



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de
Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:
Maestra en gestión pública**

AUTORA:

Br. Yessenia Marilú Tamayo Roldán

ASESORA:

Dra. Ana Maritza Boy Barreto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Presidente

Dr. César Amador Garay Ghilardy

Secretario

Dra. Ana Maritza Boy Barreto

Vocal

Dedicatoria

A Dios por otorgarme la dicha de tener a mis padres, por su amor infinito; asimismo de tener una familia unida, por enseñarme a ser mejor persona en la vida y hacer de mí una profesional.

Yessenia

Agradecimiento

Agradezco a mis padres Néstor Tamayo Quispe y Noemí Roldan Palomino por su apoyo incondicional, así como a mis hermanos y mis asesores por acompañarme en el trayecto de mi tesis.

Yessenia

Declaración de autoría

Yo, Yessenia Marilú Tamayo Roldán, identificado con DNI N° 45515272, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Sede/filial Lima Norte, declaro que el trabajo académico titulado “Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”, presentado en 118 folios, para la obtención del grado académico de **Maestro de Gestión Pública** es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 5) De encontrar uso material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 28 de Enero del 2017.

Bach. Yessenia Marilú Tamayo Roldán

DNI: 45515272.

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento ante ustedes mi tesis titulada “**Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**”, con la finalidad de determinar cómo se relaciona la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora.

Índice de contenido

	pág.
Paginas Preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3. Justificación	36
1.4. Problema General	39
1.5. Hipótesis	40
1.6. Objetivos	40
II. Marco Metodológico	45
2.1 Variable	42
2.2 Operacionalización de variable	43
2.3. Metodología	45
2.4. Tipos de estudio	45
2.5. Diseño	45
2.6. Población, muestreo y muestra	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8 Método de Análisis	52
2.9. Aspectos éticos	53

III: Resultados	54
3.1. Descripción de resultados	55
3.2. Contrastación de hipótesis	63
IV: Discusión	69
V: Conclusiones	73
VI: Recomendaciones	75
VII: Referencias Bibliográficas	77
ANEXOS	83
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Validez de los instrumentos	
Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	
Anexo 6. Base de datos	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de la variable gestión de riesgo	43
Tabla 2:	Operacionalización de la variable recursos humanos	44
Tabla 3:	Número de profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar que conforman la muestra de estudio	46
Tabla 4:	Validación de instrumento gestión de riesgo por juicio de expertos	50
Tabla 5:	Validación de instrumento Recursos humanos por juicio de expertos	50
Tabla 6:	Niveles de confiabilidad	51
Tabla 7:	Análisis de confiabilidad de las variables en estudio	51
Tabla 8:	Niveles de la gestión de riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	55
Tabla 9:	Niveles de los Recursos humanos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	56
Tabla 10:	Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	57
Tabla 11:	Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	59
Tabla 12:	Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	60
Tabla 13:	Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	62
Tabla 14:	Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	64

Tabla 15:	Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	65
Tabla 16:	Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos de la Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	66
Tabla 17:	Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	68

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Niveles gestión de riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	55
Figura 2: Niveles de los recursos humanos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	56
Figura 3: Niveles entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	58
Figura 4: Niveles entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	59
Figura 5: Niveles entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	61
Figura 6: Niveles entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	62

Resumen

La investigación titulada “Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”, el objetivo general fue determinar la relación entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

El tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida 205 profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar. La técnica que se utilizó para medir las variables fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue dos cuestionarios, la validez de los instrumentos se determinó a través del juicio de expertos y la confiabilidad de los instrumento con el Alfa de Cronbach que salió alta 0.898 para la variable gestión de riesgo y para los recursos humanos fue de 0,950.

Los resultados evidenciaron que: Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Como se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.01; Rho = .776**).

Palabras Claves: Gestión, Recursos, Humanos, Planificación, Retención y Supervisión.

Abstract

The qualified investigation " Management of risk and human resources Direction of Tutelary Investigation Department of the Woman and Vulnerable Populations", the general aim was to determine the relation between the Management of risk and the human resources Direction of Tutelary Investigation Department of the Woman and Vulnerable Populations.

The type of investigation is basic, of descriptive level correlacional and not experimental design, of quantitative approach. The sample was constituted 205 professionals of the Direction of Tutelary Investigation. The technology that was in use for measuring the variables was the survey and the instrument of compilation of information was two questionnaires, the validity of the instruments decided across the experts' judgment and the reliability of I them orchestrate with Cronbach's Alfa that worked out high 0.898 for the variable management of risk and for the human resources it was of 0,950.

The results demonstrated that: significant relation Exists between the Management of risk and the human resources Direction of Tutelary Investigation Department of the Woman and Vulnerable Populations. Since it is demonstrated by Spearman's test (sig. bilateral = 0.000 <0.01; Rho = .776 **).

Key words: Management, Resources, Human beings, Planning, Retention and Supervision.

I. Introducción

La presente investigación titulada: Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; se analizó y estudió muchas teorías donde diversos autores definen y dimensionan a la variable en estudio, pero de todos ellos se consideró como principal un autor para la variable.

Se ha utilizado los métodos documental y no experimental, toda vez que se han utilizado técnicas de observación y documentación. Se ha acopiado datos de fuente primaria y para la fuente secundaria, se ha realizado la técnica de encuesta, utilizando como instrumentos de recopilación de información, cuestionarios previamente diseñados.

La gestión de riesgo es vital para las operaciones fundamentales de toda entidad pública y privada, en toda entidad debe de haber “planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboren en ellas, alcanzando objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”, (Chiavenato, 2009, p.93). Para fortalecer su interface de gerenciamiento y promover una organización más eficiente, la división de Gestión de riesgo y los recursos humanos de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación para asegurar que las diversas actividades caminen sin problemas.

El Perú al suscribir la Convención sobre los Derechos del Niño en el año 1992, se comprometió a modificar su legislación y en consecuencia sus políticas de atención a niñas, niños y adolescentes, proceso que ha permitido mejorar la intervención del Estado en el marco del rol tutelar que cumple como garante de los derechos de los ciudadanos.

Como se mencionó el actual Código de los Niños y Adolescentes establece en su artículo 248^o las causales que determinan la declaración de abandono de las niñas, niños y adolescentes; de igual modo, establece para ello un proceso de carácter mixto que prevé una etapa de investigación en vía administrativa y una etapa de declaración del abandono en vía judicial.

El tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. Se trabajó con una muestra conformada por 205 profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los profesionales. El cuestionario de gestión de riesgo: contó con un total de 25 ítems, y para los recursos humanos contó con un total de 32 ítems. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach que salió alta: 0.898 para la variable gestión de riesgo y para la variable Recursos humanos salió 0,950.

La presente investigación tiene como finalidad mejorar la gestión de riesgo y los Recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; de manera que se elabore estrategias en la constitución de carteras y, en suma, tomar decisiones que respondan a una lógica. Las técnicas e instrumentos de análisis del riesgo son herramientas indispensables para una gestión eficaz.

Por su parte, el numeral 14 de las Directrices de Naciones Unidas sobre las Modalidades Alternativas de Cuidado de los Niños indica que la falta de recursos económicos y materiales, o las condiciones imputables directa y exclusivamente a esa pobreza, no deben constituir la única justificación para separar a una niña, niño o adolescente del cuidado de sus padres o madres.

De otro lado, es importante resaltar que el abandono puede darse en niñas, niños y adolescente con o sin vínculo familiar ya que la condición determinante se relaciona con la carencia de cuidados parentales o inadecuados cuidados de los padres o responsable.

La presente investigación, logró determinar la relación entre la gestión de riesgo y los Recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

En tal sentido, el informe final de investigación está dividido en siete capítulos: El capítulo I: está referido a la introducción, a los antecedentes, a la fundamentación científica, técnica y humanística; además comprende la justificación, los problemas, las hipótesis y los objetivos de la investigación. El

capítulo II: está integrado por el marco metodológico, donde se desarrolla las variables, la operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño. De igual manera la población, muestra y muestreo. Asimismo las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y por último los aspectos éticos. El capítulo III: corresponde a los resultados de nuestra investigación, donde se ha procesado con la estadística descriptiva. El capítulo IV: contiene la discusión del trabajo de estudio, donde se ha contrastado los resultados de nuestra investigación con los resultados de las investigaciones señaladas o consideradas en los antecedentes. El capítulo V: contiene las conclusiones del trabajo de estudio, donde se ha realizado el trabajo de campo; el cual fue procesado con un programa estadístico y de las cuales de acuerdo a cada prueba de hipótesis se han obtenido las conclusiones. El capítulo VI y VII: contiene las recomendaciones y las referencias bibliográficas del trabajo de estudio, según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad. Finalmente se presenta los anexos recogidos y trabajados en la investigación el cual están organizados en los anexos correspondientes.

1.1. Antecedentes:

Antecedentes nacionales:

Marcillo (2014) realizó una tesis titulada: “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi”. Universidad Privada Antenor Orrego, para obtener el grado de Doctor en administración, teniendo como objetivo mostrar un producto de una teorización respecto a la Gestión por Competencia del Talento Humano en organizaciones públicas ecuatorianas, aplicó el enfoque vivencial y el proceso metodológico apoyado en el paradigma cualitativo la muestra en estudio fueron los funcionarios de la municipalidad, y para recoger la información se aplicó las técnicas de documentación, entrevistas, observación. Los resultados comprenden un conjunto de constructos teóricos que emergieron directamente de los datos aportados por los sujetos sobre las acciones y sucesos que constituyen la componenda de su realidad cotidiana. La conclusión de esta tesis doctoral, resume, que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas ecuatorianas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se

maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan mismo que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones.

Peláez y Aragón (2014) realizaron una tesis titulada: Plan de gestión de riesgos para los servicios de consultoría para proyectos de defensas ribereñas en la región de Cusco. Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado de Maestría en Gerencia de la Construcción, teniendo como objetivo desarrollar una propuesta de gestión de riesgos en los servicios de consultoría de proyectos que incorpore técnicas y herramientas adecuadas que maximicen el valor de la inversión del cliente en proyectos de defensas ribereñas, aplicaron el enfoque cuantitativo, su tipo de investigación fue expo facto, su diseño fue no experimental, su muestra en estudio fueron 40 documentos de 31 proyectos, de los cuales se analizaron un total de 1441 observaciones (no conformidades), para la recolección de datos se aplicó evaluaciones cualitativas (tiempo, costo y calidad) y cuantitativas se utilizó el software denominado RiskyProject. Se utilizaron varias herramientas y técnicas teniendo como base la revisión documentaria y la tormenta de ideas, luego se efectuó el análisis de afinidad y lista de control (registro de riesgos), efectuado el diagnóstico a los proyectos de defensas ribereñas formulados en la región Cusco se puede concluir que las observaciones están principalmente orientadas a los costos y presupuestos con 445 observaciones (31%), seguido de los estudios básicos con 270 observaciones (19%), identificación y resumen con 194 observaciones (13%) y planos con 172 observaciones (12%).

Ipanaque (2014) realizó una tesis titulada: La gestión de riesgo crediticio y su influencia en el nivel de morosidad de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo agencia sede institucional periodo 2013. Universidad Nacional de Trujillo, Perú, para obtener el grado de magister en administración de la educación, teniendo como objetivo determinar cómo influye la gestión de riesgo crediticio en el nivel de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo S. A- Agencia Sede Institucional Periodo 2013. Perú, en el presente estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, su método descriptivo, su tipo de investigación fue expo facto y su diseño fue no experimental, la muestra estuvo conformada por 25

funcionarios Para la recolección de datos se aplicó una encuesta. Se concluye que la gestión de riesgo crediticio influyo disminuyendo los niveles de morosidad en la agencia sede institucional de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo S.A en el periodo 2013.

Neuhaus (2013) realizó una tesis titulada: "Identificación de Factores que Limitan una Implementación Efectiva De La Gestión Del Riesgo De Desastres A Nivel Local, En Distritos Seleccionados De La Región De Piura". Pontificia universidad católica del Perú, para obtener el grado de magister en gerencia Social, teniendo como objetivo brindar insumos en el marco de la nueva ley, así como proponer ideas para medidas orientadas a fortalecer la gestión del riesgo de desastres a nivel local, aplicó el enfoque cuantitativo, estudio aplicado, de diseño experimental, transversal, la muestra en estudio fueron los funcionarios de la municipalidad, y para recoger la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento la entrevista. Según los resultados que arroja este estudio existe una pobre implementación de la gestión del riesgo de desastres en los distritos. Una de las principales causas es que no todos los componentes del enfoque se encuentran igualmente institucionalizados. Para la gestión reactiva (preparación y atención ante situaciones de desastres) se cuenta con una unidad encargada, con reglas de operación, con un presupuesto -aunque no sea muy alto-, lo cual no sucede con los componentes de la gestión del riesgo prospectiva (prevención) y correctiva. Sin embargo, el componente reactivo tampoco está lo suficientemente institucionalizado como para ser eficaz.

Velezmoro (2010) realizó una tesis titulada: Modelo de gestión de riesgo operacional en una institución financiera peruana dentro de un enfoque integrado de gestión de riesgos. Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado de magister en administración de la educación, teniendo como objetivo dar a conocer un modelo de gestión de riesgo operacional bajo el enfoque de gestión integral de riesgos COSO ERM, para prevenir y reducir niveles de pérdida que ocurran por este riesgo, aplico el enfoque cualitativo, su tipo de investigación fue expo facto y su diseño fue no experimental, la población en estudio fue todo el Equipo Consultor con el patrocinio de la Gerencia de Riesgos de la IF, para la recolección de datos se tomó como instrumentos el cronograma de actividades que incluyó el plan del proyecto, relevamiento de

información, análisis de brechas de cumplimiento, talleres de capacitación, asignación de tareas, monitoreo de su cumplimiento, y presentación de los entregables que incluyeron el plan de implementación y la actualización de la metodología de gestión de riesgo operacional. Y se llegó a las siguientes conclusiones; La gestión de riesgo operacional bajo COSO ERM agrega valor a la organización en la medida en que contribuye al cumplimiento de los objetivos, provee conocimiento de la ocurrencia de posibles eventos y su mitigación, mejora la eficiencia, asegura que los productos y servicios se brinden dentro del apetito de riesgo aceptado con mayor posibilidad de éxito, y refuerza la reputación de la IF con los stakeholders.

A nivel internacional:

Mora (2014) realizó una investigación titulada: Mejora del proceso de evaluación de riesgo crediticio para banco estado microempresas, Universidad de Chile, Santiago- Chile, para optar el grado de Magister en ingeniería de negocios con tecnologías de información, teniendo como objetivo proponer un diseño de un nuevo proceso de evaluación de riesgo para los clientes, que permita a BEME aumentar la productividad y eficiencia en la gestión, el tipo de investigación fue un enfoque cualitativo, estudio descriptivo, de diseño no experimental, trabajo documentos de crediticio. Entre sus conclusiones considero que el proceso descrito permite visualizar los cambios en comparación al proceso actual de evaluación de riesgo; con la mejora del proceso se logró un impacto en los tiempos de respuesta a los clientes, aumentando el flujo de atención y mejorando el nivel de satisfacción de los mismos y manteniendo los indicadores de riesgo propuesto por la Gerencia de Riesgo BEME. Con lo anterior podemos concluir que la selección de clientes es la correcta, que los filtros establecidos son los adecuados, ahora depende de decisiones comerciales si se flexibiliza estos mismos para poder abarcar una mayor cantidad de clientes.

Prieto (2013) en su tesis titulada: Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, Universidad de Medellín, su objetivo general fue: definir un modelo de Gestión Humana que contribuya con la retención de los empleados en las organizaciones, su estudio fue básico, diseño no experimental, descriptivo, transversal, trabajo con una muestra empírica no

aleatoria de 35 trabajadores. Concluyo lo siguiente: Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento. El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

Morales (2012) realizó una tesis titulada “Gestión de recursos humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Totonicapán”, su objetivo es identificar si los establecimientos privados a nivel primario de la cabecera departamental de Totonicapán aplican una adecuada gestión de recursos humanos, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, su muestra de estudio 60 docentes, para la recolección de datos aplico la técnica la encuesta, y como instrumento una boleta de opinión que contuvo preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple, en los resultados el 50 % indica que cuenta con un departamento de recursos humanos, también se logró, establecer las tareas de las personas responsable del departamento de gestión de recursos humanos para poder laborar con eficiencia; y se concluye que en la mayoría de los establecimientos, se realiza, la gestión de recursos humanos, pero no de manera profesional sino práctica, sin tener el debido discernimiento, da como resultado, que apliquen conocimientos no adecuados a la institución, con esta información se brinda respuesta, al objetivo específico, de identificar qué tipo de gestión de recursos humanos realizan los establecimientos a nivel primario de la cabecera de Totonicapán.

Martín (2011), realizó una tesis titulada: Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas, tesis para optar el grado de Doctor, Universidad de Valladolid, España. La investigación utilizó el enfoque cuantitativo, donde su objetivo fue: analizar la forma en que determinadas prácticas de recursos humanos (transaccionales y relacionales) contribuyen a la retención del capital humano y cómo esto conduce a mejorar la capacidad de innovación y los resultados de la organización, el Diseño fue no experimental, la

muestra fueron las empresas que cuentan con 1000 empleados, aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Se concluyó que la influencia positiva de este tipo de retribución sobre la retención del capital intelectual y sobre el capital afectivo de los empleados estratégicos y sugieren una relación significativa, aunque negativa, con el capital social. Todo ello nos permite plantear las siguientes reflexiones. En primer lugar, que la retribución sigue siendo un factor muy útil para la retención del capital intelectual de los empleados estratégicos, principalmente si se plantea en términos de equidad externa (salarios competitivos) y equidad interna (diseño equitativo de salarios según puesto de trabajo), que son aspectos cuyos ítems tienen el mayor peso en el constructo de retribución analizado en este trabajo.

Celma (2011) realizó una investigación titulada: El impacto sobre los trabajos de una Gestión de Recursos Humanos Socialmente Responsable. Un Análisis, Para optar el grado de: Doctor, Universidad Giroma, España; su objetivo fue: La presente tesis doctoral tiene como objetivo general analizar el papel que juega la investigación de criterios socialmente responsables en la gestión de RRHH de una organización, especialmente en cuanto a su impacto sobre los empleados. Su enfoque fue Cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, considerada de nivel, su muestra de estudio fueron 1647 pobladores de Catalunya, la técnica que se aplicó fue el análisis de datos y los instrumentos de análisis de datos fueron planillas de los pobladores de Catalunya. Para la recolección de datos aplicó la técnica la observación, la encuesta y la entrevista. Los resultados: Si atendemos a los resultados de las variables de RSE en la investigación de RRHH, objeto central de estudio de esta investigación, se pueden observar las contribuciones de una gestión laboral socialmente responsable sobre la confianza en los superiores, el nivel de estrés laboral y la intención de dejar el trabajo por parte de los empleados, lo que ha de permitir determinar hasta qué punto se cumplen las hipótesis planteadas. En conclusión: estos resultados pueden resultar de interés para orientar la gestión laboral de las empresas incorporando criterios de RSE y haciendo especial hincapié en aquellos aspectos que más inciden sobre la satisfacción laboral de los empleados.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Definición conceptual de la variable 1: Gestión de riesgo.

El autor Pressman, sostiene que:

La administración o gestión de riesgos es el proceso de decidir cómo abordar y llevar a cabo las actividades de gestión de riesgos de un proyecto, permite determinar los riesgos, intervenir para modificarlos, disminuirlos, eliminarlos o lograr la preparación pertinente para responder ante los daños que, sin duda, causará un determinado desastre. (2002, p.7).

Según el autor hablar de gestión de riesgo significa desarrollar una serie de actividades que permitan conocer y determinar la dimensión de los elementos relacionados con los riesgos ya que muchas entidades están propensas a tener dificultades al cumplir con sus actividades o proyectos y se debe tener en cuenta la prevención para poder hacerles frente, o en el mejor de los casos, anularlos para no tener complicaciones.

Ruiz, Jiménez y Torres, sostienen que la gestión de riesgos es:

Es una cuestión compleja y escapa de un tratamiento axiomático, esta obra presenta de forma clara y precisa las herramientas existentes para definir posiciones y actitudes ante el riesgo, elaborar estrategias en la constitución de carteras y, en suma, tomar decisiones que respondan a una lógica. Las técnicas e instrumentos de análisis del riesgo son herramientas indispensables para una gestión eficaz. (2000, p.127).

Según los autores la gestión de riesgo es una estrategia a medio y largo plazo que requiere el consenso de la sociedad, y se debe de contar con el apoyo de los técnicos y si no cuentan con presupuesto para cumplir con las metas se debe gestionar para obtener presupuesto y lograr la disminución de los desastres naturales y humanos, y por consiguiente, la mejora de la calidad de vida y del desarrollo socioeconómico.

El autor sostiene que “La gestión del riesgo se define como el proceso de identificar, analizar y cuantificar las probabilidades de pérdidas y efectos

secundarios que se desprenden de los desastres, así como de las acciones preventivas, correctivas y reductivas correspondientes que deben emprenderse” (Fernández, 2010, p.45).

Para el autor la Gestión de Riesgo son estrategias para disminuir los riesgos y evitar pérdidas que afecten a la entidad, estas estrategias deben promover acciones de conservación, desarrollo mitigación y prevención frente a desastres naturales y antrópicos y lograr que la entidad sea vulnerable ante posibles riesgos.

La autora Buchtik, sostiene que la gestión de riesgos es:

Un programa de gestión de riesgo requiere de la participación, de técnicos cualificados para la caracterización de la amenaza, de la población civil que se deberá organizar y coordinar con los gobiernos locales y otras instituciones a través de la creación de los llamados “espacios de concertación”, en los que se fundamenta la participación y el dialogo. (2015, p.118).

Muchos autores han establecido parámetros, métodos y fases de trabajo para tratar la gestión de riesgo con el objetivo de definir un modelo válido que permita a una comunidad prepararse y convivir con el riesgo, pero la autora considera que se debe de contar con técnicos calificados para predecir y evitar riesgos, y da gran importancia al consenso y la comunicación, lo cual son factores muy importantes.

El autor Preve, sostiene que:

La gestión de riesgo, hasta el momento es patrimonio casi exclusivo de instituciones financieras y fondos de inversión, y se extiende en las empresas, y permite determinar los riesgos, intervenir para modificarlos, disminuirlos, eliminarlos o lograr la preparación pertinente para responder ante los daños que, sin duda, causará un determinado desastre. (2009, p.151)

Para el autor la gestión de riesgo es un enfoque estructurado para manejar la financiación y fondos de inversión de las entidades con la finalidad de identificar

posibles riesgos que generen una amenaza, y que a través de una secuencia de actividades humanas que incluyen evaluación de riesgo, estrategias de desarrollo para manejarlo y mitigar el riesgo utilizando recursos, podrá evitarse o disminuir.

Definiciones de las Dimensiones de la Variable 1: Gestión de riesgo.

Se propone las siguientes dimensiones para la gestión de riesgo:

Identificación de riesgos

Análisis de riesgos

Planificación de riesgos

Supervisión de riesgos (Presman, 2002, p.7)

1: Identificación Dimensión de riesgos.

El autor Presman, manifiesta que:

Es un proceso iterativo, y generalmente integrado a la estrategia y planificación. En este proceso es conveniente "partir de cero", esto es, no basarse en el esquema de riesgos identificados en estudios anteriores, y su desarrollo debe comprender la realización de un "mapeo" del riesgo, que incluya la especificación de los dominios o puntos claves del organismo, la identificación de los objetivos generales y particulares, y las amenazas y riesgos que se pueden tener que afrontar. (2002, p.8)

Para el autor la identificación de riesgos es un factor determinante en la mejora de la productividad y reducción de costos, y que se debe de realizar actividades que tengan como meta lograr la prevención de riesgos para evitar incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, que afecten a los empleados, trabajadores y sobre todo disminuya la productividad de toda empresa.

El autor citado sostiene que:

La identificación de riesgos en las instalaciones de toda organización se va a realizar de acuerdo a las características particulares de cada centro de trabajo, es decir, no es lo mismo hacer una identificación de riesgos laborales dentro de una fábrica de helados que, realizar este mismo procedimiento en una refinería de petróleo. (Mejía, 2006, p.39)

Por lo antes expuesto, podemos decir que no solo basta con identificar los riesgos asociados a los daños a las personas, sino también a los que puedan afectar a la empresa y sobre todo la productividad, porque cada empresa tiene diferentes estructuras y materia prima que producen; por lo tanto, se deben identificar los principales riesgos de la empresa porque no se debe generalizar cuando los riesgos no sin antes analizar a cada empresa y al ambiente laboral.

El autor afirma que “La identificación de riesgos está asociados a las pérdidas materiales y de tiempo productivo ocasionadas por cualquier evento imprevisto, incluso los daños al ambiente que se puedan ocasionar” (Mejía, 2006, p.61).

Para el autor la identificación de riesgos es primordial, que permite actuar con mesura y se debe aplicar estrategias adecuadas para poder manejar algún imprevisto que afecte de manera negativa a la empresa, porque si no se maneja adecuadamente estos imprevistos no se lograra la ejecución de las tareas y la producción de forma diaria de la empresa.

Dimensión 2: Análisis de riesgos.

El autor Presman, sostiene que:

El análisis de riesgo también conocido como evaluación de riesgo, es el estudio de las causas de las posibles amenazas, y los daños y consecuencias que éstas puedan producir, este tipo de análisis es ampliamente utilizado como herramienta de gestión en estudios financieros y de seguridad para identificar riesgos (métodos cualitativos) y otras para evaluar riesgos (generalmente de naturaleza cuantitativa). (2002, p.9)

Según es el autor el análisis de riesgo es la evaluación de las posibles causas y amenazas que pueden originar algún efecto negativo en una empresa, toda empresa esta propensa a sufrir probables riesgos porque estos traen efectos que causan daños y muchas veces son irreversibles y deterioran la imagen y la productividad de la empresa, por tal razón deben de tomar medidas que sean efectivas para que no se puedan.

El autor Garza, considera que:

El análisis de riesgos es simplemente una cuidadosa examinación de que si una tarea a realizar en el trabajo podría causar daño ó lesión a los trabajadores, entonces poder analizar si se han tomado todas las precauciones ó si es necesario realizar más para prevenir accidentes.(2015, p.83)

El autor sostiene que el análisis de riesgos es actuar con cautela y prevención en el entorno laboral para que los trabajadores no sufran lesiones por tal razón recomienda que se deben tomar medidas de prevención y la empresa no tenga que asumir los gastos por accidentes, por tal razón es importante que todos los integrantes de una empresa realicen capacitaciones lograr el análisis con criterios de riesgo establecidos por la empresa.

El autor afirma que “El análisis de riesgo es el uso sistemático de la información disponible para determinar la frecuencia con la que determinados eventos se pueden producir y la magnitud de sus consecuencias” (Alonso y Berggrun, 2015, p.28). Para los autores el análisis de riesgos es aplicar los conocimientos y estrategias de prevención como también compartir toda la información adquirida a los integrantes de una determinada empresa a la vez también es conocida como herramienta de gestión en estudios financieros y de seguridad para identificar riesgos y otras para evaluar riesgos (generalmente de naturaleza cuantitativa).

Dimensión 3: Planificación de riesgos.

El autor Presman, manifiesta que:

La planificación de riesgos es un proceso bastante estructurado que tiene como objetivo identificar los riesgos y la forma de actuar frente a estos, y definir como estos serán controlados durante la ejecución del proyecto. Esta información generada se plasma en dos documentos llamados el registro de riesgos y el plan de control de riesgos. (2002, p. 10).

Para el autor la planificación de riesgos es un proceso que se basa en experiencias nada favorables y luego son analizadas y se planifican estrategias y

diversas actividades con la intención de reducir daños a nivel laboral para que no perjudiquen la estabilidad laboral de los trabajadores, este proceso se lleva a cabo después de haberse desarrollado la planificación del alcance, costes, recursos, y cronograma.

El autor afirma que “La planificación es importante para garantizar que el nivel, el tipo y la visibilidad de la Gestión de Riesgos estén de acuerdo con la importancia del Proyecto para la organización” (Cabaleiro, 2010, p.27). El autor considera que consiste en decidir cómo abordar y llevar a cabo todas las actividades de Gestión de los Riesgos de un Proyecto.

Los autores Minguez, Cermeño, Castro, Roldan y Albiñana, sostienen que:

La planificación de la prevención deberá estar integrada en todas las actividades de la empresa y deberá implicar a todos los niveles jerárquicos. Dicha planificación se programará para un período de tiempo determinado y se le dará prioridad en su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos detectados y del número de trabajadores que se vean afectados. (2011, p.28).

Los autores consideran que la planificación de la prevención es responsabilidad de los jefes, ellos son los responsables en programar actividades y capacitaciones para todos los integrantes de una empresa, temas pero los temas a capacitar deben ser seleccionados según las debilidades y carencias que se haya detectados, los más frecuentes son medidas de prevención, y protección al trabajador, entre otros priorizándolas en función de la gravedad de los riesgos existentes.

Dimensión 4: Supervisión de riesgos.

Para el citado autor la Supervisión de riesgos es:

Fortalecer los sistemas de gestión de riesgos de las aseguradoras, efectuar una fiscalización preventiva, contar con una regulación más flexible con un énfasis en principios, tener un sistema de supervisión acorde a las recomendaciones internacionales y focalizar adecuadamente los recursos de supervisión. (Presman, 2002, p. 10).

Para el autor la supervisión de riesgo se ejecuta para verificar si se aplicaron estrategias y medidas correctivas y estas dieron resultados favorables en bien de los trabajadores y la empresa, y si en caso no se lograron mejoras de las amenazas y problemas se debe evaluar que las actividades o trabajos sean posteriormente mejor ejecutados hasta lograr que se superen los problemas y debilidades.

Los citados autores Robbins y DeCenzo, consideran que:

La supervisión de riesgos es una actividad muy presente a instancias de las empresas, especialmente en aquellas que ofrecen productos y servicios para el consumo y es preciso cumplir con las exigencias de calidad, y por otro lado, para que sea un hecho la óptima utilización de los recursos disponibles. (2014, p.36)

Para los autores la supervisión de riesgos es muy importante porque permite vigilar con precisión el desempeño de trabajo y de gestión que ejecutan los integrantes de una determinada empresa, este monitoreo es muy frecuente y favorable porque mediante ellas se podrá obtener resultados veraces y se debe elaborar sugerencias o recomendaciones para poder mejorar las falencias y errores que se comenten en toda empresa.

El autor Ávila, menciona que:

La supervisión de riesgos es dar el visto bueno después de la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa, porque estos informes posibilitan el uso de la información recabada en la toma de decisiones para mejorar el rendimiento del proyecto. (2012, p.11).

Para el autor la supervisión de riesgo es vital en toda empresa sugiere que debe haber un control minucioso para detectar falencias y según los problemas y carencias que existen se planifiquen actividades para mejorar dichas debilidades, estas actividades deben ser plasmadas en un proyecto que tenga objetivos planificar e implementar estrategias para la mejora de la empresa.

Definición conceptual de la Variable 2: Recursos humanos

Definición de la variable 2: Recursos humanos

“La planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboren en ellas, alcanzando objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo” (Chiavenato, 2009, p.93). El autor considera los recursos humanos son procesos que deben cumplirse para poder lograr una buena organización en el entorno laboral.

Cuesta, considera que los Recursos Humanos son: “Acciones directivas y decisiones que implican la relación entre los empleados y la organización laboral no se conceptualiza como gasto o costo sino como activo, y más aún, como inversión de su capital humano realizado por la persona” (2005, p.37). Según el autor los Recursos Humanos pasa ahora a ser considerado como el factor fundamental de la actividad empresarial.

Según Souto, los recursos humanos:

Permiten desarrollar actividades que estimulan la generación de competencias para que las empresas alcancen exitosamente sus metas y en la actualidad constituye la ventaja competitiva empresarial básica, desplazando de un primer plano tanto a los recursos naturales, energéticos, tecnológicos como a los financieros y su objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar a la competencia; y otros de sus objetivos son: atraer a los candidatos capacitados al puesto de trabajo, retener y motivar a los empleados, aumentar la productividad, mantener un clima laboral favorable, mejorar la calidad de vida en el trabajo y hacer cumplir la normativa y legislación laboral vigente. (2013, p.93)

Podemos entender que los recursos humanos comprende una serie de secuencias que se deben aplicar en el ambiente laboral donde los trabajadores

sean capacitados para lograr una mejor productividad y por ende una mejor calidad de vida a nivel laboral.

Morales, considera a los recursos humanos como: “la Función administrativa que se ocupa del reclutamiento, colocación, adiestramiento y desarrollo de los integrantes de una organización” (2002, p.27). Es un conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo.

Reyes, sostiene que: “Las áreas ambientales laborales deben ser motivantes, porque son la clave para el éxito, en todo entorno laboral se debe trabajar siempre con alegría y disposición, y esta acción permitirá que siempre se alcancen todos los objetivos empresariales” (2000, p.67). Consiste en brindar un buen trato a los trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución.

Dimensiones de la variable 2: Recursos humanos

Primera dimensión: Atracción de recursos humanos:

Para el autor Chiavenato la atracción de recursos humanos, es:

La búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo. Genera una serie de sistemas de información para conocer detalles sobre el conocimiento y la capacidad de cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional. (2009, p.49).

El autor menciona que es el proceso de hallar personas altamente capacitados para ocupar un puesto y sean confiables.

“Es el proceso encargado de atraer a un conjunto de personas, con determinadas características, e inducirlos a que se sometan a determinadas pruebas, a efecto de escoger uno o varios de entre los mejores, para que desempeñen funciones o cargos previamente determinados” (Ibáñez, 2011, p.85). Para el autor se debe considerar a los mejores candidatos, que demuestren el perfil requerido estén interesados en trabajar.

“Una organización primero identifica a su candidato, su objeto de deseo, y luego debe conquistarlo, atraerlo. En un proceso de selección los dos eligen, no solo la

empresa también el postulante. A su vez, para que la empresa pueda elegir debió identificar y luego atraer a varios candidatos y no solo a uno” (Alles, 2004, p.159). Para el autor toda empresa debe contratar a personas que además de cumplir con el perfil requerido también estén interesados en trabajar en ella.

“El punto de inicio para atraer recursos humanos calificados es la planeación. A su vez, la planeación de recursos humanos incluye el análisis de puestos y el pronóstico de la demanda y la oferta de mano de obra” (Griffin, 2011, p.441). Considero que se debe determinar la cantidad de personas que se necesita para cubrir los puestos tiene que seleccionar, considerando la mejor alternativa para mejorar el rendimiento de los puestos, que sean capaces de llevar a cabo con eficiencia y eficacia la tareas con las cuales apoyarán a la empresa a llegar a sus metas.

Segunda dimensión: Desarrollo de los Recursos Humanos

Para el autor Chiavenato, el desarrollo de los recursos humanos tiene “una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento” (2009, p.39). El autor considera que el desarrollo de recursos humanos no sólo se basa en capacitar al personal para el puesto que desempeña actualmente, sino también en su desarrollo laboral.

Mondy, y Noe, sostienen que:

El desarrollo de recursos humanos (DRH) es una función importante de la ARH que consiste no sólo en capacitación, sino también en la planeación de carreras individuales y actividades de desarrollo, Desarrollo Organizacional y evaluación de desempeño, una actividad que destaca las necesidades de capacitación y desarrollo (CyD). La capacitación está diseñada para proporcionar a las personas el conocimiento y las habilidades necesarias para sus empleos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del empleo actual, pues tiene un enfoque de mayor alcance. (2005, p.5).

El autor refiere que el Desarrollo de los Recursos Humanos incrementan las capacidades de los empleados para asegurar crecimiento y avance de la empresa, mejorando las capacidades intelectuales y emocionales.

Para el autor Oltra, sostiene que el desarrollo del factor humano es:

El conjunto de políticas y actividades que, en el seno de la organización, se llevan a cabo para identificar y mejorar las competencias de los colaboradores, así como su grado de satisfacción y compromiso con la organización. Todo ello con el objeto de mejorar tanto la diligencia y potencial profesional de los colaboradores, como su nivel de motivación e implicación con la empresa, posibilitando así el refuerzo mutuo del logro de los objetivos organizativos y personales. (2005, p.16)

El autor manifiesta que el desarrollo de los Recursos Humanos brindados dentro de la organización, permite que los colaboradores se sientan satisfechos y comprometidos con la organización, mejorando su nivel de motivación para el logro de objetivos.

Tercera dimensión: Retención de los Recursos Humanos:

Chiavenato, manifiesta que:

La retención y motivación de los recursos humanos se vuelve cada vez más complicado pues no sólo depende del departamento de recursos humanos, sino también de los coordinadores de cada área o unidad. Las medidas que pueden adoptarse para retener a los empleados pueden ser muy variadas, pero para poder efectuar un correcto diseño de ellas lo primero que hay que hacer es analizar y entender las razones que conducen a la rotación. (2009, p.309).

Para el autor la retención y motivación de los recursos humanos permite que los trabajadores se esfuercen y realicen bien su trabajo para poder ser promovidos a cargos directivos o claves de la institución.

Serna y Mojica, sostienen que: “Es una práctica inherente al ejercicio del liderazgo que debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos claves de la organización” (2007, p.8). El autor menciona que los trabajadores si tiene un buen líder que los respeta y orienta y

guía, ellos se sentirán satisfechos por sus logros y también se sienten importantes.

Dolan y Raich, sostienen que:

Gestionar a personas se está convirtiendo en un reto cada vez mayor y más atractivo, retener y motivar a estos talentos ya no será sólo la responsabilidad del departamento de recursos humanos. Como en la “formación del formador”, los profesionales de recursos humanos tendrán que formar a cada uno de los directores para que puedan gestionar el talento en su respectivo equipo o unidad. (2010, p.49).

Para los autores es importante motivar a los profesionales porque ellos juegan un papel muy importante en una empresa.

Castillo, sostiene que “existen numerosas técnicas de retención (personales y no personales), muy extendidas entre las empresas, que tratan de motivar a los trabajadores para incentivar su satisfacción en las organizaciones” (2009, p.17). El autor infiere que el empleado no solo necesita, salarios altos, recompensas monetarias o premios en metálico, el dinero ya no es el único elemento de motivación, sino un respeto y buen trato.

Teoría de los recursos humanos.

El psicólogo estadounidense Maslow en su teoría propuesta considera que el hombre tenía dos grandes motivaciones a lo largo de su vida: la supervivencia y su desarrollo. Basándose en estos grandes principios, el psicólogo propuso la popular pirámide de Maslow en la que definía las necesidades del ser humano, basándose en sus dos grandes motivaciones.

En función a esto, definió las cinco necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y auto realización, convertidas hoy en leyes fundamentales de un departamento de recursos humanos.

Llama necesidades fisiológicas a las derivadas de la propia vida: respirar, comer, dormir, vestirse... son aquellas necesidades individuales básicas y que permiten la supervivencia del individuo. Las sitúa en la base de su pirámide.

Cubiertas las necesidades primarias, aparecen las conocidas como seguridad, aquellas que le permiten la supervivencia en la vida: un empleo que soporte los gastos, un hogar que soporte las inclemencias del tiempo y donde cobijar a su

familia; una salud que soporte el desarrollo de su quehacer diario a corto, largo y medio plazo.

Después llegarán las necesidades sociales soportadas por la familia, los amigos, los hijos y la pareja que le darán la sensación de pertenecer a una sociedad, a un grupo de personas determinados y unos aspectos sentimentales y emocionales que le harán alcanzar positivamente las cosas negativas y soportar la parte negativa de su día a día.

Son las necesidades de estima las que comparten el entorno global de la persona: la opinión de terceros, el nivel de autoestima alcanzado, la reputación o el reconocimiento de las personas que lo rodean. Esa independencia o esa dependencia, son los miedos o los apoyos de la persona en su entorno global. Alcanzamos el vértice de la pirámide con las necesidades de autodesarrollo que solo alcanzan el 2% de la población. Son esas personas especialmente brillantes que rodeados de amigos y familiares buscan la belleza, la bondad, la verdad, la vitalidad, la creatividad, la perfección, la fortaleza y la autosuficiencia. . (Toribio, 2015 cita a Maslow, p.68).

Maslow en los recursos Humanos.

No hay fórmulas mágicas, tampoco secretos inconfesables, pero la suerte de que un empleado este motivado en su puesto de trabajo dependerá de cómo la empresa desarrolle los grados de la pirámide.

Cubiertas las necesidades primarias o fisiológicas del ser humano con un lugar de trabajo y un empleo digno que le haga desarrollar su motivación de supervivencia, el ser humano tiene la motivación y el espíritu de desarrollarse personalmente.

Ese desarrollo de la pirámide, la segunda motivación humana, viene trabajada desde el aspecto personal y profesional. En el ámbito personal recreara una vida social estimable y avalada por sus cualidades personales que configuran una red social junto con su familia.

El reconocimiento profesional avalará su desarrollo profesional, alcanzando reconocimiento laboral y estimará situaciones que cimentando su supervivencia, avanzara en su desarrollo.

La estima es el campo de batalla del ser humano. Oscila hacia arriba y hacia abajo. Dependerá de sus aptitudes, de sus redes sociales y del tratamiento que la empresa de a su esfuerzo profesional. Alcanzado con éxito este tramo de la pirámide, conseguiremos que el empleado ascienda al siguiente tramo, el del líder. (Toribio, 2015 cita a Maslow, p.68).

1.3. Justificación:

El presente Trabajo de investigación se realizó en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con la finalidad de obtener resultados confiables, y nos permitan determinar la relación entre la gestión de riesgo y su relación con los recursos humanos.

Este trabajo de investigación brindara a los profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar, sugerencias y recomendaciones para fortalecer la gestión de riesgo y el manejo estratégico de los recursos humanos. Por tal razón la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de riesgo y su relación con los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Justificación teórica:

La información de esta investigación mostro aportes teóricos respecto a las variables en estudio, los cuales pueden ser referenciados en otras investigaciones similares.

Es necesario conocer la definición de la gestión de riesgo y de los recursos humanos, para poder determinar la debida importancia a la variable en estudio.

Justificación práctica:

El aporte de este trabajo de investigación será fundamental, porque permitirá a los profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mejorar la gestión de riesgo, porque ella permitirá lograr los objetivos en los aspectos políticos, sociales y económicos que reposan en la competencia que posea el administrador y a la vez la información que se proporcionará en este trabajo de investigación les dotará de datos reales, que podrán ser aplicados en el desarrollo de un diagnóstico eficiente y plantear en función de éste, estrategias adecuadas para promover el desarrollo de un buen servicio a los niños, niñas y adolescentes. En este sentido, el propósito del presente estudio será la construcción, validez y confiabilidad de una prueba que permita determinar la Gestión de riesgo y de los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Justificación metodológica:

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares.

La situación problemática planteada es pertinente y relevante para las instituciones hospitalarias, porque la investigación nos permitió determinar la relación entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Planteamiento del problema:

La presente tesis titulada Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se decide realizar para poder determinar la relación entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

En el ámbito nacional, la obligación de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en presunto estado de abandono se encuentra establecida expresamente en el artículo 4º de la Constitución Política del Perú, la misma que señala que el objetivo de la comunidad y del Estado es otorgar

protección a los grupos sociales especialmente vulnerables, con énfasis en las niñas, niños y madres.

La presente investigación se realizó en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, quien es la encargada de llevar a cabo el procedimiento de Investigación Tutelar que es el conjunto de actos y diligencias tramitados administrativamente que están destinados a verificar el presunto estado de abandono en que se encuentra un niño y/o adolescente conforme a las causales previstas en el Artículo 248º del Código de los Niños y Adolescentes, aplicando la medida de protección adecuada, procurando la reinserción familiar, en caso de no ser habidos los padres biológicos, pero identificados familiares, aplica la medida de protección provisional de colocación familiar siempre y cuando esté acreditado el entroncamiento familiar y como última opción se aplicará la medida de protección de atención integral en un Hogar.

Esta investigación se realizó porque se identificaron serias debilidades a nivel administrativo y de gestión, las cuales traen como consecuencia deficiencias en los servicios que brinda a sus usuarios y usuarias niños, niñas y adolescentes, en presunto estado de abandono, por lo que resulta necesario declarar en reorganización administrativa a la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

La defensoría del Pueblo (2011), considera que: En el derecho internacional de los derechos humanos, la obligación general de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes por parte de los Estados surge de diversos instrumentos internacionales, los cuales a su vez establecen el deber específico de atender a quienes se encuentran en presunta situación de abandono.

Entre dichos instrumentos, el más importante es la Convención sobre los Derechos del Niño que consagra la “Doctrina de Protección Integral”, la misma que reconoce a las niñas, niños y adolescentes como sujetos de derecho, que

deben ser protegidos no solo por el Estado, sino por su familia y la comunidad, en razón de la situación de vulnerabilidad en que se encuentran. (p. 27)

La Doctrina de Protección Integral, tiene su fundamento en los principios universales de los derechos humanos: la dignidad, la equidad y la justicia social. Se complementa con los principios particulares de igualdad y no discriminación, efectividad y prioridad absoluta, interés superior del niño, autonomía progresiva y participación solidaria. Este último principio enfatiza la necesaria participación. (p. 29)

Por lo tanto se realizó la tesis titulada para dar a conocer las debilidades y poder mejorar con las sugerencias y recomendaciones que se brindan en la investigación realizada.

1.4. Problema General.

¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?

1.5. Hipótesis.

Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

1.6. Objetivos.

Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y la atracción de los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

II. Marco metodológico

2.1. Variable:

Variable 1: Gestión de riesgo.

El autor citado afirma que:

La administración o gestión de riesgos es el proceso de decidir cómo abordar y llevar a cabo las actividades de gestión de riesgos de un proyecto, permite determinar los riesgos, intervenir para modificarlos, disminuirlos, eliminarlos o lograr la preparación pertinente para responder ante los daños que, sin duda, causará un determinado desastre. (Pressman, 2002, p.7).

Variable 2: Recursos humanos

“La planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboren en ellas, alcanzando objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”(Chiavenato, 2009, p.93).

Definición operacional de la variable Gestión de riesgo:

Operacionalmente la variable 1: Gestión de riesgo se define mediante 04 dimensiones:

Dimensión 1: Identificación de riesgos, considera dos indicadores: Conoce los riesgos y Describe las causas; Dimensión 2: Análisis de riesgos, considera dos indicadores: Considera soluciones e identifica los riesgos; Dimensión 3: Planificación de riesgos, esta dimensión considera dos indicadores: Organiza actividades y Propone diversas actividades; Dimensión 4: Supervisión de riesgos, considera los siguientes indicadores: Monitorea las actividades, y Verifica el desarrollo de actividades.

Definición operacional de la variable 2: Recursos humanos

Operacionalmente la variable recursos humanos se define mediante 03 dimensiones:

Dimensión 1: Atracción de recursos humanos, considera tres indicadores: Planeación de Recursos Humanos, Convocatoria o Reclutamiento de Recursos y

Humanos, y Selección de Recursos Humanos; Dimensión 2: Desarrollo de los Recursos Humanos, considera tres indicadores: Capacitación y Desarrollo, Evaluación de Desempeño y Retroalimentación de Desempeño; Dimensión 3: Retención de los Recursos Humanos, esta dimensión considera dos indicadores: Determinación de la compensación y Servicio fiable y Buen trato.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 01

Operacionalización de la variable 1: Gestión de Riesgo

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Identificación de riesgos	Conoce los riesgos	1 - 3	1. Nunca	Malo
	Describe las causas		2. A veces	(25 -42)
		4 - 6	3. Siempre	Regular
Análisis de riesgo	Considera soluciones	7- 9		(43–59)
	Identifica riesgos	10 - 12		Bueno (60–75)
Planificación de riesgos	Organiza Actividades	13 - 15		
	Propone diversas actividades	16 - 18		
Supervisión de riesgo	Monitorea las actividades	19 - 21		
	Verifica el desarrollo de actividades	22 - 25		

Tabla 2:

Operacionalización de la variable Recursos humanos

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles Rango
Atracción de recursos humanos	Planeación de Recursos Humanos	1 – 4	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	Malo (32-53) Regular (54-74)
	Convocatoria o Reclutamiento de Recursos Humanos	5 -8		Bueno (75-96)
	Selección de Recursos Humanos	9 - 12		
	Capacitación y Desarrollo	13- 16		
Desarrollo de los Recursos humanos	Evaluación de Desempeño	17-20		
	Retroalimentación de Desempeño	21-24		
Retención de los Recursos humanos	Determinación de la Compensación	25-28		
	Servicio Fiable Buen trato	29-32		

2.3. Metodología:

Hernández, Fernández y Baptista (2006), sostienen que:

La metodología hace referencia al camino o al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos. Con frecuencia puede definirse la metodología como el estudio o elección de un método pertinente o adecuadamente aplicable a determinado objeto. (p.83)

Metodología cuantitativa:

Según los autores Hernández, et. al. (2010), en esta metodología se utilizan instrumentos que suelen recoger datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática, y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante. (p.29)

2.4. Tipo de investigación:

El trabajo corresponde a una investigación básica.

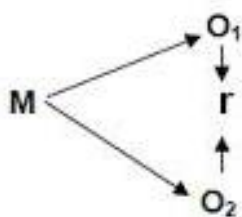
El autor afirma que: “Básica, porque estará orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados las variables percepción de la calidad de servicio y la satisfacción laboral” (Hernández, et. al. (2010).

2.5. Diseño

No experimental transversal.

Los autores citados: “Afirman que en los diseños transeccionales, el que investiga solo observa y reporta por única vez” Hernández et al, (2010, p. 33). La investigación obedece al diseño correlacional porque permitirá medir el grado de relación entre las variables Gestión de riesgo y recursos humanos durante el desarrollo de la investigación, no se realizara un tratamiento experimental y la recolección de datos se realizara en un solo momento, y obedece al siguiente esquema:

Dónde:



M Muestra,

O₁ Gestión de riesgo

2.6. O₂ Recursos humanos

2.6. r Relación entre las variables.

La población estuvo conformada por 205 profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Así mismo se consideró como criterios de inclusión, el estar ejerciendo el cargo en alguna área específica con una antigüedad laboral de un año, por considerarlo un periodo en el que le ha permitido conocer las características de la Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, donde se desarrolla la investigación.

2.6.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 134 profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que se encuentren ejerciendo carga laboral en alguna área específica con una antigüedad laboral no menor de 1 año.

Tabla 3

Número de profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar que conforman la muestra de estudio.

Unidad de Análisis	Detalle	Cantidad	Factor	Muestra
Funcionarios	Directores	3	0,7291667	2
Personal 276	Especialistas	1	0,7291667	1
Personal CAS	Profesionales	130	0,7291667	102
Total		134		105

2.6.3. Muestreo

Se determinó empleando el muestreo correspondiente al probabilístico de tipo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%.

Para su determinación se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

Se consideraron los siguientes supuestos:

Dónde :

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza.

p = proporción de éxito

q= 1-p

e = error muestral

N = población

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta, que una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada. (Hernández, et. al. 2010, p. 34)

Instrumento de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información será el cuestionario. Al respecto Hernández, et. al. (2010), indican que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p.217).

Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión de riesgo.

Nombre: Cuestionario acerca de la Gestión de riesgo

Autores: Pressman, J. (2002). Adaptado por Tamayo, Y. (2016)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente la percepción de la Gestión de riesgo

Descripción: El cuestionario está compuesto de 25 ítems. El cuestionario de Gestión de riesgo, fue estructurado bajo una escala de tipo Likert, Nunca (1), A veces (2), Siempre (3), está organizado en 4 dimensiones: Identificación de riesgo (6 ítems), Análisis de riesgo (6 ítems), Planificación de riesgo (6 ítems), y Supervisión de riesgo (7 ítems).

Baremo del cuestionario de percepción de los Gestión de riesgo

Malo: [25-42]

Regular: [43-.59]

Bueno: [60-75]

Baremo del cuestionario de percepción de los Gestión de riesgo por dimensiones

Identificación de riesgo: Malo: [6 – 10]; Regular: [11– 14]; Bueno: [15 - 18]

Análisis de riesgo: Malo: [6 – 10]; Regular: [11– 14]; Bueno: [15 - 18]

Planificación de riesgo: Malo: [6 – 10]; Regular: [11– 14]; Bueno: [15 - 18]

Supervisión de riesgo: Malo [7-13]; Regular [14-18]; Buena [19-21]

Ficha técnica del instrumento para medir los Recursos Humanos

Nombre: Cuestionario acerca de los Recursos Humanos

Autores: Ibáñez M. (2011). Los Recursos Humanos. Adaptado de por Tamayo, Y. (2016)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente la percepción de los Recursos Humanos

Descripción: El cuestionario está compuesto de 32 ítems. El cuestionario de los Recursos Humanos, fue estructurado bajo una escala de tipo Likert, Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre= 3, está organizados en 3 dimensiones: Atracción de recursos humanos (12 ítems), Desarrollo de los Recursos Humanos. (12 ítems), y Retención de los Recursos Humanos (8 ítems).

Baremo del cuestionario de percepción de los Recursos Humanos

Malo: [32-53]

Regular: [54-.74]

Bueno: [75-96]

Baremo del cuestionario de percepción de los Recursos Humanos por dimensiones

Atracción de recursos humanos: Malo [12-20]; Regular [21-28]; Bueno [29-36]

Desarrollo de los Recursos Humanos: Malo [12-20]; Regular [21-28]; Bueno [29-36]

Retención de los Recursos Humanos: Malo [8-13]; Regular [14-18]; Bueno [19-24]

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Messick (1989) afirma que “la validez, es un concepto propio de la lógica. La lógica es una ciencia que nos enseña cuáles son las condiciones de validez de los razonamientos, de las inferencias, de las proposiciones” (p.472).

Validez de contenido

Se utilizara la validez de contenido de las variables en estudio, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Postgrado de la UCV.

Tabla 4

Validación de instrumento Gestión de riesgo por juicio de expertos

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

Fuente: Manual APA

Interpretación:

De igual forma, se utilizó la validez de contenido de los 25 ítems del instrumento: Gestión de riesgo, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Postgrado de la UCV.

Tabla 5

Validación de instrumento Recursos humanos por juicio de expertos

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

Fuente: Manual APA

Interpretación:

De igual forma, se utilizó la validez de contenido de los 32 ítems del instrumento: recursos humanos, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Postgrado de la UCV.

Confiabilidad de los instrumentos:

Confiabilidad

Núñez (2010) menciona que “la confiabilidad de la prueba es el grado de coincidencia de los resultados cuando se repite la aplicación de la prueba a unas mismas personas (u otros objetos), en igualdad de condiciones” (p.54). Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2007)

Tabla 7

Análisis de confiabilidad de las variables en estudio

variables	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Gestión de riesgo	25	,898
Recursos humanos	32	,950

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Como se puede observar en la tabla 6, la variable Gestión de riesgo tiene una fuerte confiabilidad de 0,898, y la variable recursos humanos tiene una alta confiabilidad ,950. Por lo tanto podemos afirmar que los instrumentos que miden dichas variables son confiables.

Procedimientos de recolección de datos:**Técnicas de recojo de información:**

Entre las otras técnicas que se van utilizar para el manejo de información figuran: el documental, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico.

El Análisis Documental; porque nos permitirá seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar sus contenidos sin ambigüedades para recuperar la información en el contenido. También porque permitirá identificar los documentos más relevantes de acuerdo a nuestro índice temático, sumario, índice alfabético de materias o códigos sistemáticos.

El Análisis Estadístico; utilizado en dos niveles; en primer lugar para realizar los análisis descriptivos de cada uno de las variables de la tesis; en segundo lugar para hacer el análisis inferencial con el fin de encontrar significatividad en los resultados de acuerdo al valor porcentual para hacer las conclusiones.

El análisis estadístico nos ha permitido procesar los datos que surgieron del estudio de la muestra poblacional. Los datos obtenidos mediante un cuestionario de acuerdo a las variables de Gestión de riesgo y Recursos humanos; se han podido describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos en la tesis.

2.8. Métodos de análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificarán y codificarán para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesará la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinan los casos que encajan en las distintas categorías

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionarán y se compararán los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se harán utilizando el programa SPSS 21.0 para Windows XP y el EXCEL.

2.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de las variables Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de cada variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 8

Niveles de la gestión de riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Gestión de riesgos				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	2,9	2,9	2,9
Regular	33	31,4	31,4	34,3
Bueno	69	65,7	65,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

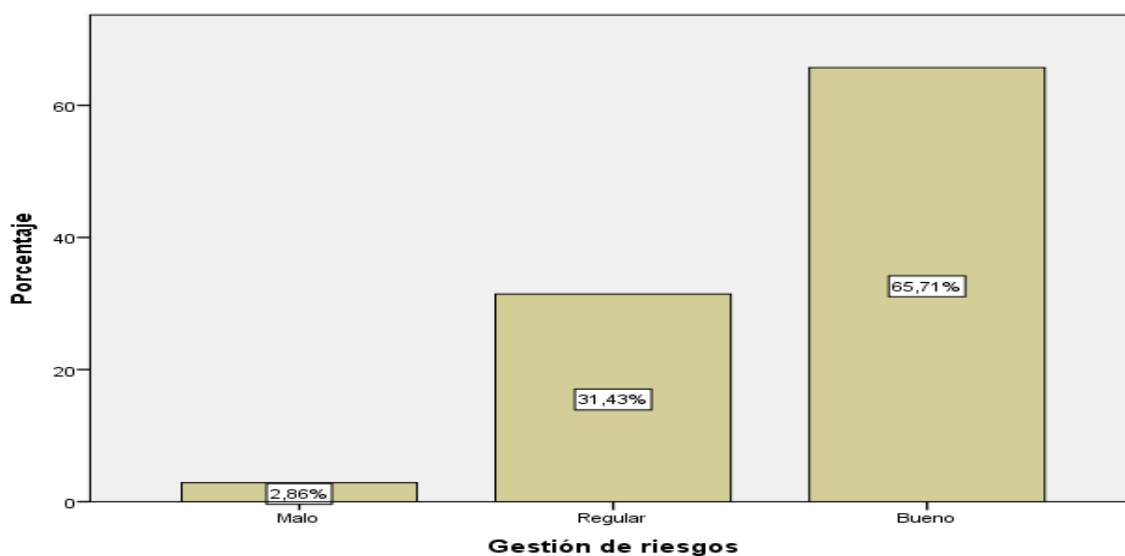


Figura 1. Niveles gestión de riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Interpretación:

De lo observado en la tabla 8 y figura 1, se puede afirmar que el 2,86% del personal encuestado opinó que la gestión de riesgos está en el nivel malo, el 31,43% afirmaron que es regular y el 65,71% precisaron que es de nivel bueno.

Tabla 9

Niveles de los Recursos humanos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Recursos humanos				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	4,8	4,8	4,8
Regular	30	28,6	28,6	33,3
Bueno	70	66,7	66,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

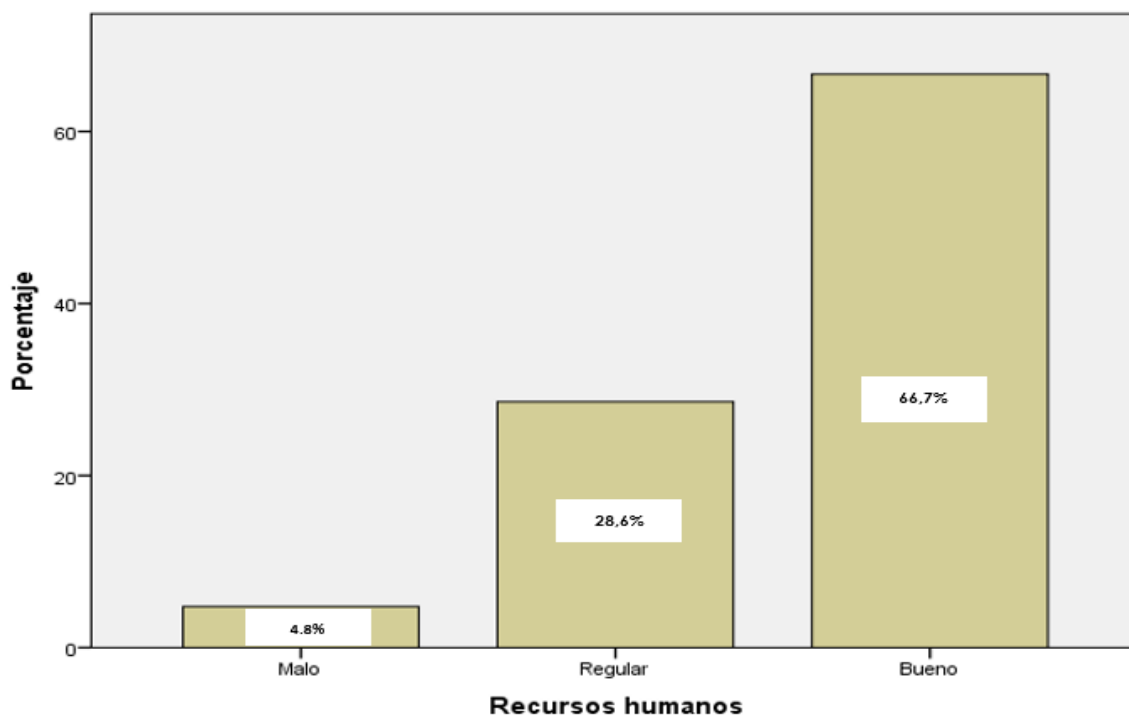


Figura 2. Niveles de los recursos humanos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Interpretación:

De lo observado en la tabla 9 y figura 2, se puede afirmar que el 4,8% del personal encuestado opinó que los recursos humanos están en el nivel malo, el 28,6% afirmaron que es regular y el 66,7% precisaron que es de nivel bueno.

3.1.1 Niveles comparativos entre la Gestión de riesgo y recursos humanos de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de las variables de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado general de la investigación

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Gestión de riesgos*Recursos humanos tabulación cruzada

		Recursos humanos				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión de riesgos	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	2,9%
	Regular	Recuento	2	25	6	33
		% del total	1,9%	23,8%	5,7%	31,4%
	Bueno	Recuento	0	5	64	69
		% del total	0,0%	4,8%	61,0%	65,7%
Total	Recuento	5	30	70	105	
	% del total	4,8%	28,6%	66,7%	100,0%	

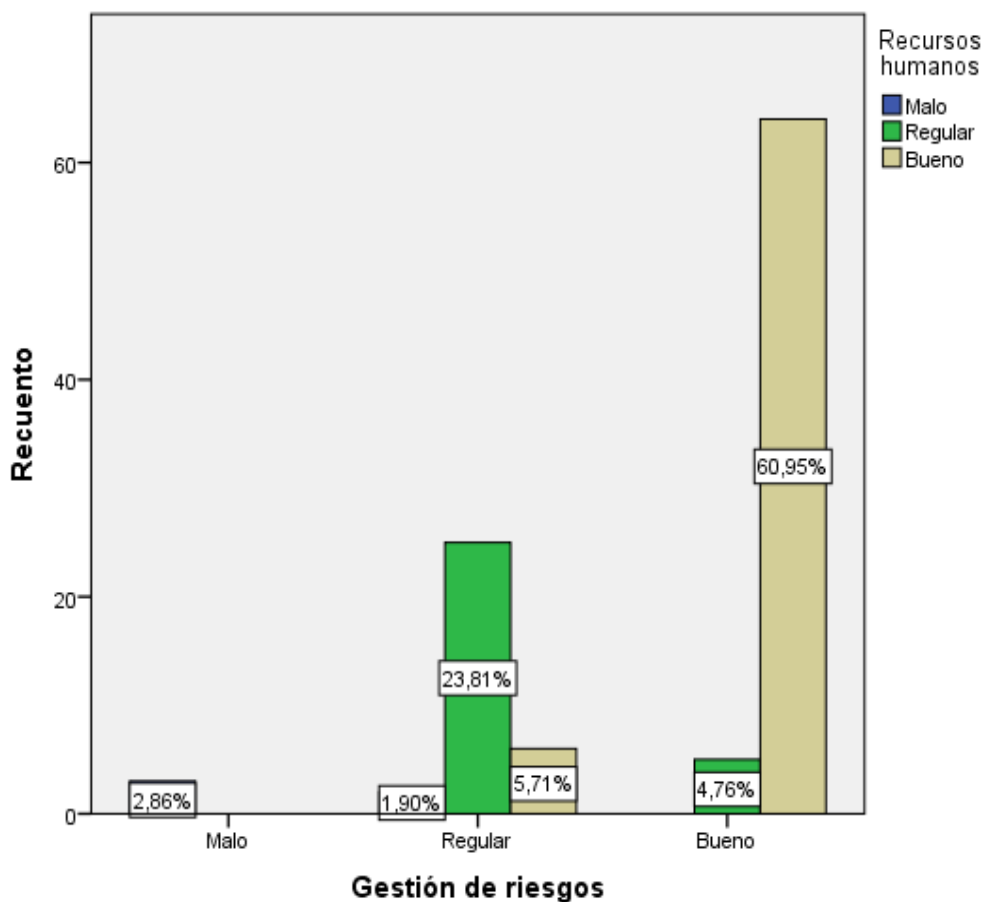


Figura 3. Niveles entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 3, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la gestión de riesgos y recursos humanos según personal de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de los cuales se tiene que el 1.9% de los encuestados perciben que el nivel la gestión de riesgos es regular por lo que el nivel de los recursos humanos es regular, mientras que el 60,95% perciben que el nivel de la gestión de riesgos es bueno por lo que el nivel de los recursos humanos es bueno y el 2,86% manifiesta que nivel la gestión de riesgos es malo.

3.1.2 Niveles comparativos entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

		Atracción de recursos				Total
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión de riesgos	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	2,9%
	Regular	Recuento	1	24	8	33
		% del total	1,0%	22,9%	7,6%	31,4%
	Bueno	Recuento	0	8	61	69
		% del total	0,0%	7,6%	58,1%	65,7%
Total	Recuento	4	32	69	105	
	% del total	3,8%	30,5%	65,7%	100,0%	

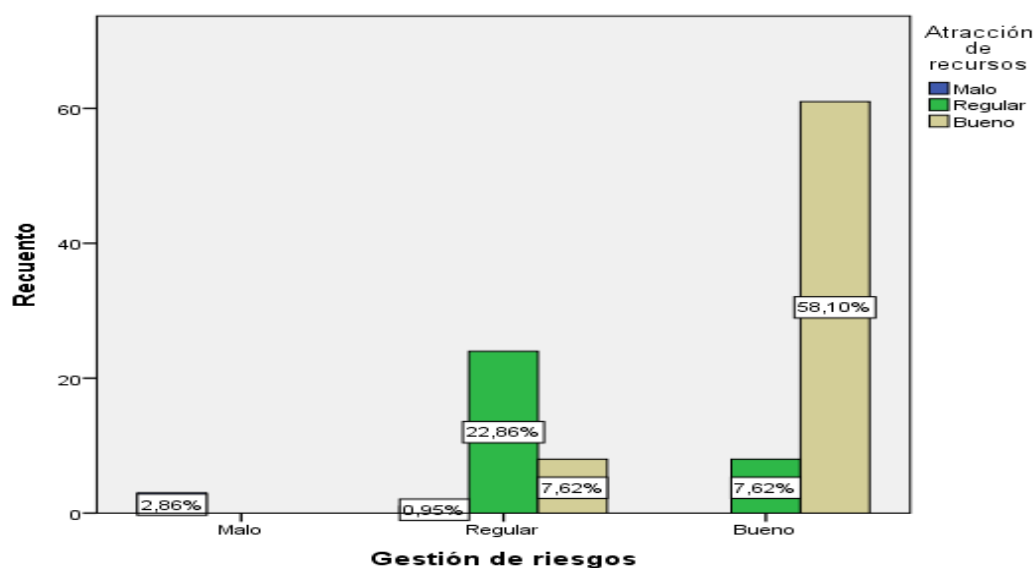


Figura 4. Niveles entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 3, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la gestión de riesgos y recursos humanos según personal de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de los cuales se tiene que el 22,86% de los encuestados perciben que el nivel la gestión de riesgos es regular por lo que el nivel de la atracción de recursos humanos es regular, mientras que el 58,10% perciben que el nivel de la gestión de riesgos es bueno por lo que el nivel de la atracción de recursos humanos es bueno y el 2,86% manifiesta que nivel la gestión de riesgos es malo.

3.1.3 Niveles comparativos entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Gestión de riesgos*Desarrollo de los recursos humanos tabulación cruzada						
		Desarrollo de los recursos humanos				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión de riesgos	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	2,9%
	Regular	Recuento	6	18	9	33
		% del total	5,7%	17,1%	8,6%	31,4%
	Bueno	Recuento	0	9	60	69
		% del total	0,0%	8,6%	57,1%	65,7%
Total	Recuento	9	27	69	105	
	% del total	8,6%	25,7%	65,7%	100,0%	

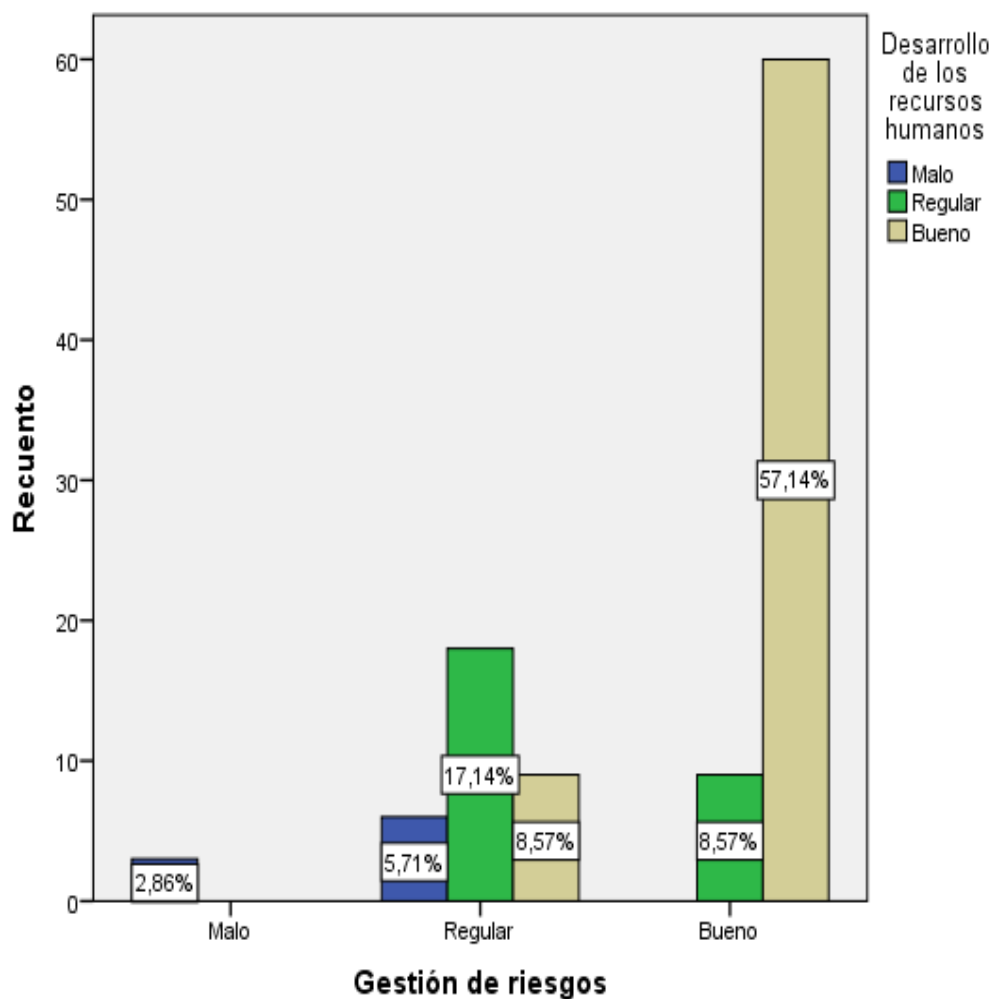


Figura 5. Niveles entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 5, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la gestión de riesgos y el desarrollo de recursos humanos según personal de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de los cuales se tiene que el 17,14% de los encuestados perciben que el nivel la gestión de riesgos es regular por lo que el nivel del desarrollo de recursos humanos es regular, mientras que el 57,14% perciben que el nivel de la gestión de riesgos es bueno por lo que el nivel del desarrollo de recursos humanos es bueno y el 2,86% manifiesta que nivel la gestión de riesgos es malo.

3.1.4 Niveles comparativos entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Gestión de riesgos*Retención de los recursos humanos tabulación cruzada

		Retención de los recursos humanos				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión de riesgos	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	2,9%
	Regular	Recuento	5	23	5	33
		% del total	4,8%	21,9%	4,8%	31,4%
	Bueno	Recuento	0	14	55	69
		% del total	0,0%	13,3%	52,4%	65,7%
Total		Recuento	8	37	60	105
		% del total	7,6%	35,2%	57,1%	100,0%

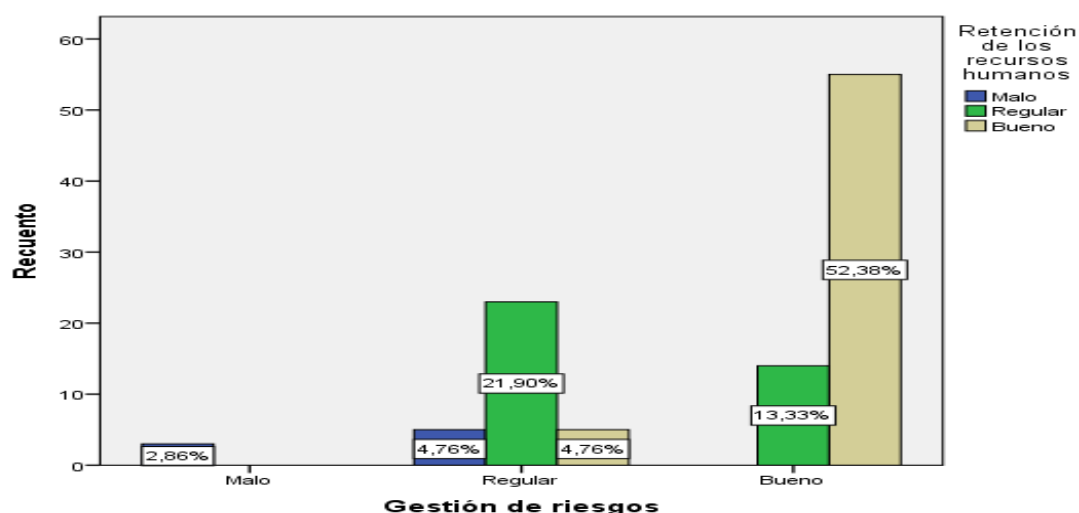


Figura 6. Niveles entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 6, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la gestión de riesgos y la retención de recursos humanos según personal de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de los cuales se tiene que el 21,90% de los encuestados perciben que el nivel la gestión de riesgos es regular por lo que el nivel de la retención de recursos humanos es regular, mientras que el 52,36% perciben que el nivel de la gestión de riesgos es bueno por lo que el nivel de la retención de los recursos humanos es bueno y el 2,86% manifiesta que nivel la gestión de riesgos es malo.

3.2 Contratación de hipótesis**Hipótesis general de la investigación**

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar H₀

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar H₀

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Correlaciones				
			Gestión de riesgos	Recursos humanos
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Recursos humanos	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 14, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,776**, significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p = 0.000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación directa y significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05, rechazar H₀

Si p – valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Correlaciones				
			Gestión de riesgos	Atracción de recursos
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Atracción de recursos	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 15, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,750**, significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p = 0.000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación directa y significativa entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos

humanos de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar H₀

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar H₀

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Correlaciones

			Gestión de riesgos	Desarrollo de los recursos humanos
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Desarrollo de los recursos humanos	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 16, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,714**, significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p = 0.000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación directa y significativa entre la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar H₀

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar H₀

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Correlaciones				
			Gestión de riesgos	Retención de los recursos humanos
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Retención de los recursos humanos	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 17, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,709**, significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p = 0.000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación directa y significativa entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados:

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Se puede afirmar que, el análisis de los datos obtenidos, se realizó con el propósito de explicar las percepciones predominantes, respecto a las variables en estudio. Y en segundo lugar, se ha determinado la relación entre a la gestión de riesgos y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación directa y significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (sig. bilateral = 0.000 < 0.01; Rho = .776**). Un resultado similar fue el de Ipanaque (2014), quien realizó una tesis titulada: La gestión de riesgo crediticio y su influencia en el nivel de morosidad de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo agencia sede institucional periodo 2013. Universidad Nacional de Trujillo, Perú, teniendo como objetivo determinar cómo influye la gestión de riesgo crediticio en el nivel de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo -Perú, en el presente estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, su método descriptivo, su tipo de investigación fue expo facto y su diseño fue no experimental, la muestra estuvo conformada por 25 funcionarios, en la recolección de datos aplicó una encuesta. Se concluye que la gestión de riesgo crediticio influyo disminuyendo los niveles de morosidad en la agencia sede institucional de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo S.A en el periodo 2013. De igual manera citamos a los autores Peláez y Aragón (2014) quienes realizaron una tesis titulada: Plan de gestión de riesgos para los servicios de consultoría para proyectos de defensas ribereñas en la región de Cusco. Pontificia Universidad Católica del Perú, su objetivo general fue desarrollar una propuesta de gestión de riesgos en los servicios de consultoría de proyectos que incorpore técnicas y herramientas adecuadas que maximicen el valor de la inversión del cliente en proyectos de defensas ribereñas y concluye que las observaciones están principalmente orientadas a los costos y presupuestos con 445 observaciones (31%), seguido de los estudios básicos con 270 observaciones

(19%), identificación y resumen con 194 observaciones (13%) y planos con 172 observaciones (12%).

Con referencia a la primera Hipótesis específica, se tiene un coeficiente de correlación 0,750 que indica una alta relación positiva entre las variables y la significación dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$, permite rechazar la hipótesis nula y se acepta que existe una positiva y débil correlación entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Estos resultados se relacionan con lo que concluye Mora (2014) quien realizó una investigación titulada: Mejora del proceso de evaluación de riesgo crediticio para banco estado microempresas, Universidad de Chile, Santiago- Chile, y presento las siguientes conclusiones considero que el proceso descrito permite visualizar los cambios en comparación al proceso actual de evaluación de riesgo; con la mejora del proceso se logró un impacto en los tiempos de respuesta a los clientes, aumentando el flujo de atención y mejorando el nivel de satisfacción de los mismos y manteniendo los indicadores de riesgo propuesto por la Gerencia de Riesgo BEME. Con lo anterior podemos concluir que la selección de clientes es la correcta, que los filtros establecidos son los adecuados, ahora depende de decisiones comerciales si se flexibiliza estos mismos para poder abarcar una mayor cantidad de clientes.

Sobre la segunda hipótesis específica, se tiene un coeficiente de correlación de 0,714 que indican una alta relación positiva entre las variables y la significación dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$, permite rechazar la hipótesis nula y se acepta que existe relación directa y significativa entre la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Al respecto; Velezmoro (2010) realizó una tesis titulada: Modelo de gestión de riesgo operacional en una institución financiera peruana dentro de un enfoque integrado de gestión de riesgos. Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado de magister en administración de la educación, teniendo como objetivo dar a conocer un modelo de gestión de riesgo operacional bajo el enfoque de gestión integral de riesgos COSO ERM, para prevenir y reducir niveles de pérdida que ocurran por este riesgo, y llego a las siguientes conclusiones; La gestión de riesgo operacional bajo COSO ERM agrega valor a la organización en la medida en que contribuye al cumplimiento de

los objetivos, provee conocimiento de la ocurrencia de posibles eventos y su mitigación, mejora la eficiencia, asegura que los productos y servicios se brinden dentro del apetito de riesgo aceptado con mayor posibilidad de éxito, y refuerza la reputación de la IF con los stakeholders.

Sobre la tercera hipótesis específica, se tiene un coeficiente de correlación 0,709 que indican una alta relación positiva y la significación dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$, permite rechazar la hipótesis nula y se acepta que existe relación directa y significativa entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. A estos resultados respalda Prieto (2013) en su tesis titulada: Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, Universidad de Medellín, su objetivo general fue: definir un modelo de Gestión Humana que contribuya con la retención de los empleados en las organizaciones, y concluyo lo siguiente: Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento. El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores. De igual manera tenemos a Martín (2011), quien realizó una tesis titulada: Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas, concluyó que la influencia positiva de este tipo de retribución sobre la retención del capital intelectual y sobre el capital afectivo de los empleados estratégicos y sugieren una relación significativa, aunque negativa, con el capital social. Todo ello nos permite plantear las siguientes reflexiones. En primer lugar, que la retribución sigue siendo un factor muy útil para la retención del capital intelectual de los empleados estratégicos, principalmente si se plantea en términos de equidad externa (salarios competitivos) y equidad interna (diseño equitativo de salarios según puesto de trabajo), que son aspectos cuyos ítems tienen el mayor peso en el constructor de retribución analizado en este trabajo.

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Como se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.01$; Rho = $.776^{**}$).

Segunda:

Existe relación significativa la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerable. Como se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.01$; Rho = $.750^{**}$).

Tercera:

Existe relación significativa entre la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Como se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.01$; Rho = $.714^{**}$).

Cuarta:

Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Como se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.01$; Rho = $.709^{**}$).

VI: Recomendaciones

Primera:

Se recomienda para mejorar la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se realicen capacitaciones y diversas actividades para fortalecer los procesos y mecanismos que orienten a la Gestión de riesgo y brindar incentivos o beneficios a los mejores trabajadores ya que esto contribuirá a retener a sus mejores empleados, mantener un buen clima laboral y buen manejo de los recursos humanos.

Segunda:

Se recomienda para mejorar la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que se formen equipos de trabajo y se elija un coordinador por cada grupo y entre ellos compartan los conocimientos y experiencias de los colaboradores, asimismo que los fortalezca, implementando diagnósticos de necesidades de capacitación para tener parámetros técnicos para la planificación de necesidades de capacitación y desarrollo del personal y diseñar mejoras en las capacidades de los colaboradores y el desempeño de la organización.

Tercera:

Se recomienda que para mejorar la gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, crear un manual de normas y procedimientos, en sus distintas áreas de funcionamiento, como el reclutamiento, la selección, la inducción del personal, perfiles y descripción de puestos, reglamentos y lineamientos que contribuyan a contar con colaboradores de calidad.

Cuarta:

Se recomienda que en la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y establezcan beneficios e incentivos, ya que esto contribuirá a evitar el ausentismo laboral, y se logre retener a los trabajadores.

II. Referencias bibliográficas

Alonso, J. y Berggrun, L. (2015). *Introducción al Análisis de riesgo financiero*. Colombia: ECOE.

Alles, M. (2004). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. (5ª ed.). Argentina: Granica S.A.

Ávila, E (2012). *Clima y Cultura de los equipos de trabajo*. Dos constructos de trabajo. Madrid: Biblioteca Nueva.

Buchtik L. (2015). *Secretos para Dominar la Gestión de Riesgos en Proyectos*. USA. Project Management Institute.

Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de Riesgos Laborales*. España: Vigo.

Castillo, J. (2009). *La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados*. Bogota: MacGraw-Hill.
[http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%20145-159.pdf)

Celma, D. (2011). *El impacto sobre los trabajos de una Gestión de Recursos Humanos Socialmente Responsable*. (Tesis para optar el grado de: Doctor), Universidad Giroma, España. Extraído desde:
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/77757/tdcb.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3a ed. México, D.F.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Cuesta, A. (2005). *Tecnología De Gestión De Recursos Humanos: 2da. Edición, Revisada Y Ampliada*. La Habana, Ed. Académia.

Dolan, S., y Raich, M. (2010). *La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades*. España: Murcia.
http://www.accid.org/revista/documents/ilovepdf.com_split_2_pp_35-52.pdf

- Fernández, A. (2010). *La Gestión del riesgo operacional*. España: Universidad de Cantabria.
- Garza J. (2015). Análisis de riesgos. *Evaluación de riesgos de periodistas de Veracruz*
http://www.casede.org/BibliotecaCasede/REPORTE_veracruz_H_v1_ok.pdf
- Griffin, R. (2011). *Comportamiento organizacional: gestión de personas y Organizaciones*. México: Cengage Learning
- Gobierno del Perú. (2011). *La defensoría del Pueblo: La esencia institucional*.
<http://www.defensoria.gob.pe/defensoria.php>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.
- Ibáñez M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. (1a ed.). Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván
- Ipanaque R. (2014) *La gestión de riesgo crediticio y su influencia en el nivel de morosidad de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo agencia sede institucional periodo 2013*. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Neuhaus S. (2014). *Identificación de Factores que Limitan una Implementación Efectiva De La Gestión Del Riesgo De Desastres A Nivel Local, En Distritos Seleccionados De La Región De Piura*. Pontificia universidad católica del Perú. Disponible en:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5460>
- Núñez, A. (2010). *Confiabilidad estadística*. Medidas de Consistencia interna. República Bolivariana de Venezuela.

- Marcillo A. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo- Perú.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/797>.
- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas.*(Tesis para optar el grado Doctoral). Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. España.
<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. España: Díaz de Santo S.A.
<https://books.google.com.pe/books>
- Mejía R. (2006). *Administración de riesgos. Un enfoque empresarial*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Mejia R. (2013). *Identificación de riesgos*. Colombia: Universidad Eafit
- Messick, S. (1989). *Validity. The specification and development of tests of a chievement and Hability*. En R. L. Lino (Ed.), *Educational Measurement* (3th edition). Washington, DC: American Councilon Education.
- Minguez, C., Cermeño, E., Castro, M., Roldan, A. y Albiñana, R. (2011). *Planificación y ejecución de la prevención. Fundación Escuela de la Edificación*. Fundación Escuela de la Edificación.
- Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9a ed). México Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Mora C. (2014). *Mejora del proceso de evaluación de riesgo crediticio para banco estado microempresas*. (Tesis para optar el grado de Magister en ingeniería

de negocios con tecnologías de información). Universidad de Chile, Santiago- Chile.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116802/cf-mora_ca.pdf?sequence=1

Morales, E. (2002). *Evolución de la Gestión de Recursos Humanos GRH*. Madrid: Anaya.

Morales, S. (2012). *Gestión de recursos humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Totonicapan*. (Tesis para optar el grado Doctoral). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Extraído desde: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/01/01/Morales-Sheyla.pdf>

Oltra, V. (2005). *Desarrollo del factor humano*. España: UOC.

Peláez J. y Aragón L. (2014). *Plan de gestión de riesgos para los servicios de consultoría para proyectos de defensas ribereñas en la región de Cusco*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/338589/1/Tesis+Pel%C3%A1ez++Arag%C3%B3n.pdf>

Pressman, R. (2002). *Ingeniería del software. Un enfoque práctico*. Quinta edición. Madrid: McGraw-Hill.

<http://www.eird.org/cd/herramientas-recursos-educacion-gestion-riesgo/pdf/spa/doc17733/doc17733-a.pdf>

Preve L. (2009). *Gestión del Riesgo de desastres: Un enfoque basada en proceso*. Perú: Comunidad andina.

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín.

- Reyes, A. (2000). *Administración de Personal. Relaciones Humanas. I Parte.* México: Limusa.
- Robbins, S.; y De Cenzo, D. (2014). *Supervision de riesgos.* México: Pearson
https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ruiz, G.; Jiménez, J.; y Torres, J. (2000). *La gestión de riesgo.* España: Piramide.
- Ruiz, C. (2007). *Instrumentos de Investigación Educativa: Procedimientos para su diseño y validación.* 2 ed. Barquisemeto, Venezuela: CIDEG
- Serna, C. y Mojica, E. (2007). *Teoría de la motivación y práctica profesional.* ED. Pueblo y Educación. La Habana.
- Souto, A. (2013). *Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.* España: Grupo Souto Valencia
- Toribio, M. (2015). *Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Huacho, 2015.* (Tesis para optar el grado de maestría en gestión pública). Universidad cesar Vallejo- Lima, Perú.
- Velezmoro, O. (2010). *Modelo de gestión de riesgo operacional en una institución financiera peruana dentro de un enfoque integrado de gestión de riesgos.* Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4826/VELEZMORO_LATORRE_OSCAR_MODELO_GESTION.pdf?sequence=1

Anexos

Anexo 1. Artículo Científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerable

2. AUTOR

Yessenia Marilu Tamayo Roldan

Yesy_darlyn@hotmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La investigación titulada “Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”, el objetivo general fue determinar la relación entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

El tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida 205 profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar. La técnica que se utilizó para medir las variables fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue dos cuestionarios, la validez de los instrumentos se determinó a través del juicio de expertos y la confiabilidad de los instrumentos con el Alfa de Cronbach que salió alta 0.898 para la variable gestión de riesgo y para los recursos humanos fue de 0,950.

Los resultados evidenciaron que: Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Como se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.01$; $Rho = .776^{**}$).

4. PALABRAS CLAVE

Palabras Clave: Gestión de Riesgo, Recursos Humanos, Análisis de riesgo, Planificación de riesgo, Retención de los recursos humanos, Retroalimentación de desempeño, reclutamiento de recursos humanos.

5. ABSTRACT

The qualified investigation "Management of risk and human resources Direction of Tutelary Investigation Department of the Woman and Vulnerable Populations", the general aim was to determine the relation between the Management of risk and the human resources Direction of Tutelary Investigation Department of the Woman and Vulnerable Populations.

The type of investigation is basic, of descriptive level correlacional and not experimental design, of quantitative approach. The sample was constituted 205 professionals of the Direction of Tutelary Investigation. The technology that was in use for measuring the variables was the survey and the instrument of compilation of information was two questionnaires, the validity of the instruments decided across the experts' judgment and the reliability of I them orchestrate with Cronbach's Alfa that worked out high 0.898 for the variable management of risk and for the human resources it was of 0,950.

The results demonstrated that: significant relation Exists between the Management of risk and the human resources Direction of Tutelary Investigation Department of the Woman and Vulnerable Populations. Since it is demonstrated by Spearman's test (sig. bilateral = 0.000 <0.01; Rho = .776 **).

Key words: Management, Resources, Human beings, Planning, Retention and Supervision.

6. KEYWORDS

Key Words: Organizational Commitment and Labor Conflicts.

7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y los Conflictos Laborales en la Municipalidad de Yanahuanca; la población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 86 Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Yanahuanca, se consideró una muestra igual a la población en las cuales se han estudiado las variables: Compromiso Organizacional y Conflictos Laborales.

Compromiso Organizacional

“Es el vínculo o lazo del individuo con la organización; en otras palabras, es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso continuo mediante el cual los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización, su éxito y bienestar continuo; comprende aspectos afectivos; de continuación y normativos”. (Domínguez, Ramírez y García, 2013, p.59)

Conflictos laborales

"Es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre varias o un grupo de personas, porque el comportamiento de una perjudica al logro de objetivos de la otra; se consideran factores Intrapersonales y Extrapersonales". (González, 2012, p.4)

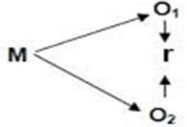
Anexo 2. Matriz de Consistencia

TITULO: Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

AUTOR: Br. Yessenia Marilu Tamayo Roldán

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y la atracción de los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y el desarrollo de los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y los recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la atracción de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Existe relación significativa entre Gestión de riesgo y el desarrollo de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión de riesgo y la retención de recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p>	V. 1 (X):			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
			Conoce los riesgos	Conoce los riesgos Describe las causas	1,2,3 4,5,6	Nunca = 1
			Análisis de riesgos	- Considera soluciones - identifica los riesgos	7,8,9 10,11,12	A veces = 2
			Planificación de riesgos	- Organiza actividades - Propone diversas actividades	13,14,15 16,17,18	Siempre = 3
Supervisión de riesgos	Monitorea las actividades Verifica el desarrollo de actividades.	19,20,21 22,23,24 25				
V. 2 (Y)						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración			
Atracción de recursos humanos	- Planeación de Recursos Humanos - Convocatoria o Reclutamiento de Recursos Humanos - Selección de Recursos Humanos	1,2,3,4,5 6,7,8,9, 10,11,12	Nunca = 1 A veces			

			<table border="1"> <tr> <td>Desarrollo de los Recursos Humanos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y Desarrollo - Evaluación de Desempeño - Retroalimentación de Desempeño </td> <td>13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23,24</td> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;"> = 2 Siempre = 3 </td> </tr> <tr> <td>Retención de los Recursos Humanos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Determinación de la compensación - Servicio fiable - Buen trato </td> <td>25,26,27 28,29,30 31,32</td> </tr> </table>	Desarrollo de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y Desarrollo - Evaluación de Desempeño - Retroalimentación de Desempeño 	13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23,24	= 2 Siempre = 3	Retención de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Determinación de la compensación - Servicio fiable - Buen trato 	25,26,27 28,29,30 31,32
Desarrollo de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y Desarrollo - Evaluación de Desempeño - Retroalimentación de Desempeño 	13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23,24	= 2 Siempre = 3							
Retención de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Determinación de la compensación - Servicio fiable - Buen trato 	25,26,27 28,29,30 31,32								

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	PROPUESTA DE MARCO TEÓRICO																													
<p>Tipo</p> <p>Investigación básica.</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <div data-bbox="103 496 405 900" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">  <p>Dónde:</p> <p>M Muestra,</p> <p>O₁ Gestión de riesgo</p> <p>O₂ Recursos humanos</p> <p>r Relación entre las variables.</p> </div>	<p>Población:</p> <p>205 profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p style="text-align: center;">TABLA N° 01 Muestra de Estudio <i>Número de profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar que conforman la muestra de estudio.</i></p> <table border="1" data-bbox="472 560 1093 839"> <thead> <tr> <th>Unidad de Análisis</th> <th>Detalle</th> <th>Cantidad</th> <th>Factor</th> <th>Muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>s</td> <td>Funcionario</td> <td>Directores</td> <td>3</td> <td>0,7291667</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>276</td> <td>Personal</td> <td>Especialistas</td> <td>1</td> <td>0,7291667</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>CAS</td> <td>Personal</td> <td>Profesionales</td> <td>130</td> <td>0,7291667</td> <td>102</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Total</td> <td></td> <td>134</td> <td></td> <td>105</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: elaboración propia</p>	Unidad de Análisis	Detalle	Cantidad	Factor	Muestra	s	Funcionario	Directores	3	0,7291667	2	276	Personal	Especialistas	1	0,7291667	1	CAS	Personal	Profesionales	130	0,7291667	102		Total		134		105	<p>La encuesta</p> <p>Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión de riesgo.</p> <p>Nombre: Cuestionario acerca de la Gestión de riesgo</p> <p>Autores: Pressman, J. (2002). Adaptado por Tamayo, Y. (2016)</p> <p>Ficha técnica del instrumento para medir los Recursos Humanos</p> <p>Nombre: Cuestionario acerca de los Recursos Humanos</p> <p>Autores: Ibáñez M. (2011). Los Recursos Humanos. Adaptado de por Tamayo, Y. (2016)</p>	<p>1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificarán y codificarán para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesará la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento.</p> <p>2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinan los casos que encajan en las distintas categorías</p> <p>3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionarán y se compararán los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se harán utilizando el programa SPSS 21.0 para Windows XP y el EXCEL.</p>	<p>Variable 1: Gestión de riesgo.</p> <p>El autor citado afirma que:</p> <p>La administración o gestión de riesgos es el proceso de decidir cómo abordar y llevar a cabo las actividades de gestión de riesgos de un proyecto, permite determinar los riesgos, intervenir para modificarlos, disminuirlos, eliminarlos o lograr la preparación pertinente para responder ante los daños que, sin duda, causará un determinado desastre. (Pressman, 2002, p.7).</p> <p>Variable 2: Recursos humanos</p> <p>“La planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboren en ellas, alcanzando objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”(Chiavenato, 2009, p.93).</p>
Unidad de Análisis	Detalle	Cantidad	Factor	Muestra																													
s	Funcionario	Directores	3	0,7291667	2																												
276	Personal	Especialistas	1	0,7291667	1																												
CAS	Personal	Profesionales	130	0,7291667	102																												
	Total		134		105																												

Anexo 3. Instrumento

INSTRUMENTO 01
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RIESGO

INSTRUCCIONES: Estimado funcionario, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información de Gestión de riesgo. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar sólo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

ESCALA VALORATIVA

		Nunca 1	A veces 2	Siempre 3			
A	DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				N	AV	S
					1	2	3
1	La Gerencia conoce y previene los riesgos más frecuentes que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
2	Alguna vez ha detectado algún riesgo dentro de un proceso en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables						
3	Su jefe superior inmediato da a conocer los riesgos más frecuentes que afrontan en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
4	La Gerencia brinda información sobre las causas más frecuentes de riesgo en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
5	La Gerencia le invita a participar en proyectos para detectar riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
6	La Gerencia les brinda capacitaciones para detectar las causas de posibles riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
	DIMENSIÓN: ANÁLISIS DE RIESGOS				1	2	3
7	El origen de los riesgos que existe en la Gerencia es por una deficiente gestión						
8	La Gerencia propone posibles soluciones para evitar los riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
9	Percibe que sus compañeros se brindan soluciones y se ayudan entre sí.						
10	La Gerencia brinda solución inmediata a los riesgos percibidos por los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
11	La Gerencia realiza reuniones y capacitaciones para manejar los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
12	La Gerencia demuestra interés y preocupación por los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.						
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE RIESGOS				1	2	3
13.	La Gerencia capacita a los trabajadores para brindar a sus compañeros soluciones de posibles riesgos detectados.						
14	La Gerencia organiza actividades y promueve la comunicación entre sus						

	compañeros de trabajo.			
15	Percibe que sus compañeros de trabajo se agrupan y organizan actividades en bien de la gestión de la Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables..			
16	La Gerencia cuándo existe alguna falta laboral de algún colega le brinda sugerencias para mejorar su capacidad laboral.			
17	La Gerencia respeta el horario laboral de los trabajadores del almacén central de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.			
18	La Gerencia permite que algunos trabajadores propongan diversas actividades para mejorar su capacidad laboral.			
	DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN DE RIESGOS	1	2	3
19	Su jefe inmediato monitorea a los trabajadores para que cumplan con sus actividades laborales en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.			
20	El jefe inmediato orienta y ayuda a los trabajadores cuando estos tienen alguna dificultad para cumplir con sus actividades laborales.			
21	El monitoreo del desempeño laboral de los trabajadores mejora la productividad en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.			
22	La Gerencia exige que todos los trabajadores deben trabajar horas extras en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.			
23	La Gerencia valora y brinda incentivos a los trabajadores cuando cumplen con el desarrollo de las actividades.			
24	La Gerencia verifica el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores.			
25	Verificar el desempeño laboral de los trabajadores constantemente será importante para lograr la producción requerida por la Gerencia.			

¡Gracias por su participación!



CUESTIONARIO SOBRE RECURSOS HUMANOS

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calcification:

	Nunca	A Veces	Siempre			
	1	2	3			
N°	Dimensión 1: Atracción de recursos humanos			1	2	3
1	Considera usted que la Gerencia , planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal					
2	Considera usted que la Gerencia , diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal					
3	Las gestiones que realiza la Gerencia, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.					
4	La Gerencia, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)					
5	Las convocatorias que realiza La Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son por concurso público.					
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la Gerencia , está de acorde con las necesidades del área					
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.					
8	En la convocatoria que realiza la Gerencia , es necesario que el currículum vitae esté actualizado y documentado					
9	La Gerencia, se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.					
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son las más adecuadas.					
11	Se informa a la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y se comparte en la página institucional los resultados de un contrato o plaza docente se en la página institucional					
12	La Gerencia brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.					
	Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos			1	2	3
13	La Gerencia, maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que dirige.					
14	La Gerencia, participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.					
15	Considera usted que las capacitaciones organizadas por la Gerencia dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la					

	Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.			
16	La Gerencia invierte en convenios para que sus trabajadores puedan continuar diplomados, maestrías y doctorados			
17	La Gerencia evalúa constantemente el desempeño laboral de acuerdo a sus funciones al cuerpo jerárquico.			
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral de la Gerencia.			
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes			
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.			
21	Su institución facilita capacita y brinda insumos necesarios para el desarrollo de su jornada laboral en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.			
22	Considera usted que la Gerencia motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.			
23	La Gerencia establece instancias de comunicación y retroalimentación.			
24	La Gerencia brinda capacitaciones y charlas para que mejoren su desempeño laboral.			
Dimensión 3: Retención de los recursos humanos		1	2	3
25	La Gerencia tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.			
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.			
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.			
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.			
29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.			
30	Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.			
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.			
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.			

¡Gracias por su participación!

Anexo 4. Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ^a		Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ATRACCIÓN DE RECURSOS HUMANOS								
1	Considera usted que la Gerencia , planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal	X		X		X		
2	Considera usted que la Gerencia , diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal	X		X		X		
3	Las gestiones que realiza la Gerencia, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
4	La Gerencia, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)	X		X		X		
5	Las convocatorias que realiza La Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son por concurso público.	X		X		X		
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la Gerencia , está de acorde con las necesidades del área	X		X		X		
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.	X		X		X		
8	En la convocatoria que realiza la Gerencia , es necesario que el currículo vitae esté actualizado y documentado	X		X		X		
9	La Gerencia, se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.	X		X		X		
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son las más adecuadas.	X		X		X		
11	Se informa a la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y se comparte en la página institucional los resultados de un contrato o plaza docente se en la página institucional	X		X		X		
12	La Gerencia brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No	

13	La Gerencia, maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que dirige.	X		X		X		
14	La Gerencia, participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.	X		X		X		
15	Considera usted que las capacitaciones organizadas por la Gerencia dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
16	La Gerencia invierte en convenios para que sus trabajadores puedan continuar diplomados, maestrías y doctorados	X		X		X		
17	La Gerencia evalúa constantemente el desempeño laboral de acuerdo a sus funciones al cuerpo jerárquico.	X		X		X		
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral de la Gerencia.	X		X		X		
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes	X		X		X		
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
21	Su institución facilita capacita y brinda insumos necesarios para el desarrollo de su jornada laboral en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
22	Considera usted que la Gerencia motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
23	La Gerencia establece instancias de comunicación y retroalimentación.	X		X		X		
24	La Gerencia brinda capacitaciones y charlas para que mejoren su desempeño laboral.	X		X		X		
RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No	
25	La Gerencia tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.	X		X		X		
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.	X		X		X		
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.	X		X		X		
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.	X		X		X		

29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.	X		X		X	
30	Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.	X		X		X	
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.	X		X		X	
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

17 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815

Especialidad del evaluador: ING. INDUSTRIAL.

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
INGENIERO EN INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL TACNA
PERÚ

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS								
1	La Gerencia conoce y previene los riesgos más frecuentes que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
2	Alguna vez ha detectado algún riesgo dentro de un proceso en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	X		X		X		
3	Su jefe superior inmediato da a conocer los riesgos más frecuentes que afrontan en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
4	La Gerencia brinda información sobre las causas más frecuentes de riesgo en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
5	La Gerencia le invita a participar en proyectos para detectar riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
6	La Gerencia les brinda capacitaciones para detectar las causas de posibles riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
ANÁLISIS DE RIESGOS								
7	El origen de los riesgos que existe en la Gerencia es por una deficiente gestión	X		X		X		
8	La Gerencia propone posibles soluciones para evitar los riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
9	Percibe que sus compañeros se brindan soluciones y se ayudan entre sí.	X		X		X		
10	La Gerencia brinda solución inmediata a los riesgos percibidos por los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
11	La Gerencia realiza reuniones y capacitaciones para manejar los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		

12	La Gerencia demuestra interés y preocupación por los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
PLANIFICACIÓN DE RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No
13	La Gerencia capacita a los trabajadores para brindar a sus compañeros soluciones de posibles riesgos detectados.	x		x		x	
14	La Gerencia organiza actividades y promueve la comunicación entre sus compañeros de trabajo.	x		x		x	
15	Percibe que sus compañeros de trabajo se agrupan y organizan actividades en bien de la gestión de la Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
16	La Gerencia cuándo existe alguna falta laboral de algún colega le brinda sugerencias para mejorar su capacidad laboral.	x		x		x	
17	La Gerencia respeta el horario laboral de los trabajadores del almacén central de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
18	La Gerencia permite que algunos trabajadores propongan diversas actividades para mejorar su capacidad laboral.	x		x		x	
SUPERVISIÓN DE RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No
19	Su jefe inmediato monitorea a los trabajadores para que cumplan con sus actividades laborales en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
20	El jefe inmediato orienta y ayuda a los trabajadores cuando estos tienen alguna dificultad para cumplir con sus actividades laborales.	x		x		x	
21	El monitoreo del desempeño laboral de los trabajadores mejora la productividad en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
22	La Gerencia exige que todos los trabajadores deben trabajar horas extras en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
23	La Gerencia valora y brinda incentivos a los trabajadores cuando cumplen con el desarrollo de las actividades.	x		x		x	
24	La Gerencia verifica el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores.	x		x		x	
25	Verificar el desempeño laboral de los trabajadores constantemente	x		x		x	

será importante para lograr la producción requerida por la Gerencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

17 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815

Especialidad del evaluador: ING. INDUSTRIAL

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

* Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
Ingeniero Industrial
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad*		Pertinencia*		Relevancia*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ATRACCIÓN DE RECURSOS HUMANOS								
1	Considera usted que la Gerencia , planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal	x		x		x		
2	Considera usted que la Gerencia , diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal	x		x		x		
3	Las gestiones que realiza la Gerencia, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x		
4	La Gerencia, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)	x		x		x		
5	Las convocatorias que realiza La Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son por concurso público.	x		x		x		
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la Gerencia , está de acorde con las necesidades del área	x		x		x		
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.	x		x		x		
8	En la convocatoria que realiza la Gerencia , es necesario que el currículo vitae esté actualizado y documentado	x		x		x		
9	La Gerencia, se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.	x		x		x		
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son las más adecuadas.	x		x		x		
11	Se informa a la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y se comparte en la página institucional los resultados de un contrato o plaza docente se en la página institucional	x		x		x		
12	La Gerencia brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x		
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No	

13	La Gerencia, maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que dirige.	x		x		x	
14	La Gerencia, participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.	x		x		x	
15	Considera usted que las capacitaciones organizadas por la Gerencia dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
16	La Gerencia invierte en convenios para que sus trabajadores puedan continuar diplomados, maestrías y doctorados	x		x		x	
17	La Gerencia evalúa constantemente el desempeño laboral de acuerdo a sus funciones al cuerpo jerárquico.	x		x		x	
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral de la Gerencia.	x		x		x	
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes	x		x		x	
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
21	Su institución facilita capacita y brinda insumos necesarios para el desarrollo de su jornada laboral en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	x		x		x	
22	Considera usted que la Gerencia motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.	x		x		x	
23	La Gerencia establece instancias de comunicación y retroalimentación.	x		x		x	
24	La Gerencia brinda capacitaciones y charlas para que mejoren su desempeño laboral.	x		x		x	
RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No
25	La Gerencia tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.	x		x		x	
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.	x		x		x	
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.	x		x		x	
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.	x		x		x	

29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.	x		x		x	
30	Percebe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.	x		x		x	
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.	x		x		x	
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

17 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

Especialidad del evaluador: DOCTOR

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS								
1	La Gerencia conoce y previene los riesgos más frecuentes que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
2	Alguna vez ha detectado algún riesgo dentro de un proceso en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	X		X		X		
3	Su jefe superior inmediato da a conocer los riesgos más frecuentes que afrontan en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
4	La Gerencia brinda información sobre las causas más frecuentes de riesgo en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
5	La Gerencia le invita a participar en proyectos para detectar riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
6	La Gerencia les brinda capacitaciones para detectar las causas de posibles riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
ANÁLISIS DE RIESGOS								
7	El origen de los riesgos que existe en la Gerencia es por una deficiente gestión	X		X		X		
8	La Gerencia propone posibles soluciones para evitar los riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
9	Percibe que sus compañeros se brindan soluciones y se ayudan entre sí.	X		X		X		
10	La Gerencia brinda solución inmediata a los riesgos percibidos por los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
11	La Gerencia realiza reuniones y capacitaciones para manejar los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		

12	La Gerencia demuestra interés y preocupación por los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
PLANIFICACIÓN DE RIESGOS								
13	La Gerencia capacita a los trabajadores para brindar a sus compañeros soluciones de posibles riesgos detectados.	X		X		X		
14	La Gerencia organiza actividades y promueve la comunicación entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Percibe que sus compañeros de trabajo se agrupan y organizan actividades en bien de la gestión de la Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
16	La Gerencia cuándo existe alguna falta laboral de algún colega le brinda sugerencias para mejorar su capacidad laboral.	X		X		X		
17	La Gerencia respeta el horario laboral de los trabajadores del almacén central de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
18	La Gerencia permite que algunos trabajadores propongan diversas actividades para mejorar su capacidad laboral.	X		X		X		
SUPERVISIÓN DE RIESGOS								
19	Su jefe inmediato monitorea a los trabajadores para que cumplan con sus actividades laborales en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
20	El jefe inmediato orienta y ayuda a los trabajadores cuando estos tienen alguna dificultad para cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		
21	El monitoreo del desempeño laboral de los trabajadores mejora la productividad en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
22	La Gerencia exige que todos los trabajadores deben trabajar horas extras en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
23	La Gerencia valora y brinda incentivos a los trabajadores cuando cumplen con el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
24	La Gerencia verifica el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores.	X		X		X		
25	Verificar el desempeño laboral de los trabajadores constantemente	X		X		X		

será importante para lograr la producción requerida por la Gerencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

17 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

Especialidad del evaluador: DOCTOR

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ATRACCIÓN DE RECURSOS HUMANOS								
1	Considera usted que la Gerencia , planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal	X		X		X		
2	Considera usted que la Gerencia , diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal	X		X		X		
3	Las gestiones que realiza la Gerencia, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
4	La Gerencia, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)	X		X		X		
5	Las convocatorias que realiza La Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son por concurso público.	X		X		X		
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la Gerencia , está de acorde con las necesidades del área	X		X		X		
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.	X		X		X		
8	En la convocatoria que realiza la Gerencia , es necesario que el currículo vitae esté actualizado y documentado	X		X		X		
9	La Gerencia, se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.	X		X		X		
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables son las más adecuadas.	X		X		X		
11	Se informa a la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y se comparte en la página institucional los resultados de un contrato o plaza docente se en la página institucional	X		X		X		
12	La Gerencia brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No	

13	La Gerencia, maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que dirige.	X		X		X		
14	La Gerencia, participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.	X		X		X		
15	Considera usted que las capacitaciones organizadas por la Gerencia dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
16	La Gerencia invierte en convenios para que sus trabajadores puedan continuar diplomados, maestrías y doctorados	X		X		X		
17	La Gerencia evalúa constantemente el desempeño laboral de acuerdo a sus funciones al cuerpo jerárquico.	X		X		X		
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral de la Gerencia.	X		X		X		
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes	X		X		X		
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
21	Su institución facilita capacita y brinda insumos necesarios para el desarrollo de su jornada laboral en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
22	Considera usted que la Gerencia motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
23	La Gerencia establece instancias de comunicación y retroalimentación.	X		X		X		
24	La Gerencia brinda capacitaciones y charlas para que mejoren su desempeño laboral.	X		X		X		
RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No	
25	La Gerencia tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.	X		X		X		
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.	X		X		X		
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.	X		X		X		
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.	X		X		X		

29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.	X		X		X		
30	Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.	X		X		X		
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.	X		X		X		
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

17 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818
Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS								
1	La Gerencia conoce y previene los riesgos más frecuentes que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
2	Alguna vez ha detectado algún riesgo dentro de un proceso en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
3	Su jefe superior inmediato da a conocer los riesgos más frecuentes que afrontan en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
4	La Gerencia brinda información sobre las causas más frecuentes de riesgo en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
5	La Gerencia le invita a participar en proyectos para detectar riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
6	La Gerencia les brinda capacitaciones para detectar las causas de posibles riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
ANÁLISIS DE RIESGOS								
7	El origen de los riesgos que existe en la Gerencia es por una deficiente gestión	X		X		X		
8	La Gerencia propone posibles soluciones para evitar los riesgos en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
9	Percibe que sus compañeros se brindan soluciones y se ayudan entre sí.	X		X		X		
10	La Gerencia brinda solución inmediata a los riesgos percibidos por los trabajadores que laboran en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
11	La Gerencia realiza reuniones y capacitaciones para manejar los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		

12	La Gerencia demuestra interés y preocupación por los riesgos que hay en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
PLANIFICACIÓN DE RIESGOS								
13	La Gerencia capacita a los trabajadores para brindar a sus compañeros soluciones de posibles riesgos detectados.	X		X		X		
14	La Gerencia organiza actividades y promueve la comunicación entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Percibe que sus compañeros de trabajo se agrupan y organizan actividades en bien de la gestión de la Gerencia de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
16	La Gerencia cuándo existe alguna falta laboral de algún colega le brinda sugerencias para mejorar su capacidad laboral.	X		X		X		
17	La Gerencia respeta el horario laboral de los trabajadores del almacén central de la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
18	La Gerencia permite que algunos trabajadores propongan diversas actividades para mejorar su capacidad laboral.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUPERVISIÓN DE RIESGOS								
19	Su jefe inmediato monitorea a los trabajadores para que cumplan con sus actividades laborales en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
20	El jefe inmediato orienta y ayuda a los trabajadores cuando estos tienen alguna dificultad para cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		
21	El monitoreo del desempeño laboral de los trabajadores mejora la productividad en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
22	La Gerencia exige que todos los trabajadores deben trabajar horas extras en la Dirección de Investigación Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	X		X		X		
23	La Gerencia valora y brinda incentivos a los trabajadores cuando cumplen con el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
24	La Gerencia verifica el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores.	X		X		X		
25	Verificar el desempeño laboral de los trabajadores constantemente	X		X		X		

será importante para lograr la producción requerida por la Gerencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

17 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818
Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Anexo 5. Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio

Solicito: Autorización para Encuestar a Profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar.

PARA: ADELA CHAVEZ PINAZO
DIRECTORA II DE LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN TUTELAR DEL MIMP

DE: YESSENIA MARILU TAMAYO ROLDAN

ASUNTO: SOLICITUD DE PERMISO PARA ENCUESTAR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, y a la vez, comunicarle que soy estudiante de la Maestría de gestión Pública de la Universidad César Vallejo, y estoy realizando mi tesis titulada “Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”; en ese sentido, solicito su autorización para realizar mi encuesta a los profesionales de la Dirección de Investigación Tutelar.



Anexo 6. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA GESTION DE RIESGO

GESTION DE RIESGO																								
IDENTIFICACION DE RIESGO						ANALISIS DE RIESGOS						PLANIFICACION DE RIESGOS						SUPERVISION DE RIESGOS						
Item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	Item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3
3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3

Base de datos de la aplicación a la muestra

item1	item2	item3	item4	item5	item6	Riesgo3	Riesgo	item7	item8	item9	item10	item11	item12	Analisis3	Analisis	item13	item14	item15	item16	item17	item18	anificación	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	upervisión	upervisión	Gestión3	Gestión
3	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	1	1	1	2	2	12	2	52
3	3	2	3	3	2	3	16	2	2	2	2	2	3	2	13	3	3	2	3	3	2	16	2	3	2	1	1	1	2	2	12	2	57
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	65
3	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	2	1	2	2	11	2	3	3	3	3	2	16	2	2	2	1	1	1	2	1	11	2	53
3	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	1	2	11	2	3	2	2	3	2	14	2	2	1	1	1	1	2	1	10	2	51
3	3	2	3	2	1	2	14	3	3	3	3	3	3	3	18	1	3	2	3	3	2	14	3	2	2	1	1	2	2	2	13	3	59
3	3	2	3	2	2	3	15	2	2	3	2	1	2	2	12	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	1	1	1	2	1	11	2	55
3	3	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	11	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	1	1	1	2	1	11	2	51
3	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	62
3	3	2	1	3	2	2	14	2	1	2	2	1	2	1	10	2	3	2	3	2	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	8	2	46
3	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	3	17	1	3	2	3	3	1	13	2	2	1	1	1	2	1	1	10	2	55
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	1	1	2	3	2	15	3	64
3	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	1	1	2	1	10	2	3	3	2	2	1	13	2	2	2	1	1	2	2	2	12	2	50
3	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	16	3	2	2	1	1	2	2	2	13	3	62
3	3	2	3	2	1	2	14	3	3	3	3	2	3	3	17	1	3	2	3	3	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	8	2	53
3	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	2	1	3	3	15	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	1	1	1	2	1	11	2	56
3	3	2	3	2	3	3	16	2	2	2	2	2	2	2	12	3	1	2	3	3	3	15	2	3	3	1	1	1	3	2	14	2	57
3	3	2	3	3	2	3	16	2	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	1	1	1	3	2	14	3	61
3	3	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	3	2	1	12	2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	40
3	3	2	3	2	2	3	15	2	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	3	15	3	2	2	1	1	1	1	1	11	2	53
3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	2	1	2	2	13	2	1	3	3	3	3	15	3	2	2	1	1	1	2	2	12	2	57
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	2	3	15	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	1	1	1	2	2	14	3	63
3	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	2	1	3	3	15	2	2	3	3	3	3	16	3	3	1	1	1	2	2	2	13	3	59
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	3	16	1	1	2	3	3	3	13	3	3	3	1	1	1	1	2	13	3	59
3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	1	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	1	1	1	2	2	14	3	61
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	1	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	65
3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	1	3	3	15	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	1	1	1	1	2	13	3	61
3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	1	3	3	15	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	1	1	1	2	2	14	3	63
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	1	3	3	15	2	1	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	1	2	2	14	3	62
3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18	2	1	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	1	1	2	13	3	63

3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	66
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18	2	1	3	3	3	3	15	3	2	2	1	1	1	2	2	12	3	62
3	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	2	1	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	1	1	1	2	2	13	3	60
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	1	1	1	3	2	14	3	63
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	1	1	1	3	2	14	3	63
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	1	1	1	2	2	12	3	59
3	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	3	2	3	14	3	2	2	1	1	1	2	2	12	2	57
3	3	2	3	2	2	3	15	3	3	2	2	1	2	2	13	1	3	2	3	3	3	15	3	3	2	1	1	1	1	2	12	2	55
3	3	2	3	2	2	3	15	2	3	2	2	1	2	2	12	1	3	2	3	3	3	15	3	3	2	1	1	1	3	2	14	2	56
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	1	3	3	15	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	63
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	1	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	64
3	3	2	3	3	2	3	16	2	2	2	2	1	2	2	11	2	1	2	3	3	3	14	3	2	2	1	1	1	1	1	11	2	52
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	69
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	3	3	2	17	3	67
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	1	1	1	3	2	13	3	66
3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	1	1	1	3	2	13	3	65
3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	1	1	1	3	2	12	3	64
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	1	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	1	1	3	3	2	15	3	65
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	74
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	1	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	1	1	1	3	2	12	3	62
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	16	3	2	2	1	1	3	3	2	15	3	67
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	1	1	3	3	2	15	3	67
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	3	2	2	16	3	68
3	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	1	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	63
3	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	3	3	2	17	3	68
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	1	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	1	1	3	3	2	16	3	65
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	1	1	1	2	2	12	3	66
3	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	3	3	2	17	3	66
3	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	3	17	2	1	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	63
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	1	1	3	2	14	3	65

3	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	1	1	1	3	2	14	3	65
3	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	64
3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	1	2	2	14	3	64
3	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	65
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	74
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	1	1	3	3	2	17	3	69
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	3	16	2	2	3	2	3	3	15	2	2	1	1	3	3	3	2	15	3	64
3	3	3	3	2	2	3	16	2	2	2	2	1	2	2	11	2	3	2	2	2	1	12	1	1	1	3	3	1	1	1	11	2	50
3	3	3	1	2	1	2	13	1	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	1	11	1	1	1	3	2	1	1	1	10	2	43
3	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	1	2	2	18	3	67
3	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	2	2	3	3	15	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	2	2	2	2	2	15	3	60
3	3	3	1	2	1	2	13	1	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	3	2	1	1	1	11	2	42
3	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	16	3	1	1	3	3	1	2	2	14	3	64
2	2	2	1	3	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	6	2	3	1	1	1	1	9	1	1	1	3	2	1	1	1	10	1	36
3	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	3	3	1	2	2	18	3	64
3	3	3	3	2	2	3	16	2	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	3	3	1	2	2	17	2	58
3	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	1	2	2	18	3	67
3	3	2	1	1	1	2	11	2	2	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	3	2	1	1	1	10	1	39
3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	3	3	2	2	3	19	3	66
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	1	2	2	18	3	71
3	3	3	3	2	1	3	15	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	2	2	2	2	15	2	56
3	3	3	3	2	2	3	16	2	2	2	2	1	2	2	11	3	2	2	3	3	2	15	2	2	2	3	3	1	1	2	14	2	56
3	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	3	3	20	3	71
3	3	3	2	3	2	3	16	2	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	3	16	2	2	2	2	3	3	1	2	15	3	59
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	3	3	20	3	73
3	3	3	1	1	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	2	1	14	2	2	3	3	1	2	2	2	15	2	53
3	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	2	1	3	3	2	18	3	69
3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	3	2	2	16	3	66
3	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	1	12	2	1	1	3	2	2	2	2	13	2	54
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	73

3	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	2	1	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	1	1	1	2	2	13	3	60
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	1	1	1	3	2	14	3	63
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	1	1	1	3	2	14	3	63
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	1	1	1	2	2	12	3	59
3	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	3	2	3	14	3	2	2	1	1	1	2	2	12	2	57
3	3	2	3	2	2	3	15	3	3	2	2	1	2	2	13	1	3	2	3	3	3	15	3	3	2	1	1	1	1	2	12	2	55
3	3	2	3	2	2	3	15	2	3	2	2	1	2	2	12	1	3	2	3	3	3	15	3	3	2	1	1	1	3	2	14	2	56
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	1	3	3	15	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	63
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	1	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	64
3	3	2	3	3	2	3	16	2	2	2	2	1	2	2	11	2	1	2	3	3	3	14	3	2	2	1	1	1	1	1	11	2	52
3	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	1	1	1	3	2	15	3	62
3	3	2	1	3	2	2	14	2	1	2	2	1	2	1	10	2	3	2	3	2	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	8	2	46
3	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	3	17	1	3	2	3	3	1	13	2	2	1	1	1	2	1	1	10	2	55
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	1	1	2	3	2	15	3	64
3	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	1	1	2	1	10	2	3	3	2	2	1	13	2	2	2	1	1	2	2	2	12	2	50

item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35	item36	item37	Atracción3	Atracción	item38	item39	item40	item41	item42	item43	item44	item45	item46	item47	item48	item49	Desarrollo	Desarrollo	item50	item51	item52	item53	item54	item55	item56	item57	Retención	Retención	Recursos	Recursos3					
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	26	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	70	2
2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	29	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	18	74	2			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	95	3	
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	27	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	17	70	2			
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	22	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	18	62	2				
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	27	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	19	77	3				
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	18	69	2					
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	15	62	2				
2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	83	3			
2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	21	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	20	1	1	1	2	2	2	3	3	2	15	56	2						
2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	29	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	21	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	16	66	2					
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	31	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	31	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	17	79	3					
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	24	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	17	69	2					
2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	30	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	30	2	2	3	2	2	2	3	3	2	19	79	3						
2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	29	3	3	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	23	1	2	3	1	2	1	2	3	2	15	67	2						
2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	27	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	67	2					
2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	30	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	28	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	20	78	3					
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	32	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	31	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	22	85	3					
2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	20	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	19	1	2	2	1	1	2	2	2	1	13	52	1						
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	2	3	2	2	2	2	3	3	2	19	76	3						
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	33	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	29	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	20	82	3					
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	29	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	33	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	22	84	3					
3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	28	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	21	81	3					
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	33	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	19	84	3					
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	30	1	1	2	2	2	3	3	3	2	17	80	3						
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	31	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	21	86	3					
1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	32	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	21	83	3					
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	29	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	21	84	3					
2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	28	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	22	84	3					
1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	87	3					

2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	87	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	92	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	92	3
2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	88	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	22	85	3
2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	27	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	18	70	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	32	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	17	75	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	22	91	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	22	90	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	26	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	29	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	19	74	2
2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	83	3	
2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	21	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	20	1	1	1	2	2	2	3	3	2	15	56	2	
2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	29	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	21	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	16	66	2
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	31	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	31	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	17	79	3	
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	24	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	17	69	2



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dra. Ana Maritza Boy Barreto, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Gestión de riesgos y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**"; del estudiante **Yessenia Marilu Tamayo Roldan**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 28 de enero de 2017

Dr. Ana Maritza Boy Barreto
DNI: 06766507

Visto
Mendez Lizarbe



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto buena para
compañado

ESCUELA DE POSGRADO

Yasenia Marely Torrayo Roldan con DNI N° 45515232
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Av. San José 271, V.H.T.
(Calle / Lote / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: Maestría del programa: Maestría
(Promoción) (Nombre del programa)
en gestión Pública, identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto buena para
compañado

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, la de Marzo de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Texo
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 941459878
Email: luz.dan.garcia@motmad-c



Gestión de riesgo y recursos humanos Dirección de Investigación Tutelar Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Dr. Yesenia Maritza Tamayo Roldán

ASESORA:

Dr. Ana Maritza Boy Barreto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2017

Resumen de coincidencias

21 %

Coincidencias	Porcentaje
1 www.docstoc.com Fuente de Internet	2 %
2 es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
3 Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
4 www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5 uvadoc.uva.es Fuente de Internet	1 %



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TAMAYO ROLDAN YESSSENIA MARILU
D.N.I. : 45515272
Domicilio : AV SAN JOSE N° 27 J. V. 17. T
Teléfono : Fijo : Móvil : 991590258
E-mail : YESY-DARLYN@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TAMAYO ROLDAN YESSSENIA MARILU

Título de la tesis:

GESTIÓN DE RIESGOS Y RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN
DE INVESTIGACIÓN TUTELAR MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES
VULNERABLES

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 09-06-2018