



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el
Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión
Educativa Local La Convención-Cusco-2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Jenrry Atausinchi Puma

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero.

SECCION:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Recursos Humanos

PERU – 2018.

PÁGINA DEL JURADO

Dr. CUSIHUAMAN HERMOZA MELQUIADES

Presidente

Dr. CAMPAÑA MORRO WALDO ENRIQUE

Secretario

Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR

Vocal

DEDICATORIA

A MI ABUELA: Maximiliana Castro Florez

Por ser la responsable de todo mis logros, por brindarme su amor de madre y enseñarme a ser un hombre con valores y principios, por enseñarme que con esfuerzo se logra los objetivos y por ser un ejemplo de nobleza, humildad y lealtad.

A MI ABUELO: Lorenzo Puma Sullca

Por ser el mentor de mis logros, por enseñarme grandes valores y principios, en especial la nobleza y la lealtad, por darme un amor incondicional y con su esfuerzo apoyar en todo mi crecimiento como persona y profesional.

A mis padres por sus enseñanzas, a mis hermanos y a mi familia en general.

Jenry Atausinchi Puma.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, al dios por haberme colmado de voluntad y fuerza en los momentos difíciles de todo este trayecto de lograr este objetivo bastante deseado.

A los maestros, y a nuestro asesor, por su paciencia y voluntad de difundir sus conocimientos y sus experiencias aprendidas en las aulas a lo largo de la presente maestría.

Al Director de la Unidad de Gestión Educativa La Convención , Prof. Miguel Ángel García Caviedes, por haberme brindado su apoyo incondicional para hacer posible el desarrollo metodológico del presente trabajo de investigación, en aras de aportar recomendaciones que permitan mejorar el desempeño laboral , a fin de lograr una eficiente prestación de los servicios educativos a la población en general.

PRESENTACIÓN

Dignísimos señores del Jurado;

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, cumplo ante ustedes con presentar y exponer la Tesis titulada **“La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa La Convención”**, en donde se llegó a establecer la incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local la Convención-Cusco, para lograr el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con las exigencias de aprobación.

JENRRY ATASINCHI PUMA

AUTOR

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	ix
PRESENTACIÓN	xi
RESUMEN	xiv
ABSTRAC	xvi
I.INTRODUCCION	1
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2 TRABAJOS PREVIOS	3
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	4
1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	3
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	32
1.6 HIPOTESIS	33
1.7 Objetivos	33
II METODO.....	35
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACION	35
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACION.....	36
2.3 POBLACION Y MUESTRA	41
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	42
2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	45
2.6 ASPECTOS ETICOS	45
III. RESULTADOS	46
3.1. DESCRIPCIÓN	46

3.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	47
3.3 RESUMEN DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	51
3.4 RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL	52
3.5 RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	56
3.6 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL	57
IV. DISCUSION	65
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. ANEXOS	71
VIII REFERENCIAS	91

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva por título, La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local la Convención-Cusco, se inició con el propósito principal de determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.

Para el presente trabajo de investigación de nivel no experimental en la que se ha tomado como muestra una población de cuarenta y uno trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, en el que realizo las encuestas, así mismo, en este presente trabajo de investigación se proyecta determinar si existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018, y para un mejor análisis de los datos se ha considerado al personal del Cuadro de Asignación de Personal.

El diseño de investigación es no experimental Descriptivo- Correlacional. Es no experimental, porque se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos es decir no se construye ninguna situación, es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. La metodología de investigación que se aplica para la presente investigación es la cuantitativa porque se trata de identificar resultados en forma porcentual y numérica. Del mismo modo es cuantitativo porque los resultados se demuestran en forma porcentual y numérica.

En cuanto a las variables de estudio, se ha considera dos: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral, las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos son: Selección de Personal, capacitación de Personal y evaluación de desempeño, relacionándolo con la otra variable Desempeño laboral que tiene las siguientes dimensiones: Orientación a Resultados, Trabajo en Equipo y Vocación de Servicio

A un nivel de confianza es el 95%=0.95 y un nivel de significancia del α 5%=0.05 en donde se confirma que existe correlación entre las variables, de Gestión de Recursos Humanos y desempeño Laboral, según la estadística de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, se evidencia que el coeficiente de correlación llega al 0.894, es decir refleja una relación alta y significativa entre dichas variables, y por consiguiente podemos concluir indicando que sí, la Gestión de Recursos Humanos es óptimo, también el desempeño laboral mejorara.

Palabras claves: Gestión de Recursos Humanos – Desempeño Laboral.

ABSTRAC

The present research work entitled, The Management of Human Resources and its relationship with Labor Performance in the Local Educational Management Unit The Convention-Cusco, began with the main purpose of determining the level of relationship that exists between the Management of Human Resources and Labor Performance of the personnel in the Educational Management Unit La Convención-Cusco - 2018.

For the present non-experimental research work in which a population of forty-one workers working in the Local Educational Management Unit La Convención, in which I carry out the surveys, in this present work, has been taken as sample. Of research is projected to determine if there is a relationship between the management of Human Resources and the Labor Performance of the personnel in the Educational Management Unit La Convención-2018 - 2018, and for a better analysis of the data the personnel of the Analytical Table of Personal.

The research design is non-experimental Descriptive-Correlational. It is non-experimental, because it observes the phenomena as they occur in their natural context and then analyze them is no situation is built, it is cross-sectional or transectional correlational, because this design describes relationships between two or more variables at a time determined. The research methodology applied to the present investigation is quantitative because it is about identifying results in percentage and numerical form. In the same way, it is quantitative because the results are shown in percentage and numerical form.

Regarding the study variables, two have been considered: Human Resources Management and Labor Performance, the dimensions of the variable Human Resources Management are: Personnel Selection, Personnel training and performance evaluation, relating it to the other variable Performance that has the following dimensions: Results Orientation, Teamwork and Service Vocation

At a level of confidence is $95\% = 0.95$ and a level of significance of $\alpha 5\% = 0.05$ where it is confirmed that there is a correlation between the variables of Human Resources Management and Labor performance, according to the test statistics

for a study nonparametric Tau-B of Kendall, it is evident that the correlation coefficient reaches 0.894, that is, it reflects a high and significant relationship between these variables, and therefore we can conclude that yes, Human Resources Management is optimal, also the work performance will improve.

Keywords: Human Resources Management - Labor Performance.

I.INTRODUCCION

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

En nuestro país, cada 5 años se eligen autoridades regionales mediante el voto popular, y estas autoridades elegidas, designan a los responsables de conducir la administración de las unidades ejecutoras y otras entidades, por cargos de confianza, la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, como unidad ejecutora del pliego regional del Cusco no ha sido ajena a ello en el último decenio, el desconocimiento de gestión pública de los directores anteriores ha generado un deficiente manejo de los recursos humanos , los cuales han generado un pésimo desempeño laboral y clima institucional, evidenciado en una pésimo servicio a la comunidad educativa y población en general.

Otro problema es que actualmente la UGEL la Convención cuenta con 33 plazas administrativas, los cuales son insuficientes para brindar un adecuado servicio al público, dada la envergadura de la institución en el manejo de recursos y de personal docente y administrativo de IIEE, así como la implementación de programas del Ministerio de Educación, hace que el personal realice dos o más funciones en calidad de responsables.

El Personal nombrado que asciende a 28 trabajadores , en su mayoría docentes que fueron destacados a las labores administrativas, en su mayoría son técnicos o auxiliares , y que en los últimos 10 años no han sido capacitados por la institución, las cuales han generado un deficiente servicio , así como el incumplimiento de compromisos y objetivos institucionales.

Actualmente en nuestra institución se tiene tres regímenes de contratación de personal, a través del D.L 276, D.L 1057 y la Ley N° 29944, generando un clima laboral adverso debido a que cada uno de dichos regímenes tiene remuneraciones desiguales para una misma labor, los cuales genera un deficiente desempeño laboral.

Actualmente la institución no cuenta con un Plan Operativo Institucional aprobado , concordado con el Plan Estratégico Institucional, los PDC el CEPLAN , el Plan Bicentenario, que permita lograr el cierre de brechas y hacer

que los trabajadores conozcan los objetivos institucionales, a corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a los instrumentos de gestión , estas se encuentran desactualizadas en el caso del Cuadro de Asignación de Personal, el Presupuesto Analítico de Personal , no se cuenta con un Clasificador de Cargos , que permita establecer claramente los perfiles y funciones para cada puesto , toda vez que actualmente mayormente el personal que labora en la entidad ingresa en plazas docentes , tampoco se cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas, que permita la capacitación constante para así mejorar el desempeño laboral, así mismo no se tiene el Plan de Inducción , a fin de que se le brinde al trabajador las herramientas necesarias para su mejor desempeño.

Otra problemática de la institución es la falta de mobiliario y equipamiento adecuado, hasta el año 2016 se encontraban laborando con equipos obsoletos y mobiliario de hace más de 10 años, esto sumado a la falta de infraestructura, en vista que se encontraban hacinados en un solo ambiente de 3 x 2 metros hasta 6 personas, generaron en el personal un pésimo desempeño laboral y falta de identificación con la institución.

Todo ello ha generado en la pésima imagen de la institución y una inadecuada atención al ciudadano, y la provisión de servicios hacia la comunidad educativa y población en general, en vista que no se cuenta con servidores públicos en igualdad de oportunidades y de carrera. Actualmente el Ministerio de Educación y SERVIR han implementado los concursos públicos para Directores de UGEL a partir del año 2016, las cuales han mejorado algunos aspectos, pero falta implementar un adecuado sistema de gestión de recursos humanos que permita un desempeño laboral óptimo.

LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA ES UNA DE LAS INSTITUCIONES PILOTO PARA LA INCORPORACIÓN AL SERVIR DE MANERA GRADUAL, SE INICIÓ CON LOS DIRECTORES DE UGEL, ASÍ COMO LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DIRECTORES DE IIEE, ESTANDO PENDIENTE LAS EVALUACIONES AL PERSONAL ADMINISTRATIVO, POR ELLO ES NECESARIO DETERMINAR LAS DEFICIENCIA Y LA RELACIÓN

EXISTENTE ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL, QUE PERMITA A ADOPTAR LAS MEDIDAS 1.2 TRABAJOS PREVIOS

En la actualidad las universidades publican sus trabajos al alcance de la población, lo cual es muy importante para realizar nuevos aportes en el campo de la investigación en sus diferentes ramas, respecto al trabajo de investigación de gestión de recursos humanos y gestión de desempeño existen algunos trabajos similares que es necesario señalar, dando un aporte importante a las futuras investigaciones y al presente trabajo.

Figuroa (2017) , en sus tesis titulada “Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017”, concluye que , existe una relación alta, y significativa entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017 con un nivel de correlación de 0,696**, con lo que se demostró que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral que realicen, por tanto mantener una adecuada selección de personal que se encuentre capacitado, actualizado en los métodos de trabajo, conlleva a que su desempeño sea positivo y contribuya con la gestión que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay. De la misma manera se comprobó la hipótesis de investigación a través del coeficiente de correlación de Pearson demostrando que existe una correlación directa y significativa entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

Gástelo, Ramos (Año 2015), en su tesis denominado “La Administración de Personal y su relación con la Satisfacción Laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015”, entre sus principales conclusiones, determino que el proceso de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes no se realizan de acuerdo a políticas de personal, tampoco se realiza de acuerdo a un diagnóstico de necesidades, los colaboradores no están ubicados en los puestos de trabajo teniendo en cuenta su especialidad, experiencia y habilidades. Los puestos de

trabajo no suelen tener exigencias físicas y psicomotrices y no se realiza capacitaciones de inducción.

Torres, Ttito, (2013-2014) en su tesis denominado "Desempeño Laboral del Capital Humano en la Municipalidad Distrital de Pisac-2013-2014", concluye que el cumplimiento de las metas y objetivos en la Municipalidad Distrital de Pisac se cumplen parcialmente, lo que se refleja en: Que el 43.4% casi nunca logran cumplir las metas y objetivos asignados. Que cuentan regularmente con los recursos adecuados para el desarrollo de sus tareas. Que el 75% considera la cantidad de tareas asignadas es regular para sus actividades, Que el 40.8% casi nunca hacen uso de los recursos para el desarrollo de sus tareas y que el 64.9% no cumplen con el perfil profesional para el área que desempeñan.

Guevara, Contreras, (2014) en su tesis "Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 7012 "Jesús de La Misericordia" del distrito de Surquillo en el año 2014", en el cual se concluye que la planeación del recurso humano es alta cuando la calidad del servicio educativo es alta, donde $p > 0.05$ con un coeficiente de correlación igual a 0.471, así mismo se puede afirmar que la calidad del servicio educativo es alta cuando la administración de los recursos humanos es regular, de acuerdo al coeficiente de correlación que tiene un valor de 0,613.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Gestión de Recursos Humanos

Definición de gestión. - Álvarez y Santos (2008), señala que es el directivo quienes tienen la obligación de definir y determinar las acciones que se tomaran en cuenta de acuerdo a los objetivos que se hubieran trazado en base a las acciones peticionadas. Así mismo, se implementarán estrategias con el afán de buscar resultados positivos.

Podemos definir a la gestión como una labor del órgano directivo dentro de la organización, quien deberá establecer y analizar las fortalezas y debilidades a fin de tomar las decisiones oportunas a fin de lograr los objetivos planificados y la provisión de servicios a la población.

Alvarado Martínez indica que: “La Gestión Administrativa conlleva a adoptar decisiones e implica tomar decisiones y realizarlas a fin de lograr las metas establecidas, cuando estas actividades se realizan de manera práctica mecánica, solamente para los efectos de control o formalidad , entonces promovemos efectos que perjudican y nos alejan de la provisión de recursos para un apropiado funcionamiento de la organización, en ese sentido gestión administrativa es tomar las decisiones adecuadas para para el logro de los objetivos”.

Definición de Gestión de recursos humanos.- “La gestión de recursos humanos se define como “La técnica y destreza que se ocupa de la esencia de las relaciones de empleo, las acciones, procedimiento y decisiones asociadas a las relaciones”.

Así mismo podemos señalar que, aborda las políticas y las prácticas que consideran la administración de los trabajadores, como un recurso de la entidad orientada a mejorar el rendimiento y las competencias del personal.

Definición de administración de recursos humanos.- Para el autor Chiavenato, quien publica el libro sobre la Gestión del Talento Humano en los años 2009, refiere que la definición de la administración de Recursos Humanos posee tres acepciones:

Primeramente, señala que, la Administración de Recursos Humanos como función o departamento, se refiere al funcionamiento de la dependencia en si, como un aparato que realiza su trabajo en un campo de selección y formación del personal que será idóneo para el trabajo asignado o requerido.

En segundo lugar, define a la Administración de Recursos Humanos como un conglomerado de experiencias relacionadas al tema de selección del personal idóneo, tomando en consideración su formación y los aportes que pudiera brindar como profesional.

La Administración de Recursos Humanos como profesión, se refiere a que, el encargado de la administración del recurso humano debería estar a cargo de profesionales idóneos y competentes con amplio conocimiento en la selección y reclutamiento del personal, así como, en el ámbito laboral y de seguridad.

La administración de personal, para el autor, (Dessler, 2015) es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y de manejar los aspectos de equidad. Por lo tanto, se refiere a los conceptos y las técnicas que se necesitan para desempeñar los asuntos relacionados con el personal o “las personas” de su puesto gerencial.

En cuanto a la administración del personal, para el autor, Alfaro Castellanos, señala que la sociedad a través de los años ha experimentado cambios sustanciales, que ha permitido que surjan nuevas organizaciones que tienen el claro objetivo de cumplir con los objetivos y propósitos de manera eficiente.

Para Víctor M. Rodríguez. La administración de personal es “Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros”.

Esto está referido a una agrupación de principios básicos y procedimientos, que son el cimiento para la elección y organización del recurso humano que sea eficientes y nos permitan alcanzar objetivos en favor de la población.

Para Chiavenato, la administración de recursos humanos es un campo muy sensible. Este autor refiere que la dirección del elemento del recurso humano es un tema muy delicado de tratarlo en lo que se refiere a las organizaciones administrativas, esto debido a que el recurso humano depende básicamente de las circunstancias o situaciones que se pudieran presentar de los diferentes aspectos de la administración de los recursos humanos, ya establecido tal vez como una cultura exigida en cada estamento de las organizaciones.

Para Alles, para este autor en cambio la administración se refiere a la implicancia que posee en cuanto a su funcionalidad, dándole mayor importancia desde que empieza hasta que culmina la relación laboral que pudiera existir con el servidor público i/o funcionario, refiriéndose básicamente a lo que es la selección del personal y la relación laboral contractual que surge a partir de ella y obviamente debidamente sustentadas en las normativas vigentes para tal caso.

Alles, en cambio se refiere a que el recurso humano se enfoca desde un inicio has un fin en realizar procedimientos idóneos para la recolección del personal, teniendo como base fundamental contratarlos en merito a la normatividad vigente.

Para Byars y Rue. La administración de se encuentra relacionada con todos los aspectos del personal de una organización. Para este autor en cambio la administración del recurso humano está conectada fundamentalmente con todo lo relacionado a la administración del recurso humano, fundamentalmente estableciendo las necesidades fundamentales de poder convocar, reclutar y seleccionar trabajadores con una permanente relación con sus derechos laborales.

Para Rodríguez Valencia Joaquín. En cambio para este autor, quien considera que la administración del recurso humano dentro de una organización o una entidad está básicamente referida a la estrategia y planeamiento de la organización y el respectivo control del personal que labora en la Entidad basado en la guía de recursos humanos adecuados para su administración.

Para E.B. Flippo. La administración de personal “Es la planeación, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la empresa”.

Para Pigosr y Myers: La administración de personal es un código sobre formas de organizar y tratar los individuos en el trabajo, de manera que cada uno de ellos pueda llegar a la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcanzando así una eficiencia máxima de ellos mismos y de su grupo, y dando a la empresa de la que forman parte, una ventaja competitiva determinante, y por ende sus resultados óptimos.

La administración de personal es la recopilación de formas de organización y trato al personal, de forma que cada trabajador pueda alcanzar el mayor logro posible de su habilidades y competencias únicas, logrando de esta manera la

máxima eficiencia de ellos mismos y el grupo de trabajo, dándole a la entidad una ventaja competitiva y el logro de sus resultados esperados.

M.J. Jicius, Señala que, es el campo de la dirección que consiste en la planificación , organización y supervisión de las actividades y procedimientos que radican en la obtención, mantenimiento del personal, a fin de obtener de manera efectiva y económica los objetivos e intereses institucionales, con el mayor grado de efectividad.

Dale Yoder: Es la designación de un extenso campo de relaciones entre hombres, relaciones humanas que existen por la necesaria colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo en la industria moderna.

Victor Meliton Rodriguez: Este autor a su vez señala que la administración del recurso humano está fundamentado en un conjunto de principios básicos, que permitirán el adecuado reclutamiento y selección del personal para aquellas entidades que buscan un excelente selección basada en educación y la armonía de los servidores a ser seleccionados, pretendiendo alcanzar su satisfacción y su mejor desenvolvimiento en el trabajo con un alto rendimiento a favor de la entidad.

Documentos normativos de la gestión de recursos humanos en el Perú:

Ley Marco del Empleo Público –Ley N° 28175, mediante la presente Ley se establece los principios que rigen el empleo público, regulando la adecuada provisión de los servicios de personal, debidamente presupuestada y retribuida entre una entidad pública y un empleado público, así como las relaciones laborales en el empleo público y la gestión de desempeño laboral, con la finalidad de brindar servicios de calidad a los usuarios sobre la base de políticas de gestión de resultados.

La presente Ley tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de

eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.
Artículo I del Título Preliminar Ley N° 28175.

Los objetivos de la Ley Marco del Empleo Público son:

Concretizar el desarrollo adecuado de las entidades públicas también denominadas organismos públicos y el recurso humano que posee para la ejecución de su administración.

Determinar los principios que rigen al empleo público.

Se refiere a generar las condiciones adecuadas para que las organizaciones públicas logren la eficiencia, la participación de manera transparente de tal manera que sea honesta y sobre todo competitiva en el cumplimiento como organismo público ante el servidor o trabajador y su labor prestada a la sociedad civil i/o jurídica.

Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados. *Artículo II del Título Preliminar Ley N° 28175.*

Artículo 3 del Capítulo I de la Ley N° 28175.

Esta parte de la normatividad está básicamente a la prohibición de la doble percepción, referido a que ningún empleado público que labore para entidades pública está facultado a percibir doble remuneración, siendo tal hecho ilegal, no obstante ello, se tienen excepciones, siendo estas la percepción por la docencia y las dietas de ley.

En relación al acceso al empleo público la presente Ley establece las siguientes disposiciones:

Acceso al Empleo Público. - Se realiza mediante concurso público y abierto por grupo ocupacional en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Refiere que se deberá realizar necesariamente previo concurso público al alcance de todos los profesionales que quieran participar de ella, en la que se

tendrá que tomar en cuenta únicamente su mérito y capacidad profesional, en donde se evaluara en igualdad de condiciones.

“Requisitos para la convocatoria. - Los requisitos para la convocatoria es que exista una plaza vacante debidamente presupuestada en el Cuadro de Asignación Presupuestal, el puesto laboral debe estar debidamente identificada, se debe describir claramente los méritos y capacidades, así como establecer los factores de calificación y determinar claramente el monto de su retribución.

Requisitos para postular. - Son requisitos la predisposición del participante, tener habilitado sus derechos civiles y laborales, no tener antecedentes penales ni policiales, así como tener las habilidades y requisitos para el puesto ofertado.

Procedimiento de Selección. - El proceso de selección de personal empieza con la convocatoria y termina con la emisión de la resolución o contrato correspondiente.

Incumplimiento de las normas de acceso. – el no observar las normas establecidas transgrede el interés público e impide la existencia de una relación válida.” *Artículos 5° al 9° del Capítulo II de la Ley N° 28175.*

Para la Gestión en el empleo público se establece las siguientes disposiciones:

Proceso de Inducción.- El personal que ingresa al empleo tiene la facultad de recibir por parte de la institución la inducción necesaria, que se le adiestre sobre la política de la entidad e indique sus obligaciones, responsabilidades y sus derechos, para iniciar con la prestación de sus labores esta capacitación es obligatorio.

Capacitación.- La capacitación es una obligación y un derecho del servidor público y esta se encuentra orientada a desarrollar los conocimientos, habilidades, actitud y valores del personal, con la finalidad de garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, elevar su desempeño , mejorar su realización personal, técnica o profesional, y ofrecer un adecuado servicio a los usuarios.

Progresión.- Referida a la responsabilidad de asumir funciones basadas en responsabilidades dificultosas y complejas a las de nivel de la procedencia.

Responsabilidades.- Todos los servidores i/o funcionarios públicos son responsables por las omisiones funcionales las mismas que conllevara a responsabilidades ya sean administrativas, civiles o penales.

Inhabilitación y rehabilitación.- Para los casos de la inhabilitación de los servidores i/o Funcionarios públicos se deberán respetar el debido procedimiento de la normatividad que la regula.

Procedimiento disciplinario.- El empleado público que incurra en falta administrativa grave será sometido a procedimiento administrativo disciplinario.

Término del empleo público.- El término del empleo se produce por: a) Fallecimiento. b) Renuncia. c) Mutuo disenso. d) Destitución. e) Invalidez permanente que no le permita cumplir con sus funciones. f) Jubilación. g) Cese.

Decreto Legislativo N° 1023-Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

La finalidad de la presente ley es la de contribuir a la mejora continua de la Administración del estado a través del Fortalecimiento del Servicio Civil.

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.- El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

Alcance del Sistema.- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

Estarán sujetas a estos sistemas establecidos por el estado todas la entidades públicas i/o Organismos públicos, contempladas en el marco de la ley del empleo público de conformidad con la normatividad vigente.

Organización del Sistema. – En este caso integraran el sistema los siguientes:

- La Autoridad, de quien estará a su cargo la elaboración las políticas de gestión de un adecuado funcionamiento del recurso humano dentro de las entidades estatales, quien además ejercerá la dirección y conducción del sistema y a su vez será el encargado de resolver las controversias del ser el caso.
- Las Oficinas de Recursos Humanos, de todas las entidades públicas, de cierta forma cumplen un rol descentralizado de la administración de los recursos humanos que debería ejercer el estado, por lo que se les faculta las funciones y responsabilidades de implementar las normatividades vigentes, las mismas que deben estar enmarcadas en principios y procedimientos adecuados.

Ámbito del Sistema. - El Sistema comprende:

- La organización del manejo del recurso humano dentro de una entidad.
- La planificación del trabajo a realizarse y su difusión.
- La administración del empleo.
- La administración y conjunto de acciones del rendimiento.
- La administración y conjunto de acciones de la compensación.
- La administración y conjunto de acciones del desarrollo y la capacitación.
- La administración y conjunto de acciones de las relaciones humanas.
- La resolución de controversias.

Atribución normativa en materia de evaluación del desempeño. – En este caso, le compete a la autoridad administrativa elaborar las políticas de análisis y evaluación de su desenvolvimiento del servidor o trabajador, enmarcado en la administración del rendimiento y dicta normas con el objeto de:

- Lograr un nivel de eficacia y resultados optimo en el rendimiento del recurso humano, debidamente relacionada con los objetivos trazados de cada entidad publica.
- Fundamentalmente recompensar a los trabajadores que cumplen con las políticas exigidas y que demuestran un buen nivel en cuanto a la

organización planteada en base a los objetivos trazados y sobre todo darle un reconocimiento moral.

- De no ver resultados óptimos deseados, lo que se tendrá que proceder a realizar será la capacitación adecuada a lograr resultados óptimos de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.
- De no encontrar resultados positivos, a pesar de la capacitación, lamentablemente se tendrá que proceder a separar a quienes no lograron alcanzar los objetivos deseados dentro de las entidades públicas.

Proceso de evaluación del desempeño. – Está referido al seguimiento de un procedimiento el mismo que se realiza de manera obligatoria, gradual y continua de manera real y objetiva a un conjunto de actividades demostrables del recurso humano de tal modo que pueda ser apreciada y demostrada, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente para tal caso. Proceso que deberá estar sujeto a las siguientes reglas: a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables. b) Abarca a todo el personal de una entidad. c) Sus resultados son públicos. Así también, es importante señalar que es obligación de las oficinas de recursos humanos implementar procedimientos para poder recolectar las opiniones de los ciudadanos con referencia a la calidad y los resultados óptimos que el recurso humano de una entidad pública presta.

Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.- Todas las entidades públicas del estado tiene la obligación de mantener actualizada la información con respecto al personal de la entidad que labora.

Jornada Laboral del Sector Público.- La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público.

Declaración Jurada de Ingresos, Bienes y Rentas.- Es la acción administrativa de personal que permite a los servidores y funcionarios públicos presentar información respecto a los bienes que posee, vehículos, casas, ingresos ,

egresos y otros, para desempeñarse en la administración pública, al inicio, de manera periódica y al cese de sus actividades.

Control de Asistencia y Permanencia de Personal.- Es la acción mediante la cual se reglamenta la asistencia y permanencia de los trabajadores en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada y horario establecidos,

Registro de Personal.- Es la acción administrativa mediante la cual se registra datos de los trabajadores que ingresan al Sector Público archivando la documentación que lo sustente. A fin de contar con información de cada servidor que permita su desarrollo, y el goce oportuno de sus derechos.

Desplazamiento de Personal.- Son acciones de personal, que permite el desplazamiento del trabajador para cumplir funciones similares al puesto y tiene como finalidad ampliar las competencias y experiencia del trabajador público, a fin de lograr una administración con eficiencia y eficacia, mejorando el desarrollo personal.

Capacitación de Personal. - Es el procedimiento mediante el cual se perfecciona y se adquiere los conocimientos, competencias, capacidades y actitudes, con la finalidad de mejorar y ampliar las competencias de los servidores, para un mayor crecimiento personal y una mejor labor en la función pública.

La capacitación del recurso humano resulta siendo de trascendental importancia ya que de ella dependerá la eficacia y el buen resultado de los servicios que brinda a los administrados y la población en general, siendo un instrumento importante para lograr una gestión adecuada a los objetivos trazados.

Reglamento Interno de Personal.- Se define como el documento que compila las normas que regulan las relaciones laborales dentro de la Entidad, los deberes y derechos correspondientes, así como las competencias jerárquicas organizacionales, para la normal marcha administrativa, cuyo objetivo es lograr comportamientos laborales adecuados al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

Decreto Legislativo N° 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en la presente norma se define a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Y tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de: a) Igualdad de oportunidades; b) Estabilidad; c) Garantía del nivel adquirido; y d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

El Sistema Único de Remuneraciones se rige por los principios de: a) Universalidad; b) Base técnica; c) Relación directa con la Carrera Administrativa; y d) Adecuada compensación económica.

Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, esto quiere decir que queda terminantemente prohibido que un servidor público pueda realizar o desempeñarse en más de dos empleos pagados, ya sea en cualquier tipo o modalidad de las empresas del estado, así mismo, se establece que está prohibido la pensión o pago simultáneo por los servicios que se pudiera prestar al estado, siendo la única excepcionalidad la de la función educativa y la remuneración excepcional conforme lo establece la normatividad vigente para este caso.

Grupos Ocupacionales. - Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar: a) El Grupo Profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria. b) El Grupo Técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. c) El Grupo Auxiliar está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. La sola tenencia de título, diploma, capacitación o

experiencia no implica pertenencia al Grupo Profesional o Técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él.

Sistema de Remuneraciones. - La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente. Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública.

Haber Básico.- El haber básico de los servidores públicos se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y como un porcentaje de la misma. El monto de la URP será fijado por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, y será actualizado periódicamente de acuerdo con la política del Gobierno y la disponibilidad presupuestal. El reajuste de la URP conlleva la actualización de los haberes básicos y de las bonificaciones referidas a ellos.

De las bonificaciones: La bonificación familiar es fijada anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado.

El estado garantiza que la madre y el padre que trabajen en una entidad pública sean acreedores de una bonificación cuando así les corresponda de conformidad a la normatividad vigente.

Decreto Supremo N° 005-90-PCM-Reglamento de la Carrera Administrativa, el presente decreto regula la aplicación de las normas y la ejecución de los

procesos establecidos en el D.L. N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

Concepto de Cargo. - Los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los funcionarios y servidores desempeñan las funciones asignadas.

Referido a los puestos asignados de conformidad a los Cuadros Analíticos del Personal, con el que cuenta cada entidad estatal, en el que claramente está establecido los puestos de trabajo de cada Entidad, el mismo que genera la asignación de sus respectivas remuneraciones de acuerdo a criterios establecidos por la normatividad vigente para tal caso.

La asignación a un cargo siempre es temporal. Es determinada por la necesidad institucional y respeta el nivel de carrera, grupo ocupacional y especialidad alcanzados.

Cada entidad pública establece, según normas, los cargos que requiere para cumplir sus fines, objetivos y funciones.

Capacitación para la Carrera.- La capacitación está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes prácticas, habilidades y valores positivos del servidor tendientes a garantizar el desarrollo de la Carrera Administrativa, mejorar el desempeño laboral y su realización personal. Artículo 68°.- La capacitación es obligatoria en todas las entidades de la Administración Pública, debiendo utilizarse para tal propósito los medios e instrumentos con que cuenta el Estado a nivel nacional, regional y local y la cooperación técnica internacional. Corresponde al INAP regular las acciones de capacitación a nivel nacional.

Directiva 001-82-INAP/DNP – Directiva para la Formulación del presupuesto analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público, aprobado mediante la Resolución Jefatural N° 019-82-INAP/DIGESNAP, que tiene como finalidad de establecer las Normas de carácter permanente para la formulación del Presupuesto Analítico de Personal -PAP, de las Entidades del Sector Público y asegurar que las mismas respondan a criterios de racionalidad, uniformidad, flexibilidad y dinamismo.

Concepto del Presupuesto Analítico de Personal.- Los PAP son documentos en los cuales se consideran el presupuesto para los servicios específicos de personal permanente y del eventual en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los Sub-Programas, actividades y/o Proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia.

Los PAP se formularán a nivel de Programa y se sustentarán en los elaborados a nivel de sub-Programa, Actividad y/o Proyecto y de Asignaciones Específicas, de tal manera que posibiliten consolidar a nivel de Pliego.

Los PAP son: - Del Personal Empleado Nombrado - Del Personal Empleado Eventual - Del Personal Obrero Permanente - Del personal Obrero Eventual

Decreto Legislativo N° 1025- Decreto Legislativo que aprueba Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público, la presente norma tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Objetivo de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivos la identificación de necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal en función a las metas establecidas institucionalmente y acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo.

Método de evaluación de desempeño.- Las entidades públicas definirán, siguiendo las disposiciones establecidas por SERVIR, el método de evaluación de desempeño que aplicarán en su institución..

Establecimiento de metas.- Las entidades públicas deberán identificar los resultados esperados periódicamente y que sean atribuibles a nivel individual y/o, según sea el caso, grupal, los cuales servirán como metas a ser cumplidas

al nivel correspondiente y pasible de ser evaluadas. Los resultados deberán estar en correspondencia con los demás instrumentos de gestión de la entidad.

Indicadores de logro de metas.- Los indicadores de logro de metas deben corresponder con los planes operativos institucionales de la entidad, al nivel de actividad operativa se deberá identificar -en lo posible- responsabilidades individuales de las personas al servicio del Estado como aporte al logro institucional, así como responsabilidades grupales, cuando no sea posible y/o deseable.

Registro de los resultados de la evaluación del desempeño.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 3 de este Reglamento, las entidades públicas deberán registrar los resultados individuales de las evaluaciones de desempeño en cada legajo personal y consignarlos en el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.

Frecuencia de los resultados de la evaluación de desempeño.- Las evaluaciones de desempeño se realizarán con una periodicidad no mayor de dos años. En el caso de que las entidades desarrollen evaluaciones de desempeño con periodicidades menores a un año, las calificaciones correspondientes a dichas evaluaciones deberán de ser acumuladas y conformar parte de una única calificación cuyo periodo no será menor a la evaluación de un año ni mayor de dos.

Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014, que tiene como objetivo la de Establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y como finalidad estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública.

La presente norma define al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos como el sistema que dispone, perfecciona y realiza la ejecución de

las políticas del Estado respecto al servicio civil, mediante reglas, fundamentos, procesos, metodología y técnicas. El servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas usados en las entidades gubernamentales respecto a gestión pública, esta se encuentra constituido por SERVIR, las dependencias de personal, y el tribunal SERVIR.

Desempeño Laboral

Concepto.- Etimológicamente la palabra desempeño está compuesto por el verbo activo transitivo, Tiene como sinónimos a ejercer: ocupar, llenar, realizar, hacer, cumplir, ejecutar. Su característica de transitivo, implica que pasa y se transfieren unos a otros.

Según Chiavenato (2000), El desempeño laboral es el según (Chiavenato), "*Es la conducta del trabajador a fin de buscar las metas trazadas, esta establece la táctica individual para el logro de los objetivos.*

Según Chiavenato, el desempeño es la capacidad de los trabajadores dentro de una organización, el cual depende del comportamiento de la persona para lograr resultados.

Bohórquez, define al Desempeño Laboral se define como el resultado logrado por un determinado trabajador de los objetivos institucionales trazados en un plazo señalado.

Milkovich y Boudreau, señalan que el desempeño laboral está estrechamente relacionado a las particularidades de las personas, entre las que podemos mencionar: la cualidad, la habilidad y la capacidad de cada persona, que interactúan con la organización y el ambiente de trabajo, teniendo resultado de dicha interacción el desempeño laboral.

Taylor planteó tres fundamentos elementales para la evaluación de las personas que deben considerarse en todo proceso de evaluación que consiste en elegir a los mejores hombres, capacitarlos en la utilización de procedimientos eficientes y económicos, así como establecer mecanismos de estímulos e incentivos para los trabajadores más destacados.

Según Chiavenato (2007), el desempeño laboral, es una evaluación ordenada de cómo cada individuo realiza las funciones de su cargo y de su potencial perfeccionamiento posterior.

La evaluación de desempeño es una apreciación del comportamiento de los trabajadores al desempeñarse en un determinado puesto dentro de la organización, así mismo lo plantea como un método directivo necesario en el proceso de administración.

Para Araujo y Leal (2007). El desempeño laboral se determina en varios aspectos, elementos, capacidades, características o competencias propias del trabajador que son ejecutadas en su entorno laboral.

Tejedor y García (2010). Establecen que el desempeño es ejecutar y cumplir con responsabilidad, aquello que uno está forzado a realizar y de la forma mas optima posible, para de esta manera lograr los niveles más elevados, comprometiendo capacidades, técnicas, actitudes y principios.

Koontz y Wehrich. (2004). Establecen que la evaluación del desempeño es la base para que los responsables de administración, determinen a los futuros empleados, evaluando sus cualidades y limitaciones, donde se debe establecer si las labores ejecutadas se realizaron de forma adecuada y si responden a los procedimientos de un sistema administrativo.

Pereda y Berrocal. (1999). Señalan respecto a la evaluación de desempeño, como un conjunto de acciones que determinan el grado de participación en la consecución de los objetivos institucionales y el cumplimiento de sus funciones, dotándoles de las herramientas necesarias para el desarrollo personal y profesional, para así mejorar su rendimiento y participación.

Aguirre (2000), define al desempeño laboral como un proceso organizado y ordenado para observar, valorar e intervenir referente a las características, actuación y rendimiento vinculada al trabajo, así como medir el grado de ausencia, con el propósito de determinar en qué medida el trabajador es fructífero, mejorando su productividad posterior.

Evaluación de desempeño laboral.- La evaluación de desempeño valora de manera ordenada la función de cada trabajador de acuerdo a las metas y objetivos que debe lograr dentro de las actividades que desarrolla, y su adaptación al proceso administrativo de la organización.

Es un procedimiento activo, que incluye al trabajador, al órgano directriz y la relación entre ellos, a fin de proporcionar beneficios a través del logro de objetivos a la entidad y a los trabajadores, para ello es necesario señalar algunos lineamientos importantes:

- En la evaluación debe determinar el desempeño de sus labores encomendadas, midiendo el logro de sus metas y objetivos.
- La evaluación debe ser una observación real de su desempeño y no un análisis subjetivo de sus costumbres individuales.
- La evaluación debe ser admitida por las partes, el evaluador y el evaluado.
- La evaluación de desempeño debe permitir mejorar la producción intelectual y física del personal dentro de la organización, con eficacia y eficiencia.

La responsabilidad de la evaluación del desempeño.- Teniendo en cuenta las políticas de la gestión de recursos humanos de una organización, la responsabilidad de la evaluación de desempeño recae sobre el gerente o el que haga sus veces; al trabajador, al trabajador y su directivo, al equipo de trabajo, a la Administración de Personal o a una comisión de Evaluación.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral.- La evaluación de desempeño permite implementar políticas de estímulos y compensaciones, ayuda a una mejor toma de decisiones en los movimientos de personal, detectar las necesidades de capacitación para mejorar el desempeño, así como permite detectar amenazas y errores en el diseño de puestos y problemas personales de los trabajadores, en el cumplimiento de sus funciones.

Objetivos de la Evaluación de Desempeño Laboral.- Según Feldman, R. S. (1998), el objetivo de la evaluación del desempeño es facilitar de manera clara

y precisa, las labores que realiza el trabajador y si cumple con sus compromisos.

Métodos de Evaluación de Desempeño.- Los métodos de evaluación más comunes son:

- Escalas de puntuación.- El evaluador debe realizar una evaluación subjetiva de la labor del empleado en una escala que vaya de bajo a alto. La evaluación está basada en las opiniones que brindan las personas, se concede valores numéricos a cada punto y se vincula a incentivos o compensaciones.
- Ensayos críticos.- Considera tal vez como el método más sencillo de evaluación, que consiste en escribir una narración de las fortalezas, oportunidades, debilidades y sugerencias que permitan mejorar las capacidades de los empleados.
- Método de incidentes críticos.- Es una técnica usual de valoración del desempeño muy elemental y se fundamenta en las características extremas, que representan desempeños positivos o negativos, esta técnica no se ocupa de desempeños normales sino de excepcionales, sean positivos o negativos.
- Escalas de calificación conductual.- Utilizan el método de cotejo del desempeño del trabajador con determinados parámetros conductuales específicos. El objetivo es la disminución de los elementos los elementos de distorsión y subjetividad.
- Método de investigación de campo: Es un método tradicional más completo para evaluar el desempeño. Se basa en el principio de las responsabilidades de línea y la función de dirección en el proceso de evaluación del desempeño.
-
- Métodos de evaluación hacia arriba.- Es una forma específica de la evaluación para calificar al director. La evaluación hacia arriba es todo lo contrario de la evaluación del subordinado por parte del superior, permite que el equipo evalúe a su gerente, la cual proporciona a los

evaluadores los recursos y métodos para lograr los objetivos y como podría incrementar la eficiencia y apoyar en aumentar los resultados.

- Método de categorización: Donde el que evalúa registra a sus trabajadores en una escala de bueno a malo, por regla general se conoce que algunos trabajadores son mejores que otros, pero no es fácil establecer el grado de valor.
- Método de 360°: La evaluación de 360 grados, está referido al estudio general del entorno de cada individuo, se trata de un diagnóstico global de los elementos que interactúan con el trabajador evaluado, de esta manera los superiores, compañeros, subordinados, usuarios internos y externos, que participan en función al evaluado participan.

Dimensiones del desempeño laboral

- La autoevaluación del desempeño para la realimentación de las personas o trabajadores, constituye un importante instrumento que proporciona información y recomendaciones para su autodirección y autocontrol comprende:
- La competencia personal.- Implica la capacidad que tienen las personas de aprender de otras, así como la creación de nuevos conocimientos y habilidades recreadas o nuevas y diferenciadas. Chiavenato, (2009).
- La competencia tecnológica.- Implica la capacidad personal para asimilar conocimientos de diferentes técnicas necesarias para el desempeño y muchas veces incluyen generalidades y multifuncionalidad. Chiavenato, (2009).
- La competencia metodológica es la capacidad para adoptar la iniciativa e implementar las medidas oportunas para la resolución de problemas en diversas circunstancias. (Chiavenato, 2009, pág. 262).
- La competencia social.- La competencia social, implica la capacidad que tienen las personas en relacionarse con otras o grupos, para laborar en equipo. Chiavenato, (2009).
- Conceptos y categorías.- Comprende la terminología a utilizarse durante el desarrollo de la tesis, básicamente están relacionadas a los

indicadores de la variable desempeño laboral, con el objeto de facilitar su comprensión:

- **Conocimientos.**- El conocimiento, conjunto de información almacenada a través de la experiencia y aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori).
- **Habilidades.**- La habilidad es la capacidad innata, para llevar a cabo una actividad, labor o misión de la mejor manera y correctamente.
- **Emprendimiento.**- Emprendimiento es la actitud y aptitud de la persona para empezar un nuevo propósito mediante ideas y oportunidades. El emprendimiento, término utilizado en el ámbito empresarial, su relacionamiento con la creación de empresas, nuevos productos o innovación de los mismos.
- **Iniciativa.**- La iniciativa, es la cualidad exclusiva de las personas que poseen y pueden por ellos mismos iniciar algunas cuestiones, bien sea para comenzar un proyecto, o buscar soluciones a una determinada problemática.
- **Empatía.**-Es comprender los sentimientos y emociones de otras personas, experimentar en forma objetiva y racional lo que sienten otros. Empatía tiene, empatía hace que las personas se ayuden entre sí.
- **Relaciones sociales.**-Las relaciones sociales son interacciones múltiples, entre dos o más personas en la sociedad, mediante los cuales los sujetos establecen vínculos sean de carácter laboral, familiar, profesional, amistoso, deportivo.
- **Grupo.**-Un grupo está formado por un conjunto de personas que desempeñan roles específicos y recíprocos, que actúan de acuerdo a normas, valores y fines que fueron acordados previamente a su formación formal para mantener la continuidad y estabilidad del mismo en una sociedad.

Grupo.- Es un conjunto de personas que realizan labores determinados y relacionados, que ejecutan de acuerdo a normas, valores y objetivos, que fueron planificadas con anterioridad, para su estabilidad y mantenimiento de la entidad en una sociedad.

- Rango.-Rango, es una categoría que se puede aplicarse a una determinada persona o grupos en función de su situación personal, profesional o de su estatus social.
- Gerente.- El término gerente denomina a quien está a cargo de la dirección o coordinación de una organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella, como un departamento o un grupo de trabajo.
- Trabajo en equipo.-Trabajo en equipo, es la actividad hecho por varios individuos, donde individualmente hacen una parte, pero a la vez todos con un objetivo común. Es una condición de trabajo de carácter psicológico que tiene mayor influencia positiva en los trabajadores, porque requiere y permite que haya un verdadero compañerismo.

Así mismo es necesario analizar el marco normativo sectorial del Ministerio de Educación respecto a la evaluación de desempeño.

Mediante Resolución de Secretaria General N° 267-2016-MINEDU, se aprobó el Modelo de Gestión del rendimiento del MINEDU, que establece los lineamientos para la implementación del proceso de gestión de rendimiento en su primera etapa.

En la norma señalada se define al Ciclo de la Gestión del Rendimiento como un proceso integro, constante y metódico con periodicidad anual que comienza con la aprobación del POI y finaliza al 31 de diciembre y se desarrolla en las siguientes etapas:

Etapa de Planificación: la norma citada señala que: "...comprende las acciones de información, sensibilización, formación, conformación del Comité Institucional de Evaluación en general todas aquellas acciones que aseguren el progreso y ejecución del ciclo de la Gestión del Rendimiento...", numeral 1 del Capítulo VII de la RSG N° 267-2016-MINEDU.

Etapa de Establecimiento de Metas y Compromisos: "En esta etapa el responsable de la evaluación requiere al evaluado a una reunión donde se establecen los acuerdos sobre las metas personales o de varias personas, así como los compromisos asumidos por el evaluado.", numeral 2 del Capítulo VII de la RSG N° 267-2016-MINEDU.

Etapa de Seguimiento: “En esta etapa se realiza el seguimiento permanente respecto al cumplimiento de metas y compromisos del evaluado. Realizando de manera continua, la orientación, la motivación y el apoyo al evaluado, para el logro de los objetivos determinados y la implementación del plan de mejora del proceso de Gestión del Rendimiento del año anterior”, numeral 3 del Capítulo VII de la RSG N° 267-2016-MINEDU.

Etapa de Evaluación: “En esta etapa el responsable de la evaluación realiza la el evaluador realiza la evaluación del desempeño del servidor público evaluado, luego de comparar los resultados obtenidos en la consecución de las metas y compromisos establecidos, a partir del seguimiento realizado y las evidencias registradas”, numeral 4 del Capítulo VII de la RSG N° 267-2016-MINEDU.

Etapa de Retroalimentación: “Esta etapa se convoca a una reunión formal con cada uno de los servidores evaluados a su cargo, con el fin de intercambiar expectativas y opiniones en base a los resultados del desempeño, finalizando dicha reunión con la formulación de un Plan de Mejora para el servidor evaluado”, numeral 5 del Capítulo VII de la RSG N° 267-2016-MINEDU.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, e aprueba las Nomas para la gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas, que tiene como finalidad el establecer métodos, normas e instrumentos para la gestión de capacitación, a fin de mejorar las capacidades de los trabajadores de la gestión pública para brindar servicio de calidad a la población.

En el numeral 5.2 de la norma citada se establecen los actores de capacitación internos y externos quienes desde las funciones que les corresponde aportan al proceso de capacitación.

Dentro de los actores externos se encuentra la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del proceso de capacitación para el sector público en los tres niveles de Gobierno, quien se encarga de planear, ejecutar, dirigir y evaluar las políticas de capacitación, lo entes rectores quienes programan y ejecutan los planes de capacitación de manera conjunta con los proveedores de capacitación que son las universidades, institutos, escuelas o cualquier otra

persona jurídica, pública o privada, quienes otorgan los documentos que acreditan la participación en la capacitación.

Dentro de los actores internos se tiene al Comité de Planificación de la Capacitación, encargada de garantizar que la capacitación se encuentre alineada a los objetivos institucionales, así como brindar las condiciones para las acciones de capacitación.

La oficina de Recursos Humanos – ORH, las unidades orgánicas, los servidores civiles y el titular de la entidad se encargan de la planificación, realización y control de los procesos de capacitación, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo de Personas.

Tipos de Acciones de Capacitación por Formación Laboral.- Entre los cuales podemos citar: a los talleres, los cursos, diplomados o programas de capacitación, pasantías y conferencias.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, se aprobó el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil, que tiene como objetivo principal identificar las competencias transversales del Servidor Público, que aporten a la gestión del capital humano en las Entidades Públicas del Perú.

Marco Estratégico de las Competencias.- En el numeral 2.1 de la norma citada señala que: *“Las competencias establecen un camino eficiente para transportar de manera efectiva los valores y metas estratégicos de las instituciones a la conducta de las personas, alineando el nuevo método de realizar las labores con las políticas y objetivos institucionales adoptadas”*, numeral 2.1 de la RPE N° 093-2016-SERVIR-PE.

Bajo esta normativa, las capacidades de los trabajadores públicos deben estar alineados a los objetivos estratégicos del Estado, teniendo como fundamentos esenciales lo siguiente: Un Estado orientado al ciudadano, eficiente, eficaz, abierto y articulado que establezca sus recursos en función a las necesidades de la población, que brinde un servicio adecuado y el logro de sus objetivos al menor costo posible, con participación ciudadana y rendición de cuentas articulado en su gestión regional y sectorial.

Las Competencias Transversales

El Modelo se sustenta en 3 competencias básicas que corresponden cada una a un eje de impacto estratégico.

- Eje de Resultados: Este eje está vinculado con el impacto en eficiencia, eficacia, calidad y mejora continua. El nuevo modelo de gestión pública exige un enfoque en resultados que impartan finalmente en el bienestar del ciudadano.
- Por lo tanto los servidores deben tener la capacidad de orientar su accionar en función del logro de objetivos
- Eje de Servicio: Los resultados también son consecuencia de tener en cuenta la satisfacción de las necesidades del usuario, alineando el accionar personal en función de ello.

El servidor público por lo tanto deberá tener Vocación de Servicio que se exprese en una orientación a valorar al usuario conociendo sus necesidades y enfocándose en su satisfacción

Eje de relaciones: Los resultados son consecuencia de una integración de esfuerzos al interior de cada entidad y entre entidades, esta integración produce sinergias que permiten potenciar las capacidades de respuesta y el logro de objetivos institucionales.

Por lo tanto el servidor público deberá tener la capacidad de Trabajar en Equipo generando relaciones que promuevan la colaboración, confianza y cooperación factores claves para el logro de resultados.

El modelo de competencias se plantea de esta manera:

Orientación a Resultados.- El numeral 3.1 de la norma señalada define a la orientación de resultados como la: “Capacidad para orientar las acciones a la consecución de metas individuales y objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora. Implica dar respuesta en los plazos requeridos y haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición, considerando el impacto final en la ciudadanía”, numeral 3.1 de la RPE N° 093-2016-SERVIR-PE.

Tal como lo establece la norma citada, la orientación de resultados es la capacidad para dirigir las actividades a fin de conseguir los objetivos establecidos por la institución y de carácter individual, asegurando patrones de calidad e identificando las situaciones para la mejora permanente, incluye cumplir con las acciones establecidas en los plazos previstos, ejecutando los recursos con eficiencia y economía, teniendo en cuenta la satisfacción de la población en general.

Vocación de Servicio, Definición: “Capacidad de actuar escuchando y entendiendo al usuario interno o externo, valorando sus requerimientos y necesidades y brindando una respuesta efectiva, oportuna y cordial”, numeral 3.2 de la RPE N° 093-2016-SERVIR-PE.

De lo señalado podemos definir que la vocación de servicio, la capacidad del personal directivo o servidor público de escuchar y atención al usuario de la entidad o de otras entidades, evaluando sus necesidades y demandas, atendiendo de manera oportuna, efectiva y con amabilidad.

Trabajo en Equipo, Definición: “Capacidad de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales”, numeral 3.2 de la RPE N° 093-2016-SERVIR-PE.

De lo antes referido podemos definir al Trabajo en Equipo, como la capacidad de establecer relaciones laborales efectivos, de colaboración, de confianza, compartiendo información, coordinando y de integración de los esfuerzos propios y del equipo de trabajo, para lograr objetivos institucionales.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 186-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Guía de Competencias para Directivos Públicos, que tiene como finalidad facilitar el proceso de gestión de rendimiento en lo correspondiente a la evaluación de desempeño de directivos.

Gestión del Rendimiento.- El numeral 2.1 de la presente norma establece que: “La Gestión del Rendimiento tiene como finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los

servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad”, numeral 2.1 de la RPE N° 186-2016-SERVIR.

Asimismo, busca que las Entidades alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia al identificar y promover la contribución de los servidores en los procesos institucionales.

SERVIR define la Gestión del Rendimiento como: “Un proceso continuo y sistemático de gestión de recursos humanos, basado en instrumentos técnicos válidos y confiables así como en una metodología verificable”, segundo párrafo del numeral 2.1 de la RPE N° 186-2016-SERVIR.

Este subsistema es uno de los siete subsistemas del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo con el decreto supremo N° 040-2014-PCM y que han sido recogidos en las normas para la gestión del sistema administrativo de recursos humanos, en el que se establece la definición y procesos de cada uno, se plantean relaciones entre ellos, y se dispone la implementación progresiva de los mismos, priorizando los subsistemas que generan impacto en los objetivos institucionales. Así, la norma propone atender primero el ingreso del trabajador al servicio civil y los procesos relativos al desarrollo y evaluación del desempeño.

La Gestión de Rendimiento es una herramienta que facilita la integración del desempeño servidor público con la misión institucional y con el objetivo de generar más valor a las entidades.

En otras palabras, el fin último de este proceso es mejorar la atención hacia la ciudadanía en general teniendo como punto de partida el fin institucional y las características conductuales que sobre él se construyen.

Ciclo de Gestión del Rendimiento.- El ciclo de Gestión de Rendimiento, es periódico, inicia inmediatamente finalizado la etapa de planeamiento. De esta manera se puede ver que el ciclo de Gestión de Rendimiento se inicia con el calendario institucional propio de cada Entidad, y deberá contar con 5 fases sucesivas y constantes, iniciando con la fase de planificación, metas y competencias, Seguimiento Evaluación y Retroalimentación

1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA

Problema General

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco -2018?

Problemas Específicos.

- ¿Cómo es la gestión de Recursos Humanos del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018?
- ¿Cómo es el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018?
- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la Orientación de Resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención - 2018?
- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención - 2018?
- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención - 2018?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad establecer los procedimientos que correspondan para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local la Convención, teniendo en cuenta que son los actores principales del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El análisis del nivel de desempeño laboral del personal administrativo, respecto a las políticas de gestión de recursos humanos del sector educación no permitirá establecer los mecanismos más adecuados con la finalidad de resolver los problemas, para así poder mejorar la eficiencia y eficacia de los servicios educativos que brinda la institución hacia la población.

Por tal motivo el análisis de las variables nos permitirá desarrollar las acciones y métodos necesarios para mejorar el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos que nos permita lograr los objetivos estratégicos de nuestra institución, así como la mejora en la atención oportuna y de calidad a los usuarios de la comunidad educativa de nuestra provincia La Convención-Cusco.

1.6 HIPOTESIS

Hipótesis General

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.

Hipótesis Específicos.

- Determinar Cómo es la gestión de Recursos Humanos del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.
- Determinar Cómo es el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.
- Determinar Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la Orientación de Resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.
- Determinar cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.
- Determinar cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.

1.7 OBJETIVOS

Objetivo General

¿Existe relación alta entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco - 2018?

Objetivos Específicos.

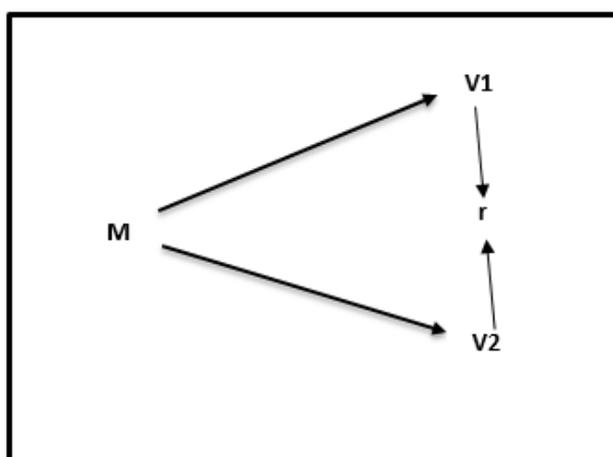
- La gestión de Recursos Humanos del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018. El Desempeño Laboral del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.
- Existe relación alta y significativa entre la gestión de Recursos Humanos y la Orientación de Resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.
- Existe relación alta y significativa entre la gestión de Recursos Humanos y trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.
- Existe relación alta y significativa entre la gestión de Recursos Humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.

II METODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de Estudio corresponde a un diseño no experimental, transversal, en vista que no existió ninguna manipulación deliberada, midiendo la variable tal como se presenta en su ambiente natural en un solo momento del tiempo, para posteriormente describir y analizar su interrelación e influencia de las variables de estudio.

El esquema que corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Donde:

M. Muestra de estudio

V1: Gestión de Recursos Humanos

V2: Desempeño Laboral

r : Relación directa entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral.

2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACION

Variable 1.- Gestión de Recursos Humanos

La Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.

La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Definición Conceptual

Variable 2.- Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es 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 (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

ANEXO 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES

TITULO: LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION –CUSCO.

VARIABLE: GESION DE RECURSOS HUMANOS

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</u></p> <p>La Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales. La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.</p>	<p>Es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto legislativo N° 1023.</p>	<p><u>SELECCIÓN DE PERSONAL</u></p> <p>Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.</p> <p><u>CAPACITACION DE PERSONAL</u></p> <p>Este sistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.</p> <p><u>EVALUACION DE DESEMPEÑO</u></p> <p>En este sistema, se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este sistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y detección de necesidades • Reclutamiento y selección • Entrevista • Contratación • Inducción <ul style="list-style-type: none"> • Detección de necesidades de Capacitación. • Definición de objetivos. • Elaboración del programa • Ejecución • Evaluación de Resultados <ul style="list-style-type: none"> • Definición de la metodología • Identificación de las funciones y perfiles del puesto. • Establecer periodicidad de la evaluación. • Plan de Acción • Retroalimentación

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES

TITULO: LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION –CUSCO.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>DESEMPEÑO LABORAL</u> El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es 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 (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.</p>	<p>La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran). Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.</p>	<p><u>1. ORIENTACION A RESULTADOS.</u> Capacidad para orientar las acciones a la consecución de metas individuales y objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora. Implica dar respuesta en los plazos requeridos y haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición, considerando el impacto final en la ciudadanía.</p> <p><u>2. VOCACION DE SERVICIO</u> Capacidad de actuar escuchando y entendiendo al usuario interno o externo, valorando sus requerimientos y necesidades y brindando una respuesta efectiva, oportuna y cordial.</p> <p><u>3. TRABAJO EN EQUIPO</u> Capacidad de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Eficacia • Eficiencia • Economía • Calidad • Compromiso • Responsabilidad • Iniciativa • Creatividad • Capacidad de atención • Conocimiento • Habilidad • Calidad • Actitud • Liderazgo • Participación

2.3 POBLACION Y MUESTRA

2.3.1 Población

Con la globalización se vinieron grandes cambios sociales, estos cambios también surgieron para las empresas, en principal en el personal que estas administran, llegando en ocasiones a tener muy baja productividad, de allí que muchos de los gerentes tuvieron que tomar cambios sustanciales en su personal, en este estudio nos proyectamos a determinar como la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Convención, en este caso para un mejor proceso de estudio se tomó como población a dichos trabajadores nombrados y contratados de la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, que hacen un total de 41 personas, los cuales se muestran a continuación.

POBLACION

SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS

VARONES	MUJERES
29	12

FUENTE: Elaboración propia.

2.3.2. Muestra

El grupo de personas que fueron seleccionadas para la presente indagación, el cual fuero de manera estratificada lo que indica que cualquier sujeto que integra la población, puede ser elegido en la muestra, por la naturaleza de esta los sujetos fueron escogidos de manera no pirobalística intencionada, es decir que no fue necesario el uso de cálculos matemáticos para su determinación, el cual se aprecia en el siguiente cuadro:

MUESTRA	
SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS	
VARONES	MUJERES
29	12

FUENTE: Elaboración propia.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1 Instrumento.- Dentro de este proceso de indagación fue necesario el diseño de instrumentos que apoyen en la descripción de la problemática estudiada, para tal caso se elaboró cuestionarios tanto para la variable independiente como para la dependiente, estos caracterizados en cada una de las dimensiones que componen dichas variables de estudio, estas fueron elaboradas teniendo en cuenta el nivel de respuesta que pudieran brindar los funcionarios de esta entidad educativa, la técnica utilizada en este caso fue el de la encuesta que fue aplicado de manera transversal a todos los integrantes de la muestra, a continuación se muestra la codificación numérica que se brindó a las respuestas tanto por dimensión como para cada variable.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
Encuesta	Gestión de recursos humanos	SIEMPRE = 5	MUY BUENO = 5
		CASI SIEMPRE = 4	BUENO = 4
		A VECES = 3	REGULAR = 3
		CASI NUNCA = 2	MALO = 2
Encuesta	Desempeño laboral	NUNCA = 1	MUY MALO = 1
		SIEMPRE = 5	MUY BUENO = 5
		CASI SIEMPRE = 4	BUENO = 4
		A VECES = 3	REGULAR = 3
Encuesta	Desempeño laboral	CASI NUNCA = 2	MALO = 2
		NUNCA = 1	MUY MALO = 1

2.4.2 Confiabilidad de datos

Los instrumentos fueron sometidos a una evaluación estadística para determinar el nivel de confiabilidad, para tal caso se utilizó el estadístico alfa de Cronbach, cuyos intervalo de confianza fluctúa entre cero y una unidad, para este proceso se tomó como elementos fundamentales. El número de preguntas, como también la cantidad total de sujetos que participan en esta investigación, el cuadro siguiente muestra a detalle los rangos de nivel de confianza que pueden alcanzar los cuestionarios estos extraídos de la bibliografía estadística, estas escalas valorativas son las siguientes:

Tabla 1
Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Cronbach 1951

Luego de realizar el proceso estadístico, en el cuadro siguiente se aprecia los coeficientes de confianza y consistencia interna del primer instrumento como también para los aspectos que la componen, basado en la teoría del estadístico de Cronbach y sus escalas de confianza.

Tabla 2
Gestión de recursos humanos.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Selección de Personal	0.8265	5
D2: Capacitación de Personal	0.8241	5
D3: Evaluación de Desempeño.	0.8215	5
Gestión de recursos humanos.	0.8240	15

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

El cuadro de arriba muestra que el coeficiente de confianza para la variable uno como para sus características dan un resultado de 0,8; del cual se deduce que este instrumento tiene alta confiabilidad y consistencia interna, estos basados en las escala valorativas de alfa de Cronbach.

Tabla 3
Desempeño laboral.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Orientación a resultados	0.8296	5
D2: Vocación de servicio	0.8322	5
D3: Trabajo en equipo	0.8312	5
Desempeño laboral	0.8310	15

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

En cuanto a los resultados de confiabilidad de la segunda variable, se observa en el cuadro anterior que el coeficiente alfa de Cronbach, es de 0,8; tanto para este como para sus características del cual se aduce que el instrumento es confiable.

2.4.3 Validación por juicios de expertos

Luego del diseño y revisión de confianza, los cuestionarios fueron revisados y evaluados por peritos en investigación, estos fueron docentes de la respectiva universidad, quienes con su sapiencia evaluaron tanto de manera interna y externa los cuestionarios diseñados de esta indagación, para mejor conformidad estos maestros dieron su veredicto al respecto sobre los instrumentos, cuya apreciación cuantitativa se observa en el siguiente cuadro:

Tabla 4:
Validación de expertos

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Dr. Hugo Enríquez Romero	80%
02	Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz	80%
03	Dr. Waldo Enrique Campana Morro	80%
Promedio		80%

FUENTE: Elaboración Propia.

Como se aprecia en la tabla anterior la validación de los cuestionarios en promedio llego a un 80%; esto en base al calificativo que dieron los expertos luego de la revisión, este basado en los criterios de la ficha de evaluación al respecto más detalles sobre esta proceso se encuentra en anexos de la tesis.

2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

En el respectivo proceso de investigación se dio partida mediante una prognosis de la problemática que aqueja a nuestra sociedad en base al perfil profesional que tienen los trabajadores de una entidad o empresa, es de allí que para darle mayor solidez a este trabajo se planteó el problema de estudio, del cual en base a sus variables se diseñó dos instrumentos que de ahora en adelante se le denominara cuestionario, el cual está compuesto por ítems de alternativas ordinales, una vez evaluado y aprobado estos, fueron aplicados a los sujetos que son parte de la muestra de estudio, que posteriormente se elaboró la data en base a las respuestas que brindaron los encuestados y de esta se extrajo los cuadros y gráficos correspondientes de donde se realizó el análisis descriptivo, posteriormente mediante la estadística inferencial se procedió a determinar los supuestos hipotéticos, el cual se muestran en cuadro de 2x2 como el coeficiente de significatividad para el logro de todo este proceso matemático se utilizó software de estadística como es el SPSS, entre otros en sus últimas versiones. Que por medio de su procesamiento ayudaron a encontrar valores fidedignos que apoyaron en las conclusiones del presente estudios.

2.6 ASPECTOS ETICOS

Los datos señalados en esta investigación fueron recolectados por el investigador y se procesaron de manera adecuada sin adulteraciones, teniendo en cuenta que estos datos están en base al instrumento aplicado.

La investigación ha contado con la autorización correspondiente del Director de la Unidad de Gestión Educativa La Convención.

Es necesario señalar que se ha mantenido el anonimato de las personas encuestadas, el respeto y consideración, sin precalificar opiniones.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN

En la actualidad las diferentes entidades e instituciones, han ido buscando personal idóneo en su organización basado en el perfil del profesional o trabajador, esto para encontrar mejor productividad en sus empresa, estas organizaciones han ido teniendo dificultades debido a que no cuentan con un plan de selección de personal, es desde allí que este estudio está abocado a determinar como la gestión del potencial humano se relaciona con el desempeño laboral de los que laboran en la unidad de gestión educativa de la Convención, es así que para obtener indicios fidedignos de este estudio nos apoyamos en instrumentos debidamente estructurados de allí que para la primera variable en lo referente a sus aspectos que son selección de personal, capacitación de personal y evaluación de desempeño se elaboró cinco preguntas para cada dimensión respectivamente, de igual manera para la segunda variable, en sus dimensiones orientación a resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo se diseñó a cinco preguntas respectivamente, estos cuestionarios están compuestos por respuestas de carácter ordinal, el cual fueron codificados numéricamente para su mejor manejo en el proceso estadístico, dichas respuestas tienen como característica fundamental rangos de puntaje homogéneo esto para poder ubicar las diferentes respuestas que pudieran brindar los encuestados.

Tabla 5
Variable Gestión de Recursos Humanos

CATEGORIAS	DIMENSIONES		
	Selección de personal	Capacitación de personal	Evaluación de desempeño
Nunca	(0 – 5)	(0 – 5)	(0 – 5)
Casi nunca	(6 – 10)	(6 – 10)	(6 – 10)
A veces	(11 – 15)	(11 – 15)	(11 – 15)
Casi siempre	(16 – 20)	(16 – 20)	(16 – 20)
Siempre	(21 – 25)	(21 – 25)	(21 – 25)

Nota: Elaboración propia

Similar tratamiento se efectuó con las respuestas de la segunda variable, en donde se elaboró intervalos de rango equivalente, para poder ubicar las posibles respuestas que brindaron los trabajadores de esta entidad.

Tabla 6
Variable Desempeño laboral.

CATEGORIAS	DIMENSIONES		
	Orientación a resultados	Vocación de servicio	Trabajo en equipo
Nunca	(0 – 5)	(0 – 5)	(0 – 5)
Casi nunca	(6 – 10)	(6 – 10)	(6 – 10)
A veces	(11 – 15)	(11 – 15)	(11 – 15)
Casi siempre	(16 – 20)	(16 – 20)	(16 – 20)
Siempre	(21 – 25)	(21 – 25)	(21 – 25)

Nota: Elaboración propia.

3.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TABLA 7
Selección de personal.

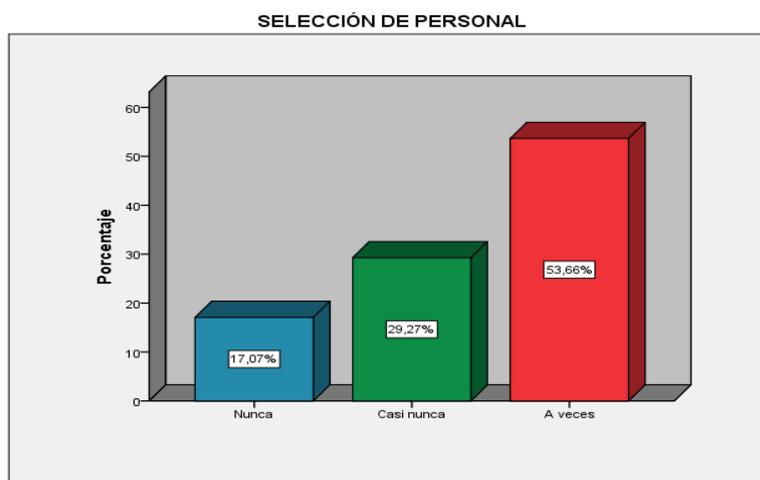
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	17,1	17,1
Casi nunca	12	29,3	46,3
A veces	22	53,7	100,0
Total	41	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla anterior muestra que en lo referente a selección de personal el 53,7% de los trabajadores respondió a veces, otro 29,3% opto por responder casi nunca, y el 17,1% de los mismos marco nunca.

Grafico N°1



Fuente: Tabla 6

Análisis.-

Los datos encontrados en el cuadro anterior muestran que un porcentaje considerable de los encuestados manifiestan que a veces cree que el área donde trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades, de este mismo grupo se extrajo que en ocasiones el proceso de selección de personal cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad, estos trabajadores en su mayoría desconfían de la entrevista del personal ya que está en poco mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante, así mismo se percibe que dentro de esta entidad educativa algunas veces la entidad constituye comités de selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes, dichos encuestados manifiestan que en ocasiones ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente.

Tabla 8
Capacitación de personal.

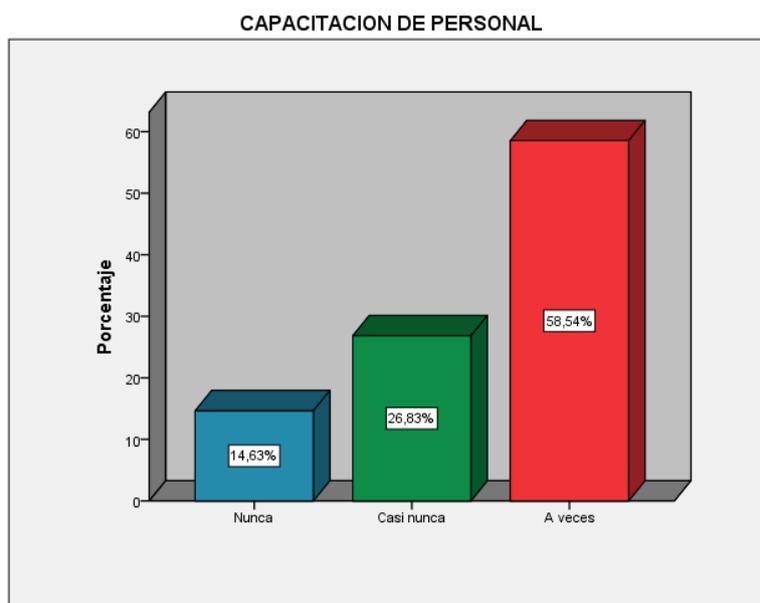
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	14,6	14,6
Casi nunca	11	26,8	41,5
A veces	24	58,5	100,0
Total	41	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En lo referente a capacitación del personal se observa en la tabla anterior que el 58,5% de los encuestados opto por la respuesta de a veces, el 26,8% marco casi nunca, solo el 14,6% de estos respondió nunca.

Grafico N°2



Fuente: Tabla 7

Análisis.-

El grafico anterior muestra en referencia a esta dimensión que un número considerable de los encuestados indica que a veces los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño, este mismo grupo aduce que en su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas, por otro lado estos trabajadores mencionan que algunas veces los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal, dichos funcionarios menciona que en ocasiones el programa de capacitación, provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales, estos trabajadores mencionan que ocasionalmente en la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada.

TABLA 9
Evaluación de desempeño.

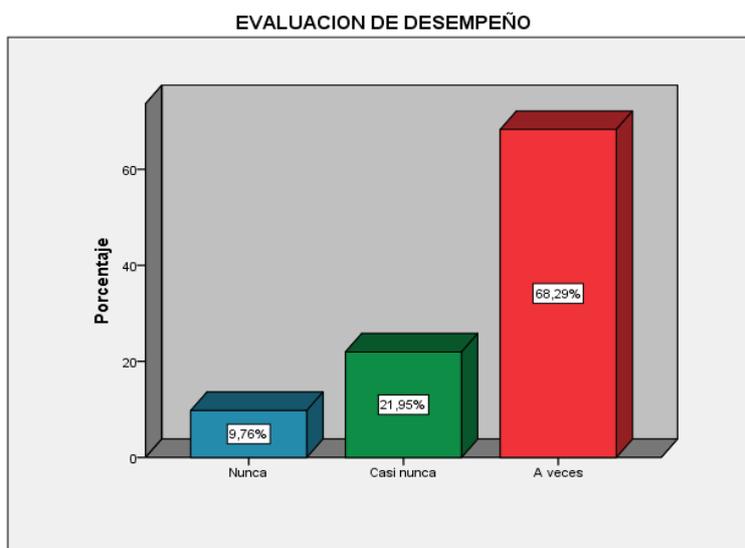
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	9,8	9,8
Casi nunca	9	22,0	31,7
A veces	28	68,3	100,0
Total	41	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

Se aprecia en el cuadro anterior que sobre la evaluación de desempeño se halló que un 68,3% de los encuestados, marco la respuesta de a veces, el 22,0% respondió casi nunca, solo el 9,8% dio una respuesta de nunca.

Grafico N°3



Fuente: Tabla 8.

Análisis.-

Los resultados mostrados en el grafico anterior muestran que un porcentaje mayor de los trabajadores aduce que a veces la evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida, ya que los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa, este mismo grupo aduce que la entidad en ocasiones ha desarrollado el plan de capacitación de su personal, ya que algunas veces la evaluación de desempeño provee información para mejorar la labor del

empleado y con ello tomar medidas correctivas, los encuestado manifiestan que algunas veces es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño , ya que esta no cuenta con la normativa formalizada para dicha selección del personal.

3.3 RESUMEN DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 10
Gestión de recursos humanos.

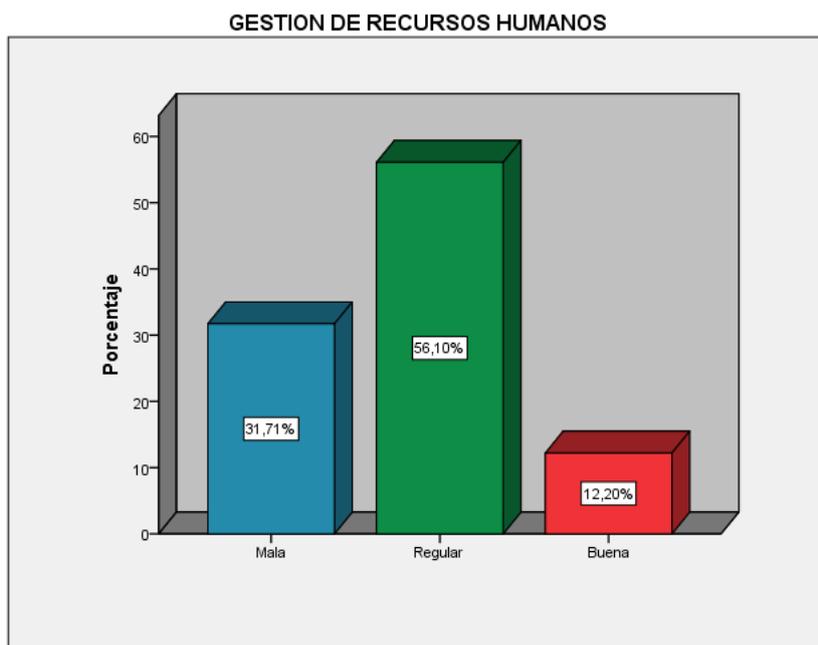
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	13	31,7	31,7
Regular	23	56,1	87,8
Buena	5	12,2	100,0
Total	41	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se aprecia en el cuadro anterior, en resumen sobre la gestión de recursos humanos, que el 56,1% de los trabajadores menciono que esta es regular, otro 31,7% de los mismos respondió que es mala, solo el 12,2% adujo que es buena.

Grafico N°4



Fuente: Tabla 9.

Análisis.-

Se aprecia en el gráfico anterior el resultado en resumen de la primera variable donde un porcentaje mayor de los trabajadores encuestados optó por responder que este es regular del cual se concluye que la gestión de recursos humanos del personal es regular en la unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco, esto debido a que en esta entidad a veces la selección de personal no es la adecuada, ya que ocasionalmente se realiza un análisis y detección de las necesidades que la institución requiere, se aprecia que en esta entidad educativa la entrevista para la contratación de personal algunas veces cumple con la normatividad pertinente, por otro lado dichos encuestados aducen que la capacitación de personal es poco eficiente, ya que esta no cuenta con el estudio logístico adecuado para mantener actualizado a sus trabajadores, ya que en ocasiones cuentan con un programa de evaluación de los resultados, dentro de esta entidad se percibe también que los encuestados aducen que algunas veces se realiza la evaluación de desempeño, esto con el objetivo de identificar las funciones y perfiles de los trabajadores para que puedan desempeñarse de mejor manera en su puesto de trabajo.

3.4 RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 11

Orientación a resultados.

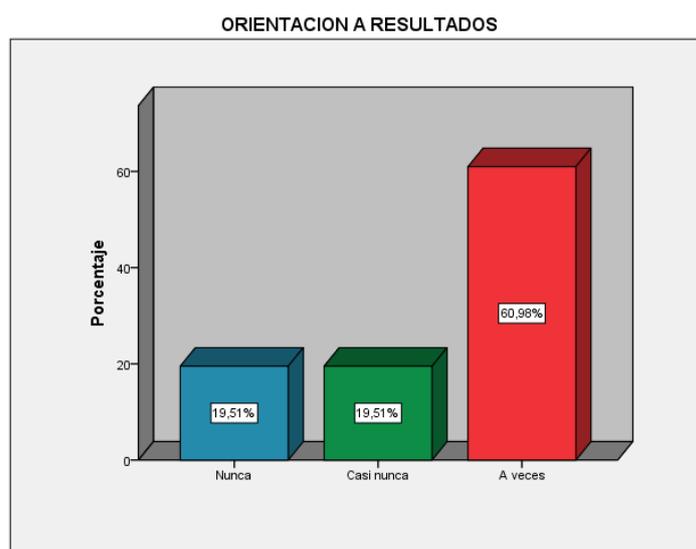
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	19,5	19,5
Casi nunca	8	19,5	39,0
A veces	25	61,0	100,0
Total	41	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior muestra que en lo referente a la orientación a resultados el 61,0% de los encuestados marco la respuesta de a veces, otro 19,5% de los mismos marco la alternativa de nunca y casi nunca respectivamente.

Grafico N° 5



Fuente: Tabla 10

Análisis.-

El grafico anterior muestra los resultados de esta dimensión donde un porcentaje considerable de los trabajadores manifiesta que a veces el personal anticipa a los plazos establecidos y calcula previniendo situaciones inesperadas, esto porque en ocasiones se identifica los recursos necesarios para el logro de metas y objetivos, haciendo esfuerzo por optimizar su uso, este mismo grupo indica que en ocasiones se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos, así mismo en esta entidad veces se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos, por otro lado los trabajadores aducen que a veces se plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad dentro de esta organización educativa.

Tabla 12

Vocación de Servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	17,1	17,1
Casi nunca	8	19,5	36,6
A veces	26	63,4	100,0

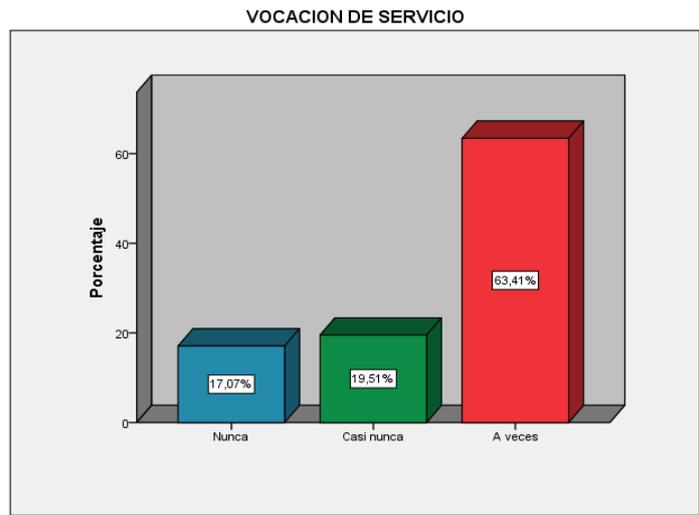
Total	41	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Con respecto a la vocación de servicio el cuadro anterior muestra que el 63,4% de los encuestados respondió a veces, otro 19,5% marco la respuesta de casi nunca, otro 17,1% opto por la respuesta de nunca.

Grafico N° 6



Fuente: Tabla 11

Análisis.-

El grafico anterior muestra que un porcentaje considerable de los trabajadores aduce que a veces el personal muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario, esto debido a que en ocasiones el trabajador atiende los requerimientos del usuario, brindando respuestas oportunas dentro del ámbito de sus funciones, además el personal evalúa las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada, dichos trabajadores de esta entidad educativa menciona que algunas veces el trabajador consulta y utiliza la información que tiene disponible a fin de completar y finalizar el servicio al usuario, como también este personal está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten.

TABLA 13
Trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,3	7,3
Casi nunca	8	19,5	26,8
A veces	30	73,2	100,0
Total	41	100,0	

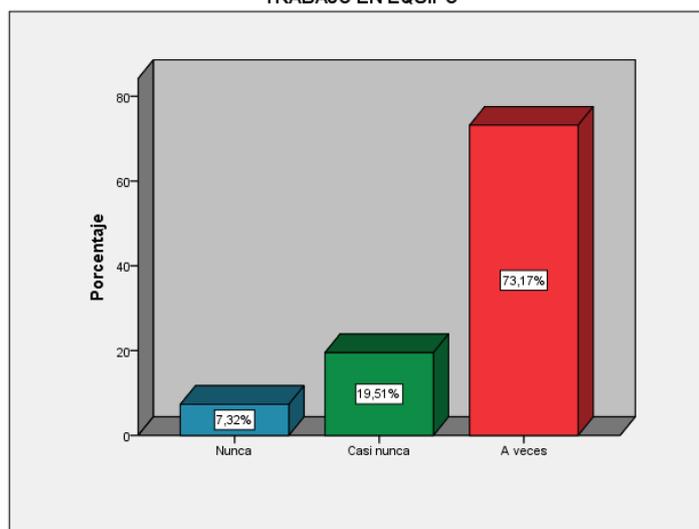
FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

Del cuadro anterior se observa en lo referente al trabajo en equipo que el 73,2% de los encuestados respondió a veces, otro 19,5% de los mismos opto por la respuesta de casi nunca, solo el 7,3% de estos marco la alternativa de nunca.

Grafico N° 7

TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: Tabla 12

Análisis.-

El grafico anterior muestra los resultados en referencia a dicha dimensión donde un porcentaje mayor de estos trabajadores aduce que a veces el servidor promueve el intercambio de información solicitando ideas y opiniones, mostrándose dispuesto a enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo, por otro lado se aprecia también que este en poco conoce el objetivo común del equipo el cual coordina con sus compañeros las tareas y actividades

a ejecutar, pensando en su consecución, dichos encuestados manifiestan que dentro de las oficinas algunas veces se comparte experiencias y mejores prácticas con los demás miembros del equipo, con el fin de lograr las metas organizacionales, así mismo estos encuestados mencionan que ocasionalmente el trabajador integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos previstos, dichos encuestados afirman que algunas veces incentivan la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso dentro de esta entidad educativa.

3.5 RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TABLA 14
Desempeño laboral.

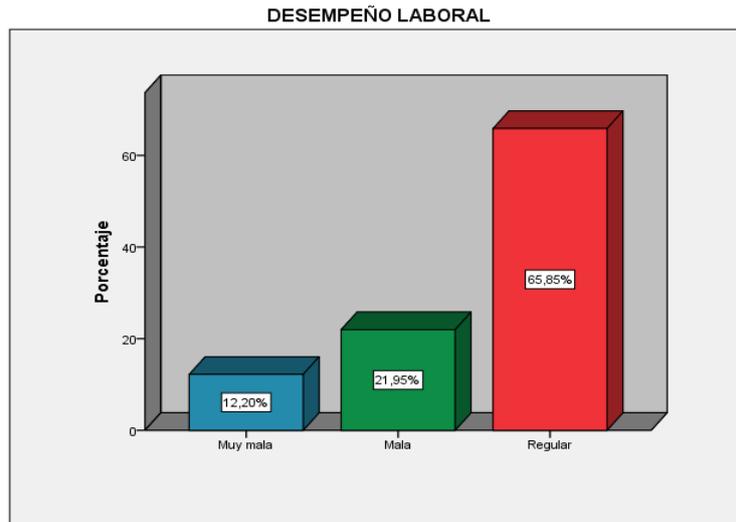
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy mala	5	12,2	12,2
Mala	9	22,0	34,1
Regular	27	65,9	100,0
Total	41	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

El cuadro anterior muestra en resumen los resultados sobre el desempeño laboral, en donde el 65,9% de los trabajadores respondió que este es regular, otro 22,0% marco la respuesta de mala y el 12,2% prefirió la alternativa de muy mala.

Grafico N° 8



Fuente: Tabla 12

Análisis.-

Los resultados encontrados en el gráfico anterior muestran que un porcentaje relevante de los trabajadores encuestados en referencia a la segunda variable respondo que esta es regular, de tal manera que la opinión en mayoría de estos encuestados nos llevó a la conclusión de que el desempeño laboral del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa la Convención-Cusco, esto porque dichos trabajadores a veces cuentan con una buena orientación a resultados, lo que trae consigo que se desempeñen con una eficacia limitada, llegando a tener una productividad laboral con poca calidad, además se percibe que estos funcionarios de esta unidad educativa cuentan con mínimo compromiso de trabajo, lo que algunas veces cuente con iniciativa y creatividad para laborar en su área de trabajo, por otro lado se observa que estos servidores públicos a veces trabajan en equipo el cual limita que apliquen sus conocimientos de manera eficiente estos encuestados mencionan que la actitud y liderazgo del personal en especial de los jefes de área no se muestra en todo su potencial porque en su mayoría son trabajadores eventuales el cual limita su participación absoluta en los proyectos realizados dentro de la entidad educativa.

3.6 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Las entidades y empresas en los últimos años han ido mejorando la selección del personal dentro de su organización es así que en este estudio se busca

como la gestión del potencial humano se relaciona con el desempeño laboral del trabajador del cual para esto se recurrió al estadístico tau b de kendall, es así que los resultados mostrados en las tablas de contingencia de 2x2 que se observa a continuación expresan el nivel de correlación y significatividad de las variables en estudio.

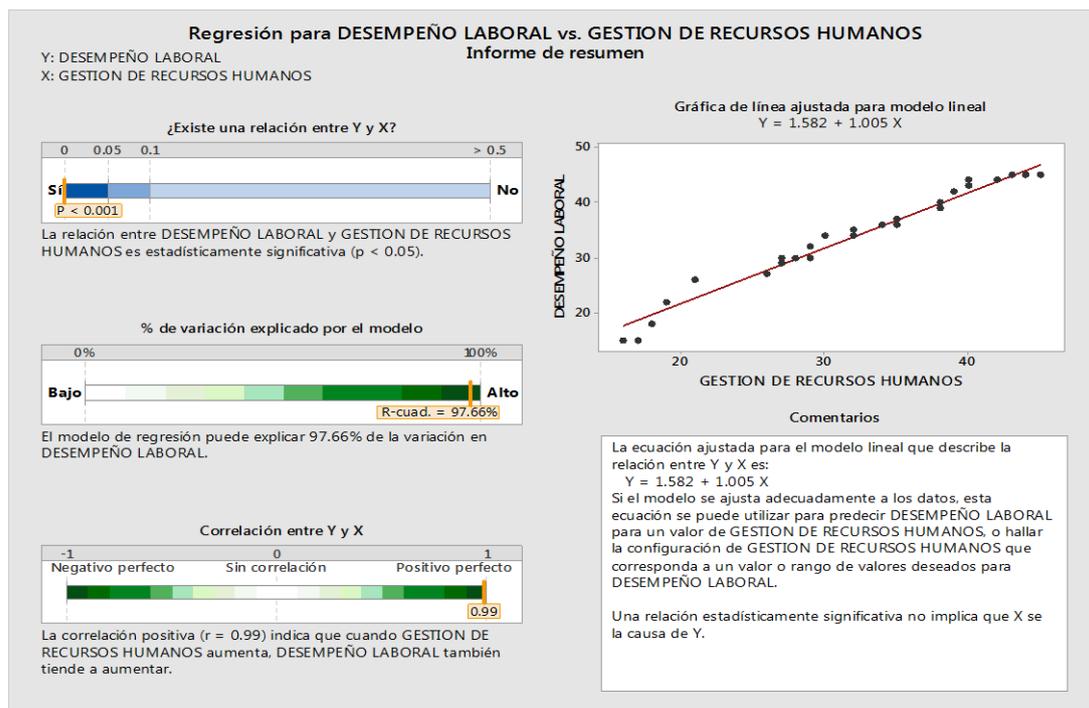
TABLA 15.
Correlación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

				GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DE	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de 1,000	0,840**
			N	41	41
	DESEMPEÑO LABORAL		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de 0,840**	1,000
			N	41	41

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La gestión de recursos humanos y desempeño laboral no se relacionan significativamente. Ha: La gestión recursos humanos y desempeño laboral se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	de 0,840 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa

Grafico N° 9



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados inducen a la conclusión que existe relación alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco; además la recta de regresión proyecta que si la variable independiente aumenta, la variable dependiente también aumentara, es decir si la gestión de recursos humanos es regular, el desempeño laboral también será regular.

PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

Se procedió a realizar la prueba estadística inferencial de las sub hipótesis, del cual se utilizó el mismo estadístico que se usó en la general, esta es la prueba de Tau b de Kendall, el cual nos arrojó las matrices de contingencia donde se aprecia el nivel de correlación y significatividad.

1.- Correlación entre Gestión de recursos humanos y orientación resultados.

TABLA 14.

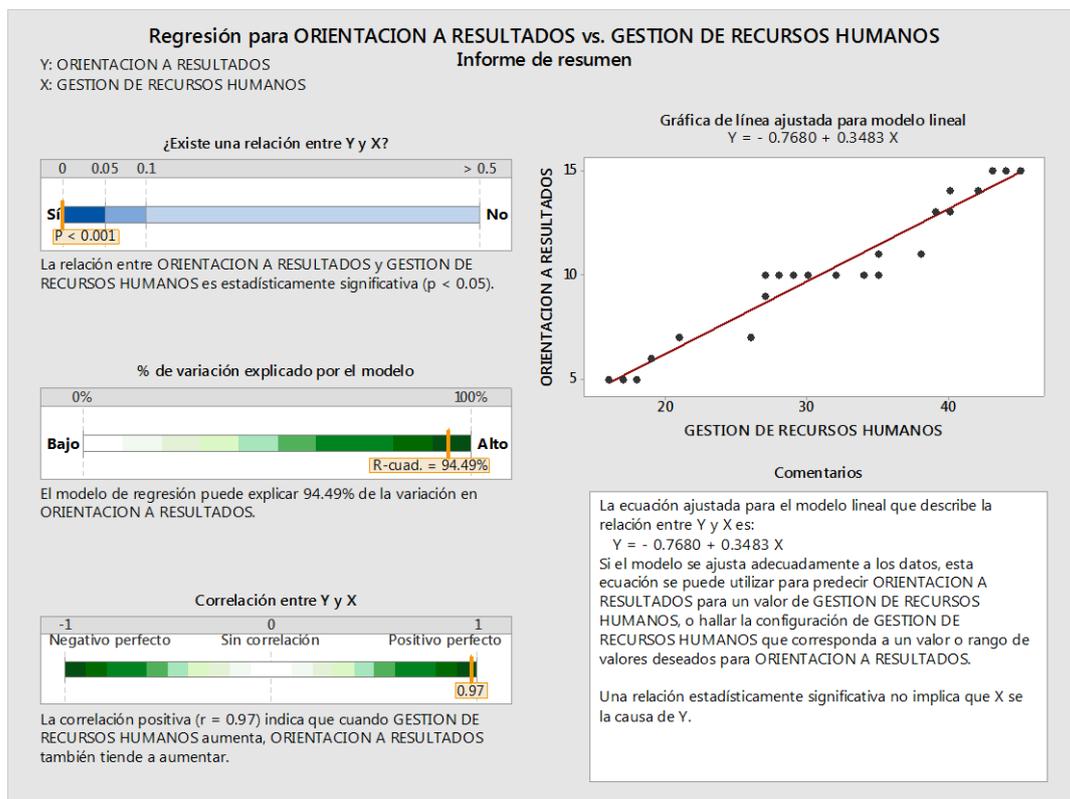
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	ORIENTACION A RESULTADOS

Tau_b de Kendall	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DE Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,894**
		N		41	41
	ORIENTACION A RESULTADOS	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,894**	1,000
		N		41	41

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La gestión de recursos humanos y orientación a resultados no se relacionan significativamente.
	Ha: La gestión de recursos humanos y orientación a resultados se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	de 0,894 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Grafico N° 10



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados inducen a la conclusión que existe relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – Cusco; además la recta de regresión proyecta que si la variable independiente aumenta, la variable dependiente también aumentara, es decir si la gestión de recursos humanos es regular, la orientación de resultados será regular.

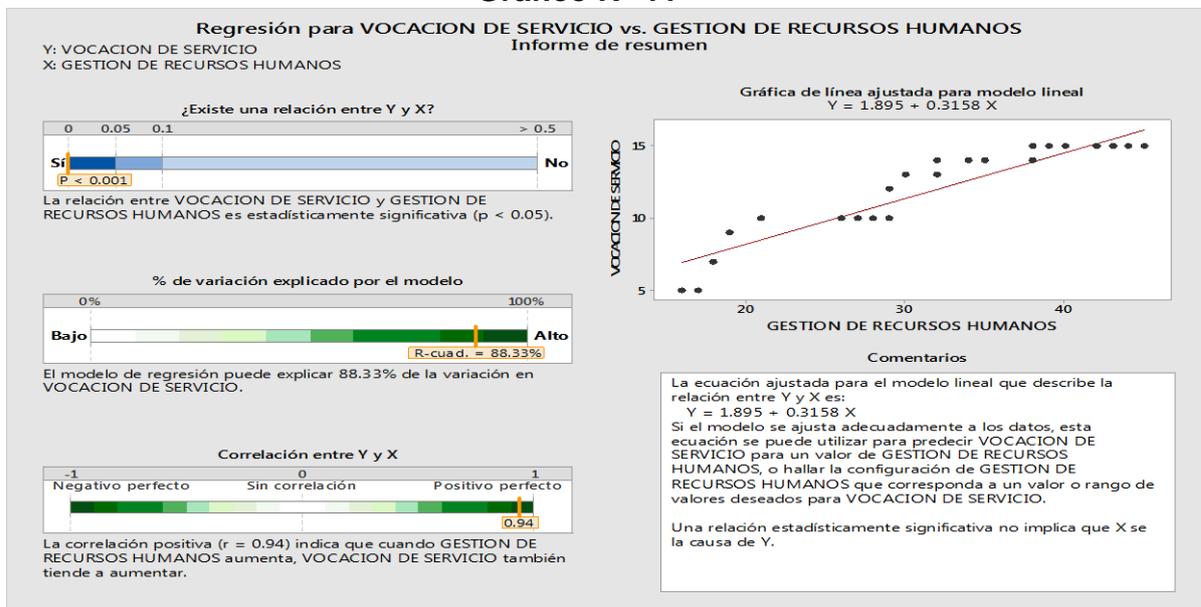
2.- Correlación Gestión de recursos humanos y vocación de servicio.

TABLA 15.

		GESTION DE RECUSOS HUMANOS		VOCACION DE SERVICIO	
Tau_b	GESTION DE RECUSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	de	1,000	,862**
Kendall		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		41	41
	VOCACION DE SERVICIO	Coeficiente de correlación	de	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		41	41
Interpretación y análisis:					
Hipótesis estadísticas		Ho: La gestión de recursos humanos y la vocación de servicio no se relacionan significativamente.			
		Ha: La gestión de recursos humanos y la vocación de servicio se relacionan significativamente.			
Nivel de significación		$\alpha = 0,05$			

Coeficiente de correlación	de 0,862 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Gráfico N° 11



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados inducen a la conclusión que existe relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – Cusco; además la recta de regresión proyecta que si la variable independiente aumenta, la variable dependiente también aumentara, es decir si la gestión de recursos humanos es regular, la vocación de servicio será regular.

3.- Correlación entre Gestión de recursos humanos y trabajo en equipo

Tabla 16.

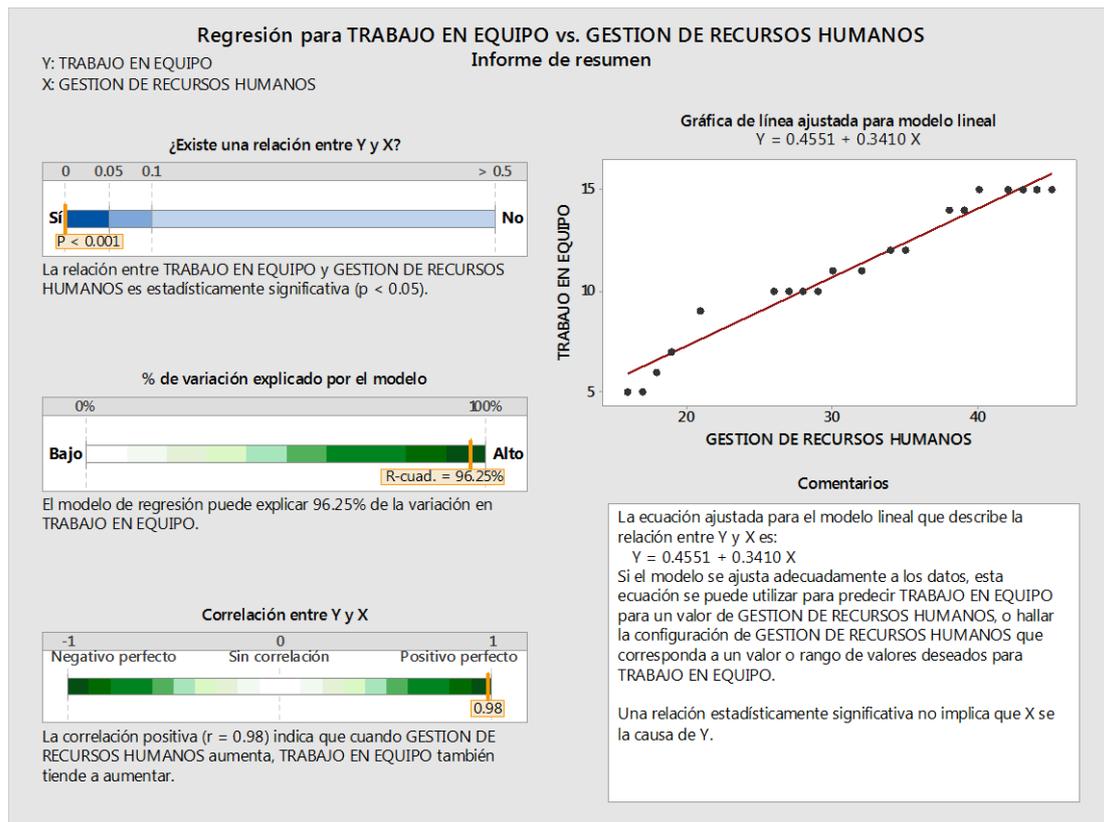
				GESTION DE RECUSOS HUMANOS	TRABAJO EN EQUIPO
Tau_b de Kendall	GESTION DE RECUSOS HUMANOS	DE	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,748**
			N	41	41

TRABAJO EQUIPO	EN	Coefficiente correlación	de	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		41	41

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo no se relacionan significativamente. Ha: La gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente correlación	de 0,748 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Grafico N° 12



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados inducen a la conclusión que Existe relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención; además la recta de regresión proyecta que si la variable independiente aumenta, la variable dependiente también aumentara, es decir si la gestión de recursos humanos es regular, el trabajo en equipo también será regular.

IV. DISCUSION

El sistema educativo en los últimos años ha ido decayendo por que no cuenta con personal nombrado con capacidad resolutive de los problemas educativos en su ámbito o jurisdicción ya que en su mayoría son trabajadores eventuales o designados temporalmente el cual limita en el desarrollo de los proyectos educativos que tiene este sector, este y otros factores afectan la mejor labor que puedan tener estas instituciones, es así que en este estudio se propende a determinar como la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la unidad de gestión educativa de la Convención, en los párrafos siguientes se describen los resultados encontrados esto teniendo como base el mayor porcentaje de los encuestados en esta indagación.

En lo que se refiere a la variable independiente, el cuadro N° 6 respecto a la selección de personal se halló que el 53,7% de los encuestados menciono que a veces cree que el área donde trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades, de este mismo grupo se extrajo que en ocasiones el proceso de selección de personal cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad, estos trabajadores en su mayoría desconfían de la entrevista del personal ya que está en poco mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante, así mismo se percibe que dentro de esta entidad educativa algunas veces la entidad constituye comités de selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes, así mismo en lo referente a la capacitación de personal se halló en el cuadro N° 7, que el 58,5% de los trabajadores adujo que a veces los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño, este mismo grupo aduce que en su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas, por otro lado estos trabajadores mencionan que algunas veces los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal, dichos funcionarios menciona que en ocasiones el programa de capacitación, provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales, por otro lado de la

tabla N° 8, en lo referente a la evaluación de desempeño de obtuvo que el 68,3% de los trabajadores adujo que a veces la evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida, ya que los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa, este mismo grupo aduce que la entidad en ocasiones ha desarrollado el plan de capacitación de su personal, ya que algunas veces la evaluación de desempeño provee información para mejorar la labor del empleado y con ello tomar medidas correctivas, los encuestado manifiestan que algunas veces es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño, en resumen se aprecia en el cuadro N° 9 los resultados de esta variable donde el 56,1% de los encuestados manifestaron que esta es regular lo que nos llevó a concluir que la gestión de recursos humanos del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco.

Por otro lado en lo que respecta al análisis de la segunda variable el cuadro N° 10 referente a la dimensión orientación a resultados se halló que el 61,0% de los trabajadores manifestaron que a veces el personal anticipa a los plazos establecidos y calcula previniendo situaciones inesperadas, esto porque en ocasiones se identifica los recursos necesarios para el logro de metas y objetivos, haciendo esfuerzo por optimizar su uso, este mismo grupo indica que en ocasiones se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos, así mismo en esta entidad veces se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos, además del cuadro N° 11 respecto a la vocación de servicio se obtuvo que el 63,4% de los trabajadores de esta entidad adujeron que a veces el personal muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario, esto debido a que en ocasiones el trabajador atiende los requerimientos del usuario, brindando respuestas oportunas dentro del ámbito de sus funciones, además el personal evalúa las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada, dichos trabajadores de esta entidad educativa menciona que algunas veces el

trabajador consulta y utiliza la información que tiene disponible a fin de completar y finalizar el servicio al usuario, por otro lado en lo referente al trabajo en equipo se halló en el cuadro N° 12 que el 73,2% de los encuestados indico que a veces el servidor promueve el intercambio de información solicitando ideas y opiniones, mostrándose dispuesto a enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo, por otro lado se aprecia también que este en poco conoce el objetivo común del equipo el cual coordina con sus compañeros las tareas y actividades a ejecutar, pensando en su consecución, dichos encuestados manifiestan que dentro de las oficinas algunas veces se comparte experiencias y mejores prácticas con los demás miembros del equipo, con el fin de lograr las metas organizacionales, así mismo estos encuestados mencionan que ocasionalmente el trabajador integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos previstos, dichos encuestados afirman que algunas veces incentivan la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa, es así que el cuadro N° 13 muestra en resumen los resultados de esta variable donde el 65,9% de los trabajadores encuestados menciono que esta es regular, que luego del análisis respectivo se llegó a la conclusión de que el desempeño laboral del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco.

Dentro de este proceso también se efectuó la demostración de nuestro supuesto hipotético del cual se utilizó la estadística inferencial, entre este el estadístico Tau b de Kendall, en donde la matriz de contingencia N° 14 muestra que el coeficiente hallado es de 0,849 (alta correlación), con una significatividad muy relevante, puesto que el valor hallado de significancia es menor al de alfa, es decir que ($0,000 < 0,05$), de lo que se llegó a concluir que existe relación alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco, como también la recta de proyección muestra que si la primera variable tiende a subir la segunda subirá, en nuestro caso si la gestión de recursos humanos es regular el desempeño laboral también será regular, similar proceso se realizó para las sub hipótesis de esta indagación.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- Se observa que en estos últimos tiempos las organizaciones que aglomeran un determinado número de trabajadores tienen problemas al seleccionar su personal, ya que se vive en un mundo competitivo se debe seleccionar de acuerdo a su perfil profesional, en esta investigación luego del estudio se llegó a la conclusión de que la gestión de recursos humanos del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco, esto porque en el cuadro N° 9 se halló que el 56,1% de los trabajadores optó por responder que es regular, el 31,7% respondió que es mala, solo el 12,2% manifestó que es buena.

SEGUNDO.- El prestigio que adquiere cada trabajador depende de su productividad, el cual está sujeto a muchos factores de motivación que este pueda tener dentro de su ámbito laboral el cual dependiendo de su estancia este puede subir o bajar, en el caso de nuestra indagación se concluye que el desempeño laboral del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco, esto porque en el cuadro N° 13, se halló que el 65,9% de los trabajadores indicó que esta es regular, otro 22,0% optó por responder que es mala, solo el 12,2% de los mismos adujo que es muy mala.

TERCERO.- Se llegó a la conclusión de que existe relación alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco, esto demostrado mediante la matriz de contingencia N° 14, en el que se obtuvo que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,840 (alta) cuyo valor de significatividad es $0,000 < 0,05$ es decir que $p < \alpha$, además la gráfica de la recta de regresión muestra que si la gestión de recursos humanos es regular, entonces el desempeño laboral también será regular.

CUARTO.- Se llegó a la conclusión de que existe relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la orientación de resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, esto

demostrado mediante la matriz de contingencia N° 15, en el que se obtuvo que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,894 (alta) cuyo valor de significatividad es $0,000 < 0,05$ es decir que $p < \alpha$, además la gráfica de la recta de regresión muestra que si la gestión de recursos humanos es regular, entonces la orientación de resultados también será regular.

QUINTO.- Se llegó a la conclusión de que existe relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, esto demostrado mediante la matriz de contingencia N° 16, en el que se obtuvo que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,862 (alta) cuyo valor de significatividad es $0,000 < 0,05$ es decir que $p < \alpha$, además la gráfica de la recta de regresión muestra que si la gestión de recursos humanos es regular, entonces la vocación de servicio también será regular.

QUINTO.- Se llegó a la conclusión de que existe relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, esto demostrado mediante la matriz de contingencia N° 17, en el que se obtuvo que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,748 (alta) cuyo valor de significatividad es $0,000 < 0,05$ es decir que $p < \alpha$, además la gráfica de la recta de regresión muestra que si la gestión de recursos humanos es regular, entonces el trabajo en equipo también será regular.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al director de la Unidad de Gestión Educativa local la Convención – Cusco, mediante la jefatura de gestión institucional, elaborar proyectos de gestión de recursos humanos en esta entidad, y que esto apoye en la selección de personal idóneo dentro de las diferentes áreas, y con esto variar el índice hallado en esta investigación.
- Se sugiere a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa local la Convención – Cusco, que laboran en las diferentes oficinas y áreas de esta unidad ejecutora, efectuar una labor loable, el cual satisfaga a los diferentes docentes que concurren a esta entidad, y con ello bajar el porcentaje encontrado en esta indagación.
- Se sugiere a la Comunidad Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local la Convención – Cusco, que concurren a estas oficinas hacer llegar sus aportes de manera altura sobre cómo mejorar la atención en esta entidad el cual beneficiará tanto a los docentes como a la educación de calidad en este ámbito.

VII. ANEXOS

- Anexo 1.- INSTRUMENTOS
- Anexo 2.- VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS
- Anexo 3.- MATRIZ DE CONSISTENCIA
- Anexo 4.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES
- Anexo 5.- MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS
- Anexo 6.- CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE
ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO
- Anexo 7.- BASE DE DATOS GESTION DE RECURSOS HUMANOS
- Anexo 8.- BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL
- Anexo 9.- ALFA DE CROMBACH POR DIMENSIONES

ANEXO 01
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LA CONVENCION

Distinguido(as) compañeros recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información para el trabajo de investigación denominado: LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION

No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

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

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree Usted que el área en que trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades?					
2	¿Cree Usted que el Proceso de selección cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad?					
3	¿Cree usted que la entrevista de personal mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante?					
4	¿La entidad constituye Comités de Selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes?					
5	¿Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?					
6	¿Los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño?					
7	¿En su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas?					
8	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal?					
9	¿Cree usted que el programa de capacitación, provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales?					
10	¿En la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada?					

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
11	¿La evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida?					
12	¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa?					
13	¿La entidad a desarrollado el Plan de Desarrollo de las personas?					
14	¿La evaluación de desempeño provee información para mejorar el desempeño y tomar medidas correctivas?					
15	¿Cree usted que es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño?					
16	¿El personal se anticipa a los plazos establecidos y calcula riesgos previniendo situaciones inesperadas?					
17	¿Cree usted que se identifica los recursos necesarios para el logro de metas y objetivos, haciendo esfuerzo por optimizar su uso?					
18	¿Cree Usted que se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos?					
19	¿Se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos?					
20	¿Se plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad?					
21	¿El personal muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario?					
22	¿El trabajador atiende los requerimientos del usuario, brindando respuestas oportunas dentro del ámbito de sus funciones?					
23	¿El personal evalúa las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada?					
24	¿El trabajador consulta y utiliza la información que tiene disponible a fin de completar y finalizar el servicio al usuario?					
25	¿El personal está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten?					
26	¿El servidor promueve el intercambio de información solicitando ideas y opiniones, mostrándose dispuesto a enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo?					
27	¿El Servidor conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas y actividades a ejecutar, pensando en su consecución?					
28	¿El servidor comparte experiencias y mejores prácticas con los demás miembros del equipo, con el fin de lograr las metas organizacionales?					
29	¿El servidor integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos?					
30	¿El servidor incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso?					

Gracias por su comprensión

ANEXO 02

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : JENRRY AT AUSINCHI PUMA
MENCION : Maestra en Gestión Pública
FECHA : Mayo del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

..... Adecuado

2. CONTENIDO:

..... Adecuado

3. ESTRUCTURA:

..... Buena estructura

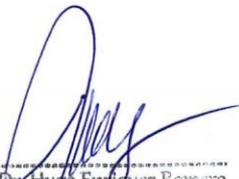
III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna n.k.

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



.....
Dr. Hugo Enriquez Romero
ESPECIALIDAD INVESTIGACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Dr. Hugo Enriquez Romero
DNI: 23863530
N° de Celular 984997580

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION – CUSCO".
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA
- 1.3 INVESTIGADOR : JENRRY ATAUSINCHI PUMA

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

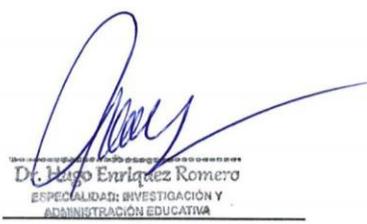
.....
Ninguna a.k.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80.7

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Mayo del 2018



Dr. Hugo Enriquez Romero
ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr. *Hugo Enriquez Romero*
DNI : *23863539*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : JENRRY ATASINCHI PUMA
MENCIÓN : Maestra en Gestión Pública
FECHA : Mayo del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Adecuada*
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... *Aceptable*
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Buena estructura*
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
..... *Ninguna*
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


.....
..... *Dr. Ricardo Sánchez Ortiz*
..... ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
DNI: 23803573
N° de Celular 984614563

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION – CUSCO".
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA
- 1.3 INVESTIGADOR : JENRRY ATASINCHI PUMA

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 801

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Mayo del 2018

[Firma manuscrita]
 Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
 ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
 Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
 DNI : 23893533

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : JENRRY AT AUSINCHI PUMA
MENCIÓN : Maestra en Gestión Pública
FECHA : Mayo del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

..... Aceptable

2. CONTENIDO:

..... Aceptable

3. ESTRUCTURA:

..... Bien estructurado

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


.....
Dr. Waldo Enrique Campana Morro
ESPECIALIDAD GESTION PUBLICA

Firma
Dr. Waldo Campana Morro
DNI: 23933923
N° de Celular 984648727

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION – CUSCO".
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA
- 1.3 INVESTIGADOR : JENRRY ATASINCHI PUMA

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

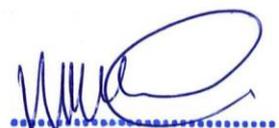
.....
Nayma

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80/100

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Mayo del 2018


 Dr. Waldo Enrique Campana Morro
 ESPECIALIDAD GESTION PUBLICA

Firma
 Dr. *Waldo Campana Morro*
 DNI : 23903923

ANEXO 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO. LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION – CUSCO.



PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
<p>GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco - 2018?</p>	<p>GENERAL Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.</p>	<p>GENERAL Existe relación alta entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco - 2018?</p>	<p>Variable de estudio 1: Gestión de Recursos Humanos.</p> <p>Variable de estudio 2: Desempeño Laboral.</p>	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional.</p> <p>Donde: M. Muestra de estudio O1: Gestión de recursos humanos O2: Desempeño Laboral r : relación directa entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño Laboral.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población está constituida por los trabajadores nombrados y contratados de la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, 27 nombrados, 4 contratados D.L. 276 y 07 contratados D.L. 1057</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">29</td> <td align="center">12</td> </tr> </tbody> </table> <p>TOTAL: 41 Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">29</td> <td align="center">12</td> </tr> </tbody> </table>	VARONES	MUJERES	29	12	VARONES	MUJERES	29	12
VARONES	MUJERES											
29	12											
VARONES	MUJERES											
29	12											

<p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cómo es la gestión de Recursos Humanos del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018?</p> <p>b) ¿Cómo es el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la Orientación de Resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención - 2018?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención - 2018?</p> <p>e) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención - 2018?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar Cómo es la gestión de Recursos Humanos del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.</p> <p>b) Determinar Cómo es el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.</p> <p>c) Determinar Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la Orientación de Resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.</p> <p>d) Determinar cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.</p> <p>e) Determinar cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de Recursos Humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) La gestión de Recursos Humanos del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.</p> <p>b) El Desempeño Laboral del personal es regular en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018.</p> <p>c) Existe relación alta y significativa entre la gestión de Recursos Humanos y la Orientación de Resultados del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.</p> <p>d) Existe relación alta y significativa entre la gestión de Recursos Humanos y trabajo en equipo del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.</p> <p>e) Existe relación alta y significativa entre la gestión de Recursos Humanos y la vocación de servicio del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención – 2018.</p>	<p>DIMENSIONES GESTION DE RECURSOS HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> •Selección de Personal •Capacitación de Personal •Evaluación de Desempeño. <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> •Orientación a Resultados •Trabajo en Equipo •Vocación de Servicio 	<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <table border="1" data-bbox="1592 343 1937 496"> <thead> <tr> <th>Técnica.</th> <th>Instrumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Análisis documental. Encuestas. Observación</td> <td>Ficha documentario. Cuestionario. Ficha de observación</td> </tr> </tbody> </table> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-23</p>	Técnica.	Instrumento	Análisis documental. Encuestas. Observación	Ficha documentario. Cuestionario. Ficha de observación
Técnica.	Instrumento							
Análisis documental. Encuestas. Observación	Ficha documentario. Cuestionario. Ficha de observación							

ANEXO 04

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES

TITULO: LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION –CUSCO.

VARIABLE: GESION DE RECURSOS HUMANOS

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</u> La Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales. La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.</p>	<p>Es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Comprende los subsistemas previstos en el artículo 5º del Decreto legislativo N° 1023.</p>	<p><u>SELECCIÓN DE PERSONAL</u> Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.</p> <p><u>CAPACITACION DE PERSONAL</u> Este sistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.</p> <p><u>EVALUACION DE DESEMPEÑO</u> En este sistema, se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este sistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y detección de necesidades • Reclutamiento y selección • Entrevista • Contratación • Inducción • Detección de necesidades de Capacitación. • Definición de objetivos. • Elaboración del programa • Ejecución • Evaluación de Resultados • Definición de la metodología • Identificación de las funciones y perfiles del puesto. • Establecer periodicidad de la evaluación. • Plan de Acción • Retroalimentación

ANEXO 04

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES

TITULO: LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION –CUSCO.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>DESEMPEÑO LABORAL</u> El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es 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 (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.</p>	<p>La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran). Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.</p>	<p><u>1. ORIENTACION A RESULTADOS.</u> Capacidad para orientar las acciones a la consecución de metas individuales y objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora. Implica dar respuesta en los plazos requeridos y haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición, considerando el impacto final en la ciudadanía.</p> <p><u>2. VOCACION DE SERVICIO</u> Capacidad de actuar escuchando y entendiendo al usuario interno o externo, valorando sus requerimientos y necesidades y brindando una respuesta efectiva, oportuna y cordial.</p> <p><u>3. TRABAJO EN EQUIPO</u> Capacidad de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Eficacia • Eficiencia • Economía • Calidad • Compromiso • Responsabilidad • Iniciativa • Creatividad • Capacidad de atención • Conocimiento • Habilidad • Calidad • Actitud • Liderazgo • Participación

ANEXO 05

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

TITULO: LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION –CUSCO.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	NUMERO DE ITEMS	ITEMS
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	1.SELECCIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y detección de necesidades • Reclutamiento y selección • Entrevista • Contratación • Inducción 	15%	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cree Usted que el área en que trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades? 2. ¿Cree Usted que el Proceso de selección cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad? 3. ¿Cree usted que la entrevista de personal mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante? 4. ¿La entidad constituye Comités de Selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes? 5. ¿Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?
	2.CAPACITACION DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Detección de necesidades de Capacitación. • Definición de objetivos. • Elaboración del programa • Ejecución • Evaluación de Resultados 	15%	5	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño? 7. ¿En su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas? 8. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal? 9. ¿Cree usted que el programa de capacitación, provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales? 10. ¿En la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada?
	3.EVALUACION DE DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la metodología • Identificación de las funciones y perfiles del puesto. • Establecer periodicidad de la evaluación. • Plan de Acción • Retroalimentación 	20%	5	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿La evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida? 12. ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa? 13. ¿La entidad a desarrollado el Plan de Desarrollo de las personas? 14. ¿La evaluación de desempeño provee información para mejorar el desempeño y tomar medidas correctivas? 15. ¿Cree usted que es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño?

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	NUMERO DE ITEMS	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	1. ORIENTACION A RESULTADOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Eficacia • Eficiencia • Economía • Calidad 	20%	5	16. ¿El personal se anticipa a los plazos establecidos y calcula riesgos previniendo situaciones inesperadas? 17. ¿Cree usted que se identifica los recursos necesarios para el logro de metas y objetivos, haciendo esfuerzo por optimizar su uso? 18. ¿Cree Usted que se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos? 19. ¿Se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos? 20. ¿Se plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad? 21. ¿El personal muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario? 22. ¿El trabajador atiende los requerimientos del usuario, brindando respuestas oportunas dentro del ámbito de sus funciones? 23. ¿El personal evalúa las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada? 24. ¿El trabajador consulta y utiliza la información que tiene disponible a fin de completar y finalizar el servicio al usuario? 25. ¿El personal está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten?
	2. VOCACION DE SERVICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Responsabilidad • Iniciativa • Creatividad • Capacidad de atención 	15%	5	
	3. TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad • Actitud • Liderazgo • Participación 	15%	5	26. ¿El servidor promueve el intercambio de información solicitando ideas y opiniones, mostrándose dispuesto a enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo? 27. ¿El Servidor conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas y actividades a ejecutar, pensando en su consecución? 28. ¿El servidor comparte experiencias y mejores prácticas con los demás miembros del equipo, con el fin de lograr las metas organizacionales? 29. ¿El servidor integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos? 30. ¿El servidor incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso?

ANEXO 06

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional".

CONSTANCIA

**QUIEN SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LA
CONVENCIÓN**

HACE CONSTAR:

Que, el señor Contador Público Colegiado Jenry Atausinchi Puma, identificado con DNI N° 40803576, trabajador de nuestra institución en el cargo de Director de Administración y Personal, ha realizado el trabajo de investigación titulado: "La gestión de Recursos Humanos y su relación con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco, Año 2018", para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo- Filial Cusco, en nuestra institución Unidad de Gestión Educativa Local La Convención.

Sin más en particular, se expide al interesado la presente constancia que acredita la realización del estudio de investigación para los fines que estime conveniente.

Quillabamba, 02 de Agosto del 2018.


Gobierno Regional Cusco
Dirección Regional de Educación Cusco
Unidad de Gestión Educativa Local La Convención

Prof. Miguel Angel Garcia Caviedes
DIRECTOR

MAGC/DUGEL-LC
YGC/SEC

Teléfono Central (084) 282106 - <http://www.ugellaconvencion.gob.pe>
Jr. Independencia 431 Quillabamba - La Convención - Cusco

ANEXO 07

BASE DE DATOS GESTIÓN DEL RECURSOS HUMANOS

DIMENSION	SELECCIÓN DE PERSONAL					SUB TOTAL	CAPACITACION DE PERSONAL					SUB TOTAL	EVALUACION DE DESEMPEÑO					SUB TOTAL
	ITEMS	1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12	13	14	
1	3	2	2	3	1	11	3	1	3	2	1	10	3	3	3	2	3	14
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	3	13
3	1	2	3	2	3	11	2	3	3	3	1	12	2	3	1	2	3	11
4	1	2	1	1	1	6	2	2	2	2	1	9	2	2	3	3	3	13
5	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	3	13
6	2	2	2	3	2	11	2	2	1	3	1	9	2	2	1	3	3	11
7	3	2	3	1	1	10	2	3	3	3	1	12	1	3	1	3	3	11
8	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	1	1	3	3	10
9	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	1	10	2	3	2	2	3	12
10	2	3	2	1	2	10	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	3	10
11	3	3	3	2	1	12	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	3	13
12	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	3	3	1	3	3	13
13	3	2	2	3	2	12	1	2	2	3	3	11	2	3	1	2	3	11
14	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	1	12	2	3	2	2	3	12
15	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	3	7
16	2	2	3	2	2	11	2	1	3	3	1	10	1	2	2	3	3	11
17	3	2	1	2	3	11	2	2	3	3	2	12	3	2	2	3	3	13
18	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14
19	3	3	3	3	1	13	3	2	2	3	1	11	1	3	1	2	3	10
20	2	3	2	3	1	11	2	1	2	3	1	9	1	2	1	1	2	7
21	2	3	2	2	2	11	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13
22	3	2	2	2	1	10	2	3	3	3	1	12	2	3	1	2	2	10
23	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	1	10	1	1	3	3	3	11
24	2	3	3	3	1	12	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	3	10
25	2	3	3	2	1	11	1	2	2	2	2	9	2	2	3	3	3	13
26	2	2	2	3	2	11	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	3	12
27	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14
28	2	2	1	2	1	8	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	3	7
29	2	2	3	3	2	12	1	2	3	3	1	10	1	2	2	3	3	11
30	3	2	2	2	1	10	3	2	3	3	1	12	3	3	2	3	2	13
31	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	2	2	1	3	3	11
32	3	3	3	3	1	13	2	3	3	3	2	13	3	3	1	3	3	13
33	3	3	3	3	1	13	1	2	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15
34	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	3	10
35	2	2	1	1	3	9	2	3	2	3	2	12	1	2	2	3	3	11
36	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
37	2	2	3	3	1	11	2	2	1	2	2	9	3	3	2	3	3	14
38	3	3	2	3	1	12	2	2	2	3	1	10	2	1	2	2	3	10
39	2	2	3	3	2	12	2	3	3	3	2	13	1	2	1	1	2	7
40	2	2	2	3	1	10	2	3	3	3	1	12	2	2	1	2	2	9
41	2	3	3	3	1	12	1	2	3	3	1	10	2	3	2	2	3	12

ANEXO 08

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	ORIENTACION A RESULTADOS					SUB TOTAL	VOCACION DE SERVICIO					SUB TOTAL	TRABAJO EN EQUIPO					SUB TOTAL
	ITEMS	16	17	18	19		20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	
1	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	2	11	2	3	1	2	2	10
2	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	2	13
3	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	2	2	2	1	2	9	2	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10
5	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
6	1	2	2	2	2	9	3	2	2	3	3	13	2	2	2	2	3	11
7	2	1	3	3	2	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	14
8	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15
9	2	1	3	3	3	12	3	3	1	2	3	12	2	3	3	3	3	14
10	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	1	8	1	1	1	2	2	7
11	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	2	2	3	2	12
12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
13	2	1	2	3	2	10	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12
14	1	1	2	2	3	9	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12
15	1	2	1	2	2	8	2	3	2	2	1	10	2	2	2	1	2	9
16	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11
17	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	2	14	2	3	2	2	3	12
18	2	2	3	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	14
19	2	3	1	2	1	9	2	2	1	3	3	11	3	2	3	1	2	11
20	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8
21	2	3	2	2	2	11	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14
22	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12
23	2	3	3	3	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	2	3	2	12
24	1	2	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	9
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13
26	1	2	3	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13
27	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
28	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	1	7
29	2	1	1	2	2	8	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	2	11
30	2	1	2	1	2	8	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10
31	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
32	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	3	12
33	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
34	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	3	3	2	2	2	12
35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	2	13
36	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
37	1	2	3	3	2	11	3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14
38	2	1	1	2	2	8	3	1	3	3	3	13	3	1	3	2	3	12
39	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6
40	2	2	2	1	1	8	1	2	2	3	2	10	2	1	2	2	2	9
41	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13

ANEXO 09

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE 1

SELECCIÓN DE PERSONAL

Variable	Media total omitida ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	20.415	5.371	0.8499	1.0000	0.8006
Item2	20.293	5.358	0.9055	1.0000	0.7977
Item3	20.293	5.231	0.9289	1.0000	0.7822
Item4	20.244	5.257	0.8810	1.0000	0.7870
Item5	21.049	5.191	0.8701	1.0000	0.7805
TOTAL1	11.366	2.930	1.0000	1.0000	0.9436

Alfa de Cronbach = 0.8265

CAPACITACION DE PERSONAL

Variable	Media total omitida ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item6	19.927	5.298	0.8864	1.0000	0.7836
Item7	19.780	5.280	0.9264	1.0000	0.7800
Item8	19.585	5.258	0.9025	1.0000	0.7785
Item9	19.415	5.390	0.8135	1.0000	0.7962
Item10	20.512	5.400	0.7766	1.0000	0.7986
TOTAL2	11.024	2.954	1.0000	1.0000	0.9336

Alfa de Cronbach = 0.8241

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Variable	Media total omitida ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	20.902	5.152	0.8842	1.0000	0.7717
Item12	20.512	5.168	0.9336	1.0000	0.7712
Item13	21.122	5.178	0.8572	1.0000	0.7759
Item14	20.585	5.182	0.9313	1.0000	0.7728
Item15	20.049	5.603	0.6766	1.0000	0.8272
TOTAL3	11.463	2.916	1.0000	1.0000	0.9231

Alfa de Cronbach = 0.8215

VARIABLE 2

ORIENTACION A RESULTADOS

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	20.098	5.660	0.8463	1.0000	0.7991
Item2	19.902	5.585	0.9361	1.0000	0.7880
Item3	19.732	5.541	0.9097	1.0000	0.7845
Item4	19.756	5.634	0.9326	1.0000	0.7934
Item5	19.732	5.675	0.9137	1.0000	0.7984
TOTAL1	11.024	3.118	1.0000	1.0000	0.9567

Alfa de Cronbach = 0.8296

VOCACION DE SERVICIO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item6	22.585	5.244	0.9509	1.0000	0.7917
Item7	22.610	5.281	0.9486	1.0000	0.7961
Item8	22.829	5.277	0.8549	1.0000	0.7988
Item9	22.561	5.292	0.9424	1.0000	0.7975
Item10	22.683	5.241	0.9456	1.0000	0.7916
TOTAL2	12.585	2.924	1.0000	1.0000	0.9675

Alfa de Cronbach = 0.8322

TRABAJO EN EQUIPO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	21.537	5.450	0.9357	1.0000	0.7937
Item12	21.512	5.414	0.8813	1.0000	0.7918
Item13	21.732	5.477	0.8932	1.0000	0.7980
Item14	21.634	5.407	0.9677	1.0000	0.7878
Item15	21.585	5.500	0.9240	1.0000	0.7996
TOTAL3	12.000	3.025	1.0000	1.0000	0.9633

Alfa de Cronbach = 0.8312

VIII REFERENCIAS

Gary Dessler. (1996). *Administración de Personal*. (6ta Ed.) México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Pág. 2.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8va Ed.) México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Pág. 112 – 117.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra Ed.) México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. Pág. 2 – 11

Chiavetano, I. (2010), *Definición de Gestión del Talento Humanos*. México, Editorial Alto.

Chiavenato I. (2011), "Administración de Recursos humanos ", México: 9va edición Mc Graw Hill educación S.A. C.V

Alfaro C. M. (2012). *Administración de Personal*. (1ra Ed.) México.: Red Tercer Milenio S.C. Pág. 11, 12.

Víctor M. R. (2012). *Administración de Personal*.

Chiavenato I. (2011), "Administración de Recursos Humanos ", México: 9va edición Mc Graw Hill Educación S.A. C.V

Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias* (3a Edición). Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A

Dessler, G. (2012). *Gestión de los Recursos Humanos y su Importancia*. Madrid-España.

Cristóbal, B., Armijo, M. (2005). *Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Manual del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social- ILPES, Naciones Unidas, CEPAL; Chile (2005).

González, A. (2006). *Métodos De Compensación Basados En Competencias*. Colombia: Editorial Universidad Nacional del Norte.

Hernández, S., et al. (2010). *Metodología de La Investigación* (6a. Edición). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.

Hernández, S., et al. (2010). Metodología de La Investigación (5a. Edición). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.75

Ley N° 30057, Ley del servicio Civil. Congreso de la República.

Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la República.

Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la República.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2016-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas.

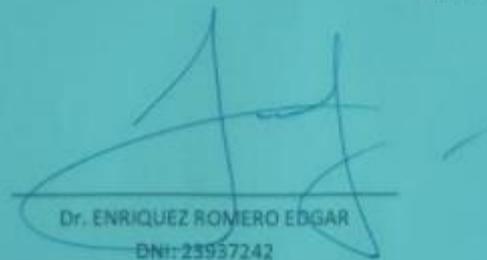
Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, normas para la gestión del sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCIÓN-CUSCO-2018**, del estudiante **ATAUSINCHI PUMA JENRRY**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de Julio del 2018


Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 25937242



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, JENRRY ATASINCHI PUMA, identificado con DNI N° 40803576, egresado del programa Académico de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Autorizo, la divulgación y comunicación publica de mi trabajo de investigación titulada "La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención-Cusco-Año 2018", en el repositorio institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor. Art 23 y Art. 33.



FIRMA

DNI N° 40803576



Quillabamba, 20 de Agosto del 2018.