



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TÍTULO:

**“GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN SAN MARTIN, EN EL PERÍODO 2015”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

EMILY ROSANA FERNÁNDEZ ALTAMIRANO

ASESORA:

Dra. YOLANDA NAVARRO BARRERA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTION DEL TALENTO HUMANO

MOYOBAMBA – PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Vocal

DEDICATORIA

Al creador de las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello con toda la humildad que de mi corazón pueda emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

Dedico de manera especial a mi Madre Sara, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación, pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan admirarla cada día más.

Gracias Dios por concederme la mejor mamá del mundo.

Al hombre que me dio la vida, el cual a pesar de haberlo perdido a muy temprana edad, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

El inmenso agradecimiento a Dios, por dirigirme por el mejor camino de la vida, por la salud y por la sabiduría de alcanzar mis metas. Asimismo agradecer por su apoyo a los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín de la ciudad de Moyobamba y al mismo tiempo a las asesoras de esta tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Emily Rosana Fernández Altamirano, con DNI N° 45653100, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, diciembre del 2016.

.....
DNI N° 45653100.

PRESENTACIÓN

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de nuestra Universidad, y con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, sometemos a vuestro ilustrado criterio el presente informe de tesis titulado ***“GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTIN, EN EL PERÍODO 2015”***, con la finalidad de recibir su visto bueno para la respectiva sustentación del mismo.

Moyobamba, Diciembre del 2016

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	19
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación.....	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	31
II. MARCO METODOLÓGICO.....	32
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables y Operacionalización	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos.....	36
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
VIII. ANEXOS	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se estudió la relación entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015, el cual se desarrolló bajo el método deductivo, es decir se concluyó a una premisa general de premisas particulares, además se usó el diseño descriptivo correlacional ya que no se modificaron ninguna de las variables para dar con el objetivo, sino se describió de manera realista la situación actual de cada una de las variables dando resolución a cada objetivo específico para llegar a determinar la relación existente entre las dos variables.

Se tomó como muestra a un total de 57 colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, mientras que para la recolección de datos para cada variable se utilizó un cuestionario confiable, en tanto para la obtención de los resultados se utilizaron los programas Microsoft Excel y el programa SPSS.

Al final el producto de los resultados demuestra la existencia de una relación significativa entre la gestión de Bienestar laboral y el desempeño laboral de los de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín. Como producto de la aplicación de la prueba estadística correlación de Spearman, que se tuvo de determinar una inadecuada gestión de Bienestar Laboral y un bajo desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de educación San Martín, dando lugar a aceptar la hipótesis planteada por la investigación.

Palabras Claves. Gestión de Bienestar laboral, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The present work of investigation was studied the relation between the management of the Work Well-being and the labor performance of the collaborators of the Regional Direction of Education San Martin, in the Period 2015, which was developed under the deductive method, that is to say it was concluded A general premise of particular premises, in addition the descriptive correlational design was used since none of the variables were modified to meet the objective, but a realistic description of the current situation of each one of the variables giving resolution to each specific objective In order to determine the relationship between the two variables.

A total of 57 employees of the Regional Directorate of Education of San Martin were sampled, while a reliable questionnaire was used to collect data for each variable, while Microsoft Excel programs were used to obtain the results. The SPSS program.

In the end, the product of the results shows the existence of a significant relationship between the management of Occupational Well-being and the work performance of the employees of the Regional Directorate of Education San Martin. As a result of the application of the statistical test correlation of Spearman, which had to determine an inadequate management of Labor Well-being and a low work performance of the collaborators of the Regional Direction of education San Martin, giving place to accept the hypothesis raised by the investigation.

Keywords. Management of Work well-being, work performance, workers.

I. Introducción.

1.1. Realidad Problemática.

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado donde las instituciones estas sean públicas o privadas al rededor del mundo, buscan la eficiencia en las actividades a desarrollar, por medio de un desempeño eficiente por parte de sus colaboradores. En ese sentido la responsabilidad de una institución por medio de la gerencia no solo se centra en la dirección sino también el personal en conjunto, preocupándose por el bienestar de sus trabajadores, dándole mayores oportunidades de crecimiento tanto laboral así como profesional, ya que un trabajador que sienta que la alta gerencia se preocupa por su bienestar laboral, será un motivo más para que el trabajador se sienta con mayor motivación en el desarrollo de sus labores, demostrando eficiencia y eficacia y toda su creatividad, generando a la empresa un plus en el cumplimiento eficiente de los objetivos propuestos.

En este sentido las instituciones que han logrado obtener el éxito son aquellos que han entendido que el capital humano con que cuentan son el principal activo que mueve todo el proceso de la gestión, estas mismas tienen que estar bien atendidas para el cumplimiento de los objetivos.

En el Perú, existe una variedad de instituciones públicas que brindan servicios a la población con escasos recursos, asimismo el servicio brindado por estas instituciones deberá satisfacer las necesidades de los usuarios, ya que dependerá del buen servicio la estabilidad de los usuarios. Además, con una buena gestión del bienestar laboral contribuirá a mejorar la calidad del servicio, obteniendo resultados satisfactorios en los colaboradores de las instituciones públicas.

Con respecto a la región de San Martín existe diferentes instituciones públicas que coadyuvan a mejorar el crecimiento de dicha región, tanto en el aspecto social y económico, asimismo los colaboradores se encargarán de brindar un servicio de calidad a la población, teniendo en cuenta, un

buen clima laboral, los materiales suficientes, la experiencia adecuada y entre otros.

Por otra parte, una de las instituciones públicas es la Dirección Regional de Educación San Martín, ubicada en la ciudad de Moyobamba, cuya misión es implementar políticas, enmarcadas en lineamientos nacional, en educación, cultura, deporte, recreación, ciencia y tecnología, generando propuestas educativas de calidad pertinentes y contextualizada en el Perú, de manera concertada y articulada con todas las instancias del sistema educativo y con la sociedad civil. En los últimos años los usuarios que hacen uso de los servicios de esta institución, contemplaron y fueron partícipes de la ineficiencia en el manejo de los trámites como también en el destiempo de la entrega de estos, ocasionando un congestionamiento documentario dentro de las instalaciones, a causa de esto los usuarios quedaron descontentos con la calidad del servicio y la atención de los colaboradores, debido a que existe una capacidad limitada de atención, a causa de que falta implementar una gestión de bienestar laboral, por lo que los colaboradores no desempeñan adecuadamente su labor, por su parte, el director de dicha institución mencionó que sus colaboradores no se sienten motivados al desarrollar sus actividades y la cual se ve reflejado en la calidad de trabajo que proporcionan a las diferentes áreas administrativas. Indicó asimismo, que los colaboradores no cuentan con la agilidad de realizar sus trabajos en el tiempo oportuno, ocasionando que no se logren las metas establecidas por la institución. Además, todo lo evidenciado se debe al bienestar laboral que ofrece la entidad a sus trabajadores. Es por esta razón que a través de la investigación se pretende esclarecer que dicha empresa no está brindando bienestar laboral a sus trabajadores. Ante todo lo explicado, la investigación se centra en la “Gestión del Bienestar Laboral y su relación en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el periodo 2015.”

1.2. Trabajos Previos.

Internacionales.

Gonzales (2013) en su tesis *“Factores de bienestar laboral percepción de los trabajadores de mayor edad”*. (Tesis para obtener Doctorado en psicología del aprendizaje humano). Universidad Autónoma de Barcelona. Concluyo: Que, después de recaudar información de los grupos focales, ya que esto permitirá alcanzar un mayor conocimiento sobre los aspectos organizativos, específicos, que el colectivo de trabajadores mayores de cincuenta años considera importante, las cuales son: Gestión de las relaciones intergeneracionales, reconocimiento a la experiencia y a la aportación, inclusión de estrategias para la participación en los procesos de preparación para la jubilación, inclusión de las exigencias del trabajo en función de la edad, como también de las actuaciones orientadas al desarrollo de recursos de afrontamiento individual. Por todo lo expuesto, el autor demuestra que en base a estos factores se mejorará el bienestar laboral de estos trabajadores, consiguiendo retrasar la edad de jubilación y prolongar su vida laboral activa, ya que permitirá mejorar su salud y bienestar.

Torres (2011). En su investigación: *“La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010. Ecuador”*, concluyó: Que, en base a su muestra de 85 colaboradores con una investigación explicativa correlacional, nos explica que el recurso humano conocido como capital intelectual se encuentra en un margen de apreciación como bueno, no siendo suficiente para dar una calificación a la calidad del servicio, debido a que existe una escasa información a los empleados sobre sus resultados de evaluación de desempeño, como también los objetivos de porque realizan dichas evaluaciones, a causa de que la cooperativa no implemento un plan de mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento, no se identifican métodos, técnicas apropiadas de

evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, por lo que se continuará cometiendo los mismos errores.

Arratia (2010), en su tesis de investigación: *“Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Concluyó que, en base a una muestra de 56 trabajadores. Por lo que el autor llegó a la conclusión según los resultados obtenidos mediante las entrevistas con los profesores, la forma en cómo los profesores entienden el desempeño laboral y los principales factores que influyen en él, luego se analiza cómo los profesores vinculan las condiciones de trabajo con su desempeño docente, mostrando la estrecha conexión entre elementos aparentemente desligados, además, cómo se examina a los profesores que perciben la relación entre condiciones sociales, satisfacción laboral y desempeño docente, vinculando los distintos resultados, ya que según estas influencias y percepciones se podrá evaluar el desempeño laboral de los trabajadores.

Aguilar (2007) en su tesis *“Bienestar Social Laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995 - 2005 en Bogotá D.C. estado del arte”* (Tesis para obtener título). Universidad de la Salle. Concluyo: Que, para obtener un bienestar laboral se toma en cuenta muchos factores como todo lo que le afecta al trabajador, lo que percibe a su alrededor, así como su entorno personal, familiar e institucional, estos factores influirán tanto positivamente o negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo que, después del estudio se diagnosticó desasosiego en el ambiente de trabajo, tanto personal, con la familia y algunos compañeros de trabajo. Es primordial, reconocer la importancia que tiene la falta de un diagnóstico en el bienestar laboral de los empleados, ya que realizándolo se podrá obtener una información adecuada para mejorar el compromiso laboral de los trabajadores.

Nacionales.

Juárez (2012). En su investigación: *“Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de La Región Callao”*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Concluyó: Que, en base a su muestra de 5 instituciones educativas policiales de la Región Callao, nos menciona que, según el objetivo del desempeño del docente de la escuela, se tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos, con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes se encuentran también a un nivel bueno, debido a que los docentes están continuamente capacitados por diferentes organismos públicos y que la mayoría de los docentes cuentan como mínimo una maestría terminada.

Díaz (2010), en su tesis de *investigación “Desempeño laboral del personal subalterno de la Fuerza de Aviación de la Marina de Guerra del Perú”* LIMA - USMP Perú - 2010. Concluye, en que el principal elemento de una organización es el capital humano, por lo tanto, dentro de sus estrategias de recursos humanos desarrollarán políticas que mejoren la motivación de su personal para obtener un desempeño eficiente y eficaz que conduzca al logro de los objetivos organizacionales, además se determinó que el personal subalterno de la Fuerza de Aviación Naval tiene un bajo nivel de motivación, así también existen otros aspectos que influyen el declive en el desempeño laboral, estos son: la higiene, las condiciones de trabajo, la seguridad, el sueldo, el reconocimiento, a causa de estos factores el autor propuso un modelo de gestión estratégica mediante el cual se espera revertir el bajo nivel de motivación y el alto nivel de insatisfacción del personal subalterno, mejorando la aplicación de los factores motivadores y otros que, de acuerdo a lo indicado por el personal, se vienen gestionando adecuadamente dentro de la institución. Asimismo, existen factores que por ser de naturaleza económica no son manejados por la institución, ya que dependen de la decisión política del Gobierno Central, las cuales se tendrá que evaluar para que no perjudique a los trabajadores personalmente.

1.3. Teorías relacionadas al Tema.

Bienestar Laboral.

Ibáñez (2011), define que son factores que influyen en la satisfacción del trabajador, los cuales determinan el bienestar laboral de cada personal, por lo que son importante estos factores como: la remuneración, el clima laboral, el trabajo en equipo, la relación entre partes (jefe-personal) y otros.

Cortes (2012), menciona que son condiciones que están expuestas en cada labor que emplea o desarrolla el trabajador, las cuales debe cumplirlas tal como se les explico para que sienta una satisfacción laboral.

Chiavenato, I. (2009), menciona que está basado en dos áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes y la prevención de robos, para que cada trabajador se sienta cómodo y seguro en las áreas de trabajo. Por ello es importante plantear medios de seguridad y satisfacción que garantice la motivación al realizar las labores diarias.

Ventajas del Bienestar Laboral.

Ibáñez (2011), menciona que son la satisfacción plena de los colaboradores que integran una determina organización. Entre las ventajas tenemos:

Ventajas para el Trabajador:

- Aumentar la satisfacción en el trabajo.
- Conocer las conveniencias no evaluables en dinero.
- Contribuir en su desarrollo y su bienestar individual.
- Mejoras las relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.
- Mejorar las relaciones con su empresa.
- Reducir las causa de satisfacción personal.
- Reducir los sentimientos de inseguridad.
- Saber de la asistencia para solucionar problemas personales.

Ventajas para la Empresa:

- Aumentar el bienestar en el centro de trabajo
- Aumentar la productividad y disminuir el costo del trabajador individual

- Demostrar los objetivos de la empresa para con sus trabajadores
- Elevar la moral de los trabajadores
- Facilitar la retención del talento humano
- Promover las relaciones humanas con los trabajadores
- Reducir conflictos laborales
- Reducir las tardanzas y el ausentismo

Elemento de Evaluación del Bienestar Laboral.

Ibáñez (2011), menciona que influye en los beneficios o servicios que la empresa brinda para con sus trabajadores, se puede agrupar en la siguiente forma:

Alimentación.

Ibáñez (2011), define que es un proceso de consumo de alimentos, las cuales son primordiales para sobrevivir, por lo que las empresas crean espacios como comedor y cafeterías, para que sus colaboradores satisfagan una de las necesidades fundamentales a un precio bajo y accesible.

Actividades Recreativas.

Ibáñez (2011), infiere en las actividades que accede el colaborador de la empresa, entre ellas tenemos: a las fiestas y almuerzos de camaradería, a paseos campestres y a centros recreativos, formación de clubes sociales, culturales, deportivos, recreativos, excursiones estacionales, disposición de local e instalaciones para reuniones sociales en tiempo libres, promoción de fiestas religiosas, laborales, cívicas.

Incentivos Financieros.

Ibáñez (2011), infiere a los beneficios remunerativos que accede el trabajador como: anticipación de pagos de obligaciones legales, aumentos por méritos, bonificaciones por puntualidad, gratificaciones especiales, incentivos especiales por viajes de comisión, pago adicional por horas extras, pago adicional por trabajos extraordinarios, premios de producción individual o colectiva, remuneraciones por tiempo de servicio.

Salud.

Ibáñez (2011), Infiere a los beneficios con respecto al bienestar de salud de los trabajadores, como: asistencia médica especializada, asistencia pre y posnatal, campañas periódicas de chequeo médico general, campañas periódicas de vacunación, chequeos médicos especializados, plan colectivo de seguro de salud familiar, reembolso de exámenes médicos y de laboratorio para la admisión y reembolso o financiación para medicinas.

Educación.

Ibáñez (2011), Infiere a los beneficios que brinda la entidad con respecto a la educación del mismo trabajador o de sus familiares, como: becas al hijo del talento humano, biblioteca y centro de documentación de la empresa, capacitación por méritos, financiación total o parcial de gastos de capacitación, orientación educacional y vocacional, planes de desarrollo del talento humano, planes de viajes de estudios en el extranjero, suscripción a periódicos y a revistas especializadas.

Servicios de Facilidades.

Ibáñez (2011), Infiere sobre los beneficios extras, como: asistencia legal y social extendida a familiares de primer grado, bonificación por matrimonio, bonificación por nacimiento de hijo, compensaciones de días que atenten o preceden a los festivos, créditos comerciales por tercero, entrega gratuita de uniformes de trabajo, fondos mutuos, plan de préstamos y entre otros.

Desempeño Laboral.

Chiavenato (2011), define que es una apreciación sistemática de como desempeña una persona en un puesto de trabajo y las habilidades y destrezas de cada talento humano en el desarrollo. Asimismo, se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos planteados por la empresa. (Pág. 204).

Ibáñez (2011), indica que mide la capacidad del talento humano de generar utilidad, beneficios a una entidad en un determinado periodo. Los recursos

humanos son indispensables en una entidad de ellos depende el crecimiento económico y social de empresa, pero dependerá de cómo es el trato en la organización y del apoyo económico y social.

Alles (2005), define que es un grupo de cualidades del talento humano y de los recursos implicados en la actividad económica, el rendimiento del capital humano depende de los medios de trabajo que proporciona la empresa para la utilización de los trabajadores contribuyendo con su bienestar y una mejor condición laboral.

Chiavenato (2009), menciona que generan claridad y armonía a las distintas organizaciones en cuanto a rendimiento y capacidad de trabajo, con la finalidad de renovar mediante programas, capacitaciones y otros, de esta forma contribuirá a llegar más al personal, como también es importante incentivar con bienes no dinerarios y dinerarios para que su comportamiento sea positivo para la empresa.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño Laboral

Ibáñez (2011), es de llegar a los colaboradores mediante diversas actividades que beneficien la estabilidad emocional de cada uno de ellos, por lo que es importante tener una mayor concentración de incrementar la satisfacción del colaborador. La empresa debe saber cómo se desempeña cada uno de sus trabajadores para tener una idea de sus potenciales. Entre los principales objetivos tenemos:

- Incrementar incentivos remunerativos, promociones, transferencias.
- Hacerle conocer su rendimiento en la empresa constantemente.
- Aconsejar a los subordinados, mediante halagos, resaltar sus capacidades positivas y hacer críticas constructivas.

Importancia de la Evaluación del Desempeño Laboral.

Ibáñez (2011), es fundamental para que exista una adecuada gestión organizacional, donde se podrá identificar el FODA de la empresa, y se deberá corregir en el menor tiempo posible.

Evaluación del desempeño laboral:

- Detecta necesidades de capacitación.
- Permite clasificar y calificar a los trabajadores.
- -Sirve para tomar decisiones sobre incentivos y promociones.
- Permite proponer medidas orientadas a mejorar la conducta del trabajador.
- Orientación para cada colaborador de la empresa para que conozcan sus funciones.
- Descubre inteligencias ocultas.

Ventajas de la Evaluación del Desempeño Humano.

Ibáñez (2011), señala que al implementar un sistema de evaluación del rendimiento del talento humano equitativo, ordenado y justo permite:

- Ayudar al colaborador en el mejoramiento y desarrollo de su trabajo.
- Establecer planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a necesidades.
- Proporcionar recomendaciones a la alta gerencia, para la toma de decisiones y la aplicación de mejoras en las políticas de talento humano.
- Evaluar a su talento humano a corto, mediano y largo plazo, y definir la distribución de cada trabajador.
- Identificar objetivamente, y en las tareas de su puesto de trabajo, al trabajador que necesita actualización o perfeccionamiento. (Pág. 203).

Factores de evaluación del Desempeño Laboral.

Ibáñez (2011), estos evaluarán los factores importantes de esta variable, los cuales determinaran si el colaborador cumple o no en sus funciones cotidianas, mediante el cumplimiento de su labor si es constante o no, la puntualidad, responsabilidad, y como está desempeñando los jefes sus cargos, si están actuando de manera pertinente, en el siguiente se explicara algunos factores que son importantes para incrementar el desempeño, los cuales son:

- **Calidad de trabajo.** Proporciona documentación adecuada cuando se necesita, ya que permitirá revisar los requisitos exigidos para obtener un producto o resultados, donde se evaluará la exactitud, seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas. Con la finalidad de producir o realizar un trabajo de alta calidad.
- **Motivación:** El trabajador encontrara un motivo por el cual realizara su labor adecuadamente, todo dependerá de la manera como se especifiquen las metas y como influirán en las consecuencias de una alta intensidad de la motivación.
- **Productividad:** Es el rendimiento o la capacidad para realizar sus actividades diarias, teniendo en cuentas recursos materiales que faciliten el desarrollo de sus labores diarias de la manera más eficiente y eficaz.
- **Logro de las metas:** Es importante para la empresa, pero también para el colaborador, mediante una buena motivación, conocer cuál es la misión y visión de la empresa para que así sigan un mismo camino.
- **Asistencia y puntualidad:** Dependerá del puesto laboral, debido a que cada trabajador deberá ser disciplinado entonces podrá influir de manera acertada en las actividades cotidianas de la empresa.
- **Responsabilidad:** Es cumplir correctamente con las labores encargadas en un tiempo mencionado por el jefe u otra persona.
- **Conocimiento del puesto:** Comprenderá los principios, conceptos requisitos, las técnicas y otros aspectos que contribuirán con el desempeño de sus tareas.

1.4. Formulación del Problema.

¿Cuál es la relación entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015?

1.5. Justificación de Estudio.

Justificación Teórica.

La presente investigación se justificó en la medida en que se ha empleado teorías existentes y confiabilidades para su desarrollo, con la finalidad de crear nuevos conocimientos acerca del Bienestar laboral y Desempeño laboral, enmarcado a la realidad Dirección Regional de Educación San Martín de la ciudad de Moyobamba. Para medir la primera variable se ha utilizado la teoría de Ibáñez (2011), y para la segunda variable se ha utilizado los conceptos de **Ibáñez (2011)**.

Justificación Práctica.

La presente investigación se justificó en la práctica en base al estudio del Bienestar laboral y Desempeño laboral, que contribuirán a la Dirección Regional de Educación San Martín de la ciudad de Moyobamba, objeto de estudio, a tener cuenta ciertos aspectos para mejorar el bienestar laboral, generando que el desempeño laboral de los colaboradores mejore o se vea influenciado, asimismo, que los empleados tengan la capacidad de afrontar problemas y circunstancias adversas de manera asertiva y que la empresa adopte.

Justificación Metodológica.

Metodológicamente se justifica ya que ha proporcionado información y conocimientos nuevos, acerca el Bienestar y Desempeño laboral, otorgando una base para la toma de decisiones, ya que con lo investigando podrá optar nuevas políticas para el mejoramiento del desempeño laboral mediante una adecuada gestión del bienestar laboral, la institución tomará la información siempre y cuando sea la más conveniente para su aplicación, por lo cual se aplicó diversos instrumentos (encuestas y entrevistas) para la recolección de datos de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín de la ciudad de Moyobamba.

1.6. Hipótesis.

Hi. Existe relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.

1.7. Objetivos

General

Establecer la relación entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.

Específicos

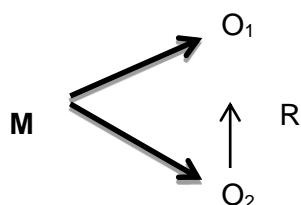
- Evaluar la gestión del Bienestar Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.
- Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.
- Determinar la relación entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.

II. Método.

2.1. Diseño de Investigación.

En el presente trabajo de investigación se usará el diseño Descriptivo, de tipo Correlacional, el cual se orienta a determinar el grado de relación existente entre las variables en estudio. Asimismo, se analizará cada una de la variable independiente (Bienestar Laboral) y dependiente (Desempeño Laboral) permitiendo obtener detalladamente las características y fenómenos que contribuirán con la solución de la problemática mencionada

Dónde:



M: Estuvo conformada por (57) colaboradores, director de la Dirección Regional de Educación San Martín.

O: Bienestar Laboral

O₂: Desempeño Laboral

R: Relación

2.2. Variables y Operacionalización.

Identificación de Variables:

Variable I : Bienestar Laboral

Variable II : Desempeño Laboral

Operacionalización de Variables.

Tabla 01: Operacionalización de la variable I

Variable I	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Bienestar laboral	Menciona que el bienestar laboral son factores que influyen en la satisfacción del trabajador, teniendo en cuenta ciertos factores como: la remuneración, el clima en el equipo de trabajador, la relación entre partes y otros. Ibáñez (2011),	El bienestar laboral e evaluará con la aplicación de una encuesta que permitirá obtener información acerca la variable en estudio.	Alimentación Actividades recreativas Incentivos financieros Salud Educación Servicios de facilidades	Ordinal

Fuente: Marco Teórico

Tabla 02: Operacionalización de la variable II

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Desempeño humano mide la capacidad de los recursos humanos de generar utilidad, beneficios a una entidad en un determinado periodo. Los recursos humanos son indispensables en una entidad de ellos depende el crecimiento económico y social de empresa, pero dependerá de cómo es el trato en la organización y del apoyo económico y social. Ibáñez (2011) ,	El bienestar laboral e evaluará con la aplicación de una encuesta que permitirá obtener información acerca la variable en estudio.	Calidad de trabajo	Ordinal
			Motivación	
			Productividad	
			Logro de las metas	
			Asistencia y puntualidad	
			Responsabilidad	
Conocimiento del puesto				

Fuente: Marco Teórico

2.3. Población y muestra.

Población.

Para la primera variable (Bienestar Laboral) la población estuvo conformada por los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, según base de datos, los cuales asciende a un total de cincuenta y siete (57). Para la segunda variable (Desempeño Laboral) la población está constituida por el Director, quien se encargó a evaluar el desempeño de cada uno de los colaboradores.

Muestra.

Para la primera variable la muestra poblacional estuvo constituida por los colaboradores de la Administración de la Dirección Regional de Educación San Martín, según base de datos, los cuales asciende a un total de cincuenta y siete (57). Y la segunda variable estuvo conformada por el Director de la Dirección Regional de Educación San Martín.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnica	instrumento	alcance	informante
encuesta	cuestionario	para la variable independiente	Los colaboradores de la administración de la Dirección Regional de Educación San Martín.
análisis documental	entrevista	para la variable dependiente	Director de la Dirección Regional de Educación San Martín.
análisis documental	Guía de análisis de documentos.	Marco teórico, marco conceptual y problemática de las variables.	Libros, revistas y otros.

Fuente: Elaboración propia del investigador

2.5. Validez y Confiabilidad.

Validación del Instrumento.

Para que la información recogida fue verídica, el instrumento de las variables, estuvo aprobado por la firma de Licenciados en Administración.

Confiabilidad.

La confiabilidad de los instrumentos se llevó por medio del programa ALFA CROMBACH. (Anexo 04).

El cual fue aplicado a 57 personas, dando como resultado que el Alfa de Cronbach obtenido (0.955) es excelente, ello con referencia a al

instrumento de la variable bienestar laboral, el cual indica que los 24 ítems medidos por medio de la escala de Likert son confiables. Por otro lado el alfa de Cronbach obtenido (0.943) que corresponde al instrumento del variable desempeño laboral, también es altamente confiable, ya que sus 30 ítems de preguntas se encuentran altamente correlacionados.

2.6. Métodos de Análisis de Datos.

Se realizó un análisis sobre el Bienestar Laboral y desempeño laboral mediante el análisis de información captada en las encuestas realizadas a los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Dirección Regional de Educación San Martín., a fin de encontrar que la información obtenida sea coherente en función del problema de investigación, objetivos e hipótesis planteada en la investigación, para de esta manera llegar a la solución del problema encontrado. Así mismo los resultados obtenidos fueron tratados de forma estadística, aplicando tablas, gráficas y cuadros que permitan simplificar la información, de tal modo que su comprensión sea rápida pero de la manera correcta.

2.7. Aspectos Éticos.

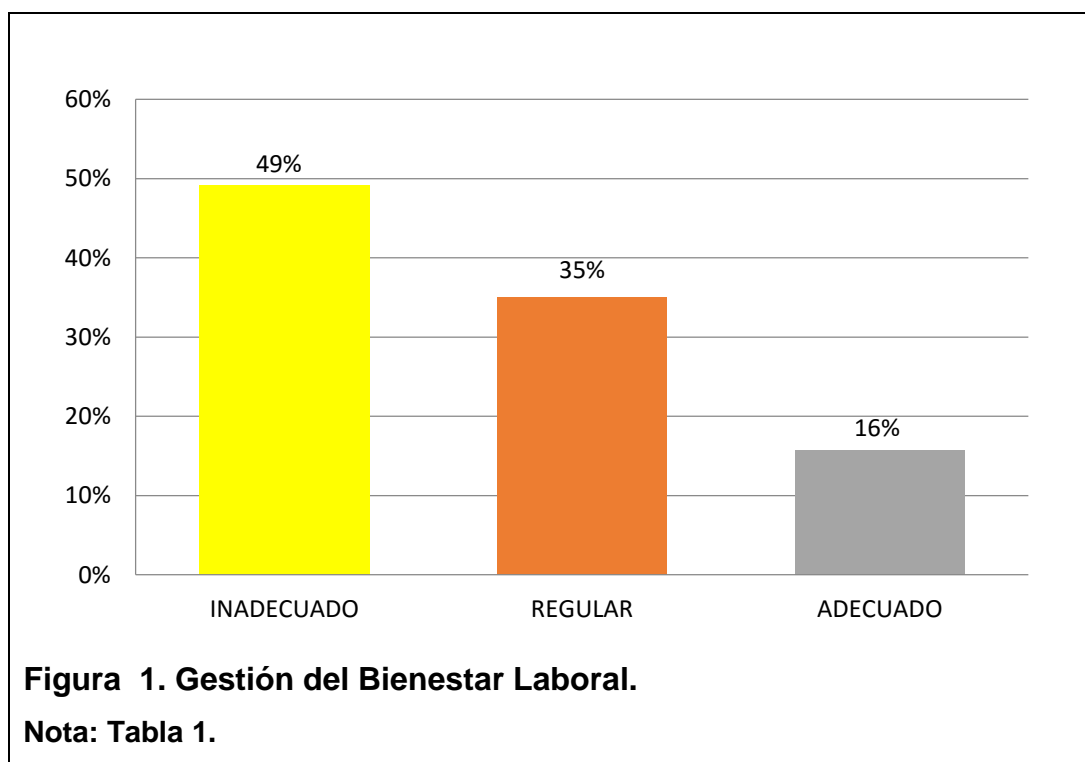
Para la realización de la presente investigación se cumplió con la normatividad y reglamento de la Universidad Cesar Vallejo, demostrando responsabilidad y credibilidad en el procesamiento de los datos que se obtengan al aplicar los instrumentos de recolección. Los mismos que conllevarán a las discusiones y conclusiones respectivas.

III. Resultados.

3.1. Gestión del Bienestar Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.

Tabla 1. Tabla de resultados del bienestar laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INADECUADO	28	49%
REGULAR	20	35%
ADECUADO	9	16%
TOTAL	57	100%



La tabla y la figura 1 muestran información resultante de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, con respecto al bienestar laboral de los mismos, de donde desprende que inadecuado según el 49% de los encuestados, donde los colaboradores refieren que la institución no suele otorgar canastas en las

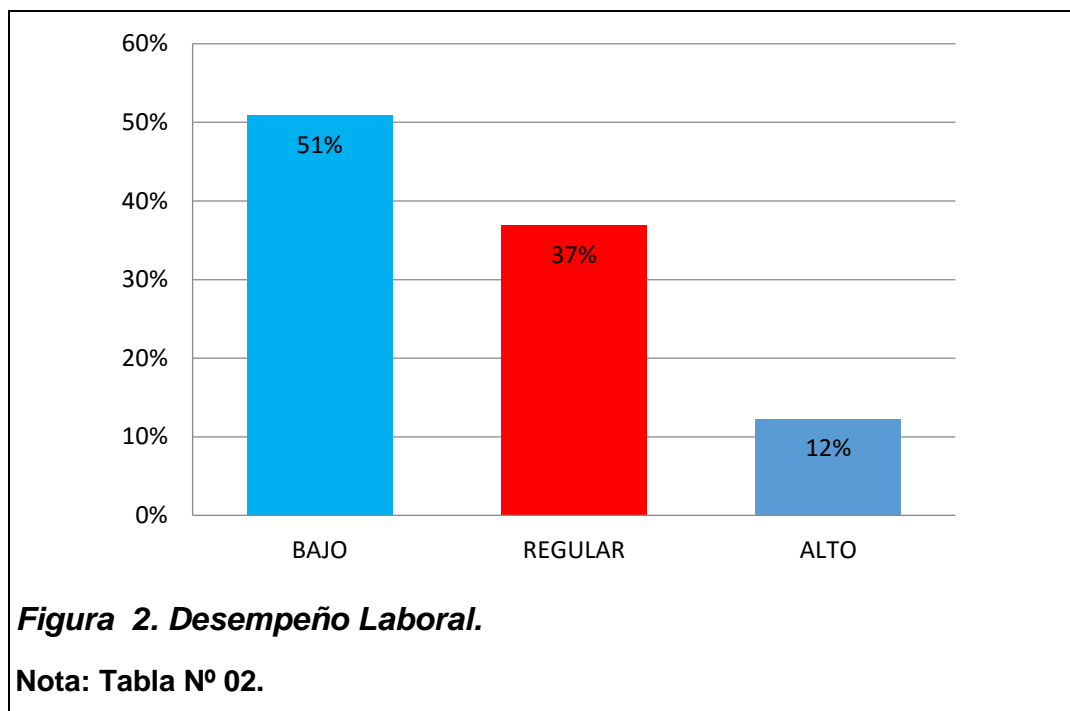
fechas festivas, mucho menos acostumbrar realizar almuerzos de confraternidad en las fechas especiales. Por otro parte la mayor parte de los encuestados manifiestan que la institución no suele otorgarles bonos e incentivos por los méritos alcanzados, el cual genera que los colaboradores se sientan desmotivados al momento de realizar sus labores, así mismo refieren que la Dirección Regional de Educación San Martín, no suele realizar asistencia médica para los colaboradores que integran la institución, estas cuestiones hacen que los colaboradores de la institución consideren inadecuado el bienestar laboral que les brinda la institución.

Por otro lado el 35% de los colaboradores encuestados refieren que regularmente algunos reciben bonos extras por las horas extras de trabajo, tal situación ocurre raras veces, así mismo manifiestan que la institución con regularidad suele organizar talleres de orientación educacional.

3.2. Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015

Tabla 2. Tabla de resultados del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	29	51%
REGULAR	21	37%
ALTO	7	12%
TOTAL	57	100%



El desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín se encuentra en un nivel bajo con 51%, tal como lo muestra la tabla y la figura 2, dicho resultado se obtuvo gracias al gerente de la institución quien fue el encargado de evaluar el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores, donde el gerente afirma que los colaboradores no suelen cumplir las tareas encomendadas de forma oportuna, generando así demoras en las documentaciones, esta misma situación hace que el usuario muestre su malestar con el desempeño del personal, el mismo que es palpado por el gerente, ya que el gerente refiere que recibe constantes quejas por demoras en los trámites, además el gerente refiere en su mayor parte de sus colaboradores que estas no se encuentran motivados en el logro de los objetivos de la institución, mostrando poco compromiso con la misma institución. En temas de responsabilidad el gerente de la institución refiere en la mayoría de los colaboradores que estas no cumplen responsablemente las tareas encomendadas. Estas cuestiones hacen que el desempeño de los colaboradores se encuentre en un calificativo de nivel bajo.

3.3. Relación entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.

Tabla 3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Bienestar_ Laboral	Desempeño_ laboral
N		57	57
Parámetros normales ^{a,b}	Media	63,4912	77,5439
	Desviación típica	16,83653	18,62225
	Absoluta	,184	,168
Diferencias más extremas	Positiva	,184	,168
	Negativa	-,112	-,117
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,392	1,269
Sig. asintót. (bilateral)		,041	,080

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

De la tabla 3 deducimos por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que los instrumentos no están normalmente distribuidas, ya que el Sig. asintót. (Bilateral) es 0.41 y 0.08, siendo uno de ellos mayor a 0.05 el cual indica que existe una distribución normal. Esto nos lleva a aplicar Rho de Spearman para establecer una relación.

Tabla 4. Correlaciones del Bienestar Laboral y Desempeño Laboral

		Bienestar_ _Laboral	Desempeño_ _laboral
Rho de Spearman	Bienestar_Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,711**
		N	.
Desempeño_laboral		Coeficiente de correlación	,711**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
		57	57

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 4 muestra la existencia de la una correlación entre las variables de estudio, ya que el valor de p obtenido es de (0.00), el cual es menor a 0.05, el cual indica la presencia de una correlación entre las variables (bienestar laboral y desempeño laboral), además el Coeficiente de correlación obtenido ($R=0.711$) indica la existencia de una correlación positiva fuerte, es decir el bienestar laborar influye de forma directa y positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín

IV. Discusión.

La adecuada gestión sin duda analiza el correcto uso de los recursos, entre ellos está el recurso humano, por ser tan importante, las empresas de hoy en día buscan el bienestar laboral de sus trabajadores y su adecuada gerencia es la clave del éxito de la toda organización. El presente trabajo estableció como objetivo evaluar la gestión del Bienestar Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015, previo establecimiento de las dimensiones e indicadores que conforman la variable mediante el apoyo de autores. Es así que por medio de la teoría extraída de **Ibáñez (2011)**, donde se estableció los siguientes indicadores: Alimentación, Actividades recreativas, Incentivos financieros, salud, educación y servicios de facilidades; que gracias a éstos fue posible elaborar un cuestionario el cual fue aplicado a los 57 colaboradores de la administración de la Dirección Regional de Educación San Martín, arrojando como resultado que todas los indicadores, así como la variable gestión de bienestar laboral, es inadecuado, ya que no se encuentran bien manejadas dentro de la institución, lo que no aporta nada positivo a la organización. Estos hallazgos concuerdan con lo hallado por Gonzales (2013), quien refiere que trabajadores de la tercera edad consideran importante la gestión de bienestar laboral contemple la integración de promoción de la salud, en la formación, es decir que desarrollan sus competencias para la adecuación del perfil profesional a los cambios y nuevos requerimientos; así mismo en la aplicación de políticas y estrategias de reconocimiento, enfatizando en la gestión generacional.

El desempeño laboral sirve como medida, el cual permite determinar la capacidad del personal para generar beneficios a la organización. Es por eso que en el presente trabajo de investigación, se estableció como segundo objetivo conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Educación San Martín, en el periodo 2015. Para lo cual era necesario la recolección de datos relacionados al tema en cuestión, de los cuales se tomó la teoría de **Ibáñez (2011)**, en el que se sustentó la variable para la elaboración del instrumentos de recolección de la información, el mismo que fue aplicado a los colaboradores de la administración de la dirección Regional de Educación San Martín, los resultados

obtenidos pasaron por un proceso de tabulación y plasmado en tablas y gráficas para su interpretación, es así como los hallazgos evidencian el bajo desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución, debido a que no se cumplen las tareas encomendadas de acuerdo a los estándares de pertinencia, el cual afecta a los usuarios de los servicios que debe ofrecer la Dirección Regional de Educación San Martín. Estos resultados se ven contradichas por los resultados obtenidos por **Juárez (2011)** quien refiere que el capital humano de la Institución Educativa Policial de la Región del Callao se encuentra con tendencia ser bueno, según los responsables y alumnos, debido a que los docentes están continuamente capacitados por diferentes organismos públicos y que la mayoría de los docentes cuentan como mínimo una maestría terminada.

Finalmente la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015, para ello, tras la tabulación y comparación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios creados por medio de la teoría de **Ibáñez (2011)**, para ambas variables, se llegó a determinar por medio de la prueba Rho de Spearman la existencia de una relación significativa pues se obtuvo un valor de significancia de 0,000 y correlación de Spearman equivalente a 0,711. Estos resultados guardan relación con el trabajo de Aguilar (2007) quien menciona que el bienestar laboral afecta al trabajador como otros factores de su entorno personal, familiar e institucional. Donde confirma que el bienestar laboral influye en el desempeño laboral.

V. Conclusiones.

La presente trabajo de investigación llegó a concluir en que existe una relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín en el periodo 2015, así como llegó a las siguientes conclusiones:

- 5.1. Se llegó a concluir que la Dirección Regional de Educación San Martín, posee una inadecuada gestión del bienestar laboral para el periodo 2015. Por razones como que la institución no acostumbra otorgar canastas en fechas de festividad o almuerzos de confraternidad, así mismo no otorga bonos u otra clase de incentivos al buen desempeño, como tampoco la institución valora la salud de sus empleados, porque nunca se han realizado asistencia médica.
- 5.2. Mientras que por otro lado se concluye que los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, posee un inadecuado bienestar laboral para el periodo 2015 tienen un bajo desempeño laboral, se debe a que el gerente de la institución afirma que la mayoría de los colaboradores no suelen cumplir con sus tareas asignadas en el tiempo establecido, esto produce demoras en el trámite de los usuarios, y por consecuencia quejas y reclamos de éstos, mientras que tampoco se aprecia la motivación de los colaboradores por el logro del objetivo institucional, resaltando su falta de compromiso e identidad con la organización.
- 5.3. En última instancia se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, debido a los resultados que arrojaron la prueba de correlación de Spearman es de un $p = 0,000$, y un $r = 0,711$ que quiere decir que existe una relación directa alta. Por ello se aceptó la hipótesis planteada, es decir: "Existe relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015".

VI. Recomendaciones.

- 6.1. Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación realizar evaluaciones que permitan diagnosticar el bienestar laboral de los empleados, a fin de obtener una información precisa y adecuada sobre los aspectos deficientes, y el origen de los aspectos que estén afectando el bienestar laboral de sus empleados, a fin de mejorar el compromiso laboral de los trabajadores.

- 6.2. Se recomienda al Director y área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación de San Martín, asegurarse de que el individuo tenga los conocimientos o habilidades y experiencia necesaria para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo, por otro lado es importante realizar sesiones de motivacionales que estén a cargo de un profesional especialista en el tema.

- 6.3. Además se recomienda a la institución establecer objetivos realistas, viables medibles y alcanzables para promover el cumplimiento de metas, de ese modo se promueve la competencia y la motivación, seguidamente se debe supervisar el cumplimiento de los objetivos, el cual puede ser mediante informes de cumplimiento que deben presentar el personal a su jefe inmediato, donde debe estar detallado las actividades cumplidas y las que no, además deben incluirse las razones del porque no se cumplieron.

VII. Referencias.

Aguilar (2007) en su tesis Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995 - 2005 en Bogotá d.c. estado del arte (Tesis para obtener título). Recuperado el 27 de noviembre del 2015 de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>.

Alles (2005). Desarrollo del talento humano. Basado en competencias. Primera edición. Chile. Editorial Granica

Arratia (2010), Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. Universidad de Chile. Recuperado el 27 de noviembre del 2015 de: repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/.../cs-arratia_a.pdf

báñez (2011), Gestión del talento humano en la empresa. Primera edición. Lima. Perú. Editorial San Marcos.

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. Novena edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Recuperado el 08 de agosto de 2015 de <http://es.slideshare.net/Daannaahh/idalberto-chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-9-edicion?related=2>

Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano. Tercera edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Recuperado el 08 de agosto de 2015 de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Cortes (2012). Seguridad e higiene del trabajo. Décima edición. Editorial Tébar. España.

Díaz (2010), Análisis de la motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal subalterno de la Fuerza de Aviación de la Marina de Guerra del Perú”

LIMA - USMP Perú_2010. Recuperado el 27 de noviembre del 2015 de:
www.calameo.com/books/0021424720dbf173098e7

Gonzales (2013) en su tesis Factores de bienestar laboral percepción de los trabajadores de mayor edad. (Tesis para obtener Doctorado en psicología del aprendizaje humano). Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/130022/mpggdo1de1.pdf;jsessionid=831FD73F7FD31E457276FBC8276BAFD8.tdx1?sequence=>

Juárez, A. (2012). En la investigación: “Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de La Región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.” Recuperado el 27 de noviembre del 2015 de:
http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o-docente-en-una-instituci%C3%B3n-educativa-policial-de-la-Regi%C3%B3n-Callao.pdf

Torres, J. (2011). En su investigación: “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010. Ecuador”, Recuperado el 27 de noviembre del 2015 de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1786>

VIII. ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
Cuál es la relación entre la gestión del Bienestar Laboral el desempeño laboral de los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015?	Establecer la relación entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.	Hi. Existe relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.	Bienestar laboral		Alimentación
	Específicos	Ho. No existe relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.			Actividades recreativas
	Evaluar la gestión del Bienestar Laboral de los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.				Incentivos financieros
	Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015.				Salud
					Educación
					Servicios de facilidades
			Variable		Indicadores

					Calidad de trabajo
					Motivación
			Desempeño Laboral		Productividad
					Logro de las metas
					Asistencia y puntualidad
					Responsabilidad
					Conocimiento del puesto
Diseño	Población		Muestra		
Descriptivo _ Correlacional	<p>Para la primera variable (Bienestar Laboral) la población estará conformada por los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, según base de datos, los cuales asciende a un total de cincuenta y siete (57). Para la segunda variable (Desempeño Laboral) la población estuvo constituida por el Gerente la de Dirección Regional de Educación San Martín.</p>		<p>Para la primera variable la muestra poblacional estuvo constituida por los colaboradores de la Administración de Dirección Regional de Educación San Martín, según base de datos, los cuales asciende a un total de cincuenta y siete (57). Y la segunda variable estuvo conformada por el Gerente de la de Dirección Regional de Educación San Martín.</p>		

Anexo N° 02: Cuestionario de la variable I

Gestión del Bienestar Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el periodo 2015.

(Dirigido a los colaboradores Administrativos de la Dirección Regional de Educación San Martín)

Buenos días / tardes:

Tenga usted muy buenos días, soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de la de la carrera profesional de Administración de empresas presente instrumento tiene por finalidad recabar información pertinente, acerca el Bienestar Laboral que se presenta dentro de la Dirección Regional de Educación San Martín. Es por ello que se requiere de su total sinceridad. Se recomienda marcar con una con una x según corresponda

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

N°	BIENESTAR LABORAL	ESCALA				
ALIMENTACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele brindar refrigerios a los colaboradores que integran la institución?					
2	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, brinda servicio de comedor y cafetería?					
3	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele otorgar canastas en las fechas festivas?					
4	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele recibir bonos de alimentación en las fechas festivas?					
ACTIVIDADES RECREATIVAS		1	2	3	4	5
5	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele realizar fiestas de confraternidad en las fechas especiales?					
6	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele re alizar almuerzos en las fechas festivas?					
7	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele realizar paseos campestres para los colaboradores que integran la institución?					
8	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele realizar actividades sociales para los colaboradores que integran la institución?					

INCENTIVOS FINANCIEROS		1	2	3	4	5
9	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen recibir bonos o incentivos por los méritos alcanzados?					
10	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, suelen recibir aumentos por los objetivos por las horas extras que realizan?					
11	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, suelen recibir bonificaciones por puntualidad y otros méritos?					
12	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, suelen recibir gratificaciones especiales?					
SALUD		1	2	3	4	5
13	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele realizar asistencia médica para los colaboradores que integran la institución?					
14	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele realizar campañas médicas para los familiares de los colaboradores que integran la institución?					
15	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, cuenta con reembolsos médicos para los colaboradores que integran la institución?					
16	¿La Dirección Regional de Educación San Martín, suele brindar reembolsos para los colaboradores que sufren enfermedades latentes?					
EDUCACIÓN		1	2	3	4	5
17	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen recibir becas de estudios para sus familiares?					
18	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín acceden a capacitaciones para el desarrollo de su intelecto?					
19	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen recibir bonos de estudios?					
20	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen asistir a talleres de orientación educacional?					
SERVICIOS DE FACILIDADES		1	2	3	4	5
21	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen recibir bonificaciones por nacimientos de hijo?					
22	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen recibir bonificaciones por matrimonio?					
23	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen recibir préstamos?					
24	¿Los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín suelen recibir uniformes gratuitamente?					

Anexo N° 03: Cuestionario de la variable II

Gestión del Bienestar Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el periodo 2015.

(Dirigido al Gerente General y Administrador de la Dirección Regional de Educación San Martín)

Buenos días / tardes:

Tenga usted muy buenos días, soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de la de la carrera profesional de Administración de empresas presente instrumento tiene por finalidad recabar información pertinente, acerca el Desempeño Laboral que se presenta dentro de la Dirección Regional de Educación San Martín. Es por ello que se requiere de su total sinceridad.

N°	Desempeño laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1	¿Los colaboradores administrativos de Dirección Regional de Educación San Martín suelen proporcionar la documentación adecuada cuando necesitan?					
2	¿Los documentos suelen llegar en el momento oportuno para el desarrollo de las actividades?					
3	¿Los colaboradores administrativos de Dirección Regional de Educación San Martín suelen proporcionar trabajos de alta calidad?					
4	¿Siente que los colaboradores duelen proporcionar información con calidad a los usuarios?					
5	¿Los colaboradores cumplen de forma oportuna las tareas encomendadas?					
Motivación						
6	¿Observa los trabajadores cumplir su labor eficientemente?					
7	¿El trabajador se siente al momento de realizar su labor, está a la vez contagia al usuario?					
8	¿El colaborador es participativo en la gestión?					
9	¿Cree usted que las metas influirán en la alta intensidad de la motivación de los colaboradores administrativos de Dirección Regional de Educación San Martín?					
Productividad						
10	¿Los colaboradores hacen el buen uso de los materiales asignados en el desarrollo de las actividades?					

11	¿Los colaboradores administrativos de Dirección Regional de Educación San Martín suelen ser rápidos en la ejecución de los trabajos encomendados?				
12	¿La productividad de los colaboradores repercute en beneficio de la institución?				
13	¿Cada colaborador cumple con sus tareas de forma eficiente y en los plazos establecidos?				
	Logros de las metas				
14	¿Los colaboradores se esmeran en conocer cuáles son las metas que persigue la institución?				
15	¿El colaborador es perceptivo en la fijación de objetivos a ser cumplidos por la institución?				
16	¿El colaborador suele plantear a la administración estrategias para un buen desempeño de las actividades?				
17	¿El colaborador se siente motivado con los objetivos a ser alcanzados por la institución?				
	Asistencia y puntualidad				
18	¿Los colaboradores administrativos de Dirección Regional de Educación San Martín, suelen ser puntuales en sus actividades diarias?				
19	¿El colaborador entrega puntualmente los trabajos encomendados?				
20	¿El colaborador administrativo de Dirección Regional de Educación San Martín, respeta a las normas y políticas de la institución?				
21	¿El colaborador justifica de forma adecuada por alguna tardanza o falta a la institución?				
	Responsabilidad				
22	¿Los colaboradores administrativos de Dirección Regional de Educación San Martín son responsables en las órdenes o tareas que se les encomienda?				
23	¿El colaborador cumple de forma responsable las actividades encomendadas?				
24	¿Cuándo solicita el usuario cualquier documento a la institución el colaborador cumple en atender de forma eficiente, sin hacerla esperar, por esa razón a la gerencia no llegan quejas de una mala atención?				
25	¿Se siente satisfecho con la responsabilidad mostrada por sus colaboradores?				
	Conocimiento del puesto				
26	¿Los colaboradores administrativos de Dirección Regional de Educación tienen comprendidos los principios, técnicas necesario para desempeñar las tareas del puesto?				
27	¿El colaborador conoce eficientemente su puesto de trabajo?				

28	¿Cuándo se le explica sobre las técnicas y procedimientos sobre el desarrollo de las actividades el colaborador capta eficientemente?					
29	¿El colaborador no presenta errores en la ejecución de sus actividades?					
30	¿Observa a los usuarios sentirse satisfechos con el desempeño de los colaboradores de la institución?					

Anexo 4. Validación de los Instrumentos de Recolección de Datos.

Anexo N° 04

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : *Martín Alfaro Karle Patricia*
 Institución donde labora : *Universidad Nacional de San Martín*
 Instrumento motivo de evaluación : *Cuestionario de Bienestar Laboral y Ocupacional*
 Autora del instrumento : *Emily Rosano Fernández Altamirano*
 MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.			X		
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUBTOTAL				6	8	30
TOTAL				44		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El Instrumento presenta respaldo técnico adecuado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (44 puntos):

Tarapoto, Setiembre del 2016


CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL
 Lic. Adm. Karla P. Martell Alfaro
 REGUC N° 07119
 Director Reg. de Seg. y Bienest. Social
 y de Información Científica y Tecnológica
 CORLAD - SAN MARTÍN

Anexo N° 04

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : *Delgado Alra Cindy*
 Institución donde labora : *MUCEDUR*
 Instrumento motivo de evaluación : *Cuestionario Bienestar Laboral*
 Autora del instrumento : *4 Desempeño*
Emily Rosaura Fernandez Altamirano
 MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.			X		
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.				X	
SUBTOTAL				3	20	20
TOTAL				4.3		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Existe consistencia en cada uno de las preguntas del instrumento, procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4.3 puntos):

Tarapoto, Setiembre del 2016


CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL
 Lic. Adm. Cindy Delgado Alva
 REGUC. N° 07822
 Directora Regional de Economía y Finanzas
 CORLAD - SAN MARTIN
 Docente UCY

Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos
Confiabilidad del instrumento de la variable: bienestar laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	25	43,9
Casos Excluidos ^a	32	56,1
Total	57	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
preg1	60,2800	423,710	,732	,952
preg2	60,6800	435,893	,504	,955
preg3	60,6800	451,227	,253	,957
preg4	60,2400	434,523	,574	,954
preg5	60,0800	417,577	,760	,952
preg6	60,5600	427,007	,707	,953
preg7	60,3200	429,143	,704	,953
preg8	60,2400	416,440	,747	,952
preg9	60,4400	434,757	,528	,955
preg10	60,3600	412,823	,773	,952
preg11	60,3600	414,823	,860	,951
preg12	60,6400	424,240	,709	,953

preg13	60,2000	443,333	,567	,954
preg14	60,2400	428,523	,701	,953
preg15	59,7600	431,273	,605	,954
preg16	60,4400	423,590	,711	,953
preg17	60,0400	431,290	,630	,954
preg18	60,3200	426,727	,671	,953
preg19	60,2000	429,583	,661	,953
preg20	59,9600	416,957	,792	,952
preg21	60,4400	428,507	,671	,953
preg22	60,2400	428,857	,694	,953
preg23	60,1200	415,860	,768	,952
preg24	60,3200	424,227	,683	,953

Confiabilidad del instrumento de la variable: desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	25	43,9
Casos Excluidos ^a	32	56,1
Total	57	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
preg1	78,8400	530,223	,742	,940
preg2	78,6400	543,990	,556	,942
preg3	78,8400	528,890	,784	,939
preg4	78,6800	540,310	,716	,940
preg5	78,6000	537,833	,606	,941
preg6	78,8800	541,527	,553	,942
preg7	78,8000	533,500	,750	,940
preg8	78,8400	530,223	,742	,940
preg9	78,6400	543,990	,556	,942
preg10	78,8400	528,890	,784	,939
preg11	78,6800	540,310	,716	,940
preg12	78,6000	537,833	,606	,941

preg13	79,0400	546,540	,490	,942
preg14	78,8000	533,500	,750	,940
preg15	78,7200	529,377	,664	,941
preg16	78,9200	537,077	,638	,941
preg17	78,6800	532,893	,687	,940
preg18	79,0000	542,833	,526	,942
preg19	78,9200	557,160	,403	,943
preg20	79,5600	562,507	,248	,945
preg21	79,0800	543,243	,531	,942
preg22	79,0400	549,290	,500	,942
preg23	79,0400	528,457	,694	,940
preg24	78,9600	545,540	,484	,943
preg25	79,0000	554,583	,309	,945
preg26	79,3200	548,143	,514	,942
preg27	79,4000	546,417	,537	,942
preg28	78,7200	562,877	,322	,944
preg29	79,1200	550,693	,459	,943
preg30	78,2000	545,000	,546	,942

Anexo N° 06. Matriz de Resultados: Gestión de Bienestar laboral

item	GESTION DE BIENESTAR LABORAL																								TOTAL	CALIFICACION
	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9	PRE10	PRE11	PRE12	PRE13	PRE14	PRE15	PRE16	PRE17	PRE18	PRE19	PRE20	PRE21	PRE22	PRE23	PRE24		
Colaborador1	2	2	4	2	3	1	2	1	1	5	4	1	5	4	1	3	3	4	1	2	2	3	4	1	61	REGULAR
Colaborador2	4	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	60	REGULAR
Colaborador3	3	2	4	2	3	1	2	1	1	5	4	1	5	4	1	3	3	4	2	3	4	2	1	1	62	REGULAR
Colaborador4	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	5	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	51	INADECUADO
Colaborador5	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	52	INADECUADO
Colaborador6	4	3	2	5	3	1	2	3	1	2	5	5	3	1	1	1	5	1	1	1	3	3	4	2	62	REGULAR
Colaborador7	3	4	3	1	2	1	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	46	INADECUADO
Colaborador8	4	4	5	5	3	1	1	1	5	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	3	2	57	REGULAR
Colaborador9	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	5	3	4	2	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	69	REGULAR
Colaborador10	4	5	2	1	2	1	2	1	3	1	4	5	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	50	INADECUADO
Colaborador11	2	4	3	3	4	2	1	2	2	4	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	53	INADECUADO
Colaborador12	5	5	4	5	1	1	3	5	3	2	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	2	93	ADECUADO
Colaborador13	5	3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	47	INADECUADO
Colaborador14	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	2	99	ADECUADO
Colaborador15	5	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	44	INADECUADO
Colaborador16	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3	4	5	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	53	INADECUADO
Colaborador17	3	4	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	4	1	1	2	1	2	2	4	1	5	4	51	INADECUADO
Colaborador18	4	5	1	3	4	5	3	2	2	1	2	2	1	2	5	4	1	4	1	4	3	1	1	1	62	REGULAR
Colaborador19	3	2	3	5	2	3	2	1	3	1	2	2	1	3	5	4	1	4	2	1	2	1	2	1	56	INADECUADO
Colaborador20	3	4	2	2	1	2	5	4	1	4	1	4	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	54	INADECUADO
Colaborador21	5	3	5	1	5	5	4	2	4	5	5	1	2	5	5	3	5	4	5	4	2	5	4	2	91	ADECUADO

Colaborador22	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	5	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	45	INADECUADO
Colaborador23	5	3	5	1	5	5	4	2	4	5	5	1	2	5	5	3	5	4	5	4	5	1	4	5	93	ADECUADO
Colaborador24	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	5	1	2	2	1	2	2	3	4	4	3	52	INADECUADO
Colaborador25	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	48	INADECUADO
Colaborador26	5	3	5	1	5	5	4	2	4	5	5	1	2	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	2	90	ADECUADO
Colaborador27	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	5	1	2	2	1	2	2	4	3	2	3	50	INADECUADO
Colaborador28	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	5	4	5	4	1	2	1	2	54	INADECUADO
Colaborador29	5	3	5	1	5	5	4	2	4	5	5	1	2	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	2	94	ADECUADO
Colaborador30	5	4	2	5	4	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	1	3	87	REGULAR
Colaborador31	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	42	INADECUADO
Colaborador32	2	3	2	4	5	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	5	4	5	2	78	REGULAR
Colaborador33	3	4	2	5	3	4	2	1	4	2	3	1	2	3	2	5	4	5	4	4	1	2	1	3	70	REGULAR
Colaborador34	5	3	5	1	5	5	2	2	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	90	ADECUADO
Colaborador35	5	4	5	2	2	1	5	1	4	4	3	4	4	5	4	1	4	5	4	5	1	1	1	2	77	REGULAR
Colaborador36	1	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	2	5	4	2	91	ADECUADO
Colaborador37	5	3	5	1	5	5	4	1	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	88	REGULAR
Colaborador38	3	4	1	1	1	1	3	4	3	1	2	1	2	5	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	49	INADECUADO
Colaborador39	3	4	1	1	1	1	4	3	1	2	5	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	54	INADECUADO
Colaborador40	2	5	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	4	1	2	1	2	3	1	1	5	1	1	49	INADECUADO
Colaborador41	3	1	2	1	4	1	5	4	5	5	5	3	1	1	1	5	1	1	1	3	2	1	3	2	61	REGULAR
Colaborador42	5	5	3	1	1	1	4	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	49	INADECUADO
Colaborador43	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	3	2	2	41	INADECUADO
Colaborador44	2	1	2	1	2	1	5	4	5	5	3	4	2	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	79	REGULAR
Colaborador45	5	3	4	2	1	2	1	2	1	4	5	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	53	INADECUADO
Colaborador46	4	5	1	1	3	1	5	3	4	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	56	INADECUADO
Colaborador47	1	2	1	2	3	3	1	1	1	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	2	4	77	REGULAR
Colaborador48	4	4	5	3	3	5	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	3	55	INADECUADO

Colaborador49	1	2	1	1	2	3	3	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	2	3	81	REGULAR
Colaborador50	5	3	5	5	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	3	57	REGULAR
Colaborador51	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	4	5	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	48	INADECUADO
Colaborador52	1	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	97	ADECUADO
Colaborador53	4	5	2	4	5	1	2	1	3	2	2	1	2	5	4	1	4	1	4	3	1	1	1	3	62	REGULAR
Colaborador54	2	2	1	2	5	4	1	4	1	4	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	4	54	INADECUADO
Colaborador55	1	2	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	3	63	REGULAR
Colaborador56	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	48	INADECUADO
Colaborador57	3	2	5	4	3	2	1	2	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	64	REGULAR

MINIMO	24
MAXIMO	120
RANGO	96
AMPLITUD	32

	DESDE	HASTA
INADECUADO	24	56
REGULAR	57	89
ADECUADO	90	122

Anexo Nº 07. Matriz de resultados de Desempeño laboral

item	DESEMPEÑO LABORAL																														TOTAL	CALIFICACION	
	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9	PRE10	PRE11	PRE12	PRE13	PRE14	PRE15	PRE16	PRE17	PRE18	PRE19	PRE20	PRE21	PRE22	PRE23	PRE24	PRE25	PRE26	PRE27	PRE28	PRE29	PRE30			
Colaborador1	2	2	2	1	2	5	4	5	4	4	4	3	1	4	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	4	3	1	2	1	77	REGULAR	
Colaborador2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	3	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	1	3	72	REGULAR	
Colaborador3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	1	3	2	1	3	4	1	2	2	2	2	58	BAJO	
Colaborador4	3	3	1	3	2	2	2	4	1	3	3	4	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	4	63	BAJO	
Colaborador5	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	4	3	2	2	2	1	2	4	1	3	3	4	1	1	4	2	1	2	2	2	64	BAJO	
Colaborador6	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	4	2	1	3	1	2	3	1	2	1	4	3	2	2	1	2	5	5	2	1	67	BAJO	
Colaborador7	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	3	4	1	1	1	2	1	1	1	3	4	2	1	3	2	3	4	3	4	4	70	BAJO	
Colaborador8	3	5	4	3	2	3	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	122	ALTO	
Colaborador9	3	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	3	2	3	4	1	1	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	79	REGULAR	
Colaborador10	1	2	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	4	3	1	84	REGULAR	
Colaborador11	1	4	1	2	1	2	3	4	1	3	3	4	1	1	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	68	BAJO	
Colaborador12	4	3	5	5	4	1	4	1	5	5	4	5	3	2	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	2	5	3	5	4	3	116	ALTO	
Colaborador13	1	2	3	2	1	2	1	5	4	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	68	BAJO	
Colaborador14	4	5	2	2	4	4	5	3	1	2	3	1	1	3	2	1	1	5	4	5	5	3	3	3	1	1	2	1	1	1	79	REGULAR	
Colaborador15	3	2	3	3	4	3	4	5	3	2	2	3	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	4	1	68	BAJO	
Colaborador16	4	5	2	3	1	4	1	3	1	3	1	4	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	63	BAJO	
Colaborador17	2	3	3	2	4	5	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	4	3	4	4	4	2	4	1	3	1	69	BAJO
Colaborador18	4	3	1	3	3	2	3	5	3	4	4	5	3	4	2	4	1	1	1	3	1	1	1	1	5	3	5	1	1	1	79	REGULAR	
Colaborador19	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	5	4	1	5	3	4	4	1	3	2	1	2	1	2	1	1	66	BAJO	
Colaborador20	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	5	5	4	3	4	3	68	BAJO	
Colaborador21	4	2	1	2	4	3	3	2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	114	ALTO	
Colaborador22	5	4	4	3	1	3	5	4	1	3	3	4	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	67	BAJO	
Colaborador23	3	1	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	115	ALTO	
Colaborador24	2	3	1	4	4	2	2	2	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	58	BAJO	
Colaborador25	2	2	4	5	5	4	5	4	1	3	3	4	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	69	BAJO	

Colaborador26	1	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	117	ALTO			
Colaborador27	1	2	2	5	5	4	1	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	3	4	2	1	3	2	5	1	4	1	1	1	2	67	BAJO	
Colaborador28	2	2	2	1	2	1	4	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	4	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	62	BAJO	
Colaborador29	2	5	4	3	5	4	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	124	ALTO	
Colaborador30	2	2	2	2	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	82	REGULAR	
Colaborador31	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4	5	4	1	3	1	2	4	1	2	1	3	1	2	64	BAJO
Colaborador32	2	3	1	2	1	2	1	3	4	5	3	2	2	1	2	4	1	3	3	4	1	1	5	4	5	4	5	4	4	1	83	REGULAR	
Colaborador33	3	2	1	3	2	2	4	5	2	4	5	1	5	1	3	1	2	1	2	1	3	2	4	5	4	5	4	5	4	2	88	REGULAR	
Colaborador34	1	3	5	1	1	1	3	1	1	1	5	4	1	4	2	5	4	5	5	3	3	3	2	1	2	1	4	3	1	3	79	REGULAR	
Colaborador35	3	5	4	4	1	3	3	4	1	1	5	4	5	3	3	3	1	2	3	1	1	3	2	5	4	4	4	3	1	1	87	REGULAR	
Colaborador36	3	1	2	1	2	1	4	3	2	2	4	5	3	3	1	5	3	5	5	3	5	1	2	5	4	5	5	3	4	2	94	REGULAR	
Colaborador37	1	2	4	1	1	3	4	2	1	3	5	5	5	4	2	3	1	3	1	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	95	REGULAR	
Colaborador38	4	4	5	4	1	3	3	4	1	1	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	61	BAJO	
Colaborador39	4	3	4	4	1	1	4	4	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	4	1	3	2	4	1	1	2	2	1	1	1	63	BAJO	
Colaborador40	1	4	1	1	1	2	3	1	2	3	3	4	5	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	61	BAJO	
Colaborador41	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	2	1	5	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	80	REGULAR	
Colaborador42	3	2	3	4	1	3	3	4	1	1	2	4	3	2	4	2	5	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	65	BAJO	
Colaborador43	4	5	5	1	2	1	2	1	3	2	4	1	1	1	2	4	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	63	BAJO
Colaborador44	2	3	4	5	4	5	5	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	4	1	3	3	4	1	1	1	76	REGULAR	
Colaborador45	4	3	5	3	1	2	3	1	1	3	4	1	4	1	5	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	66	BAJO
Colaborador46	1	3	4	5	3	5	5	3	5	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	2	67	BAJO	
Colaborador47	3	3	5	3	1	3	1	4	3	4	1	2	3	4	5	1	2	2	1	4	2	1	4	1	3	3	4	1	1	3	78	REGULAR	
Colaborador48	3	4	4	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	47	BAJO	
Colaborador49	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	2	3	2	2	2	5	4	5	4	1	1	2	3	1	2	3	1	97	REGULAR	
Colaborador50	5	4	5	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4	5	3	2	1	2	1	2	1	4	4	5	4	5	3	4	2	83	REGULAR	
Colaborador51	4	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	50	BAJO	
Colaborador52	5	4	4	2	5	1	2	1	1	1	5	3	3	3	1	1	4	5	4	5	4	5	1	2	1	2	1	3	2	2	83	REGULAR	
Colaborador53	1	2	2	4	1	3	3	4	1	1	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	1	98	REGULAR	
Colaborador54	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	5	2	1	5	4	5	4	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	68	BAJO	
Colaborador55	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	1	1	116	ALTO	
Colaborador56	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4	1	3	5	3	4	1	2	2	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	2	62	BAJO	
Colaborador57	5	5	4	5	4	3	4	3	1	1	2	1	4	1	4	2	2	1	3	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	71	REGULAR	

MINIMO	30
MAXIMO	150
RANGO	120
AMPLITUD	40

	DESDE	HASTA
BAJO	30	70
REGULAR	71	111
ALTO	112	152
