



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de
Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Alencar Nolorbe, Marissa (orcid.org/0000-0002-5380-8690)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mis padres porque me brindaron ejemplo, amor, apoyo y esfuerzo para lograr cada objetivo trazado.

A mis hermanos por darme momentos de fortaleza, apoyo y felicidad.

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía en este camino, mantenerme con buena salud y por ser realidad una de mis grandes metas en la vida.

Y a mi familia por siempre apoyarme y confiar en mí.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada entre gestión de capital humano y asistencia y puntualidad	18
Tabla 2. Tabla cruzada entre gestión de capital humano y actitud hacia el trabajo	19
Tabla 3. Tabla cruzada entre gestión de capital humano y desempeño laboral	20
Tabla 4. Tabla cruzada entre gestión de capital humano y trabajo en equipo	21
Tabla 5. Tabla cruzada entre gestión de capital humano y orientación a resultados	22
Tabla 6. Tabla cruzada entre gestión de capital humano y planificación	23
Tabla 7. Tabla cruzada entre gestión de capital humano y rendimiento laboral	24

Resumen

La presente investigación llevó por objetivo determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. Para tal efecto, se planteó una metodología de tipo básica, no experimental-transversal, de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población y muestra fue de 50 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 51 preguntas relacionadas a las variables de investigación. Se obtuvo como resultados inferenciales mediante la aplicación de Rho de Spearman que las dimensiones actitud hacia el trabajo, desempeño laboral, trabajo en equipo, orientación hacia resultados y planificación tiene significancias por debajo de 0.05, por tanto, se aceptaron las hipótesis del investigador, excepto la asistencia y puntualidad que presentó una correlación negativa baja de -0.014 y p-valor de 0.924 y se rechazó la hipótesis del investigador. Por tanto, se concluyó que existe relación significativa entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. Sustentada en el estadístico de Rho de Spearman de 0.590 y p-valor de 0.000.

Palabras clave: Desempeño, gestión del capital humano, trabajo en equipo, planificación y rendimiento.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between human capital management and job performance in the Local Educational Management Unit 04 of Comas, 2022. For this purpose, a basic, non-experimental-transversal, methodology was proposed. quantitative approach and correlational scope. The population and sample consisted of 50 workers to whom a questionnaire of 51 questions related to the research variables was applied. It was obtained as inferential results through the application of Spearman's Rho that the dimensions attitude towards work, job performance, teamwork, orientation towards results and planning have significances below 0.05, therefore, the researcher's hypotheses were accepted, except attendance and punctuality that presented a low negative correlation of -0.014 and p-value of 0.924 and the researcher's hypothesis was rejected. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between human capital management and job performance in the Local Educational Management Unit 04 of Comas, 2022. Based on the Spearman's Rho statistic of 0.590 and p-value of 0.000.

Keywords: Performance, human capital management, teamwork, planning and performance.

I. INTRODUCCIÓN

El capital humano es la herramienta que toda organización requiere para su permanencia en el mercado, debido a que incrementa la productividad, motivación de los empleados, en tanto ellos se encuentren identificados con la organización que los acoge, mejor será su rendimiento, ayudando a optimizar el rendimiento laboral. Samá 2020, en su artículo, manifiesta que actualmente se ha producido un cambio sustancial en el panorama de ver el recurso estratégico de la organización, en épocas anteriores donde estaba constituida la sociedad industrial se consideraba que el recurso más importante era el financiero, ahora, el colaborador es para la era de la información lo más importante. Se concluyó que se ha llegado a un reconocimiento del individuo como capital fundamental de la organización en los procesos.

Suhairi, et al. (2020), en su artículo gestión del capital humano afirma que los cambios actuales en el mundo empresarial han hecho que haya transformaciones radicales en todos los recursos, de tal manera que gestionar el recurso humano se ha tornado en el principal capital que debe considerarse para beneficio de la empresa y que se vea reflejado en su rentabilidad. Armijos et al. (2019), indicó que estos temas relacionados con la administración del potencial humano cumplen con determinadas fases que cumplen con un proceso para la elección del personal más idóneo que debe integrar la organización.

Zegarra (2020) en México, en su artículo gestión del capital humano manifestó que contar con una fuerza laboral capacitada, es más importante en los tiempos de competencia de ahora, así como la capacidad para adaptarse a los cambios constantes, concluyó que estas condiciones dependen mucho del liderazgo de los directivos pues a través de ellos se establecen los planes de formación necesarios para que el personal mejore sus competencias técnicas y digitales.

Cabanillas (2021) en su estudio realizado en el sector público Perú, identificó que el personal no recibe la importancia que se merece, lo cual concluye que se evidencia la falta de interés del personal por realizar sus actividades laborales diarias, cumplimiento de metas y resistencia al cambio y por ende falta de interés en la organización, lo que ocasiona un perjuicio al Estado y por ende a los usuarios que requieren un servicio eficiente de sector público. Pedraza y Conde (2010) en

su estudio sobre gestión de personal en Zulia – Honduras encontró que la estabilidad laboral, conjuntamente con los beneficios que debe tener el trabajador es determinante para que éste se sienta seguro y demuestre un comportamiento adecuado en su labor para dar resultados decisivos, sin embargo, estas condiciones no se dieron en la universidad del estudio, por tanto, concluyó que las condiciones de remuneración y la exigencia para dar un buen rendimiento fueron factores de desmotivación para llevar a cabo un mejor desempeño en sus actividades laborales.

El presente estudio se realizará en la Empresa de Unidad de gestión educativa local 04, el cual se ubica en el distrito de Comas, la misma que se dedica al rubro de Educación. Se ha observado durante el último año que los trabajadores de esta organización no logran cumplir las metas establecidas en la institución, muestran cierto desinterés en su cumplimiento, algunos de ellos incluso no cuentan con la experiencia y las capacidades que se requieren para realizar la labor, pues varios de ellos han ingresado al trabajo por recomendación más que por mérito. Razón por la cual su rendimiento también es calificado como pobre, atención deficiente a los usuarios que presentan reclamos o deciden hacer una gestión por problemas específicos, haciendo que la gestión de la organización no sea la más adecuada.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?
Problema específico: (a) ¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?., (b)¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?., (c)¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?., (d) ¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?., (e) ¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y orientación hacia los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?., (f) ¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?.

Justificación teórica: es importante mencionar que los hallazgos encontrados en el estudio serán propicios para comprobar los principios teóricos de la gestión del capital humano y los fundamentos del rendimiento laboral del trabajador, de tal manera que se constituyan en un aporte que reafirme la teoría existente. Sobre la justificación práctica, se menciona que encontrar la relación entre las variables contribuirá a que los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local -UGEL 04 de Comas, puedan tomar decisiones posteriores al definir qué es lo que determina dicha relación y a partir emprender acciones que contribuyan a la mejora del capital humano. En lo que respecta a la justificación metodológica, el presente estudio emplea el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, empleando para la obtención de la información un cuestionario validado que permitirá obtener la información necesaria para poder cuantificar los resultados y llega a conclusiones generales que pueden ser útiles para contextos similar y ser empleados por otros investigadores para profundizar el tema.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. Objetivos específicos son: (a) Determinar la relación de la gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. (b) Determinar la relación de la gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. (c) Determinar la relación de la gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. (d) Determinar la relación de la gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. (e) Determinar la relación de la gestión del capital humano y orientación hacia los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. (f) Determinar la relación de la gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022. Hipótesis general: Existe relación entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Álvarez y Santa María (2021), en su estudio realizado en Colombia y cuya investigación tuvo como objetivo encontrar la relación entre las variables, la metodología tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. Se llegó a concluir que en la organización no se presenta una gestión por competencias lo que dificulta que la empresa presente progresos en el corto tiempo. Del mismo modo, se determinó la relación entre las variables logrando cumplir con el propósito de la investigación, resultado que demostró una relación positiva lo que significa que para crear valor en la empresa se requiere de una efectiva gestión de los directivos en el personal.

Cabeza y Brito (2021), realizaron un estudio en Ecuador para determinar el nivel de asociación en las variables, presentó como metodología de tipo cuantitativa, no experimental y transversal. Se llegó a concluir que existe un impacto importante de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del trabajador. Sin embargo, en la organización del estudio se evidencia que esta tiene dificultades para reconocer los logros de los trabajadores, por tanto, estos se ven desmotivados, perjudicándolos en su esfuerzo por alcanzar los objetivos. Así el 24% afirmó que empezaron su carga laboral sin recibir ningún tipo de inducción, el mismo problema se registra en el reclutamiento y selección de personal.

Pedraza (2020), propuso la relación entre las variables gestión del talento en los trabajadores y el rendimiento laboral donde se manifestó que la educación juega un rol importante en la formación del capital humano competitivo en un contexto como el actual, por eso aplicó un enfoque cuantitativo en su estudio, con diseño no experimental, empleando un cuestionario para ser aplicado a 90 directivos de instituciones educativas. La conclusión presentada fue que los docentes tienen una gran responsabilidad en la formación de capital humano útil y competitivo que plantee soluciones frente al compromiso con la sociedad moderna. Mostrando una relación entre las variables del estudio.

Así mismo, Chango (2019) presentó un estudio en Ecuador para encontrar si existe relación del efecto de la relación de rotación de personal como intervención de la gestión de personal en una empresa privada. La metodología fue no

experimental y de enfoque cuantitativo. Los resultados reportados por el autor indicaron que el 60% del personal no se encontraba identificado con la empresa y tampoco conoce las políticas de la misma. La mayoría siente desinterés por las actividades de la empresa lo que causa ausentismo de los trabajadores y la insatisfacción laboral es evidente en la empresa. Se llegó a concluir que la gestión del talento humano en la empresa en cuestión se realiza de manera no estandarizada, integra personal que no pasa por exámenes y tampoco procesos de selección exhaustivos, teniendo como resultado personal poco preparado con bajo rendimiento laboral.

Torres (2021) realizó un estudio en el Ministerio de la Producción en el Perú para determinar la relación entre las variables propuestas en dicho estudio, empleando como proceso metodológico un estudio cuantitativo y no experimental para encontrar la relación entre las variables. Encontrando como resultado que mediante el estadístico de Rho de Spearman alcanzó una correlación de 0.540, es decir una correlación positiva media con p-valor de 0.002, concluyendo con ello que la gestión del talento humano en esta institución es relevante para alcanzar el rendimiento laboral de los trabajadores, es decir cada acción que haga una va a repercutir en los resultados de la otra de manera positiva o negativa dependiendo de la acción.

En ese mismo propósito se cita a Valles (2020), quien realizó un estudio donde manifiesta la influencia de las políticas para realizar la selección de personal, provocando discontinuidad en la alta dirección y por consiguiente escasez de mano de obra que se refleja en la protesta de trabajadores nombrados, quienes que quien dirige la organización debe ser un profesional con experiencia y competencias para el puesto. La metodología fue de diseño no experimental, de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. Se concluyó que la correlación de Rho de Spearman entre las variables del estudio fue positiva baja de 0.277 y la significancia bilateral fue de 0.000, aceptando de esta manera la hipótesis del investigador..

Así mismo, Calle (2020) empleó las variables gestión del talento humano y rendimiento de trabajadores en una empresa acuícola, para demostrar la predominancia de la gestión del talento humano en los resultados que podría ostentar el trabajador. Para tal efecto, se empleó una metodología de tipo básica,

no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano influye en rendimiento de trabajadores de la empresa en cuestión, demostrándose dicha relación en un valor de 0.741 y 0.01 de significancia. Por lo cual concluyó que la gestión del talento humano en toda organización debe ser el punto de partida para la competitividad y la mejora de las capacidades de los trabajadores y por ende de la empresa.

Bajo ese mismo propósito, Villaverde (2020) elaboró una investigación para verificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de un centro de salud. Por lo que aplicó una metodología de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Cuyos resultados fueron la existencia de una relación directa entre las variables de 0.822. En cuanto a cumplimiento de objetivos fue de 0.450, con la disciplina laboral fue de 0.798 y con respecto al trabajo en equipo fue de 0.787. Del mismo modo, se concluyó que los predictores del desempeño laboral son el conocimiento, los hábitos, la motivación y las actitudes.

En lo que concierne a Jara et al. (2018), presentaron un artículo científico sobre el tema de interés de este estudio donde intervienen las dos variables. El estudio fue de diseño no experimental y transversal, empleó un cuestionario para obtener la información y obtuvo como conclusiones que la gestión del capital humano es una herramienta que se debe gestionar de manera efectiva para obtener colaboradores eficientes y motivados. Así también, se debe tener en cuenta que el desempeño del talento humano tiene incidencia directa en los resultados de la organización, es decir es una relación directa entre ambos

Sobre la variable gestión del capital humano y el sustento teórico que le concierne. Según Chiavenato (2020), la define como la función que tiene la capacidad de convocar la colaboración eficaz de los colaboradores para concretar objetivos de la organización, bajo esta perspectiva los colaboradores pasan de ser simples elementos para alcanzar la productividad a asociados de la empresa, cambiando aquellas tareas que no son importantes o no aportan gran cosa a la organización para dejarlo bajo la operatividad de terceros.

Según López et al. (2019) la define la Gestión del capital humano bajo una perspectiva estratégica, tratando de encontrar un punto de coincidencia entre el

recurso y la estrategia, que a su vez suma el estilo de liderazgo de la dirección y la estrategia competitiva de la organización. Para Moreno (2019) se trata de un conjunto de principios, procesos y técnica que son dirigidas por personas capaces de manejar un grupo humano con la finalidad de extraer la mejor potencia de sus capacidades para bienestar del trabajador y de la organización.

En cuanto a su importancia, esta radica en que es una colección de elementos necesarios para la competitividad de la organización como es el caso de la experiencia, inteligencia, habilidades y conocimientos que posee el trabajador. Objetivos: La gestión del capital humano presenta algunos objetivos que deben alcanzar, los cuales son expuestos por Chiavenato (2020) quien manifiesta que confluyen en que todos buscan coincidir esfuerzos para la eficacia en sus resultados. El primero es contribuir al cumplimiento de objetivos y misión de la organización, es decir, ha pasado de ser un recurso operativo a ser un ente pensante que contribuye con el éxito de la organización (Valmohammadi and Shahrashoob, 2022).

El segundo es que proporciona competitividad a la organización mediante el aporte de habilidades, capacidades y experiencia (Laallam et al., 2020). Proporciona a la organización personal entrenado y motivado, esta afirmación en función de la preocupación de los líderes por capacitar al personal y el reconocimiento que se le hace a sus méritos (Girdwichai & Sriviboon, 2020; Waqanimaravu & Arasanmi, 2020). La finalidad del capital humano es considerado por las modernas teorías del crecimiento económico como uno de los factores clave en el desarrollo de la economía, debido a que el capital humano contribuye al crecimiento económico, no solo aumentando la productividad laboral, sino también a través de la generación e implementación de nuevos conceptos e innovaciones; además, facilita su percepción y distribución.

Características: contribuir al cumplimiento de objetivos y misión de la organización, es decir, ha pasado de ser un recurso operativo a ser un ente pensante que contribuye con el éxito de la organización, clasificación: en lo que respecta al capital humano se clasifica en innovación, organización, procesos y cultura; elementos: los elementos necesarios para la competitividad de la organización como es el caso de la experiencia, inteligencia, habilidades y

conocimientos que posee el trabajador (MD et al., 2020). Para el autor mencionado la importancia de la gestión del capital humano radica en el planteamiento realizado por Selzink en 1957 donde sugiere que una competencia distintiva generada por las organizaciones les permite superar a sus rivales.

Dimensiones: A continuación, se describe cada una de las mencionadas: Admisión de personas, se refiere al proceso de incluir a las nuevas personas a la empresa, en ellos se encuentran el reclutamiento que al igual que en épocas anteriores la ventaja competitiva se basaba en lo tangible y ahora es lo intangible, en el caso del capital humano ha pasado de ser un actor secundario a ser el protagonista de la organización (Stewart & van Esch, 2020). Así también, se encuentra la selección del personal el cual se debe hacer en base al conocimiento y la experiencia, debido a que la eficiencia de los recursos humanos va a depender del eficiente proceso de selección de personal (Skiter et al., 2020).

Desarrollo de personas que se refieren al diseño que hace la gerencia en referencia a las actividades que los trabajadores realizan en la empresa, con el propósito de orientar y acompañar el desempeño del trabajador (Imram et al., 2020). Este proceso integra el diseño de los puestos de trabajo, la delimitación de las funciones y la evaluación del personal que ocupa el puesto en función a sus resultados (Dettmers & Bredehoft, 2020). Al respecto de la evaluación, Suhairi, et al. (2020), asegura que una organización debe medir su capital humano y tener en cuenta el valor de su gente en los informes y evaluaciones anuales, para mejorar el estado de los activos humanos en el mercado laboral.

Compensación de personas, es el conjunto de esfuerzos que realiza la empresa para incentivar a los trabajadores y de esta manera satisfacer sus necesidades individuales, estos esfuerzos son la motivación que imprime la empresa en los trabajadores que se puede manifestar de diferentes formas (Komar et al., 2020). Estos esfuerzos están conformados por las recompensas, remuneraciones, bonos, compensaciones adicionales y seguridad social (Cabezas y Brito, 2021; Ingsih et al., 2020).

Como respaldo teórico a la variable rendimiento laboral, se tiene el fundamento de Chiavenato (2017), que afirma que el rendimiento laboral se define como aquellos logros que tiene una persona, equipo u organización en el propósito

de obtener algo deseado, este desempeño es influenciado por lo que los trabajadores esperan de la empresa, la actitud que tiene hacia el logro y el deseo de que todo esté de acuerdo a lo planificado. Para Robbins y Coulter (2018), el rendimiento laboral es un proceso que se mide en función de los resultados alcanzados por la organización en relación a sus trabajadores.

De acuerdo a (2020), se trata del beneficio alcanzado de la relación entre las metas establecidas por la empresa al trabajador y los resultados obtenidos por el trabajador medido en su desempeño. Según Chiavenato (2020), se refiere al comportamiento del trabajador para cumplir con aquellos objetivos que la organización le propone, en función a ello el trabajador prepara una estrategia personal para alcanzarlo. En tal sentido, el objetivo según Chiavenato (2017) que persigue el rendimiento laboral son cuatro: calidad, velocidad, confiabilidad, flexibilidad y costo.

En cuanto a la calidad, se refiere a que la producción debe estar, tanto el producto como el servicio deben cubrir las características solicitadas para satisfacer al cliente o usuario. Sobre la velocidad, se refiere a la rapidez con que debe ser entregado el producto o servicio. La confiabilidad consiste en que el producto o servicio es entregado en las condiciones que el cliente o usuario lo ha solicitado. La flexibilidad está representada por la capacidad de mejora continua, de innovar constantemente con un enfoque hacia el cliente o usuario (Davidescu et al., 2020). Por último, se tiene el costo, el cual debe asegurar un precio bajo y un alto margen de ganancia. La conjunción de los cuatro objetivos debe traer efectos positivos para la organización.

Finalidad: En cuanto a lo que concierne la variable rendimiento laboral, se puede afirmar que muchas organizaciones son cada vez más conscientes del valor de su capital humano para mejorar el desempeño organizacional (Suhairi, et al., 2020). Es por ello, que también se preocupan por su preparación para que tengan un buen rendimiento laboral y haga que la organización se convierta en competitiva, eficiente y sobre todo sí esta es una institución del estado.

Las dimensiones que corresponden al rendimiento laboral están sustentadas en los planteamientos realizados por Chiavenato (2017) y Calizaya y Bellido (2019), donde se puede hallar que esta variable se compone de seis dimensiones.

Asistencia y puntualidad, este es un hábito que se aprende desde la niñez el cual se mantiene durante toda la vida, para alcanzar el éxito en las organizaciones es importante la puntualidad que en otras palabras, es parte del cumplimiento que se requiere de una organización.

Actitud hacia el trabajo, este es un juicio que el trabajador tiene acerca del trabajo, de acuerdo a Calizaya y Bellido (2019), la actitud la componente tres elementos: cognición, afecto y comportamiento. Para Robbins y Coulter (2018) son declaraciones evaluativas favorables o desfavorables que emiten las personas sobre objetos, personas o acontecimientos. La actitud del trabajador está determinada por la motivación, por ende, el bajo rendimiento de la organización se asocia directamente al bajo rendimiento del trabajador, este puede aumentar su rendimiento sí se siente satisfecho con su trabajo y motivado para hacerlo (Pancasila et al., 2020).

Desempeño laboral puede ser medida de diferentes maneras, sin embargo, son tres tipos principales de conductas que lo constituyen: desempeño de las tareas, el civismo y falta de productividad (Calizaya y Bellido, 2019). Sin embargo, el desempeño laboral del trabajador va a depender en gran parte en cuanto es valorado por la organización, donde se debe destacar el papel de la capacitación, las recompensas y la participación en los resultados, como la satisfacción de los empleados, la motivación de los empleados y la retención o lealtad de los empleados (Davidescu et al., 2020).

Trabajo en equipo, el cual es la articulación de los esfuerzos de los trabajadores para obtener un objetivo común. Se constituye en una interdependencia entre los integrantes de un equipo, los cuales comparten objetivos comunes que van a satisfacer a la comunidad. Por otro lado, los cambios en la naturaleza del trabajo hoy en día han llevado a formas de trabajo en equipo que se apartan del constructo de equipo tradicional en la literatura organizacional, por lo tanto, pasa por un proceso de adaptación a las nuevas tecnologías e incluso el contexto que se presente como el Covid – 19 (Kerrissey et al., 2020).

Orientación hacia los resultados, esta dimensión se refiere a los resultados que la organización espera del trabajador, el cual también es un indicador de su rendimiento laboral. En tal sentido, se asume que un trabajador que obtiene

resultados positivos para la empresa tiene un buen rendimiento porque de esta manera mide la organización, para este efecto es importante que la empresa también otorgue las condiciones adecuadas al trabajador para conseguir la meta planificada (Barrera et al., 2020).

Planificación, la cual forma parte de todo proceso en la organización. Está constituido por estrategias, objetivos, planes a corto, mediano y largo plazo que dan a dar la pauta de la guía de los esfuerzos de la organización (Chiavenato, 2017). La planificación en el rendimiento laboral está relacionado a la capacidad del trabajador para poder medir lo que va hacer y estimar el tiempo en que terminará su labor, de tal manera que cuanto más rápido lo haga, más eficiente será considerado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo: Fue aplicada debido a que la investigación estuvo enfocada en la identificación y solución de un problema específico. Para Arias (2020) se trata de una investigación donde el investigador presenta una solución inmediata frente a la presencia de un problema específico.

Diseño: Fue no experimental, el cual se caracterizó por no tomar control de las variables, sino que se reflejaron los resultados que se obtuvieron en la investigación. Para Arias (2020) el propósito de este diseño es estudiar al sujeto en su condición natural sin necesidad de alterar ninguna situación de su contexto, es decir no requieren estímulos experimentales que tengan la intención de manipular las variables. Coherentemente a este diseño, fue transversal porque el estudio se realizó en un momento establecido, sin necesidad de aplicarlo en una segunda oportunidad. En la definición de Galindo (2020) se trata de obtener información de una muestra en un momento concreto y único.

Enfoque: Fue cuantitativo porque los resultados fueron procesados haciendo uso de la estadística. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se trata de un enfoque donde el investigador tiene la facilidad de obtener información que puede ser medida mediante métodos matemáticos y estadísticos.

Nivel: Fue correlacional porque se trató de buscar el nivel de asociación entre variables para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) las investigaciones de alcance correlacional buscan encontrar el nivel de asociación entre poblaciones, opiniones, situaciones, variables, entre otros. De tal manera que lo único que busca es determinar la relación y no hacer ninguna inferencia o establecer influencias.

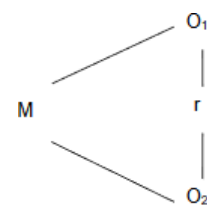
Dónde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2 Variables y operacionalización

Variable 01: Gestión del capital humano

Definición conceptual: Es la función que tiene la capacidad de convocar la colaboración eficaz de los colaboradores para concretar objetivos de la organización (Chiavenato, 2020).

Definición operacional: La variable gestión del capital humano se operacionaliza en tres variables y 25 ítems.

Dimensiones

Admisión de personas

- Reclutamiento
- Selección
- Inducción

Desarrollo de personas

- Capacitación
- Perfil de habilidades
- Relaciones

Compensación de personas

- Remuneración
- Motivación
- Planes de carrera

Escala de medición: Ordinal

Variable 02: Rendimiento Laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2020), se refiere al comportamiento del trabajador para cumplir con aquellos objetivos que la organización le propone, en función a ello el trabajador prepara una estrategia personal para alcanzarlo.

Definición operacional: La variable se operacionaliza en seis factores y 26 ítems.

Dimensiones

Asistencia y puntualidad

- Gestión del tiempo

Actitud hacia el trabajo

- Esfuerzo
- Habilidad para trabajar solo

- Responsabilidad

Desempeño laboral

- Conocimiento del puesto de trabajo
- Versatilidad

Trabajo en equipo

- Habilidad para trabajar con otros
- Relación con otros

Orientación a resultados

- Autonomía
- Cumplimiento

Planificación

- Habilidad para el planeamiento
- Participación en la planificación

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población. Fueron 50 trabajadores de la Ugel 04 de Comas. La definición de Galindo (2020) manifiesta que se refiere a todos los casos que confluyen en especificaciones o características determinadas bajo criterios establecidos por el investigador.

Muestra. La muestra fue censal, porque la población fue pequeña y por lo tanto manejable, es decir que la totalidad de la población fue determinada bajo los criterios de inclusión y exclusión participarán. Siendo de esta manera no se requirió realizar un muestreo, porque se tomó la totalidad de la población en estudio. Para Baena (2017) se trata del estudio de la totalidad de la población que corresponde a un país, una urbanización, un grupo de personas que por sus características de cantidad limitada se puede tener la facilidad de que participen en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Es importante escoger la técnica adecuada para obtener datos que puedan cuantificarse, debido a que esta investigación de enfoque cuantitativo

requirió de una técnica que cumplió con este propósito como es el caso de la utilidad de la encuesta que cumplió con esas características. Tal como lo manifiesta Cabezas et al. (2018) la técnica es el camino o la respuesta al cómo se debe hacer, de tal manera que permite el desarrollo científico y facilita el desenlace de la metodología de la investigación.

Instrumentos. Fue el cuestionario el cual consideró en las preguntas los indicadores de las dimensiones para obtener información relevante para la investigación. Para Muñoz (2018) el cuestionario es un formato conformado por un conjunto de preguntas relacionadas a las variables de investigación, que buscan obtener una información específica en las respuestas que de los participantes, de tal manera que sean un insumo para ser procesadas y obtener conclusiones generales.

Validez de contenido: La validación de contenido se hizo mediante la técnica de juicio de expertos, quienes verificaron los instrumentos para emitir su opinión sobre el contenido de las preguntas, encontrando que se relacionaban a los indicadores, dimensiones y objetivos del estudio. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), esta es una técnica realizada por expertos en la materia quienes emiten su valiosa opinión sobre los instrumentos con la intención de mejorarlos en su contenido.

Confiabilidad del instrumento: Se realizó mediante una prueba piloto, la cual se empleó para aplicar el estadístico de Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de cada cuestionario. Para Rodríguez y Reguant (2020), la confiabilidad de instrumento es comprendida como la precisión en la medida de una característica o un atributo, el cual tiene diferentes maneras de cálculo, el Alfa de Cronbach es uno de los más empleados cuando las respuestas del cuestionario tienen escala ordinal.

3.5 Procedimientos

Se llevó a cabo en siete pasos. (a) Se elaboró el instrumento para cada variable, (b) se validó mediante juicio de expertos, (c) Se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores de la institución en estudio, (d) Se sometió los cuestionarios al Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de cada cuestionario. (e) Se solicitó el permiso correspondiente a la institución, (f) se aplicó el cuestionario, (g)

Se tabuló las respuestas en una hoja de Excel, para luego trasladar la información al programa estadístico de SPSS-25.

3.6 Método de análisis de datos

El método fue hipotético – deductivo, de tal manera que luego de obtener la tabulación de las respuestas en una hoja de Excel, estos datos se transfirieron al programa SPSS – 25, donde empezó el procesamiento mediante la estadística descriptiva e inferencial. En cuanto a la estadística descriptiva, los resultados se expusieron para mayor facilidad del investigador en tablas y gráficos. Acerca de la estadística inferencial, se aplicó la prueba de hipótesis y se calculó la normalidad de las respuestas de los instrumentos con el estadístico de Kolmogorov Smirnov, resultados que permitieron determinar la normalidad de los datos para identificar el estadístico que se empleó para probar las hipótesis, dependiendo si los datos son normales o anormales para escoger una prueba paramétrica o no paramétrica. La prueba de hipótesis permitirá hacer un estudio más detallado para poder llegar a conclusiones generales pero concretas.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos empleados para esta investigación son los expuestos por la Universidad César Vallejo (2017) que esgrime que para la investigación se debe tomar en cuenta la búsqueda del bienestar, con la intención de no causar daño a las personas que participan directa o indirectamente en la investigación. Como segundo principio será el de justicia con la intención de tratar a todos los participantes con la misma medida y sin discriminación alguna que afecta el honor o la sensibilidad de las personas. Para Espinoza (2021), los aspectos éticos son los principios resaltados para la redacción de una investigación y que se sustentan en la moral, el respeto y la veracidad de la información. Para la Concytec (s.f.), se trata que se debe considerar en el estudio la honestidad al registrar información de todos los participantes sin manipulación alguna, sino que en honor a la verdad se colocan las respuestas, aunque estas no sean convenientes para el investigador, se trata de esta manera de ser imparcial. Así también se promueve, la integridad, la transparencia, la justicia, la imparcialidad, los cuales son fundamento de toda investigación científica.

IV. RESULTADOS

A continuación, presento los resultados estadísticos obtenidos con el programa SPSS, prueba de fiabilidad, de normalidad y Alfa de Cronbach.

Objetivo específico 1: Determinar la relación de la gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

Tabla 1

Tabla cruzada entre gestión de capital humano y asistencia y puntualidad

		Asistencia y puntualidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del capital humano	Deficiente	0.0%	0.0%	0,0%	0.0%	Rho de Spearman -0.014
	Regular	18.0%	2.0%	0,0%	20.0%	
	Óptimo	74.0%	6.0%	0.0%	80.0%	Sig. (bilateral) 0.924
Total		92.0%	8.0%	0.0%	100.0%	

Nota: en la Tabla 1, indica que en respuesta al objetivo específico uno, esta fue de -0.014, es decir que la correlación es negativa débil y con respecto a la hipótesis, se obtuvo significancia bilateral de 0.924, lo que significa que se rechaza la hipótesis del investigador y se determina que no existe relación entre gestión del talento humano y asistencia y puntualidad. En función a la relación que se muestra en la tabla cruzada, esta indica que cuando la gestión del capital humano y la asistencia y puntualidad coinciden en el nivel regular de 2%.

Objetivo específico 2: Determinar la relación de la gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

Tabla 2

Tabla cruzada entre gestión de capital humano y actitud hacia el trabajo

		Actitud hacia el trabajo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del capital humano	Deficiente	0.0%	0.0%	0,0%	0.0%	Rho de Spearman 0.435
	Regular	8.0%	12.0%	0,0%	20.0%	
	Óptimo	10.0%	70.0%	0.0%	80.0%	Sig. (bilateral) 0.002
Total		18.0%	82.0%	0.0%	100.0%	

Nota: en la Tabla 2, en respuesta al objetivo específico dos, la correlación fue de 0.435, es decir que existe correlación positiva media y en respuesta a la hipótesis específica dos el p-valor fue de 0.002, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula y se determina que existe relación entre gestión del talento humano y actitud hacia el trabajo. En los resultados de la tabla cruzada, se muestra que cuando la gestión del capital humano es regular en 12%, la actitud hacia el trabajo alcanza ese porcentaje en el nivel regular.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

Tabla 3

Tabla cruzada entre gestión de capital humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del capital humano	Deficiente	0.0%	0.0%	0,0%	0.0%	Rho de Spearman 0.521 Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	4.0%	16.0%	0,0%	20.0%	
	Óptimo	0.0%	80.0%	0.0%	80.0%	
Total		4.0%	96.0%	0.0%	100.0%	

Nota: en la Tabla 3, en respuesta al objetivo específico tres, la correlación fue de 0.521, es decir que existe correlación positiva considerable y en relación a la hipótesis específica tres, el p-valor fue de 0.000, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula y se determina que existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. En los resultados de la tabla cruzada entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral, esta alcanzó un porcentaje de 16% en el nivel regular.

Objetivo específico 4: Determinar la relación de la gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

Tabla 4

Tabla cruzada entre gestión de capital humano y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del capital humano	Deficiente	0.0%	0.0%	0,0%	0.0%	Rho de Spearman 0.381
	Regular	6.0%	14.0%	0,0%	20.0%	
	Óptimo	8.0%	72.0%	0.0%	80.0%	Sig. (bilateral) 0.006
Total		14.0%	86.0%	0.0%	100.0%	

Nota: en la Tabla 4, en respuesta al objetivo específico cuatro, la correlación fue de 0.381, es decir que existe correlación positiva media y en función a la hipótesis específica cuatro el p-valor fue de 0.006, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo. Acerca de los resultados mostrado en la tabla cruzada se indica que cuando la gestión del capital humano y el trabajo en equipo coinciden en el nivel más alto, este es de 14% en el nivel regular.

Objetivo específico 5: Determinar la relación de la gestión del capital humano y orientación a resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión del capital humano y orientación a resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y orientación a resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

Tabla 5

Tabla cruzada entre gestión de capital humano y orientación a resultados

		Orientación a resultados			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del capital humano	Deficiente	0.0%	0.0%	0,0%	0.0%	Rho de Spearman 0.552
	Regular	6.0%	14.0%	0,0%	20.0%	
	Óptimo	6.0%	74.0%	0.0%	80.0%	Sig. (bilateral) 0.000
Total		12.0%	88.0%	0.0%	100.0%	

Nota: en la Tabla 5, en respuesta al objetivo específico cinco, la correlación fue de 0.552, es decir que existe correlación positiva considerable y en relación a la hipótesis específica cinco, el p-valor fue de 0.000, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación entre gestión del talento humano y orientación a resultados. En lo que respecta a los resultados reportados en la tabla de contingencia, indica que cuando la gestión del capital humano y la orientación a resultados coinciden, estos alcanzan 14% en el nivel regular.

Objetivo específico 6: Determinar la relación de la gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada entre gestión de capital humano y planificación

		Planificación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del capital humano	Deficiente	0.0%	0.0%	0,0%	0.0%	Rho de Spearman 0.474
	Regular	10.0%	10.0%	0,0%	20.0%	
	Óptimo	16.0%	64.0%	0.0%	80.0%	Sig. (bilateral) 0.001
Total		26.0%	74.0%	0.0%	100.0%	

Nota: en la Tabla 6, en respuesta al objetivo específico 6, la correlación fue de 0.474, es decir que existe correlación positiva media y en cuanto a la hipótesis específica seis el p-valor fue de 0.001, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula y se determina que existe relación entre gestión del talento humano y planificación. En la tabla cruzada se muestra la relación entre gestión del capital humano y planificación, demostrando un porcentaje de 10% en el nivel regular.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H1: Existe relación entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

H0: No existe relación significativa entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.

Tabla 7

Tabla cruzada entre gestión de capital humano y rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del capital humano	Deficiente	0.0%	0.0%	0,0%	0.0%	Rho de Spearman 0,590 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	6.0%	14.0%	0,0%	20.0%	
	Óptimo	4.0%	76.0%	0.0%	80.0%	
Total		10.0%	90.0%	0.0%	100.0%	

Nota: en la Tabla 7, en respuesta al objetivo general, la correlación de las variables, fue de 0.590, es decir que es una correlación positiva considerable y en cuanto a la hipótesis general, la significancia bilateral fue de 0.000, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula y se determina que existe relación entre las variables. En la Tabla de contingencia se indica que cuando la gestión del capital humano y el rendimiento humano coinciden, entonces alcanzan un porcentaje de 14% en el nivel regular.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al objetivo general, los resultados inferenciales indicaron que el Rho de Spearman, fue de 0.590 y la significancia bilateral fue 0.000, resultando en la aceptación de la hipótesis del investigador. En tal sentido, se afirma con ello que una efectiva gestión del capital humano empleando las herramientas adecuadas para hacerlo va hacer que el rendimiento laboral de los trabajadores sea más productivo porque estos percibirán que su trabajo es valorado y tienen las condiciones para poder cumplir con los objetivos organizacionales. Un resultado similar fue el que encontró Álvarez y Santa María (2021) en una investigación realizada en Colombia, en el que la organización no aplica una gestión por competencias, situación que dificulta el progreso de los trabajadores en el corto plazo para el desempeño de sus actividades, lo que evidencia la relación mencionada, concluyendo que para crear valor en la empresa se requiere de una efectiva gestión del talento humano. Del mismo modo, Cabeza y Brito (2021) en su investigación realizada en Ecuador, encontró una relación donde se pudo evidenciar en el bajo rendimiento de los trabajadores es producto de una desmotivación para realizar sus labores al no recibir reconocimiento de sus actividades por parte de la empresa, situación que induce a concluir que los trabajadores no solamente deben ser exigidos al cumplimiento de sus labores, sino, que también deben ser reconocidos por una actividad eficiente que hayan realizado. Por su parte, desde el fundamento teórico se cita a López et al. (2019) quienes afirman que la gestión del capital humano debe observarse desde una perspectiva estratégica, de tal manera que se encuentre un punto de coincidencia entre el curso humano y la estrategia, conjuntamente con ello la aplicación de un liderazgo directivo asertivo es apropiado para convocar ambos elementos encontrando un equilibrio entre ambos para alcanzar los objetivos organizacionales.

En relación al objetivo específico uno, la correlación fue de -0.014, y la significancia bilateral fue de 0.924, razón por la cual se rechazó la hipótesis del investigador. Estos valores significan que el cumplimiento de los trabajadores para asistir al trabajo es permanente, así mismo la puntualidad, los cuales no tienen nada que ver con la gestión del talento humano, ello en función de que cualquiera de estos factores como la asistencia y puntualidad traen como efecto un descuento en su remuneración, razón por la cual es más una responsabilidad obligatoria el

cumplimiento de estos elementos. Sin embargo, Chango (2019) presentó un resultado distinto donde se evidenció problemas de una alta rotación de personal como efecto de problemas relacionados a la gestión de personal, motivación y una deficiente selección de personal, lo que se evidencia en una falta de compromiso de los trabajadores, sin importarles los objetivos de la empresa, razón por la cual el ausentismo es alto y por tanto también la rotación del personal. En ese sentido, Chiavenato (2020) proporciona un fundamento científico a este comportamiento indicando que el objetivo principal de la gestión del talento humano es que los esfuerzos del personal deben contribuir a la eficacia de la organización, para ello el proceso de integrar a un trabajador a la empresa debe ser efectivo, contando con las herramientas diseñadas para obtener la mayor información del prospecto y no caer en errores a la hora de seleccionar el personal para la empresa.

En relación al objetivo específico dos, la correlación fue 0.435, y la significancia bilateral fue de 0.002, lo que significa que se acepta la hipótesis del investigador. Por tanto, se infiere que la actitud hacia el trabajo de los colaboradores está condicionada por la gestión del capital humano, es decir, que si esta última no emplea las herramientas adecuadas para gestionar al personal, como un buen trato y las condiciones materiales y económicas, entonces como efecto de ello el personal tendrá una actitud hacia el trabajo negativa, que se va a reflejar en baja producción. Resultado similar es el que presentó Torres (2021) en su investigación presentó una correlación entre las variables de 0.540 y p-valor de 0.002, por tanto, si existe una gestión del talento adecuada, entonces el rendimiento del trabajador también será efectiva y con ello su actitud hacia el trabajo también lo será porque tendrás todas las condiciones para cumplir con sus labores. Desde la perspectiva teórica, Calizaya y Bellido (2019) afirman que la actitud hacia el trabajo es un juicio que el trabajador tiene acerca del trabajo, esta se compone de tres elementos: cognición, afecto y comportamiento, es decir el primero se refiere a la actitud consciente basada en el conocimiento de reglas, normativa, entre otros, la segunda es la actitud como un afecto que tiene el trabajador hacia la organización y la tercera es el comportamiento que refleja el trabajador como efecto de las anteriores actitudes, por tanto, el director o empresario debe tener en cuenta estos tipos de actitud para realizar mejoras.

En lo que respecta al objetivo específico tres, fue de 0.521, y la significancia bilateral fue de 0.000, lo que significa que se aceptó la hipótesis del investigador. En tal sentido, el desempeño laboral del trabajador se puede observar a través del cumplimiento de las metas, es condicionado por la gestión del capital humano, que es ejercido por los directivos de la organización. Este resultado es comparable al de Torres (2021) quien determinó que existe relación entre las variables, sustentado en la correlación de 0.540 y p-valor de 0.002, lo que permitió aceptar la hipótesis del investigador, además con ello se puede apreciar que el desempeño laboral de los trabajadores, es condicionado por la otra parte, es decir por la gestión del talento humano, pues no se puede esperar un buen desempeño, si es que no se le da las condiciones adecuadas a los trabajadores. Por su parte, Calizaya y Bellido (2019) informan que el desempeño laboral es una actividad que puede ser medida de diferentes maneras, sin embargo, son tres tipos principales de conductas que lo constituyen: desempeño de las tareas, el civismo y falta de productividad, con ello se puede cuantificar cuánto fue el resultado del desempeño del trabajador.

Sobre el objetivo específico cuatro, la correlación fue de 0.381 y el p-valor de 0.006, lo que significa que se acepta la hipótesis del investigador. Por tanto, se puede asegurar que la organización de los trabajadores para realizar sus labores en equipo, va a depender de la motivación y la dirección de la gestión del talento humano, para ello, el director debe ser quien lidere adecuadamente el equipo y motive a que entre ellos haya apoyo. Resultado similar presentó Villaverde (2020) quien encontró que el trabajo en equipo se relaciona con la gestión del talento humano, representada en una correlación de 0.787, con p-valor menor a 0.05. Situación que demuestra que el trabajo en equipo es una estrategia que es promovida desde la dirección, quien no puede soslayar su responsabilidad de dirigir los equipos que dependen de su liderazgo, pues se ha determinado que sí el líder es deficiente, entonces sus seguidores también lo son. Por su parte, Kerrissey et al. (2020) desde su perspectiva teórica indicaron que el trabajo en equipo es la articulación de los esfuerzos de los trabajadores para obtener un objetivo común. Se constituye en una interdependencia entre los integrantes de un equipo, los cuales comparten objetivos comunes que van a satisfacer a la comunidad.

En lo que respecta al objetivo específico cinco, la correlación fue de 0.552, y la significancia bilateral fue de 0.000, este valor es menor al $\alpha = 0.05$; aceptando

con ello la hipótesis del investigador en tal sentido la orientación de los resultados de la empresa está supeditados a una buena gestión del talento humano, por tanto, los trabajadores cumplirán en función a ello y orientarán los resultados al cumplimiento de metas o no, si es que cuentan con las condiciones ambientales para lograrlo. Al respecto, Villaverde (2020) presentó un resultado similar, al reportar que el cumplimiento de objetivos de los colaboradores se debe a una efectiva gestión del talento humano, este reporte se sustenta en la correlación de 0.450 y p-valor inferior a 0.05, por tanto, no se podría cumplir con los resultados ni las metas, si es que estas no se encuentran orientadas de manera precisa y clara. Para Barrera et al. (2020) la orientación a resultados se refiere a los resultados que la organización espera del trabajador, el cual también es un indicador de su rendimiento laboral. En tal sentido, el trabajador que obtiene resultados positivos tiene un buen rendimiento porque de esta manera mide la organización, para este efecto es importante que la empresa también otorgue las condiciones adecuadas al trabajador para conseguir la meta planificada.

Acerca del objetivo específico seis, la correlación fue de 0.474 y la significancia bilateral fue de 0.001, este valor es menor al $\alpha = 0.05$; lo que significa que se acepta la hipótesis del investigador. Este resultado evidencia que la planificación tiene una estrecha relación con la gestión del talento humano, si esta no tiene las capacidades para hacerlo, entonces los trabajadores irán a la deriva, no sabrán cuáles son los objetivos y harán su trabajo de acuerdo a como ellos les parezca mejor. Similar resultado fue el de Calle (2020) quien mostró que la planeación siendo el punto de partida de la competitividad es necesario que se realice y sobre todo que se haga conocer a los colaboradores, ello queda demostrado en la correlación de 0.741 y p-valor de 0.01, por lo cual se asegura que la planificación es una actividad de la gestión del talento humano y por tanto una responsabilidad que debe asumir. Al respecto, Chiavenato (2017) indicó que la planificación es un elemento fundamental del proceso administrativo, el cual está constituido por estrategias, objetivos, planes a corto, mediano y largo plazo que dan a dar la pauta de la guía de los esfuerzos de la organización. Así mismo, estos elementos deben darse a conocer a los trabajadores, para que ellos sepan sobre que va hacer su esfuerzo y le den la importancia que merece el mismo.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, existe correlación positiva considerable entre las variables gestión del capital humano y rendimiento laboral en la UGEL 04 Comas, donde $r = 0.590$, es decir fue una relación positiva considerable y el p-valor de 0.000, aceptando con ello la hipótesis del investigador.
2. En relación al objetivo específico uno: se concluyó que no existe relación entre la gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la UGEL 04 Comas, donde $r = -0.014$, es decir fue una relación negativa media y el p-valor de 0.924, rechazando con ello la hipótesis del investigador.
3. En lo que respecta al objetivo específico dos: se concluyó que existe relación entre la gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la UGEL 04 Comas, donde $r = 0.435$, es decir fue una relación positiva media y el p-valor de 0.002, aceptando con ello la hipótesis del investigador.
4. En lo concerniente al objetivo específico tres: se concluyó que existe relación entre la gestión del capital humano y desempeño laboral en la UGEL 04 de Comas, donde $r = 0.521$, es decir fue una relación positiva considerable y el p-valor de 0.000, aceptando con ello la hipótesis del investigador.
5. Acerca del objetivo específico cuatro: se concluyó que existe relación entre la gestión del capital humano y trabajo en equipo en la UGEL 04 de Comas, donde $r = 0.381$, es decir fue una relación positiva media y el p-valor de 0.006, aceptando con ello la hipótesis del investigador.
6. En relación al objetivo específico cinco: se concluyó que existe relación entre la gestión del capital humano y orientación a resultados en la UGEL 04 de Comas, donde $r = 0.552$, es decir fue una relación positiva considerable y el p-valor de 0.000, aceptando con ello la hipótesis del investigador.
7. En relación al objetivo específico seis: se concluyó que existe relación entre la gestión del capital humano y planificación en la UGEL 04 de Comas, donde $r = 0.474$, es decir fue una relación positiva media y el p-valor de 0.001, aceptando con ello la hipótesis del investigador.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al director, jefes y coordinadores de área de la Ugel 04 tener claro que la gestión del capital humano es determinante para obtener un óptimo rendimiento laboral de los colaboradores, es por ello que debe primar el diálogo, los acuerdos y brindar los elementos necesarios para alcanzar dicho rendimiento.

Se recomienda a la dirección implementar políticas sobre la asistencia y puntualidad de los trabajadores, así también debe estar establecido en el reglamento interno donde muestre incluso las sanciones para que estas consideraciones sean cumplidas por los trabajadores.

La dirección de la organización debe asumir una actitud positiva y proactiva hacia los trabajadores, motivándolos a que ellos son el soporte y motor de la organización, en tal sentido, coherentemente con ello debe darle las condiciones adecuadas para que ello cumplan con su trabajo y con los objetivos organizacionales.

La UGEL 04 a través del director, debe brindarle al colaborador las condiciones adecuadas como espacio, herramientas y otros elementos que le faciliten al colaborador tener un desempeño adecuado y presente resultados según la planificación.

La dirección de la UGEL 04, a través del director debe fomentar el trabajo en equipo mediante la formación de los mismos para el cumplimiento determinados objetivos, es decir el colaborador debe tener la predisposición de formar estos equipos sin ocultar información y apoyándose en las actividades asignadas a su labor.

La dirección de la UGEL 04 a través del director debe promover un trabajo orientado a resultados, hacerlos participar de elaboración de los planes y brindarle las herramientas que requieren para alcanzar los objetivos, es importante también, realizar un acompañamiento a los colaboradores para fortalecer las relaciones entre director-colaborador y encamine sus esfuerzos al cumplimiento de los objetivos.

Los directivos de la UGEL 04 deben elaborar planes anuales con apoyo de los colaboradores los cuales deben ser concertados para que haya un acuerdo de cumplimiento de los mismos, aplicando aspectos mencionados como la participación, el trabajo en equipo y el apoyo entre colaboradores y directos para concretar los aspectos planificados.

REFERENCIAS

- Álvarez, E. y Santamaría, M. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia S.A.S de la ciudad de Barranquilla* (Tesis para optar por el Título de Administración de Empresas, Universidad de la Costa). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/11323/8754>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Concytec. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. 3ª Ed. México. Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Cabanillas, A., Cacho, A., Carrana, A., Baique, D. y Cacho, A. (2021). *Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor público*. Savez Editorial. <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/52/82>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cabezas, C. y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista Polo del Conocimiento*, 6 (11), 742-761.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Calizaya, J. y Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9 (3), 37-55.
<https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>

- Calle, J. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020* (Tesis para optar por el Grado de Maestro en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55887>
- Chango, M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A.* (Tesis para optar por el Título de Contador Público, Universidad de Guayaquil). Archivo digital. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/46290>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las organizaciones*. 10ª Ed. McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. 5ª Ed. Editorial McGrawHill.
- Concytec (s.f.). *Código Nacional de la Integridad Científica*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Davidescu, A., Apostu, S., Pablo, A. & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dettmers, J. & Bredehoft, F. (2020). The Ambivalence of Job Autonomy and the Role of Job Design Demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 1-8. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjwop.81>
- Espinoza, E. (2021). Ensayo sobre la importancia de la ética en la labor del contador público en tiempo de pandemia. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 611-625. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.701>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos. Una guía sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Economía, Organización y Ciencias Sociales. <https://bit.ly/3DQ5Lsw>
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: do the work environment and the training matter? *Journal of Security & Sustainability*, 9 (J), 42-54. <https://bit.ly/3viScy5>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Editorial Mc Graw Hill Education
- Ingsih, K., Astuti, D., Suhana, S. & Ali, S. (2020). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20 (1), 1-16. <https://www.proquest.com/openview/f72def617c7f8dd7ccaaaacc750140d7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38745>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>
- Kerrissey, M., Satterstrom, P. & Edmondson, A. (2020). Into the fray: Adaptive approaches to studying novel teamwork forms. *Sage Journals*, 10 (2). <https://doi.org/10.1177/2041386620912833>
- Komar, D., Devia, I. & Winna, R. (2020). Effect of work compensation and motivation towards productivity of workers (a survey in pt. necis indah cemerlang bandung). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 563-577. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4.193>
- Laallam, A., Kassim, S., Engku Ali, E.R.A. and Saiti, B. (2020). Intellectual capital in non-profit organisations: lessons learnt for waqf institutions, *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 12 (1), 27-48. <https://doi.org/10.1108/IJIF-10-2018-0111>
- López, A., Pasamar, S. y Valle, R. (2019). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC. <https://bit.ly/33ZzDVW>
- MD DOM, F., & Murad, A. (2020). The importance of human capital management in developing quality human capital. *International Journal of Business and Economy*, 2 (1), 42-46. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijbec/article/view/8385>
- Moreno, V. (2019). *Gestión de Recursos Humanos*. Innovación y Cualificación Editorial.

<https://play.google.com/books/reader?id=skwpEAAAQBAJ&pg=GBS.PT5&hl=es>

- Muñoz, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Oxford. <https://docer.com.ar/doc/xccvc85>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. 13° Ed. Editorial Pearson. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Rodríguez-Rodríguez, J. y Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista de Innovación e Investigación en Educación*, 13 (2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Samá, D. (2020). La gestión del capital humano y la evaluación del desempeño docente en la Educación Superior: perspectivas y desarrollo. *Revista Ciencia Universitaria*, 8 (2). <https://revistas.unah.edu.cu/index.php/ACUNAH/article/view/1386/2497>
- Skiter, N., Ketko, N., Donskova, O., Smotrova, E. & Peters, I. (2020). Methodology of Intellectual Analysis of Candidates in the Personnel Selection Process. *Springer Link*, 641-652. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-59126-7_72
- Stewart, J. & van Esch, P. (2020). AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it? *Journal Business Horizons*, 63 (2), 215-226. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681319301612>

- Suhairi, S., Rahmadhani, S., Annio, L. & Rahma, S. (2020) Human Capital Management Strategy And Human Resources Changing Nature. *Journal of Management and Business Innovations*, 02 (01), 33-40. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jombi/issue/view/672>
- Torres, G. (2021). *Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020* (Tesis para optar por el Grado de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54422>
- Valmohammadi, C. and Shahrashoob, V. (2022). Determinants of the human capital department development programs toward achieving functional strategic objectives: a fuzzy hybrid approach. *Industrial and Commercial Training*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2021-0012>
- Valles, F. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A., Tarapoto – 2020* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49451>
- Villaverde, F. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja, Contexto COVID 19 – Lima.2020* (Tesis para optar por el grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Archivo digital.
- Waqanimaravu, M. & Arasanmi, C. (2020) Employee training and service quality in the hospitality industry, *Journal of Foodservice Business Research*, 23:3, 216-227, DOI: 10.1080/15378020.2020.1724850
- Zegarra, C. (2020). Gestión de talento en la era digital, estrategia clave para impulsar el valor de una compañía. *Líder Empresarial*. <https://www.liderempresarial.com/gestion-de-talento-en-la-era-digital-estrategia-clave-para-impulsar-el-valor-de-una-compania/>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del capital humano	Es la función que tiene la capacidad de convocar la colaboración eficaz de los colaboradores para concretar objetivos de la organización. Bajo esta perspectiva los colaboradores pasan de ser simples elementos para alcanzar la productividad a asociados de la empresa, cambiando aquellas tareas que no son importantes o no aportan gran cosa a la organización para dejarlo bajo la operatividad de terceros (Chiavenato, 2020).	La variable gestión del capital humano se operacionaliza en tres variables y 26 ítems.	Admisión de personas Desarrollo de personas Compensación de personas	Reclutamiento. Selección. Inducción Capacitación. Perfil de habilidades. Relaciones. Remuneración. Motivación. Planes de carrera.	Ordinal
Rendimiento laboral	“Es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización” (Chiavenato, 2017, p, 206).	La variable se operacionaliza en seis factores y 47 ítems.	Asistencia y puntualidad Actitud hacia el trabajo. Desempeño laboral. Trabajo en equipo. Orientación hacia los resultados. Planificación.	Gestión del tiempo. Esfuerzo. Habilidad para trabajar solo. Responsabilidad. Conocimiento del puesto de trabajo. Versatilidad. Habilidad para trabajar con otros. Relación con otros. Comunicación. Autonomía. Cumplimiento. Habilidad para el planeamiento. Participación en la planificación.	Ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación entre gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022</p>	<p>Variable 01 Capital humano</p>	<p>Dimensiones de variable 01 Admisión de personas. Desarrollo de personas Compensación de personas</p>	<p>Reclutamiento Selección. Inducción. Capacitación Perfil de habilidades. Relaciones. Motivación Planes de carrera</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental Nivel: correlacional</p> <p>Población: 50</p> <p>Muestra: censal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar la relación de la gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación entre la gestión del capital humano y asistencia - puntualidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión del capital humano y actitud hacia el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión del capital humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p>	<p>Variable 02 Rendimiento laboral</p>	<p>Dimensiones de variable 02 Asistencia y puntualidad Actitud hacia el trabajo. Desempeño laboral. Trabajo en equipo. Orientación hacia los resultados. Planificación</p>	<p>Gestión del tiempo. Esfuerzo Habilidad para trabajar solo. Responsabilidad. Conocimiento del puesto de trabajo. Versatilidad. Habilidad para trabajar con otros. Relación con otros. Comunicación. Autonomía. Cumplimiento.</p>	

<p>¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y orientación hacia los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022?</p>	<p>Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la gestión del capital humano y orientación hacia los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p>	<p>Existe relación entre gestión del capital humano y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión del capital humano y orientación hacia los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión del capital humano y planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022.</p>			<p>Habilidad para el planeamiento. Participación en la planificación.</p>	
--	--	---	--	--	---	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y
RENDIMIENTO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Gestión del Capital Humano y Rendimiento Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

N°	Gestión del capital humano Admisión de personas	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	Reclutamiento					
01	¿La organización antes de elegir un trabajador realiza un proceso de reclutamiento?					
02	¿El reclutamiento se hace por referencias de otros trabajadores?					
03	¿El reclutamiento se hace mediante convocatoria pública?					
	Selección					
04	¿La entidad cuenta con un procedimiento de selección de personal que hace más eficiente su labor?					
05	¿Considero que las pruebas psicológicas antes de optar por el puesto hacen que se opte por la mejor opción?					
06	¿Piensa que la entidad no hace una buena selección por los resultados del rendimiento laboral de algunos trabajadores?					
07	¿La entidad cuando ingresa un nuevo trabajador, este es presentado a los demás trabajadores?					
	Inducción					
08	¿Al nuevo trabajador se le realiza un proceso de inducción donde se le explica ¿será el trabajo que debe hacer?					
09	¿Está de acuerdo en que el proceso de inducción permite que el nuevo trabajador se vaya amoldando al sistema de trabajo?					
	Desarrollo de personas					
	Capacitación					
10	¿La entidad no está interesada en realizar capacitaciones al personal para que mejore sus capacidades?					
11	¿Ha recibido capacitación y estas han contribuido con mi rendimiento laboral?					
12	¿Considera que la capacitación debe ser considerada como una inversión, antes que un gasto?					
	Perfil					

13	¿La entidad cuenta con un manual de funciones donde se establece el perfil del trabajador para cada puesto?					
14	¿Ha notado que la entidad no considera ningún tipo de perfil del trabajador para que ingresen a trabajar, solo entran recomendados?					
15	¿El especialista en recursos humanos elabora un perfil del trabajador con las competencias que requiere el puesto de trabajo?					
	Relaciones					
16	¿El trabajo en equipo es un valor que eh notado que se fomenta en la organización?					
17	¿Está de acuerdo con el tipo de trato que da el jefe a todos los trabajadores?					
18	¿Considera que el trato que se experimenta entre trabajadores y jefes es el adecuado?					
	Compensación de personas	VALORACIÓN				
	Motivación					
19	¿La remuneración que recibo justifica mi rendimiento en el trabajo?					
20	¿Estoy contento con la remuneración que recibo porque cubre mis expectativas económicas cubriendo mis necesidades?					
21	¿Se siente motivado por el ambiente laboral donde trabajo?					
	Planes de carrera					
22	¿Se siente motivado porque la labor que realizo contribuye a mi crecimiento personal y profesional?					
23	¿Los objetivos de la entidad concuerdas con los míos?					
24	¿Mis planes se ajustan con la labor que estoy realizando a la entidad?					
25	¿Siento que con el trabajo que realizó voy a concretar mis planes de carrera?					

Muchas gracias

CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

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

Nº	Rendimiento laboral	VALORACIÓN				
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	5	4	3	2	1
	Gestión del tiempo cambiar otras preguntas					
01	¿Encuentra razones para no concluir las metas a tiempo?					
02	¿Suele asistir puntualmente a su centro laboral?					
03	¿Solicita permisos laborales constantemente?					
	ACTITUD HACIA EL TRABAJO					
	Esfuerzo					
04	¿Se ausenta de su puesto de trabajo con frecuencia?					
05	¿Tiene iniciativa para realizar sus labores?					
	Habilidad para trabajar					
06	¿Realiza sus labores, sin esperar indicaciones por parte de su jefe inmediato?					
07	¿Sugiere mejoras respecto de los procesos de su puesto de trabajo?					
	Responsabilidad – agregar contenido – dejar las q convienen					
08	¿Persiste hasta lograr la labor asignada?					
09	¿Demuestra disposición para aceptar responsabilidades?					
	DESEMPEÑO LABORAL	VALORACIÓN				
	Conocimiento del puesto de trabajo					
10	¿Realiza innovaciones en su práctica educativa?					

11	¿Integra oportunamente estrategias adecuadas para el cumplimiento de los logros académicos?					
12	¿Conoce las actividades de su puesto de trabajo?					
	Versatilidad					
13	¿Hace uso racional de los recursos?					
14	¿Se adecúa con facilidad a los cambios?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
	Habilidad para trabajar con otros					
15	¿Resuelve los problemas laborales, sin recurrir a sus compañeros?					
16	¿Percibe que cumple más rápido con las metas cuando realiza trabajo en equipo?					
	Relación con otros					
17	¿Tiene una actitud conciliadora en los conflictos de trabajo?					
18	¿Muestra aptitud para relacionarse con sus compañeros de trabajo?					
	ORIENTACIÓN A RESULTADOS					
	Autonomía					
19	¿Toma decisiones acertadas con respecto a su práctica educativa?					
20	¿Realiza cambios para mejorar constantemente en su práctica educativa?					
	Cumplimiento					
21	¿Termina su trabajo oportunamente?					
22	¿Alcanza los logros académicos con frecuencia?					
	PLANIFICACIÓN					
	Habilidad para el planeamiento					
23	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?					
24	¿Plantea metas para el cumplimiento efectivo de su práctica educativa?					
	Participación en la planificación					
25	¿Participa en la planificación del proyecto educativo institucional?					
26	¿Conoce la normatividad y realiza aportes en la planificación en función a ellas?					

Muchas gracias

Anexo 4. Certificado de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Admisión de personas								
1	¿La organización antes de elegir un trabajador realiza un proceso de reclutamiento?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento se hace por referencias de otros trabajadores?	X		X		X		
3	¿El reclutamiento se hace mediante convocatoria pública?	X		X		X		
4	¿La entidad cuenta con un procedimiento de selección de personal que hace más eficiente su labor?	X		X		X		
5	¿Considero que las pruebas psicológicas antes de optar por el puesto hacen que se opte por la mejor opción?	X		X		X		
6	¿Piensa que la entidad no hace una buena selección por los resultados del rendimiento laboral de algunos trabajadores?	X		X		X		
7	¿La entidad cuando ingresa un nuevo trabajador, este es presentado a los demás trabajadores?	X		X		X		
8	¿Al nuevo trabajador se le realiza un proceso de inducción donde se le explica ¿será el trabajo que debe hacer?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo en que el proceso de inducción permite que el nuevo trabajador se vaya amoldando al sistema de trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 2: Desarrollo de personas								
10	¿La entidad no está interesada en realizar capacitaciones al personal para que mejore sus capacidades?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitación y estas han contribuido con mi rendimiento laboral?	X		X		X		
12	¿Considera que la capacitación debe ser considerada como una inversión, antes que un gasto?	X		X		X		
13	¿La entidad cuenta con un manual de funciones donde se establece el perfil del trabajador para cada puesto?	X		X		X		
14	¿Ha notado que la entidad no considera ningún tipo de perfil del trabajador para que ingresen a trabajar, solo entran recomendados?	X		X		X		
15	¿El especialista en recursos humanos elabora un perfil del trabajador con las competencias que requiere el puesto de trabajo?	X		X		X		
16	¿El trabajo en equipo es un valor que es notado que se fomenta en la organización?	X		X		X		
17	¿Está de acuerdo con el tipo de trato que da el jefe a todos los trabajadores?	X		X		X		
18	¿Considera que el trato que se experimenta entre trabajadores y jefes es el adecuado?	X		X		X		
DIMENSION 3: Compensación de personas								
19	¿La remuneración que recibo justifica mi rendimiento en el trabajo?	X		X		X		
20	¿Estoy contento con la remuneración que recibo porque cubre mis expectativas económicas cubriendo mis necesidades?	X		X		X		
21	¿Se siente motivado por el ambiente laboral donde trabajo?	X		X		X		
22	¿Se siente motivado porque la labor que realizo contribuye a mi crecimiento personal y profesional?	X		X		X		
23	¿Los objetivos de la entidad concuerdas con los míos?	X		X		X		
24	¿Mis planes se ajustan con la labor que estoy realizando a la entidad?	X		X		X		
25	¿Siento que con el trabajo que realizo voy a concretar mis planes de carrera?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gastello Mathews Willy

DNI: 09635561

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 26 de mayo de 2022.

Gastello
Mg. Willy Gastello Mathews
Maestro en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD							
1	¿Encuentra razones para no concluir las metas a tiempo?	X		X		X		
2	¿Suele asistir puntualmente a su centro laboral?	X		X		X		
3	¿Solicita permisos laborales constantemente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUD HACIA EL TRABAJO							
4	¿Se ausenta de su puesto de trabajo con frecuencia?	X		X		X		
5	¿Tiene iniciativa para realizar sus labores?	X		X		X		
6	¿Realiza sus labores, sin esperar indicaciones por parte de su jefe inmediato?	X		X		X		
7	¿Sugiere mejoras respecto de los procesos de su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Persiste hasta lograr la labor asignada?	X		X		X		
9	¿Demuestra disposición para aceptar responsabilidades?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL							
10	¿Realiza innovaciones en su práctica educativa?	X		X		X		
11	¿Integra oportunamente estrategias adecuadas para el cumplimiento de los logros académicos?	X		X		X		
12	¿Conoce las actividades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
13	¿Hace uso racional de los recursos?	X		X		X		
14	¿Se adecúa con facilidad a los cambios?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO							
15	¿Resuelve los problemas laborales, sin recurrir a sus compañeros?	X		X		X		
16	¿Percibe que cumple más rápido con las metas cuando realiza trabajo en equipo?	X		X		X		
17	¿Tiene una actitud conciliadora en los conflictos de trabajo?	X		X		X		
18	¿Muestra aptitud para relacionarse con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: ORIENTACION A RESULTADOS							
19	¿Toma decisiones acertadas con respecto a su práctica educativa?	X		X		X		
20	¿Realiza cambios para mejorar constantemente en su práctica educativa?	X		X		X		
21	¿Termina su trabajo oportunamente?	X		X		X		
22	¿Alcanza los logros académicos con frecuencia?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: PLANIFICACION							
23	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?	X		X		X		
24	¿Plantea metas para el cumplimiento efectivo de su práctica educativa?	X		X		X		
25	¿Participa en la planificación del proyecto educativo institucional?	X		X		X		
26	¿Conoce la normatividad y realiza aportes en la planificación en función a ellas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Gastello Mathews Willy**

DNI: 09635561

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

Lima, 26 de mayo de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Willy Gastello Mathews
 Maestro en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Admisión de personas								
1	¿La organización antes de elegir un trabajador realiza un proceso de reclutamiento?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento se hace por referencias de otros trabajadores?	X		X		X		
3	¿El reclutamiento se hace mediante convocatoria pública?	X		X		X		
4	¿La entidad cuenta con un procedimiento de selección de personal que hace más eficiente su labor?	X		X		X		
5	¿Considero que las pruebas psicológicas antes de optar por el puesto hacen que se opte por la mejor opción?	X		X		X		
6	¿Piensa que la entidad no hace una buena selección por los resultados del rendimiento laboral de algunos trabajadores?	X		X		X		
7	¿La entidad cuando ingresa un nuevo trabajador, este es presentado a los demás trabajadores?	X		X		X		
8	¿Al nuevo trabajador se le realiza un proceso de inducción donde se le explica ¿será el trabajo que debe hacer?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo en que el proceso de inducción permite que el nuevo trabajador se vaya amoldando al sistema de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿La entidad no está interesada en realizar capacitaciones al personal para que mejore sus capacidades?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitación y estas han contribuido con mi rendimiento laboral?	X		X		X		
12	¿Considera que la capacitación debe ser considerada como una inversión, antes que un gasto?	X		X		X		
13	¿La entidad cuenta con un manual de funciones donde se establece el perfil del trabajador para cada puesto?	X		X		X		
14	¿Ha notado que la entidad no considera ningún tipo de perfil del trabajador para que ingresen a trabajar, solo entran recomendados?	X		X		X		
15	¿El especialista en recursos humanos elabora un perfil del trabajador con las competencias que requiere el puesto de trabajo?	X		X		X		
16	¿El trabajo en equipo es un valor que es notado que se fomenta en la organización?	X		X		X		
17	¿Está de acuerdo con el tipo de trato que da a los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compensación de personas								
18	¿Considera que el trato que se experimenta entre trabajadores y jefes es el adecuado?	X		X		X		
19	¿La remuneración que recibo justifica mi rendimiento en el trabajo?	X		X		X		
20	¿Estoy contento con la remuneración que recibo porque cubre mis expectativas económicas cubriendo mis necesidades?	X		X		X		
21	¿Se siente motivado por el ambiente laboral donde trabajo?	X		X		X		
22	¿Se siente motivado porque la labor que realizo contribuye a mi crecimiento personal y profesional?	X		X		X		
23	¿Los objetivos de la entidad concuerdas con los míos?	X		X		X		
24	¿Mis planes se ajustan con la labor que estoy realizando a la entidad?	X		X		X		
25	¿Siento que con el trabajo que realizo voy a concretar mis planes de carrera?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento evaluado es pertinente, apropiado y claro para ejecutarse en los trabajadores de la referida empresa.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA QUISPE JAVIER FERNANDO

DNI: 00790890

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Magister en Administración y Dirección de Empresas

Lima, 26 de mayo de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mag. JAVIER MENDOZA QUISPE
 Cof. Lic. en Administración
 Dirección V. 2015

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Encuentra razones para no concluir las metas a tiempo?	X		X		X		
2	¿Suele asistir puntualmente a su centro laboral?	X		X		X		
3	¿Solicita permisos laborales constantemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ACTITUD HACIA EL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Se ausenta de su puesto de trabajo con frecuencia?	X		X		X		
5	¿Tiene iniciativa para realizar sus labores?	X		X		X		
6	¿Realiza sus labores, sin esperar indicaciones por parte de su jefe inmediato?	X		X		X		
7	¿Sugiere mejoras respecto de los procesos de su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Persiste hasta lograr la labor asignada?	X		X		X		
9	¿Demuestra disposición para aceptar responsabilidades?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Realiza innovaciones en su práctica educativa?	X		X		X		
11	¿Integra oportunamente estrategias adecuadas para el cumplimiento de los logros académicos?	X		X		X		
12	¿Conoce las actividades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
13	¿Hace uso racional de los recursos?	X		X		X		
14	¿Se adecúa con facilidad a los cambios?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO								
15	¿Resuelve los problemas laborales, sin recurrir a sus compañeros?	X		X		X		
16	¿Percibe que cumple más rápido con las metas cuando realiza trabajo en equipo?	X		X		X		
17	¿Tiene una actitud conciliadora en los conflictos de trabajo?	X		X		X		
18	¿Muestra aptitud para relacionarse con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ORIENTACION A RESULTADOS								
19	¿Toma decisiones acertadas con respecto a su práctica educativa?	X		X		X		
20	¿Realiza cambios para mejorar constantemente en su práctica educativa?	X		X		X		
21	¿Termina su trabajo oportunamente?	X		X		X		
22	¿Alcanza los logros académicos con frecuencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: PLANIFICACIÓN								
23	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?	X		X		X		
24	¿Plantea metas para el cumplimiento efectivo de su práctica educativa?	X		X		X		
25	¿Participa en la planificación del proyecto educativo institucional?	X		X		X		
26	¿Conoce la normatividad y realiza aportes en la planificación en función a ellas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento evaluado es pertinente, apropiado y claro para ejecutarse en los trabajadores de la referida empresa.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA QUISPE JAVIER FERNANDO

DNI: 00790890

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Magister en Administración y Dirección de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 26 de mayo de 2022.



JAVIER MENDOZA QUISPE
Calle: P. Universidad de Lima
Lima 17 1000

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Admisión de personas								
1	¿La organización antes de elegir un trabajador realiza un proceso de reclutamiento?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento se hace por referencias de otros trabajadores?	X		X		X		
3	¿El reclutamiento se hace mediante convocatoria pública?	X		X		X		
4	¿La entidad cuenta con un procedimiento de selección de personal que hace más eficiente su labor?	X		X		X		
5	¿Considero que las pruebas psicológicas antes de optar por el puesto hacen que se opte por la mejor opción?	X		X		X		
6	¿Piensa que la entidad no hace una buena selección por los resultados del rendimiento laboral de algunos trabajadores?	X		X		X		
7	¿La entidad cuando ingresa un nuevo trabajador, este es presentado a los demás trabajadores?	X		X		X		
8	¿Al nuevo trabajador se le realiza un proceso de inducción donde se le explica ¿será el trabajo que debe hacer?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo en que el proceso de inducción permite que el nuevo trabajador se vaya amoldando al sistema de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas								
10	¿La entidad no está interesada en realizar capacitaciones al personal para que mejore sus capacidades?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitación y estas han contribuido con mi rendimiento laboral?	X		X		X		
12	¿Considera que la capacitación debe ser considerada como una inversión, antes que un gasto?	X		X		X		
13	¿La entidad cuenta con un manual de funciones donde se establece el perfil del trabajador para cada puesto?	X		X		X		
14	¿Ha notado que la entidad no considera ningún tipo de perfil del trabajador para que ingresen a trabajar, solo entran recomendados?	X		X		X		
15	¿El especialista en recursos humanos elabora un perfil del trabajador con las competencias que requiere el puesto de trabajo?	X		X		X		
16	¿El trabajo en equipo es un valor que es notado que se fomenta en la organización?	X		X		X		
17	¿Está de acuerdo con el tipo de trato que da a los trabajadores?	X		X		X		
18	¿Considera que el trato que se experimenta entre trabajadores y jefes es el adecuado?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compensación de personas								
19	¿La remuneración que recibo justifica mi rendimiento en el trabajo?	X		X		X		
20	¿Estoy contento con la remuneración que recibo porque cubre mis expectativas económicas cubriendo mis necesidades?	X		X		X		
21	¿Se siente motivado por el ambiente laboral donde trabajo?	X		X		X		
22	¿Se siente motivado porque la labor que realiza contribuye a mi crecimiento personal y profesional?	X		X		X		
23	¿Los objetivos de la entidad concuerdan con los míos?	X		X		X		
24	¿Mis planes se ajustan con la labor que estoy realizando a la entidad?	X		X		X		
25	¿Siento que con el trabajo que realizo voy a concretar mis planes de carrera?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El instrumento evaluado es pertinente, apropiado y claro; podrá ejecutarse para cumplir los objetivos del trabajo de investigación.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MENDOZA SALAS, RICARDO LEONIDAS**

DNI: **00425224**

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

Licenciado en Administración

Magister en Administración y Dirección de Empresas

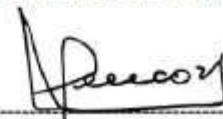
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 27 de mayo de 2022.



MENDOZA SALAS, RICARDO LEONIDAS

DNI: 00425224.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD								
1	¿Encuentra razones para no concluir las metas a tiempo?	X		X		X		
2	¿Suele asistir puntualmente a su centro laboral?	X		X		X		
3	¿Solicita permisos laborales constantemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ACTITUD HACIA EL TRABAJO								
4	¿Se ausenta de su puesto de trabajo con frecuencia?	X		X		X		
5	¿Tiene iniciativa para realizar sus labores?	X		X		X		
6	¿Realiza sus labores, sin esperar indicaciones por parte de su jefe inmediato?	X		X		X		
7	¿Sugiere mejoras respecto de los procesos de su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Persiste hasta lograr la labor asignada?	X		X		X		
9	¿Demuestra disposición para aceptar responsabilidades?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL								
10	¿Realiza innovaciones en su práctica educativa?	X		X		X		
11	¿Integra oportunamente estrategias adecuadas para el cumplimiento de los logros académicos?	X		X		X		
12	¿Conoce las actividades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
13	¿Hace uso racional de los recursos?	X		X		X		
14	¿Se adecúa con facilidad a los cambios?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO								
15	¿Resuelve los problemas laborales, sin recurrir a sus compañeros?	X		X		X		
16	¿Percibe que cumple más rápido con las metas cuando realiza trabajo en equipo?	X		X		X		
17	¿Tiene una actitud conciliadora en los conflictos de trabajo?	X		X		X		
18	¿Muestra aptitud para relacionarse con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ORIENTACION A RESULTADOS								
19	¿Toma decisiones acertadas con respecto a su práctica educativa?	X		X		X		
20	¿Realiza cambios para mejorar constantemente en su práctica educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: PLANIFICACIÓN								
21	¿Termina su trabajo oportunamente?	X		X		X		
22	¿Alcanza los logros académicos con frecuencia?	X		X		X		
23	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?	X		X		X		
24	¿Plantea metas para el cumplimiento efectivo de su práctica educativa?	X		X		X		
25	¿Participa en la planificación del proyecto educativo institucional?	X		X		X		
26	¿Conoce la normatividad y realiza aportes en la planificación en función a ellas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento evaluado es pertinente, apropiado y claro; podrá ejecutarse para cumplir los objetivos del trabajo de investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA QUISPE JAVIER FERNANDO

DNI: 00790890

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Magister en Administración y Dirección de Empresas

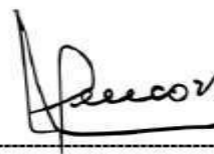
Lima, 27 de mayo de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



MENDOZA SALAS, RICARDO LEONIDAS
DNI: 00425224.

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento

Instrumento	Correlación	Ítems
Gestión del talento humano	0.799	25
Rendimiento laboral	0.879	26

En la Tabla 9, se ha aplicado la correlación de Alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad del instrumento, se puede apreciar que en el instrumento gestión del talento humano fue de 0.799 y para el cuestionario rendimiento laboral fue de 0.879, lo cual demostró que existe confiabilidad, en tal sentido, son instrumento que pueden ser aplicados.

<i>Coeficiente de Alfa de Cronbach</i>	
Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Bajo o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Escala de correlación de rango de valores de Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018-p. 346).

Anexo 6.

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del capital humano	,926	50	,004
Rendimiento laboral	,963	50	,113

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad indican que los valores obtenidos son superiores al alfa de 0.05. Por tanto, los datos tienen una tendencia normal, siendo así, la prueba estadística a emplearse para la prueba de hipótesis es la correlación de Rho de Spearman.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio de
Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local 04

Área de
Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para la Mujer y el Hombre"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Comas, 03 de Agosto del 2022

CARTA N° 0115 -2022-UGEL 04/DIR-ADM

Señor(a):

MARISSA ALENCAR NOLORBE

Correo Electrónico: marissa_1425@hotmail.com

Presente.-

ASUNTO : Autorización para desarrollo y ejecución de trabajo de investigación con el fin de obtener el grado de Licenciada en Administración

REFERENCIA : MTP2022-EXT-0048202

Estimado(a) Sr(a):

Mediante la presente me dirijo a usted, a fin de saludarlo cordialmente, y en atención a la solicitud presentado en el Formulario Único de Trámite (**FUT**) con expediente de la referencia.

Al respecto, le informamos que se le otorga la autorización para solicitar información y así poder desarrollar su trabajo de investigación titulado "Gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 de Comas, 2022", en la jurisdicción de la UGEL 04, se expide documentación a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

En tanto, se suscribe el presente documento en mérito a las facultades delegadas, según Resolución Directoral N° 7852-2022-UGEL04.

Atentamente,



C.P.C. MIGUEL EDUARDO VELÁSQUEZ BAZALAR
DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II
DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04
COMAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022", cuyo autor es ALENCAR NOLOBE MARISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 23- 08-2022 16:58:37

Código documento Trilce: TRI - 0404183