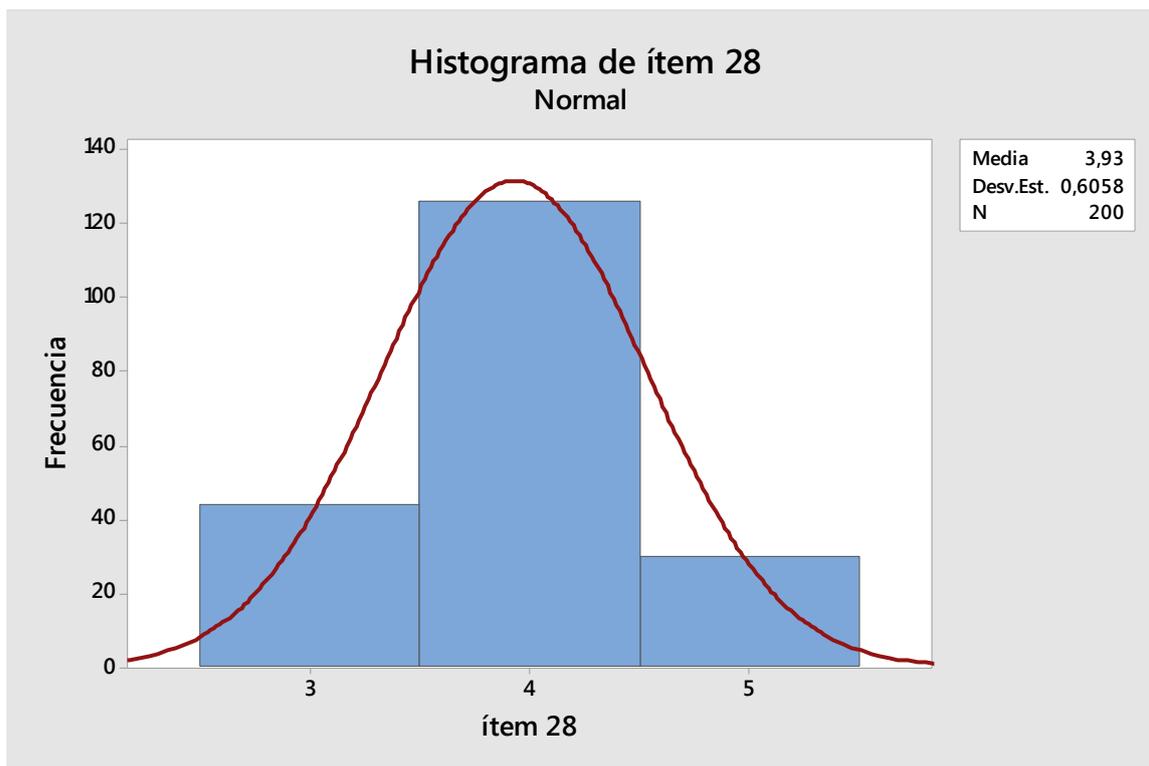


Figura 56. Gráfica de la tendencia del ítem 28
Fuente: Propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Llontop (2017), Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Santos (2017) y Zeballos (2019).

Ítem 29. Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto

Tabla 61.
Resultados de las frecuencias del ítem 29

Parámetro	Fa	%
Siempre	42	21,00%
casi siempre	133	66,50%
a veces	25	12,50%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: propia

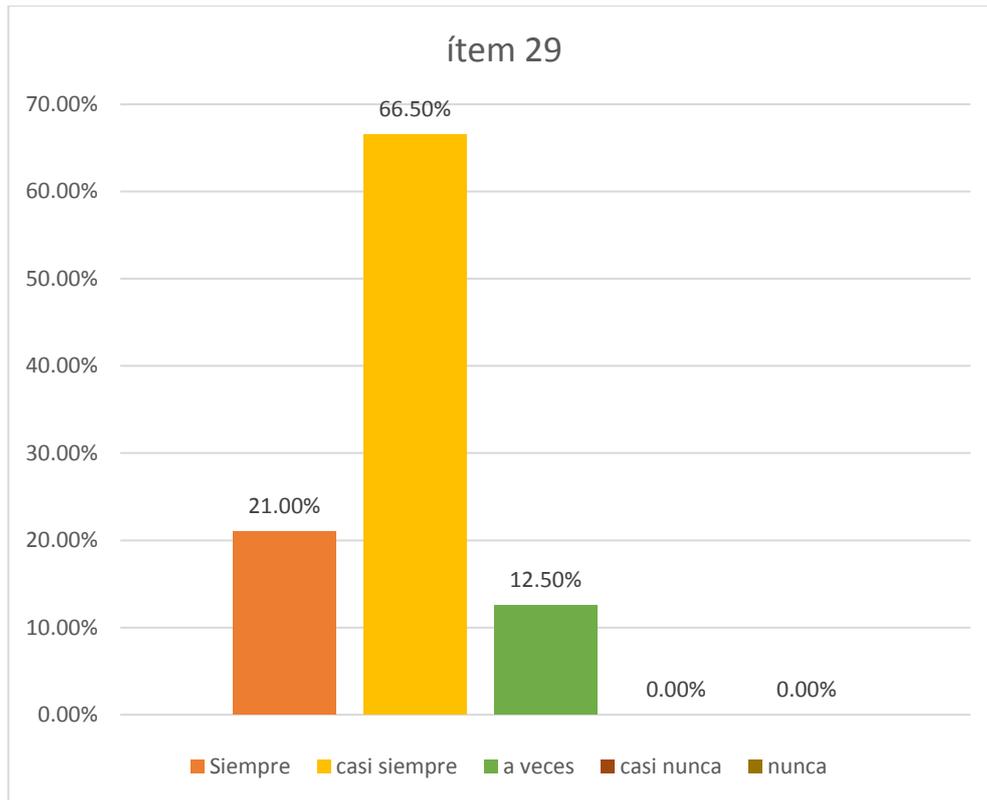


Figura 57. Gráfica de las frecuencias del ítem 29
Fuente: Propia

Tabla 62.
Estadísticos descriptivos del ítem 29

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 29	4,0850	0,0406	0,5740	0,3294	14,05	3403,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 29	4,0000	5,0000	0,0000	0,00	0,01

Fuente: Propia

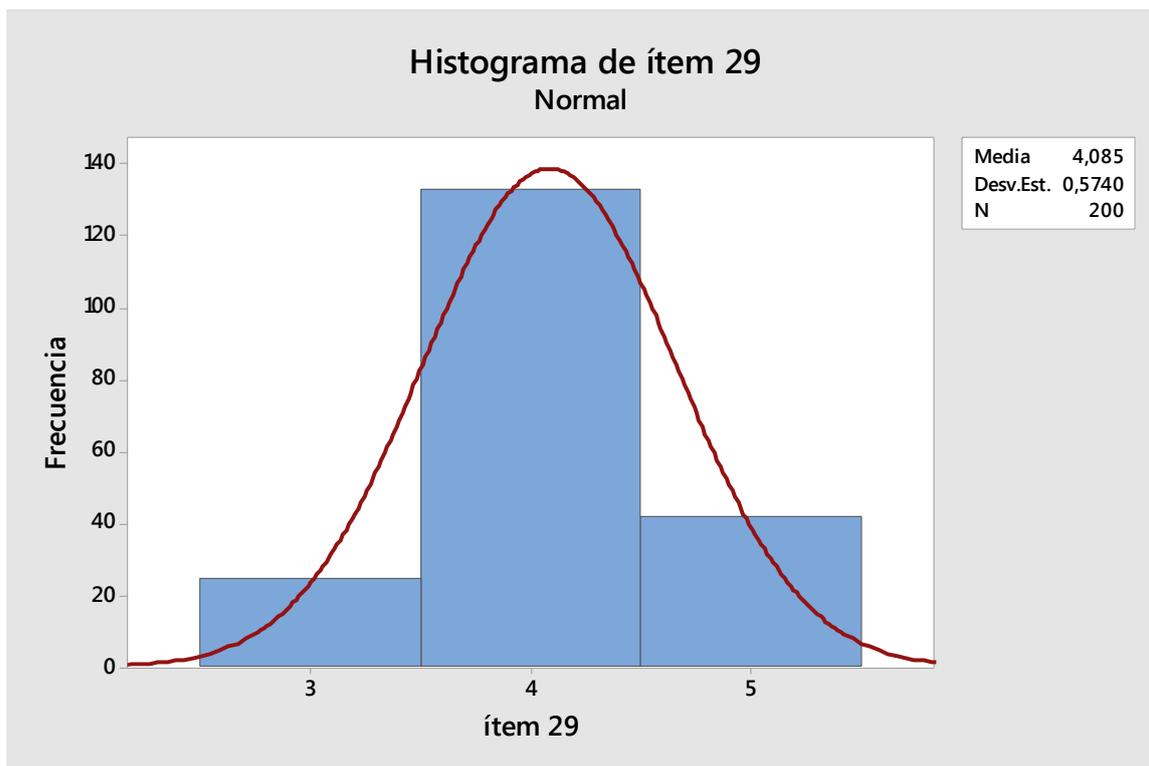


Figura 58. Gráfica de la tendencia del ítem 29
Fuente: propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Llontop (2017), Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Santos (2017) y Zeballos (2019).

Ítem 30. La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades

Tabla 63.
Resultados de las frecuencias del ítem 30

Parámetro	Fa	%
Siempre	64	32,00%
casi siempre	128	64,00%
a veces	8	4,00%
casi nunca	0	0,00%
nunca	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Propia

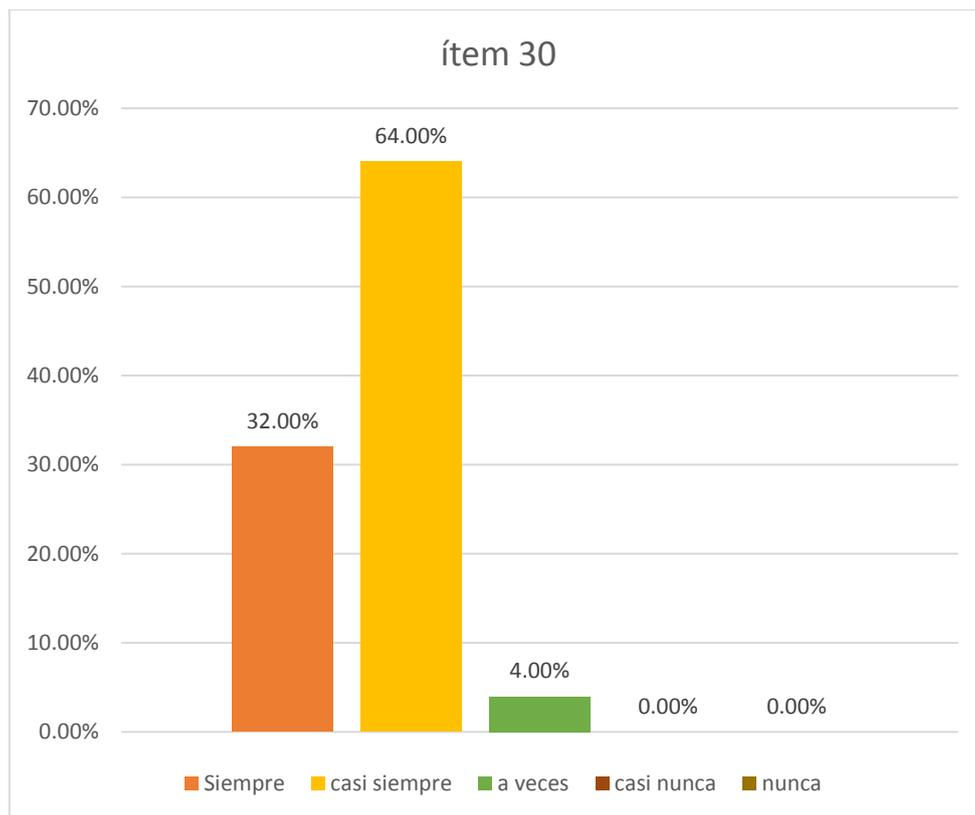


Figura 59. Gráfica de las frecuencias del ítem 30
Fuente: Propia

Tabla 64.
Estadísticos descriptivos del ítem 30

Variable	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma de cuadrados	Q1	Mediana
ítem 30	4,2800	0,0376	0,5320	0,2830	12,43	3720,0000	4,0000	4,0000

Variable	Q3	Máximo	IQR	Asimetría	Curtosis
ítem 30	5,0000	5,0000	1,0000	0,14	-0,49

Fuente: Propia

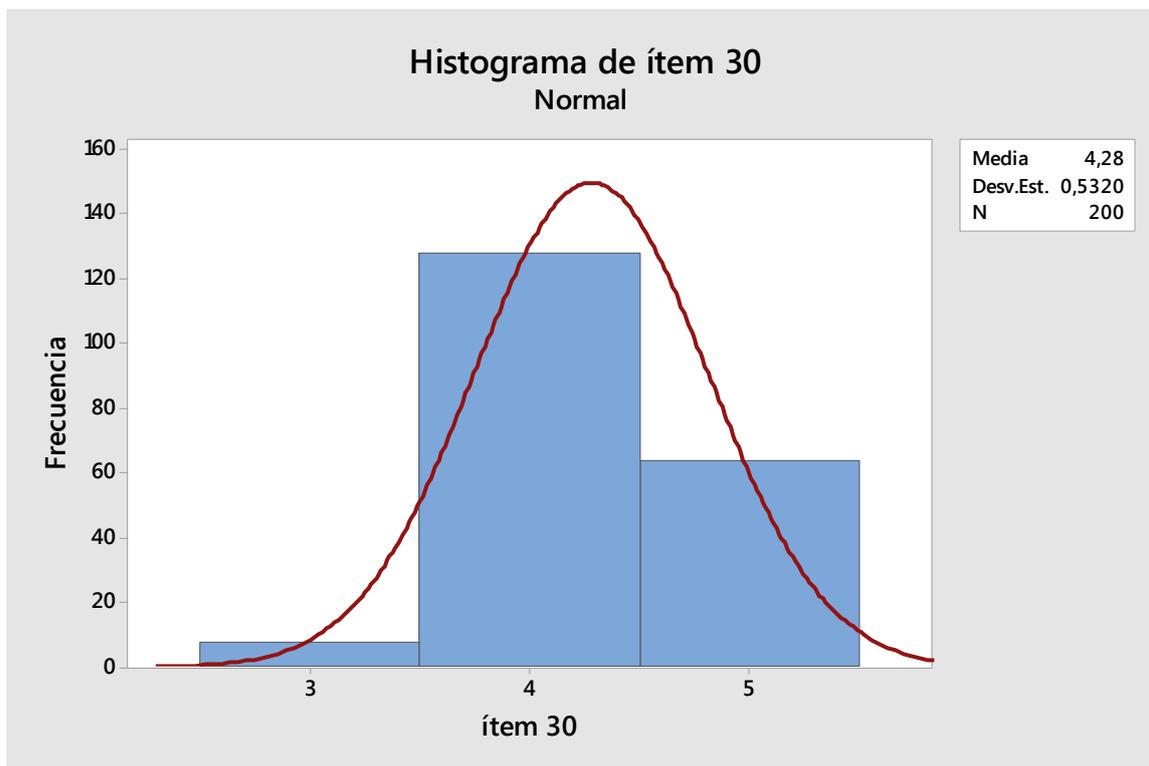


Figura 60. Gráfica de la tendencia del ítem 30
Fuente: propia

Los reportes en esta variable independiente que se manifiesta en su dimensión y en su indicador su comportamiento es muy similar a lo establecido por los investigadores Llontop (2017), Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Santos (2017) y Zeballos (2019).

4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis

Los reportes que se usaron para la Contrastación de las hipótesis se realizaron a partir de la tendencia normal de los resultados de los 200 trabajadores, se evaluó el comportamiento de las variables en función a las tendencias de medidas central, por su comportamiento normal de sus densidades; con la media mediante la prueba de T de Student y las medianas para la prueba de Wilcoxon, confirmando su validez mediante los gráficos de sus cajas y bigotes

4.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas.

4.3.1.1. Primera Hipótesis específica.

H₁: La administración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

H₀: La administración no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Administración & Desempeño laboral

Muestra 1: Administración

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 200 valores en el rango de 15.0 a 25.0

Muestra 2: 200 valores en el rango de 43.0 a 60.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas para la Comparación de Dos Muestras: Administración & Desempeño laboral

Tabla 65.

Tablas cruzadas para la Comparación de Dos Muestras: Administración & Desempeño laboral

	<i>Administración</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	200	200
Promedio	20.985	49.97
Desviación Estándar	2.51523	4.36052
Coficiente de Variación	11.9859%	8.72628%
Mínimo	15.0	43.0
Máximo	25.0	60.0
Rango	10.0	17.0
Sesgo Estandarizado	0.253515	1.42674
Curtosis Estandarizada	-3.47855	-1.90031

Fuente: Propia

Se determinó, en la tabla 65, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la Curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Administración tiene una Curtosis estandarizada fuera del rango normal, el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, figura 61 y 62) las densidades de estas variables que permiten observar la tendencia normal de los datos obtenidos.

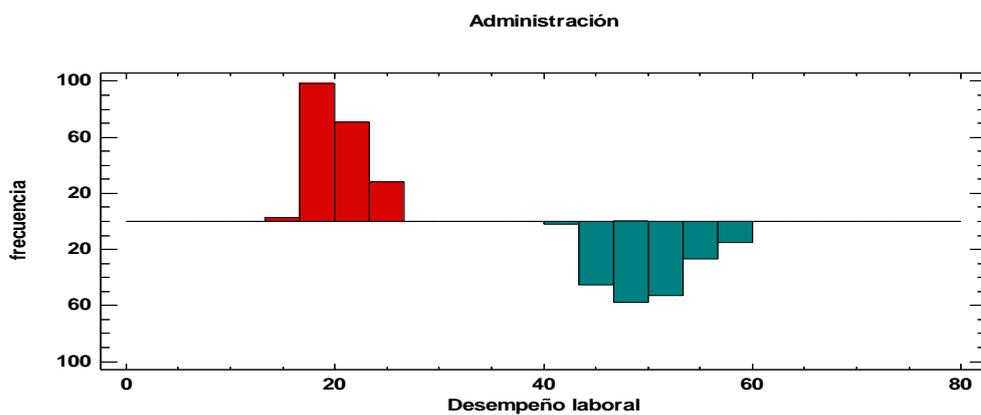


Figura 61. Frecuencia de la Administración frente a la frecuencia del desempeño laboral

Fuente: Propia

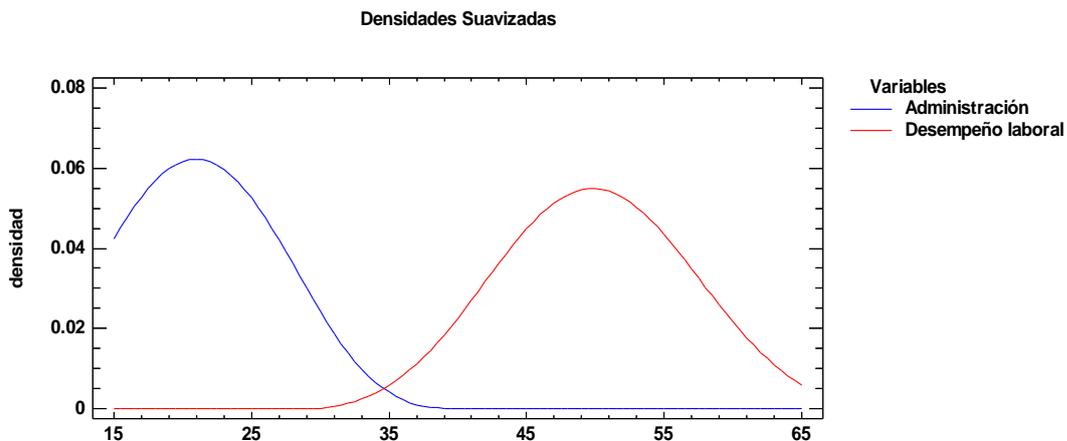


Figura 62. Densidades suavizadas de la administración frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

Fuente: propia

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Administración:
20.985 +/- 0.350721 [20.6343; 21.3357]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral:
49.97 +/- 0.608026 [49.362; 50.578]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la
diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 28.985 +/- 0.699785 [29.6848; 28.2852]

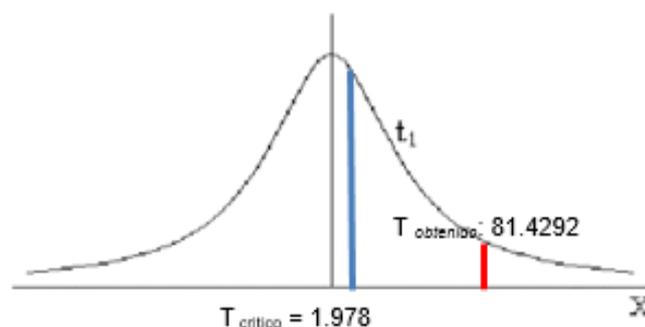
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media1} = \text{media2}$

Hipótesis Alternativa: $\text{media1} \neq \text{media2}$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 81.4292$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |81.4292| > |t_{\text{critico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se acepta:

H₁: La administración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 29.6848 hasta 28.2852. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 20.0

Mediana de muestra 2: 50.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 100.5

Rango Promedio de muestra 2: 300.5

W = 40000.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 63 siguiente.

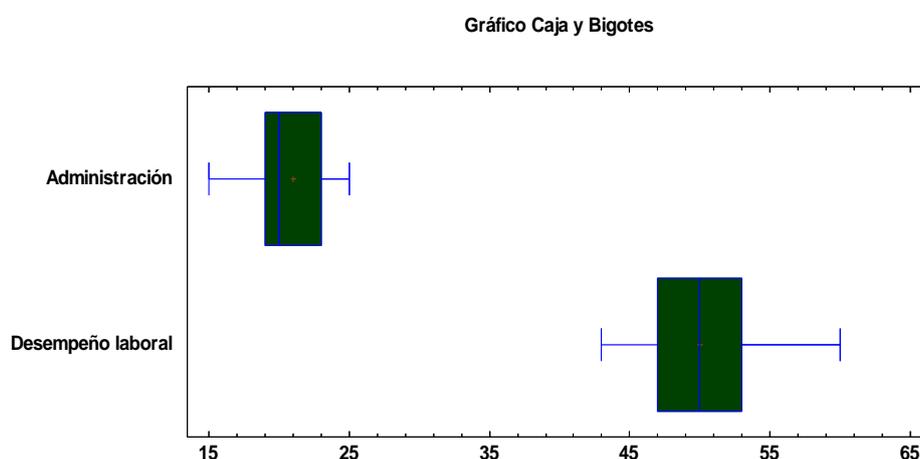


Figura 63. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Administración y el desempeño laboral

Fuente: Propia

4.3.1.2. Segunda hipótesis específica.

H₂: La gestión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

H₀: La gestión no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

a. Comparación de Dos Muestras - Gestión & Desempeño laboral

Muestra 1: Gestión

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 200 valores en el rango de 17.0 a 25.0

Muestra 2: 200 valores en el rango de 43.0 a 60.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Gestión & Desempeño laboral

Tabla 66.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Gestión & Desempeño laboral

	<i>Gestión</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	200	200
Promedio	20.49	49.97
Desviación Estándar	1.76792	4.36052
Coficiente de Variación	8.62819%	8.72628%
Mínimo	17.0	43.0
Máximo	25.0	60.0
Rango	8.0	17.0
Sesgo Estandarizado	1.24188	1.42674
Curtosis Estandarizada	2.27364	1.90031

Fuente: Propia

Se determinó en la tabla 66 el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la Curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Gestión tiene una Curtosis estandarizada fuera del rango normal, el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 64 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, figura 65, las densidades de estas variables que permiten observar la tendencia normal de los datos obtenidos.

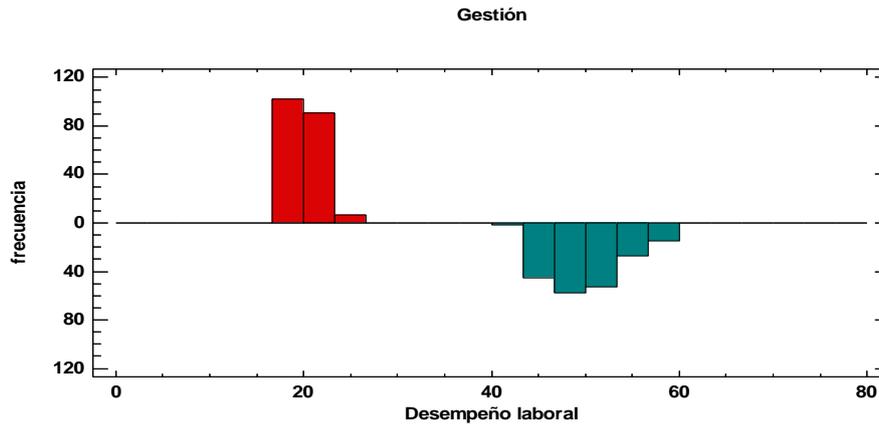


Figura 64. Frecuencia de la Gestión frente a la frecuencia del desempeño laboral
Fuente: Propia

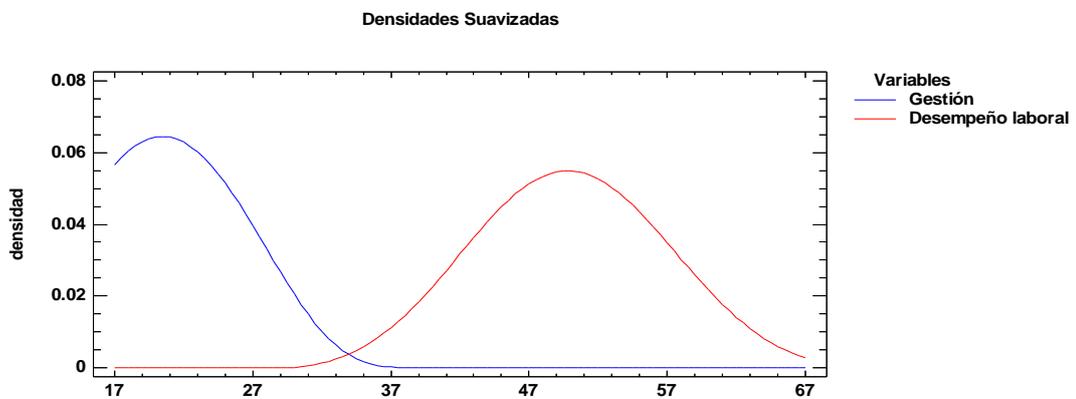


Figura 65. Densidades suavizadas de la Gestión frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana
Fuente: Propia

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Gestión: 20.49 +/- 0.246516 [20.2435; 20.7365]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 49.97 +/- 0.608026 [49.362; 50.578]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 29.48 +/- 0.654097 [30.1341; 28.8259]

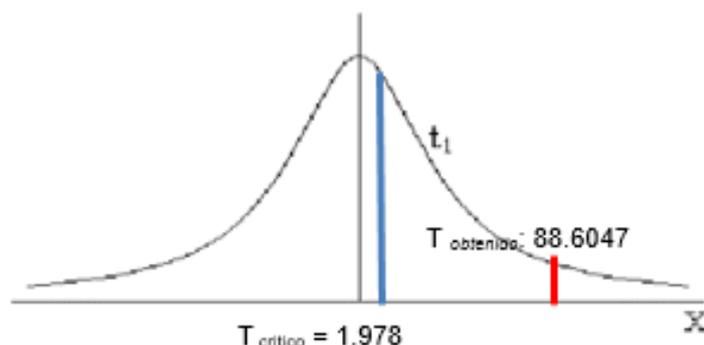
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media1} = \text{media2}$

Hipótesis Alternativa: $\text{media1} \neq \text{media2}$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 88.6047$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |88.6047| > |t_{\text{crítico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se acepta:

H₂: La gestión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 30.1341 hasta 28.8259. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la

hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 20.0

Mediana de muestra 2: 50.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 100.5

Rango Promedio de muestra 2: 300.5

W = 40000.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 66 siguiente.

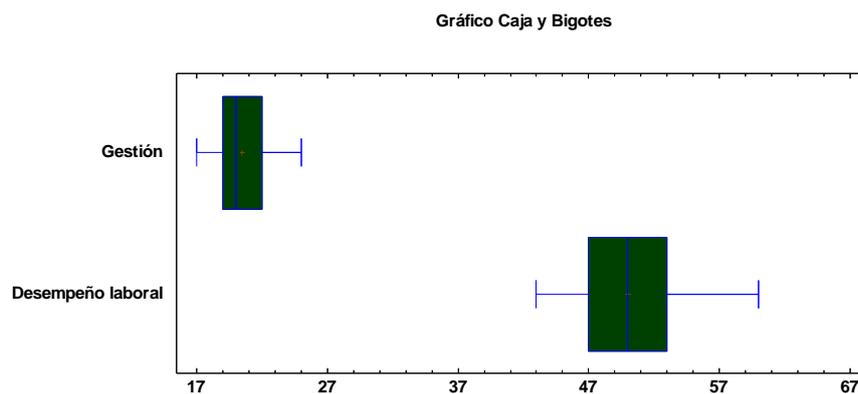


Figura 66. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Gestión y el desempeño laboral

Fuente: Propia

4.3.1.3. Tercera Hipótesis específica

H₃: El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

H₀: El desarrollo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Desarrollo & Desempeño laboral

Muestra 1: Desarrollo

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 200 valores en el rango de 14.0 a 20.0

Muestra 2: 200 valores en el rango de 43.0 a 60.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Desarrollo & Desempeño laboral

Tabla 67.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Desarrollo & Desempeño laboral

	<i>Desarrollo</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	200	200
Promedio	17.615	49.97
Desviación Estándar	1.3363	4.36052
Coficiente de Variación	7.58616%	8.72628%
Mínimo	14.0	43.0
Máximo	20.0	60.0
Rango	6.0	17.0
Sesgo Estandarizado	2.02824	1.42674
Curtosis Estandarizada	2.19924	1.90031

Fuente: Propia

En la tabla 67 se construyó el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la Curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, Desarrollo tiene un valor de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Desarrollo tiene una Curtosis estandarizada fuera del rango normal, el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 67 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 68 las densidades de estas variables que permiten observar la tendencia normal de los datos obtenidos.

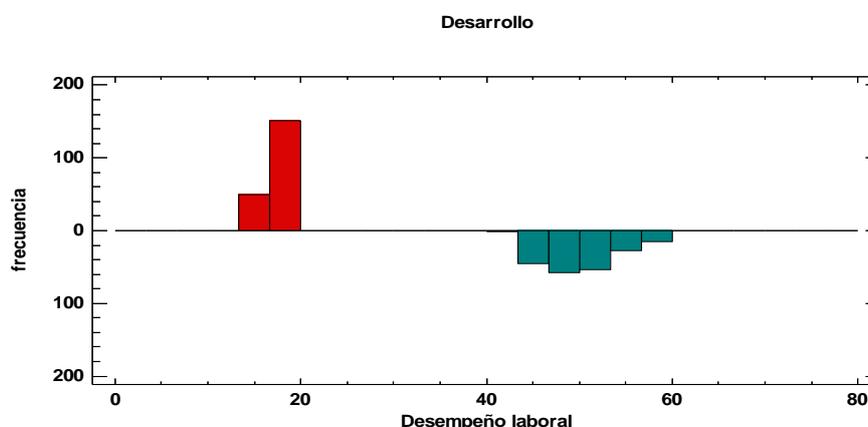


Figura 67. Frecuencia del desarrollo frente a la frecuencia del desempeño laboral
Fuente: Propia

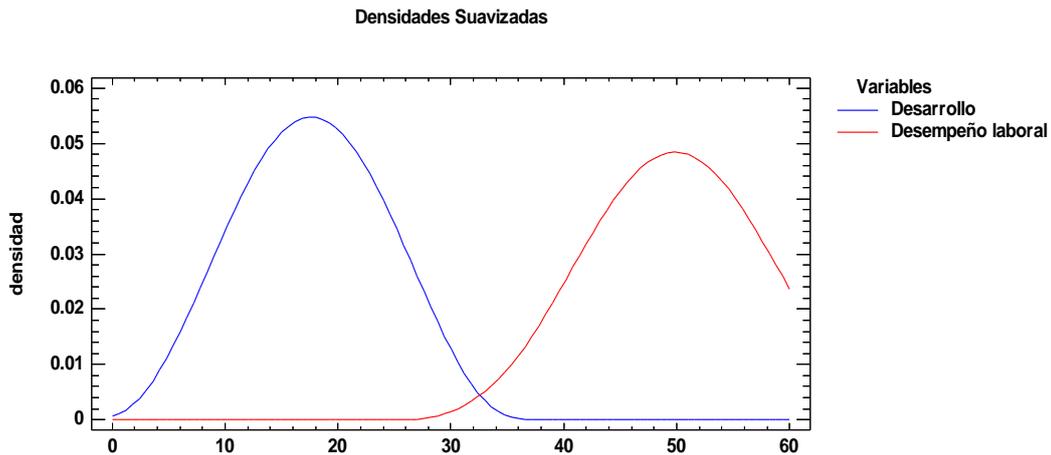


Figura 68. Densidades suavizadas del desarrollo frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana
Fuente: Propia

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desarrollo: 17.615 +/- 0.186332 [17.4287; 17.8013]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 49.97 +/- 0.608026 [49.362; 50.578]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 32.355 +/- 0.633997 [32.989; 31.721]

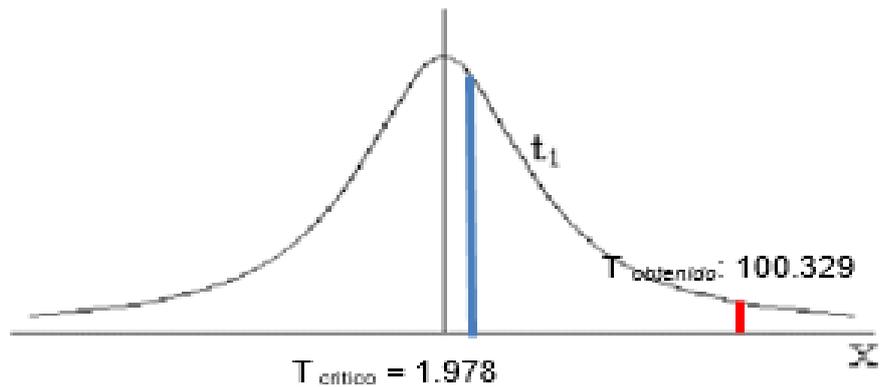
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $media1 = media2$

Hipótesis Alternativa: $media1 \neq media2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 100.329$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |100.329| > |t_{\text{critico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se acepta:

H₃: El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También construye los intervalos, o cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 32.989 hasta 31.721. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba -t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

c. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 18.0

Mediana de muestra 2: 50.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alternativa: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 100.5

Rango Promedio de muestra 2: 300.5

W = 40000.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rangos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%, una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 69 siguiente.

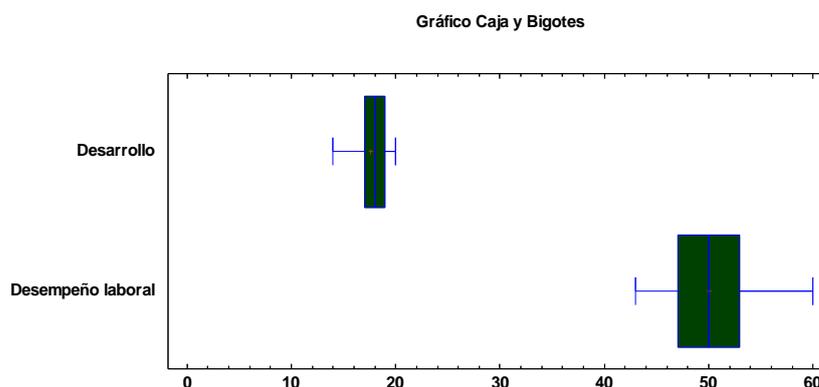


Figura 69. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Desarrollo y el desempeño laboral

Fuente: propia

4.3.1.4. Cuarta hipótesis específica.

H₄: Las estrategias de recursos humanos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

H₀: Las estrategias de recursos humanos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Estrategias recursos humanos & Desempeño laboral

Muestra 1: Estrategias recursos humanos

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 200 valores en el rango de 4.0 a 18.0

Muestra 2: 200 valores en el rango de 43.0 a 60.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Estrategias recursos humanos & Desempeño laboral

Tabla 68.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Estrategias recursos humanos & Desempeño laboral

	<i>Estrategias recursos humanos</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	200	200
Promedio	15.01	49.97
Desviación Estándar	1.60398	4.36052
Coficiente de Variación	10.6861%	8.72628%
Mínimo	4.0	43.0
Máximo	18.0	60.0
Rango	14.0	17.0
Sesgo Estandarizado	17.3516	1.42674
Curtosis Estandarizada	60.4795	1.90031

Fuente: Propia

En la tabla 68 se construyó el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la Curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, Estrategias recursos humanos tiene un valor de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Estrategias recursos humanos tiene una Curtosis estandarizada fuera del rango normal, el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 70 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 71, las densidades de estas variables que permiten observar la tendencia normal de los datos obtenidos

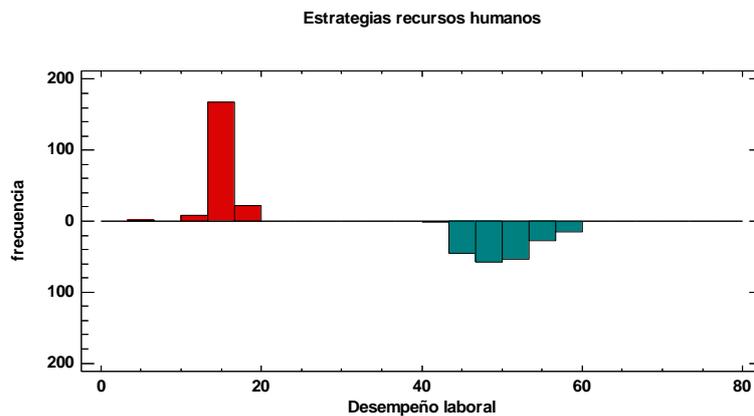


Figura 70. Frecuencia de las estrategias de recursos humanos frente a la frecuencia del desempeño laboral

Fuente: Propia

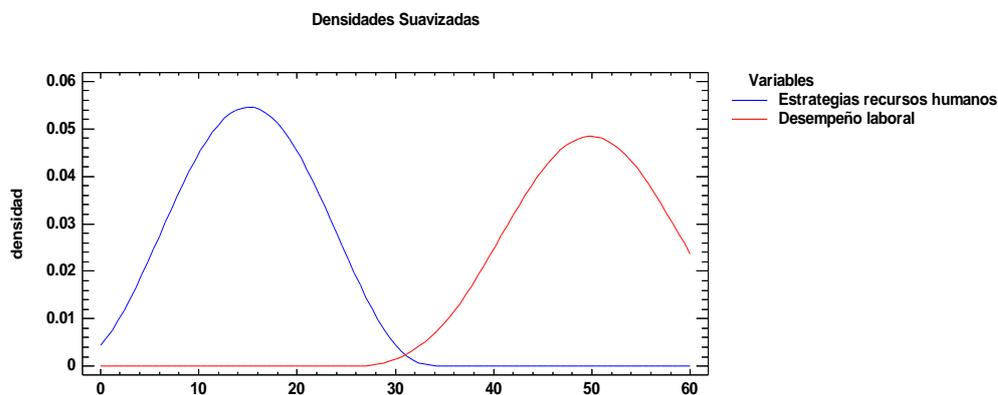


Figura 71. Densidades suavizadas de las estrategias de recursos humanos frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

Fuente: Propia

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Estrategias recursos humanos: 15.01 ± 0.223657 [14.7863; 15.2337]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 49.97 ± 0.608026 [49.362; 50.578]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 34.96 ± 0.64588 [35.6059; 34.3141]

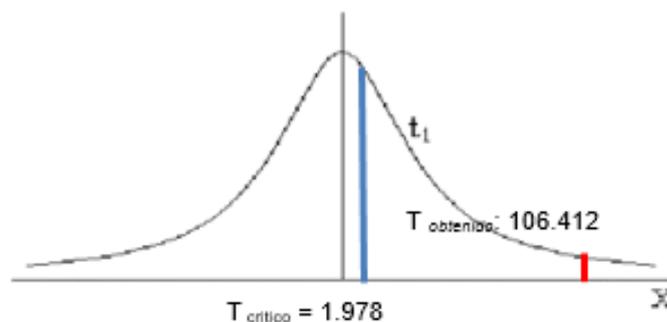
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media1} = \text{media2}$

Hipótesis Alternativa: $\text{media1} \neq \text{media2}$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 106.412$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |106.412| > |t_{\text{critico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se acepta:

H₄: Las estrategias de recursos humanos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 35.6059 hasta 34.3141. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas

Mediana de muestra 1: 15.0

Mediana de muestra 2: 50.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 100.5

Rango Promedio de muestra 2: 300.5

W = 40000.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 72 siguiente.

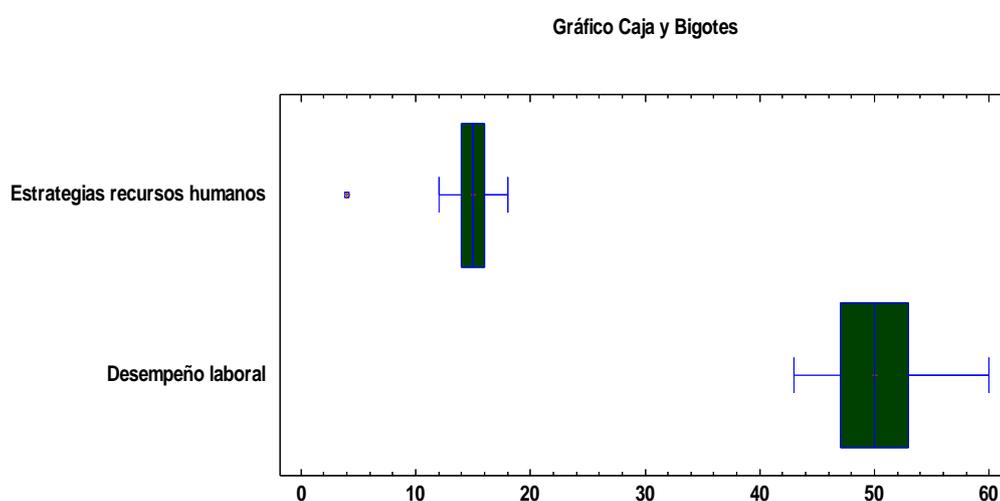


Figura 72. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral

Fuente: Propia

4.3.2. Contrastación de la hipótesis general.

H₁: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

H₀: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Gestión de recursos humanos & Desempeño laboral

Muestra 1: Gestión de recursos humanos

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 200 valores en el rango de 64.0 a 87.0

Muestra 2: 200 valores en el rango de 172.0 a 240.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Gestión de recursos humanos & Desempeño laboral

Tabla 69.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Gestión de recursos humanos & Desempeño laboral

	<i>Gestión de recursos humanos</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	200	200
Promedio	74.1	199.88
Desviación Estándar	5.08125	17.4421
Coficiente de Variación	6.85729%	8.72628%
Mínimo	64.0	172.0
Máximo	87.0	240.0
Rango	23.0	68.0
Sesgo Estandarizado	1.18265	1.42674
Curtosis Estandarizada	1.87802	1.90031

Fuente: Propia

En la tabla 69 se elaboró el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la Curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas Curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 73 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 74, las densidades de estas variables que permiten observar la tendencia normal de los datos obtenidos.

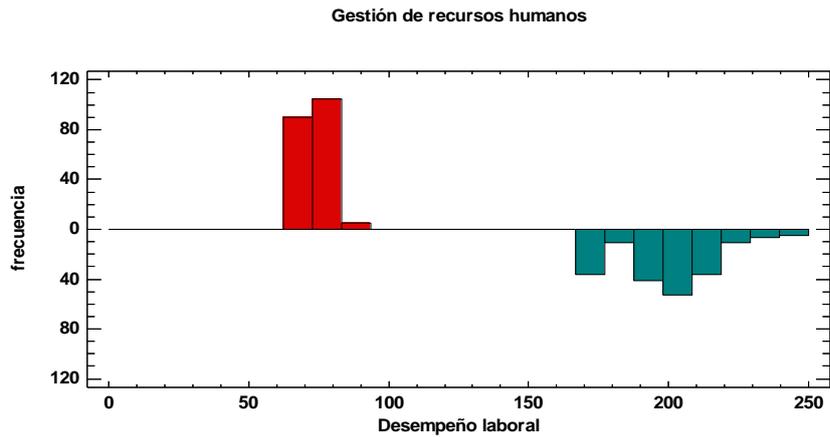


Figura 73. Frecuencia de la gestión de recursos humanos frente a la frecuencia del desempeño laboral

Fuente: Propia

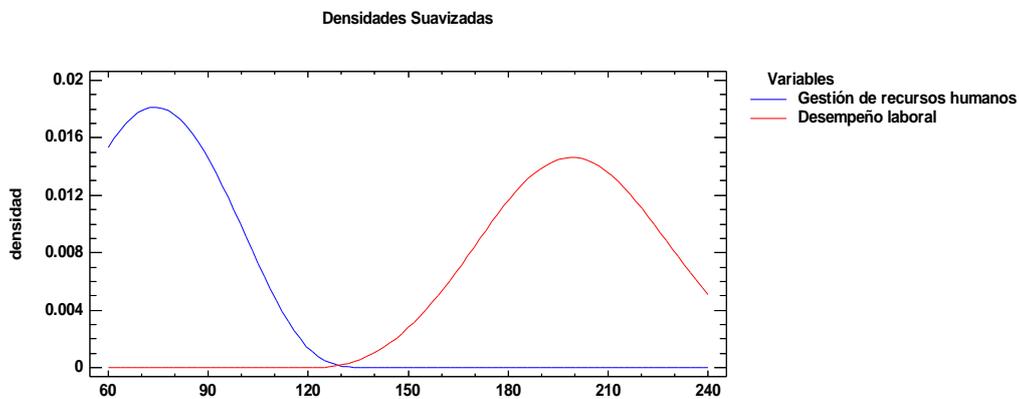


Figura 74. Densidades suavizadas de la gestión de recursos humanos frente al desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

Fuente: Propia

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Gestión de recursos humanos: 74.1 ± 0.708523 [73.3915; 74.8085]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 199.88 ± 2.4321 [197.448; 202.312]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 125.78 ± 2.52548 [128.305; 123.255]

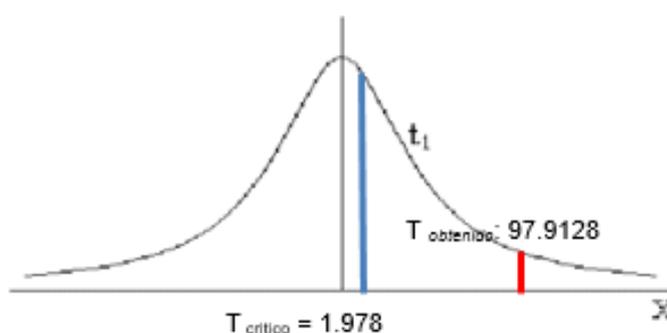
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media}_1 = \text{media}_2$

Hipótesis Alternativa: $\text{media}_1 \neq \text{media}_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 97.9128$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |97.9128| > |t_{\text{crítico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se acepta:

H₁: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02 2019.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 128.305 hasta 123.255. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones

de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 75.0

Mediana de muestra 2: 200.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 100.5

Rango Promedio de muestra 2: 300.5

W = 40000.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 75 siguiente.

Gráfico Caja y Bigotes

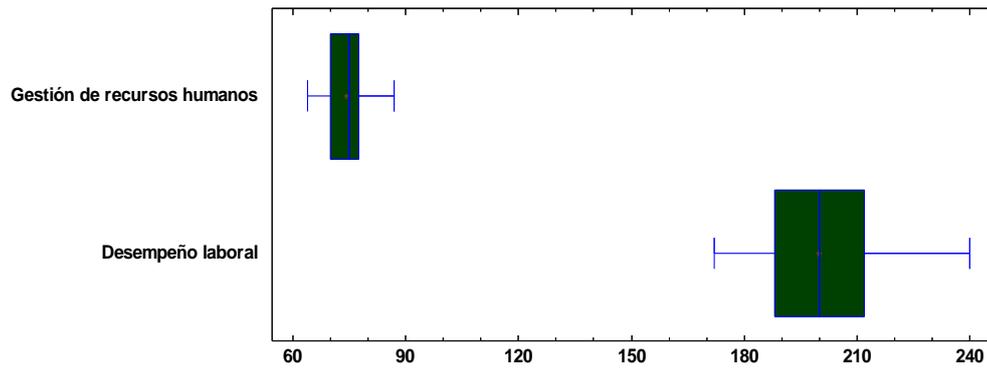


Figura 75. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

Fuente: Propia

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión sobre los resultados de la Estadística Descriptiva

5.1.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable independiente.

Con respecto a la variable independiente, Gestión de Recursos Humanos y sus dimensiones; Administración, Gestión, Desarrollo, Estrategias de recursos humanos con sus Indicadores Recursos, capacitación, selección, Funciones, Organización, Cumplimiento, Actividades, Formación, Promoción, Acción, Responsabilidades, Objetivos; tienen las mismas tendencias encontradas por los investigadores Ataypoma & Inga (2018), Bustamante (2017), Camacho & Mera (2019) y Rojas & Vílchez (2018), Camacho & Mera (2019), Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018) y Lara (2018) porque sus trabajadores los 200 encuestados para las relaciones de implicancia de la gestión del recurso humano sobre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2. UGEL02, indican sus logros dentro de su política y gestiones administrativa que esta UGEL direccionada a una mejora continua, en el desempeño laboral.

5.1.2. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable dependiente.

Con respecto a la variable dependiente Desempeño laboral, con sus dimensiones, Satisfacción del trabajo, Autoestima, Trabajo en equipo, Capacitación del trabajador, con sus indicadores Ambiente, Salario, Resultados, Motivación, Trato, Reconocimiento, Objetivos, Comunicación, Toma de decisiones, Capacitación, Entrenamiento, Desarrollo de habilidades tienen las mismas tendencias encontradas por los investigadores Muñoz (2017), Rojas & Vílchez (2018), Salazar (2013), Santos (2017), Cevallos (2013), Choquecahuana & Piconá (2018), Lara (2018) y Llontop (2017) en la implicancia sobre el desempeño laboral ya que los 200 trabajadores manifestaron que existe buen desempeño ya que en sus labores de trabajo permiten desarrollar sus habilidades, los servicios que

ofrecen son de calidad, ya que el personal muestra responsabilidad de las labores que realizan, brindando los servicios que la UGEL ofrece en todos los aspectos para una gestión administrativa y educativa que genera una satisfacción personal, perciben equidad y justicia, por lo que el personal permite satisfacer sus necesidades.

5.2. Discusión sobre los resultados de la Estadística Inferencial

5.2.1. Discusión de los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.

5.2.1.1. *Discusión de la primera hipótesis específica.*

La validez de la primera hipótesis donde se determina la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02, en el periodo 2019; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 81.4292$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 29.6848 hasta 28.2852, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.1.2. *Discusión de la segunda hipótesis específica.*

La validez de la segunda hipótesis donde se determina la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02, en el periodo 2019; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 88.6047$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 30.1341 hasta 28.8259, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de

Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.1.3. *Discusión de la tercera hipótesis específica.*

La validez de la tercera hipótesis donde se determina la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02, en el periodo 2019; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 100.329$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 32.989 hasta 31.721, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.1.4. *Discusión de la cuarta hipótesis específica.*

La validez de la cuarta hipótesis donde se determina la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02, en el periodo 2019; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 106.412$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 35.6059 hasta 34.3141, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.2. Discusión de los resultados de la contrastación de la hipótesis general.

La validez de la hipótesis general donde se determina que la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL02, en el periodo 2019; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 97.9128$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 128.305 hasta 123.255, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

VI. CONCLUSIONES

Al término de la investigación y en función de los objetivos se llegaron a las siguientes conclusiones:

- ❖ Se determinó que la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 97.9128$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; cumple sus logros en el marco de sus políticas y gestiones administrativas ya que la gestión de recursos en el desempeño laboral están orientadas a una mejora continua repercutiendo en su desempeño laboral.
- ❖ Se determinó la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 81.4292$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019 en sus labores pueden desarrollar sus habilidades, los servicios que ofrecen son de calidad, y genera una satisfacción personal, ya que perciben equidad y justicia, la cual les permite satisfacer sus necesidades en sus labores.
- ❖ Se determinó que la gestión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 88.6047$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la gestión laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa

local N° 2, UGEL 02, 2019; muestra incidencia de la motivación laboral sobre el desempeño laboral y tiene influencia en el comportamiento de sus trabajadores.

- ❖ Se determinó que el desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; porque en la prueba de $t = 100.329$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el desarrollo laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; muestra incidencia sobre el desempeño laboral ya que el trabajador siente que hay posibilidades de mejoras en el marco de los trabajos realizados en la UGEL 02.

- ❖ Se determinó que las estrategias de recursos humanos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02 2019; porque en la prueba de $t = 106.412$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 000$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que las estrategias del desarrollo laboral para los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 2, UGEL 02, 2019; están orientadas a la mejora continua en el marco de las políticas administrativas de la UGEL 02.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Realizar capacitaciones a todo el personal sobre los sistemas y procedimientos de Inocuidad por la importancia en esta época de pandemia en los trabajos de la UGEL 02.
- ✓ Realizar, por el área de recursos humanos, supervisiones permanentes, dentro de la UGEL 02, para diseñar un plan de mejora continua para incrementar la motivación del personal, lograr identificación y mejorar el desempeño laboral, a través de la interrelación entre trabajadores y directivos
- ✓ Propiciar talleres en Gestión del Desempeño, dirigido a todo el personal de la UGEL 02, enfocado al desarrollo de personas con el fin de incrementar la realización personal de cada trabajador y pueda cumplir con eficiencias sus labores
- ✓ Evaluar los documentos internos de gestión y darlos a conocer, con la finalidad de que el personal conozca y mejore sus roles y funciones dentro de la UGEL 02.
- ✓ Proponer políticas de desarrollo laboral y demás programas de incentivos basado en la investigación de necesidades de los trabajadores propiciando su capacitación continua para mejorar su meritocracia, dentro de la UGEL 02.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Cuases, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. (Tesis de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing). Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán. Ecuador.
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de Comportamientos. La trilogía*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Alvitres, V. (2000). *Método científico. planificación de la investigación*. Perú: Ed. Ciencia 205 p.
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología científica*. 6º edición. Editorial Episteme
- Ataypoma Quispe, D. & Inga Melgar, B. (2018). “*LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) EN LA PROVINCIA DE HUANCAMELICA – PERIODO 2018*”. (Tesis de Licenciatura) Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Blanchard, Ken y otros (1996). *Empowerment. Tres claves para el proceso de facultar a los empleados en su empresa*. Bogotá. Editorial Norma. 124 p
- Bustamante Castillo, A. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016*. (Tesis de Maestro en Administración). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Camacho Vásquez, A. & Mera Díaz D. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CHANAMÉ CARS EIRL DE*

LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2017. (Tesis de licenciatura en Administración) Facultad de Ciencias Empresariales: Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.

Cevallos Sánchez, Y. (2013). *“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”*, (Tesis de Licenciada en Administración Pública). Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad. Ecuador.

Chase, R.; Jacobs, F. Y Aquilano, R. (2009). *Administración de Operaciones. Producción y cadena de suministros.* Duodécima Edición. México. Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/36074469/Chase_R_Jacobs_R_and_Alquilano_N_2009_Administraci%C3%B3n_de_Operaciones_12_edici%C3%B3n

Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos.* 5ª ed. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones.* Elsevier Editora Ltda. Rio de Janeiro, Brasil, Novena Edición.

Choquecahuana Dongo, J. & Picon Ccayhuari, N. (2018). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, 2016”*, (Tesis de Licenciadas en Administración de Empresas). Facultad de Administración. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Abancay.

Cuesta, A. (2013). *La gestión del talento humano y del conocimiento.* *Revista Latinoamericana de Psicología.* Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000100012

- Dessler, G. & Varela, R. (2011) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. 5ta. Edición. México. Pearson Educación.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Garza Treviño, J. (2001). *Administración Contemporánea*. Por McGraw – Hill / INTERNAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Segunda edición, Impreso en Colombia, febrero de 2001.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*, tercera edición. México: Mc Graw –Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta edición. México: Mc Graw –Hill Interamericana
- Iglesias María Emilia (2015). *Metodología de la Investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Ciudad autónoma de Buenos Aires: Centro de publicaciones educativas y material didáctico Primera edición, junio de 2015, Argentina.
- Lara L. (2018). “*MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA AGROTIME S.A. DE LA CIUDAD DE BABAHOYO Y EL DESEMPEÑO LABORAL*”. (Tesis de Ingeniera en Empresas y Administración de Negocios). Facultad de Dirección de Empresas. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato. Ecuador.
- Llontop Fuentes, E. (2017). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA I.E. KARL WEISS CHICLAYO 2015*. (Tesis de Licenciado en Administración). Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Lambayeque.

- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Muñoz Angulo, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales*, Lima, 2016. (Tesis de Maestría en Gestión Pública) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Ortega Castro, A. L. (2008). *Planeación Financiera Estratégica*, Mc Graw Hill, Primera Edición.
- Perez, O. (24 de 05 de 2016). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*. Recuperado de <https://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>.
- Pino Gotuzzo Raúl (2017). *Metodología de la Investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/ exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15,121-148
- Reyes, J. (4 de 5 de 2015). *Gestión de Recursos Humanos: Importancia y objetivos*. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia->
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. De Cenzo David A. (2006). *Fundamentos de administración*. Sexta Edición. México. Pearson Prentice Hall. Recuperado de: <http://universidadpersonal.net/doc-elec/serv-soc-2/Fundamentos-de->

administracion-conceptos-esenciales-y-aplicables-Sexta-edicion-Robbins-y-Decenso.pdf

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Derechos reservados por Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Editorial Edamsa Impresiones S.A. de C.V. Decimosegunda edición.

Rojas Reyes, R. & Vílchez Paz, S. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018*. (Tesis Maestro en Gestión en Salud). Universidad Norbert Wiener. Lima.

Salazar Sáenz, L. (2013). *"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA"*, (Tesis de Contador Público). Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas. Universidad Nacional de Cajamarca.

Santos Contreras, J. (2017). *"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LOS ALMACENES AGUIRRE EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2016"*, (Tesis de Licenciada en Ciencias de la Educación mención: Comercio y Administración). Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación. Universidad Técnica de Babahoyo. Los Ríos. Ecuador.

Sanz, P. (2015). *"LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"*. Escuela de Posgrado. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional: Impacto de las emociones*. COPYRIGHT © 2001 por International Thomson Editores, S.A. de C.V. México.

Ucha, F. (2012). Definición ABC. Recuperado de:
<https://www.definicionabc.com/derecho/contratacion.php>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: IDI Instituto de Investigaciones.

Zeballos Saavedra, R. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE INDUSTRIA DE CERÁMICAS MATAZ ZEBALLOS SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE SUCRE*. (Tesis de Grado Académico de Magister en Administración de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar. Sucre. Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Hipótesis	Operacionalización de variables			Metología	
Problema general	Objetivo general	Hupótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo de la investigación	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 2, UGEL02 2019?	La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 2, UGEL02 2019.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 2, UGEL02 2019.	Variable independiente: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Administración	Recursos	Tipo de la investigación	
					Capacitación		Aplicada cuantitativa
					Selección		Nivel de la investigación
Gestión	Funciones	Descriptivo correlacional					
	Organización						
	Cumplimiento			Diseño de la investigación			
Desarrollo	Actividades	No experimental-transversal					
	Formación						
	Promoción			Población.			
Estrategias de recursos humanos	Acciones	200 colaboradores de la UGEL 02 San Martín de Porres.					
	Responsabilidades						
	Objetivos		Muestra.				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Nº 2, UGEL02 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Nº 2, UGEL02. 2019.	La gestión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Nº 2, UGEL02 2019.	Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción del trabajador	Ambiente	200 colaboradores de la UGEL 02 San Martín de Porres.	
					Salario		
					Resultados		
Autoestima	Motivación	Técnicas de recolección de datos.					
	Trato						
	Reconocimiento			La Encuesta			
Trabajo en equipo	Objetivos						
	Comunicación						
	Toma de decisiones	Instrumentos de recolección de datos					
Capacitación del trabajador	Capacitación	Cuestionario, con escala de Likert					
	Entrenamiento						
	Desarrollo de habilidades						
¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Nº 2, UGEL02 2019?	Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Nº 2, UGEL02. 2019.	Las estrategias de recursos humanos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Nº 2, UGEL02 2019.					

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variables				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable independiente: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Administración	Recursos	1,2	Escala tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Capacitación	3,4	
		Selección	5	
	Gestión	Funciones	6	
		Organización	7,8	
		Cumplimiento	9, 10	
	Desarrollo	Actividades	11	
		Formación	12	
		Promoción	13.14	
	Estrategias de recursos humanos	Acciones	15	
		Responsabilidades	16	
		Objetivos	17,18	
	Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción del trabajador	Ambiente	
Salario			20	
Resultados			21	
Autoestima		Motivación	22	
		Trato	23	
		Reconocimiento	24	
Trabajo en equipo		Objetivos	25	
		Comunicación	26	
		Toma de decisiones	27	
Capacitación del trabajador		Capacitación	28	
		Entrenamiento	29	
		Desarrollo de habilidades	30	

Anexo 3: Instrumento

ENCUESTA

Instrucciones: Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

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

Nº	VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CALIFICACION				
		5	4	3	2	1
	Dimensión: Administración					
1	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.					
2	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.					
3	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.					
4	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.					
5	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.					
	Dimensión: Gestión					
6	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
7	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.					
8	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la institución					
9	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos					
10	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
	Dimensión: Desarrollo					
11	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados					
12	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la institución.					
13	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción					
14	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño					
	Dimensión: Estrategias de recursos humanos					
15	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.					
16	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
17	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la institución					
18	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos					
	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL					
	Dimensión: Satisfacción del trabajador					
19	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
20	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
	Dimensión: Autoestima					
22	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro					

23	Existe un trato agradable por parte del jefe						
24	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.						
	Dimensión: Trabajo en equipo						
25	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos						
26	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores						
27	Las decisiones se toman por consenso						
	Dimensión: Capacitación del trabajador						
28	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores						
29	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto						
30	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades						

Anexo 4. Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Enrique Jiménez Pachas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de **TALLER DE TESIS I – ADMINISTRACION FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**, promoción **2016**, aula **303**, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de **LICENCIADAS EN ADMINISTRACION, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**.

El título o nombre del proyecto de investigación es: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°02. UGEL02. 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia
- Operacionalización de las variables.
- Instrumento

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Firma

ANEXO N° 03

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. RECURSOS							
1	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?							
2	¿Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?							
	II. CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva?							
4	¿Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo?							
	III. SELECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿ Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes ?							
	IV. FUNCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿ El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal ?							
	V. ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿ El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.?							
8	¿ Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la institución ?							
	VI. CUMPLIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?							
10	¿ El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal ?							
	VII. ACTIVIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados?							
	VIII. FORMACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la institución?							
	IX. PROMOCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción?							
14	¿ Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño ?							

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	X. ACCIONES							
15	¿ Los trabajadores evidencian las acciones planificadas ?							
	XI. RESPONSABILIDADES							
16	¿El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal?							
	XII. OBJETIVOS							
17	¿ Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la institución?							
18	¿ Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos ?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. AMBIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?							
	II. SALARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?							
	III. RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?							
	IV. MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿ Me siento motivado(a) en el lugar que laboro ?							
	V. TRATO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿ Existe un trato agradable por parte del jefe ?							
	VI. RECONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿ Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias ?							
	VII. OBJETIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿ Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos ?							
	VIII. COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿ La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores ?							
	IX. TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿ Las decisiones se toman por consenso ?							
	X. CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores?							
	XI. ENTRENAMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿ Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto ?							
	XII. DESARROLLO DE HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿ La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades ?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

C.P.C. Enrique Jiménez Pachas.

DNI: 10664289

Especialidad del validador : Contador Público – Maestría en Gestión Empresarial.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de octubre de 2020



C.P.C. Enrique Jiménez Pachas
Colegiatura N° 42465

Firma del Validador

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DENIS CHRISTIAN OVALLE PAULINO

DNI: 40234321

Especialidad del validador: **INGENIERO DE SISTEMAS**

21.de OCTUBRE del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Validador

Anexo 5. Matriz de datos

VARIABLES	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																		DESEMPEÑO LABORAL											
DIMENSION	Administración					Gestión					Desarrollo				Estrategias de recursos humanos				Satisfacción del trabajador			Autoestima			Trabajo en equipo			Capacitación del trabajador		
N° DE PERSONA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
8	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
12	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
16	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5

21	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
23	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
25	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
26	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
27	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
28	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
29	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
30	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
31	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
32	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
33	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
34	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
35	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
36	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
37	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
38	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
39	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
40	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
41	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
42	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
43	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
44	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
45	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
46	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
47	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
48	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4

49	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
50	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
52	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	
53	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
54	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
55	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
56	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
57	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
58	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
59	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
61	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	
63	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
64	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	
65	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
67	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	
68	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
69	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
70	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
71	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	
72	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	
73	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
74	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
75	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	

77	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
78	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
79	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
80	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
81	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
82	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
83	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	
84	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
87	4	4	0	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
93	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
96	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
97	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
98	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
99	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
100	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
101	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
102	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4

105	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
107	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
108	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
109	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
110	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
111	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
112	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
113	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4
114	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3
115	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
116	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
117	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
118	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
119	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
120	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
121	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
123	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
124	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
125	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
126	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
127	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
128	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
129	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3
130	3	4	4	3	4	3	5	5	2	3	3	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
131	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
132	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3

133	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	
134	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
135	3	4	4	3	4	3	4	5	2	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3
136	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
137	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
138	3	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3
139	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
140	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
141	4	4	3	4	0	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
142	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
143	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
144	3	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
145	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
148	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
149	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
151	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
152	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
153	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
154	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
155	4	4	3	4	0	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
156	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
158	3	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
159	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

161	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
162	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
163	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
164	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
165	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
166	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
167	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
168	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
169	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
172	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
173	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
174	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
175	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
177	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
178	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
179	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
180	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
181	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
182	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
183	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
184	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
185	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
186	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
187	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
188	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5

189	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
190	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
191	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
192	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
193	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4
194	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3
195	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
196	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
197	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
198	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
199	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
200	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4

Anexo 6. Propuesta de valor

Esta tesis, ha logrado demostrar que la relación entre recursos humanos y los trabajadores permite mejoras en diversos aspectos relacionados con el trabajo, generando compromiso en los trabajadores.

Por ende, se propone lo siguiente para las diferentes áreas de la UGEL 02:

1. Para el área de Recursos Humanos

Implementar mejores canales de comunicación, los que permitirán que los trabajadores puedan presentar con facilidad sus opiniones e inquietudes con referencia a sus funciones propias del puesto como para el desarrollo del equipo de trabajo, permitiendo la comunicación constante y la retroalimentación.

Del mismo modo, actividades que permitan a los trabajadores interactuar con todas las áreas de la UGEL 02.

2. Para el área de Administración

Implementar procedimientos internos que permitan el desarrollo organizacional, que sea sostenido por las mejoras propuestas por el área de Recursos Humanos, estos deberán de permitir la participación de todos los trabajadores sin importar el área y el rango que puedan tener, generando así el valor de la igualdad en las opiniones de todo el equipo de trabajo, por ende, la mejora en el desarrollo de todos.

Formar equipos de trabajo que permitan implementar las medidas de recursos humanos, las cuales tendrán el objetivo de permitir que se logren los objetivos, dichos equipos de trabajo estrictamente permitir que los trabajadores cumplan con hacer llegar las ideas e inquietudes de mejora en las relaciones.

3. Para el área de Planificación y Presidencia

Proponer y asistir en los planes de elaboración de intervención en relación a la comunicación con el área de recursos humanos siendo ellos los encargados de facilitar el presupuesto para la implementación de estas medidas que permitirán mejorar al equipo, trabajando con eficiencia y eficacia.

También deberá conducir, controlar y guiar en el cumplimiento de lo planificado en base a la inversión y los resultados, los que serán medidos y corroborados periódicamente por un equipo de trabajo que permitirá evaluar los resultados.

4. Para el área de Asesoría Jurídica

Deberán de apoyar en la elaboración del material de recursos humanos, en materia legal, que esto forme parte del reglamento del trabajador, como el respeto de los marcos legales internos y externos, así permitiendo que se implementen todos los procedimientos en el marco de la ley para cumplir con las funciones y respeto a los derechos laborales.

Permitir la participación de todos los trabajadores en el proceso con el respeto a la ley, dando las sugerencias y las pautas para ello.