



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA**

**EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del Capital Humano y Cumplimiento de Funciones de la  
Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria –  
Miraflores 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Gómez Paulet, Noelia Roxana (ORCID: 0000-0002-7613-2427)

**ASESORA:**

Dra. Lupe Esther Graus Cortez (ORCID: 0000-0002-1511-5244)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**REFORMA Y MODERNIZACION DEL ESTADO**

**CALLAO – PERÚ**

**2021**

**Dedicatoria:**

Dedico este trabajo a mis padres Marcelino y María Rosa, por ser ejemplos de vida, estar siempre presentes y no haber permitido que deje de avanzar, a Franco, Andrea y Percy que me permiten seguir avanzando.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi asesora de tesis Dra. Lupe Graus Cortés y todas las personas que me ayudaron en el desarrollo del presente trabajo.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Indice de Tablas.....	v
Indice de Gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II.MARCO TEÓRICO: .....	5
III. METODOLOGÍA: .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población y muestra .....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Método de análisis de datos.....	13
3.7 Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS:.....	15
V. DISCUSIÓN:.....	16
VI. CONCLUSIONES: .....	17
VII. RECOMENADCIONES: .....	19
REFERENCIAS .....	20
ANEXOS.....	27

## Índice de Tablas

Matriz de Consistencia.....	28
Matriz de Operalización de Variables .....	30
Certificado de Validez.....	35
Estadística Total de Elementos.....	55
Tabla de Frecuencia.....	56

## **Índice de Gráficos**

Ficha Técnica.....	54
Correlación de Variables.....	62
Tablas e histogramas.....	65

## Resumen

En la presente investigación el objetivo general fue Establecer el mecanismo adecuado para que se pueda mejorar el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria, mediante una buena gestión del capital humano y así poder cumplir con las labores dentro de los plazos establecidos en las normas de gestión vigentes; siendo de tipo correlacional y con un diseño No experimental correlacional causal, se aplicó al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante un cuestionario de 28 preguntas, que arrojaron como resultados que existe relación entre una buena gestión del capital humano y el cumplimiento de funciones que son las variables del trabajo, pero que no se observa el mismo panorama respecto de la gestión de capital humano de la institución y el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria 2020.

Palabras Clave: Gestión de Capital Humano, Cumplimiento de Funciones

## Abstract

In this research, the general objective was to establish the appropriate mechanism so that the fulfillment of functions in the Directorate of Legal Development and Regulatory Quality can be improved, through good management of human capital and thus be able to fulfill the tasks within the established deadlines. in current management standards; Being of a correlational type and with a causal correlational Non-experimental design, it was applied to the personnel of the Directorate of Legal Development and Regulatory Quality of the Ministry of Justice and Human Rights, through a questionnaire of 28 questions, which yielded as results that there is a relationship between a good management of human capital and the fulfillment of functions that are the variables of the work, but that the same panorama is not observed with respect to the management of human capital of the institution and the fulfillment of functions of the Directorate of Legal Development and Regulatory Quality 2020.

Keywords: Human Capital Management, Fulfillment of Functions



## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo la gestión del capital humano se enfoca en medir la capacidad del talento humano de los países y que significa, para los países, la creación de valor de los ciudadanos, Según el reporte: El Informe de Capital Humano Global 2017 del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, en inglés) publicado en Davos el 13 de setiembre del 2018, el mundo cuenta con un gran potencial de talento de las personas, y por ello los diversos países deben invertir en la capacitación de la mano de obra para lograr crecimiento constante e inclusivo. Para que las personas puedan desarrollar sus capacidades deben contar igualdad de oportunidades, y así operar los medios y cambios que se presentan actualmente. Asimismo, ratifica que las naciones que trabajan en el desarrollo de su capital humano, pueden tener mayor éxito a largo plazo que con cualquier otro factor.<sup>1</sup>

Los hallazgos del citado informe exponen que en el orbe se ha desarrollado sólo el 62% del capital humano o visto de otra forma los países están perdiendo el 38% de su talento, y sólo 25 de las 130 naciones aprovechan el 70% de su capital humano. El Informe de Capital Humano Global 2017 del Foro Económico Mundial, señala que los primeros lugares los ocupan Noruega, Finlandia, Suiza, Estados Unidos y Dinamarca. Se debe tener presente que los países líderes de este ranking son economías que brindan buena educación a la población y que también han hecho crecer una gran parte de su capacidad laboral en ocupaciones que demandan mucha destreza en diferentes ámbitos, así como, en la disponibilidad de empleos calificados.

En América Latina y el Caribe, los países con mejor desempeño del capital humano son Argentina, puesto 52 y Chile puesto 53, Perú en el puesto 66, México en el puesto 69 y Brasil en el puesto 77. En esta región se puede apreciar que el capital humano se muestra en generaciones (22 a 54 años), a deficiencias en el sistema educativo, informalidad laboral, entre otros.

---

<sup>1</sup> RUIZ, Aaron “La importancia del capital humano en las naciones”  
<http://www.rrhhdigital.com/editorial/132768/la-importancia-del-capital-humano-en-las-naciones>

En Latinoamérica, durante los últimos tiempos se ha hecho imperativo incidir en paradigmas de empresa enfocados en el capital humano de las empresas que a su vez generen beneficios para el logro de objetivos de estas. La administración estratégica de personal establece que el activo más valioso de cualquier organización son sus trabajadores, los que mediante su sapiencia, habilidades y creatividad constituyen la base de los buenos o malos resultados que la organización pueda alcanzar.<sup>2</sup>

En el Perú existe grandes retos para potenciar el capital humano como por ejemplo desarrollar la educación desde las primera etapas hasta la educación superior, para que niños y jóvenes desarrollen las destrezas necesarias para insertarse al cambiante mercado laboral, las habilidades necesarias están relacionadas a la resolución de problemas complejos, labores en equipo y adaptabilidad, entre otros; así como la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres, un ejemplo de esto es la violencia familiar contra las mujeres que además de las graves consecuencias socioemocionales en las víctimas y sus familias, produce una pérdida de productividad valiosa en el país.<sup>3</sup>

La Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, órgano de línea del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos tiene por funciones: a) Elaborar los proyectos de Informes Jurídicos, Dictámenes Jurídicos, Dictámenes Dirimentes. b) recopila y sistematizar los criterios jurídicos desarrollados en informes u opiniones sobre la aplicación, alcances o interpretación de normas legales de carácter general. c) Realizar publicaciones que difundan los criterios jurídicos, así como en materia de Derecho Público o Privado d) Identificar los vacíos legales y deficiencias normativas; Organizar convenciones e) Elaborar los proyectos normativos del Sector que encargue la Dirección General. f) Apoyar en la elaboración de los proyectos normativos de otros sectores, g) Elaborar proyectos de opinión jurídica, en los proyectos normativos planteados por el Poder Ejecutivo, cuando así lo

---

<sup>2</sup> DELOITTE Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región. Abril, 2018 <https://www.andeanecuador.com.ec/dc/es/pages/Consulting/articles/gestion-rrhh-en-latinoamerica.html>

<sup>3</sup> VAN TROTSBURG, Axel, “Es tiempo de Potenciar el Capital Humano en el Perú”, 2019 <https://gestion.pe/blog/termometro-desarrollo/2019/07/es-tiempo-de-potenciar-el-capital-humano-del-peru.html?ref=gesr>

requiera una entidad pública o un órgano de la Alta Dirección, y h) Brindar talleres de difusión y capacitación en materia de calidad regulatoria, técnica legislativa y coherencia normativa.

Actualmente la citada Dirección cuenta con 16 personas, quienes hacen un gran esfuerzo para poder cumplir debidamente las labores encomendadas, por lo que se genera una demora en el cumplimiento de las labores de la Dirección que se ve reflejada en el retraso en la emisión de informes Legales, Jurídicos y dictámenes dirimentes.

El problema general que planteamos es ¿De qué manera una debida administración del capital humano se relaciona con el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Miraflores 2020?, en lo que corresponde a los problemas específicos, tenemos los siguientes: ¿De qué manera influyen los procesos humanos en el desempeño de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria?, ¿De qué manera influyen los procesos organizacionales en el cumplimiento de responsabilidades de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria?, ¿De qué manera, un mejor aprovechamiento de las capacidades del capital humano puede mejorar el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria?

La presente investigación es importante porque contribuye a mejorar la valoración, distribución, y aprovechamiento del capital humano en la Dirección de Desarrollo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia 2020, para un óptimo cumplimiento de funciones, teniendo en cuenta los procesos humanos, los procesos organizaciones y las capacidades del capital humano.

La presente investigación busca además aportar desde el campo de la gestión del capital humano a una mejor distribución de tareas y desenvolvimiento del personal, que es muy calificado profesionalmente, pero que puede no ser debidamente aprovechado de acuerdo con sus capacidades para el cumplimiento de funciones.

Respecto de la justificación práctica, el presente trabajo tiene por finalidad descubrir de qué forma una buena gestión del capital humano, en la citada Dirección, puede

lograr una mejora en el cumplimiento de funciones establecidas, es decir, como una buena aplicación de los conceptos y teorías de la buena gestión de los recursos humanos, generaría una mejora del cumplimiento en las labores y si esta aplicación depende de otros factores externos o no.

Asimismo, se plantea como objetivo general: Establecer el mecanismo adecuado para que se pueda mejorar el desarrollo de responsabilidades en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria, mediante una buena administración del personal y así poder cumplir con las labores en los plazos establecidos en las leyes de gestión vigentes. Por su parte los objetivos específicos son Definir la influencia de los procesos humanos en el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria; Determinar la influencia de los procesos organizacionales en la gestión del capital humano y en el cumplimiento de funciones de la de Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria y Determinar la forma apropiada de gestionar las capacidades del capital humano, para mejorar el desarrollo de responsabilidades en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto se planteó como hipótesis general que existe relación entre una adecuada gestión del capital humano y el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria 2020; y las hipótesis específicas: i) los procesos humanos influyen en el desempeño de responsabilidades de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria 2020; ii) los procesos organizacionales influyen en la gestión del capital humano y el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria 2020; iii) una apropiada gestión de capacidades del capital humano mejoraría sustancialmente el desempeño de labores en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria 2020.

## **II. Marco Teórico**

En el presente Marco Teórico se ha tenido en cuenta a los investigadores y autores que han escrito sobre las variables de la presente investigación, las cuales son Gestión del Capital Humano y Cumplimiento de Funciones

### **Gestión del Capital Humano**

Bonilla y Monar (2016) en la investigación acerca de la utilidad que tendría la buena administración de personal, respecto del desarrollo idóneo de procedimientos de labores en la parte administrativa de la Institución Educativa Las Naves, cuya finalidad fue confeccionar un esquema de administración de personal en el desarrollo competente de las metodologías de trabajo del área administrativa de la citada institución, concluyó que existe una brecha respecto de la capacitación del personal por lo que se requiere un régimen de adiestramiento en busca de lograr el avance de la institución respecto de la labor docente. El aporte de su investigación fue examinar y evaluar la aplicación de métodos de trabajo en la institución educativa, en relación a la administración de la organización así como socializar los resultados obtenidos.

Alarcón (2015) realizó un trabajo relacionado con el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y la gestión de recursos humanos, examinó el desempeño del personal y teniendo en cuenta los hallazgos se exhibió la propuesta denominada “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por Competencias”. El aporte está reflejado en la mejora del desempeño de las personas con discapacidad, para lograr su efectividad en el trabajo contribuyendo con la visión institucional Otro aporte valioso es la aplicación de del desarrollo por competencias, modelo que podría mejorar el trabajo de sus colaboradores; aporte que es valioso para tener mejor visión respecto del desarrollo de labores de acuerdo a sus competencias.

Andachi (2015) investigó cómo incide la administración de personal en el clima organizacional de una institución educativa y concluyó que: una buena administración de personal es imprescindible para el desempeño de las labores de la institución, porque crea una sinergia efectiva en los colaboradores, de tal manera que se consideren socios y socias de la institución, involucrándose en sus

procesos. El aporte que brinda es que se establece la necesidad de implementar un programa orientado a la mejora del clima organizacional citado Colegio.

Galindez (2015) en su investigación, tuvo como objetivo estudiar la gestión de personal en relación con la motivación de los trabajadores de una empresa de microbuses, logrando como resultado que una buena administración del personal es importante en el desarrollo de la organización y en la motivación laboral.

Díaz y Salcedo (2015) en su tesis tuvo finalidad conocer la relación entre la satisfacción laboral de los profesores de una institución educativa y una apropiada gestión del capital humano, el autor concluyó que entre la satisfacción laboral y una eficiente gestión del capital humano, existe una relación directa, recomendando generar espacios para desarrollar un ambiente de participación y compromiso de sus trabajadores a lograr las metas de la institución.

Machuca, Meza y Rivas (2019) en su tesis realizaron una investigación cuyo objetivo fue la elaboración de un plan estratégico para gestionar el talento humano y asegurar la competitividad de la empresa, con la finalidad de contribuir al campo del conocimiento en los aspectos estratégicos de la competitividad en el sector, trabajo que concluyó, entre otros, que existe escasa participación del área de recursos humanos en procesos medulares de la organización, como son la inducción y capacitación de los trabajadores, lo que representa la oportunidad de explorar y mejorar, como se ha hecho en otros aspectos, como los beneficios que se prestan a los trabajadores y su calidad de vida; en consecuencia se determinó que la mejora de los procesos en el área de recursos humanos logrará que se genere un compromiso por parte de los trabajadores de la empresa, que va más allá de un aspecto remunerativo.

Bendezú (2020) en su investigación que tuvo por objetivo establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores, llegó a la conclusión de que entre la gestión del talento humano, a través de sus dimensiones de comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral, existe relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Gallegos (2014) en su investigación cuya finalidad fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación del personal, señala que es positivo elaborar e implementare un modelo de administración de personal, integrando los procesos de gestión. Entre otras cosas se concluyó que para ello es importante la difusión de la filosofía de gestión de la organización. La investigación sirve para implementar la capacitación y el desarrollo constante de los docentes durante su permanencia en la institución.

Alvarado (2015) indica: La administración de personal es una obligación administrativa que involucra realizar acciones de gestión de las actividades del recurso humano, puesto que considera que los trabajadores son la parte mas importante de la empresa. Lo que debido a los nuevos tiempos y situaciones que atraviesa la administración, se convierte en la base de los sistemas; teniendo en cuenta aspectos como: globalización, permanente. Entre otros.

Ibáñez (2011) comenta que en su calidad de proceso administrativo la gestión del Capital Humano, se aplica al desarrollo de las cualidades y competencias de los trabajadores. lo que finalmente redundará en el beneficio de la institución y de la sociedad.

Eslava (2010) define a la gestión del capital humano como una estrategia de dirección que tiene como meta principal crear valor para la organización, mediante actividades destinadas a disponer de los niveles de conocimiento, capacidades y habilidades, además sostiene un enfoque de la gestión del capital humano dirigido al beneficio final para la organización, es decir, una buena gestión del recurso humano trae consigo bienestar para los trabajadores pero su beneficio final y mas importante es para la empresa.

Chiavenato (2009) conceptualizó la administración del personal como “un grupo de lineamientos y destrezas importantes para regir la administración de los recursos humanos de las organizaciones, verbigracia: el reclutamiento, la selección, capacitación, comunicación, evaluación del desempeño, higiene – seguridad y disciplina. El autor considera que la administración del personal involucra a toda acción o política que comprende al recurso humano en la empresa.

Dessler (2001) señala que el recurso humano involucra a las habilidades, estudios, conocimientos, capacitación, y experiencia de los trabajadores en una organización. Actualmente las máquinas están siendo rápidamente reemplazadas por las personas en aquellas entidades en las que se valora lo medular que es el talento humano. Esta definición es importante porque nos permite poner en valor la importancia del capital humano sobre las máquinas, ello nos permite colegir lo importante que resulta para toda organización, tener en cuenta las llamadas habilidades blandas de sus trabajadores y por tanto, trabajar en gestionarlas adecuadamente.

Douglas (1960) contrasta dos formas opuestas para gestionar al capital humano: la primera, de tipo mecanicista y pragmática (teoría X) y, la segunda de tipo moderna enfocada en la conducta humana (teoría Y).

En cuanto a la teoría X por ser un tipo de gestión autocrático y rígido sólo toma en consideración que la institución u organización alcance sus objetivos y fines, por su parte la teoría Y por ser un tipo de gestión mas humano y ágil se concentra en generar potenciales , crear oportunidades y motivar a los trabajadores, permitirles crecer y desarrollar.

Chiavenato (2007) indicó que teniendo en cuenta la teoría de campo de Lewin el ambiente y las personas determinan la conducta de cada sujeto, logrando el equilibrio para eliminar tensiones.

Esta teoría contribuye con la presente investigación al plantear que el entorno de labores juega un papel importante en la administración de personal pues atiende a las personas y sus necesidades, que pueden ser entendidas de diferente manera y que las conductas de las personas son las que terminan condicionando el ambiente de trabajo y sus cambios.



## **CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES**

Cruz (2010), concluye que en el contexto obligacional general existente pueden encontrarse reglas aplicadas al procedimiento administrativo, demostrándose el sentido que tomará el trabajador en forma de compromisos y el cumplimiento de estos. En consecuencia, dentro del procedimiento administrativo se aprecia el desempeño de los trabajadores, siendo de suma importancia para la administración pública, por lo que una buena gestión del capital humano contribuye a la mejora de la organización, la administración pública se ve beneficiada en el cumplimiento de sus funciones, si existe una adecuada administración del personal, finalmente es la sociedad la que se beneficia, porque la gestión adecuada del personal, redundará en un mejor cumplimiento de funciones.

Calderón (2017), en su trabajo concluye que hay correspondencia entre la validez de los actos administrativo y el cumplimiento de deberes de la función pública.

Córdova (2013), en su investigación concluyó que las autoridades de la Municipalidad, en la que se realizó el estudio, no perciben lo importante que es enriquecer sus capacidades institucionales para el cumplimiento de sus funciones, en ese sentido no se tiene buena visión en la institución, pues no se cuenta con capacitación básica al personal, acerca de sus funciones.

Es importante señalar que cuando nos referimos al cumplimiento de funciones como variable nos referimos al cumplimiento de funciones de los trabajadores en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, teniendo ello en consideración.

Pérez y Gonzales (2016) indican que el cumplimiento de funciones es asumir los compromisos de manera eficiente, lo cual resulta útil para medir el rendimiento del personal. De esta definición podemos colegir que el cumplimiento de funciones se puede definir como el efectivo hacer de las responsabilidades para las cuales fue contratado el trabajador.

Catellamos (2012) define al desempeño de funciones como la capacidad cierta para realizar bien una actividad laboral identificada. En ese sentido, las competencias laborales deben ser vistas como capacidades reales y demostradas. Este autor

relaciona el cumplimiento de funciones con las capacidades del capital humano, para realizar las labores encomendadas y asumidas.

Goerlich (2010), refiere que el desempeño de las funciones es definido como la medida en que una organización consigue los resultados que se requieren de ella; El cumplimiento de funciones favorece claramente al cumplimiento de cada objetivo, asimismo contribuye con el desarrollo constante de la organización. Según Goerlich el cumplimiento de funciones incide directamente en la consecución de resultados de la organización y en la obtención de sus resultados.

Robbins y Judge (2009), definen al cumplimiento de funciones, como el desarrollo de las actividades y compromisos que tiene a su cargo un determinado colaborador, y estas deben ser realizadas de forma adecuada favoreciendo al cumplimiento de los objetivos y metas dispuestos por la institución. Para estos autores las funciones a cumplirse deben tener directa incidencia en el, logro de metas y objetivos de la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de Diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

El presente trabajo se ha desarrollado utilizando el modelo correlacional para obtener la relación que existe entre las dos variables que se han trabajado en la presente tesis, como son gestión del capital humano y cumplimiento de funciones, analizando la correspondencia estadística entre ellas sin atribución de ninguna otra variable.

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

Se eligió el diseño no experimental correlacional causal porque refiere relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos de correlación o en función de la correlación causa efecto.

El presente trabajo busca establecer el nivel de relación entre las variables Gestión del Capital Humano y la variable Cumplimiento de Funciones.

#### **3.2 Variables y su operacionalización**

**Variable Independiente:** Gestión de Capital Humano

**Variable Dependiente :** Cumplimiento de Funciones

##### **3.2.1 Definición Conceptual**

**Variable: Gestión del Capital Humano**

Se define como la administración del desempeño de los trabajadores y de los procesos organizacionales destinados a favorecer el buen desempeño y la satisfacción de las personas en el trabajo y además crear valor para todos los sujetos involucrados, estén dentro o fuera de la organización (Porret, 2010). De acuerdo con este autor se trata de procesos humanos y organizacionales que generan valor para todos los involucrados dentro y fuera de la organización con los fines de la misma.

### **Variable: Cumplimiento de Funciones**

Se define como el desarrollo de las actividades y compromisos que tiene a su cargo un determinado colaborador, y estas deben ser realizadas de forma adecuada favoreciendo al cumplimiento de los objetivos y metas dispuestos por la institución. (Robins, S & Judje, T. 2009).

#### **3.2.2 Definición Operacional**

Se ha utilizado como instrumento una encuesta que medirá la variable gestión del capital humano, la misma que está constituida por tres dimensiones: capital humano, organización y gestión de recursos humanos

Asimismo, se ha aplicado como instrumento el cuestionario que medirá la variable cumplimiento de funciones, la misma que está constituida por las variables contribución al logro de metas y cualidades de la persona.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1 POBLACIÓN**

Borda (2014), señala que la sociedad, en materia de investigación, es calificada en propósitos de búsqueda, en ese sentido se califica a un grupo de individuos, animales o cosas, acerca de quien se proyecta en ofrecer resultados, a los inconvenientes de un estudio.

Se va a ejecutar el siguiente estudio en la Calle Scipión Llona 345 - Miraflores ya que, es ahí donde está ubicado la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia para efectos de la investigación, la población está conformada por 16 trabajadores en la dirección institucional citada.

#### **3.3.1 MUESTRA**

Según Hernández (2014), respecto de las muestras probabilísticas, los habitantes en su totalidad tienen una similar disposición de ser destacado y

logre señalando los detalles y especificaciones de población y la medida de muestra, por el lado de ser alternativa arriesgada de las unidades de muestreo.

### **3.3.3 MUESTREO**

Según Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista (2014): es la capacidad de medida de razón.

De la población general, se eligió a 15 elementos de muestreo, de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia.

## **3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **Técnica**

En metodología de la investigación científica el concepto de técnicas de recolección de información alude a los procedimientos a través de los cuales se genera información válida y confiable, para ser utilizadas como datos científicos. La función primordial de las técnicas de recolección de información es la observación y registro de los fenómenos empíricos; registros a partir de los cuales se elabora información que permite crear modelos conceptuales (en la lógica cualitativa) o contrastarla con el modelo teórico adoptado (en la lógica cuantitativa) (Yuri y Urbano 2014).

El recojo de datos de la investigación se realizó empleándose la técnica de encuestas, aplicada a través de cuestionarios, uno por cada variable.

### **3.4.1 Instrumentos**

Se utilizó como instrumentos de recolección de datos los cuestionarios virtuales (Anexo 6), los que representan los medios y recursos usados para registrar los datos del proceso de medición (Yuri y Urbano 2014)

## **3.5 PROCEDIMIENTO**

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

Se utilizó el paquete estadístico en ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para realizar la estadística descriptiva e inferencial cuyos resultados se muestran en el Anexo 12.

Luego de recogidos los datos provenientes de las encuestas, se realizó el análisis estadístico correspondiente, en el que se utilizó el paquete estadístico en ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Los datos se tabularán y presentarán en tablas y gráficos, teniendo en cuenta las variables y dimensiones.

### **Aspectos éticos**

Los que corresponden a la reserva de la identidad de los participantes, de acuerdo con los principios que rigen a la Universidad Cesar Vallejo, cumpliéndose con todos los parámetros en cuanto al diseño cuantitativo y a esto se añaden las citas bibliográficas correspondientes, respetando la autoría bibliográfica.

#### **IV. RESULTADOS**

De la aplicación sobre los datos muestrales, de las pruebas de asociación de variables se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Se infiere que existe una correlación media moderada de 69.4 % de la administración de personal con cumplimiento de funciones; teniendo una moderada positiva significación estadística entre las variables concurrentes a la presente investigación.
2. De los resultados obtenidos se infiere que existe una correspondencia media moderada de 69.4 % del capital humano con cumplimiento de funciones; teniendo una positiva moderada significación estadística entre las variables concurrentes a la presente investigación.
3. Se concluye que hay una asociación baja del 6.8 % entre la organización y cumplimiento de funciones, consiguiendo una correlación positiva muy baja significativa en los resultados comparados.
4. Se concluye que hay una asociación media moderada del 12.1 % entre el capital humano y cumplimiento de funciones, consiguiendo una correlación positiva baja en los resultados comparados. (Anexo11)

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo se justifica en la cantidad de labores que tiene a su cargo el personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria, puesto que durante el año 2020 se observó que el personal era poco para la variedad de temas que tiene a su cargo y la importancia de estos, en la actualidad y por cuestiones de presupuesto la citada dirección tiene casi la mitad del personal respecto del año 2020, lo que definitivamente afecta la calidad del trabajo realizado.

Sin embargo, es importante señalar que se encontró una significación baja entre los procesos organizacionales y el cumplimiento de funciones, como segunda variable. Asimismo, se obtuvo una asociación baja entre la administración estratégica o la forma de gestionar los recursos humanos y el cumplimiento de funciones.

(Bell, Espín y Espín 2015) señalan que la falta de clima organizacional causa baja en la productividad.

Asimismo, en su investigación concluyen que el valor agregado que demostraron las personas (sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones) se generó gracias a una adecuada gestión del capital humano

(Pardo 2013) señala que existen múltiples aristas en el tema de talento humano para una proyección social, que siempre nos llevarán a generar mejores organizaciones sociales y una mejor productividad

(Martinez, Arellano y Carballo 2020) para estos tres autores las empresas deben considerar las mejoras de los conocimientos y de las habilidades de las personas o de los trabajadores como su capital humano porque ello es el poderío de estas y les brindará un rango de competitividad.

El problema mas imperioso que enfrenta una organización es la productividad y respecto de ello, el elemento humano es parte fundamental de la solución. Aquí se puede apreciar que lo que tiene mucho impacto son las técnicas de gestión de capital humano utilizadas por los gerentes y las oficinas de recursos humanos.



## VI. CONCLUSIONES

Una debida gestion del Capital humano, influye de forma moderada en el adecuado cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria, puesto que si bien el personal señala dificultades para el cumplimiento oportuno de sus labores, también cumple en su mayoría con las labores asignadas.

El capital humano de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria tiene un alto nivel de responsabilidad y compromiso respecto de su trabajo, en es esentido se aprecia que los procesos humanos son muy importantes para una organización, pero esto no se debe propiamente a los procesos organizacionales de la institución ni se relaciona directamente a la administración estratégica, sinó a otros factores como la situación legal laboral el personal o el profesionalismo del capital humano.

Los procesos organizacionales no tienen directa influencia en el cumplimiento de funciones de la citada dirección, pero si son observados por el personal que percibe la ausencia de la organización en aspectos como la poca capacitación, las constantes evaluaciones de su trabajo, poca o nula presencia de la oficina de personal de la institución, lo que a la larga puede generar una sobre exigencia al capital humano existente, y esto puede traer consigo la fuga de talentos de la institución, que es lo que está pasando en la actualidad, pues por cuestiones legales y de presupuesto, el personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria está disminuyendo, debiendose mencionar que en su mayoría el personal esta contratado por locación de servicios.

La administración o gestion de capacidades influye poco en el cumplimiento de funciones del personal de la dirección pero es percibida por el personal, puesto que una buena gestión de capacidades mejoraría su ánimo y forma de trabajo lo que finalmente beneficiaría el trabajo de la dirección y coadyuvaría a lograr la saitsfacción del capital humano.

El compromiso y responsabilidad de los trabajadores que conforman la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia es sumamente importante para el cumplimiento oportuno de las funciones a cargo de la citada Dirección y debe tenerse en cuenta como un factor determinante, que se puede observar en muchas otras instituciones públicas, en las que el personal labora mas horas de las debidas, denotando un compromiso que muchas veces se da por la necesidad de contar con un trabajo o simplemente porque los superiores son personas que saben motivar, apoyar y hacer sentir a gusto a los trabajadores con el trabajo que realizan, Sin embargo a la larga no es un beneficio porque el talento humano emigra por temas como el trato de los superiores, falta de estabilidad laboral, entre otros.

De acuerdo a los resultados de las encuestas la organización y administración dentro de la Dirección no se perciben deficientes, pero a nivel institucional, si se percibe poca presencia del área de Recursos Humanos.

Se deben tener en cuenta las capacidades del capital humano en las instituciones públicas, sobre todo si se entiende que en muchos casos como el de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria, existe poco personal, en ese sentido, que la administración conozca las verdaderas capacidades del capital humano y gestione debidamente estas sería beneficioso para lograr mejores resultados en la gestión pública.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Es necesario que se valore el trabajo, el compromiso y las capacidades del capital humano existente en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria, mediante una conveniente gestión del capital humano.

La distribución de tareas o trabajo debe gestionarse teniendo en cuenta las capacidades del personal, para poder facilitar el cumplimiento de funciones de la referida dirección.

Debe de brindarse mayor capacitación al personal y a los directores del área para optimizar aún mas la labor de cada trabajador de la Dirección.

Debe de dotarse de mayor personal y recursos a la citada Dirección, para que su trabajo sea óptimo.

La administración del capital humano a nivel institucional debe ser notoria, las oficinas de recursos humanos del Estado deben de trabajar mas en realizar una apropiada gestión del talento humano en temas como por ejemplo capacitación, respecto de las labores del personal o capacitación a los Directivos respecto de un mejor aprovechamiento del capital humano, para de esta manera poder aprovechar el recurso humano existente y potenciarlo.

## REFERENCIAS

- Alfaro C, (2012) Administración de Personal (1ra Edición), Editorial Red Tercer Milenio.
- Alarcón, D. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Carchi – Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Alvarado, E. (2017). El Talento Humano por competencias y la administración del Servicio de Administración Tributaria SATt - Cajamarca en el año 2015. Tesis de maestría, Cajamarca – Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1232/EL%20TALENTO%20HUMANO%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20LA%20%20ADMINISTRACION%20DEL%20SERVICIO%20DE%20ADMINISTRACION%20TRIBUTARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Andachi, S. (2015). La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar. Quito – Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4636>
- Andrade, C. (2016). El talento humano como una condición fundamental para el recurso humano. <http://www.ilustrados.com/tema/10939/ talento-humano-como-condicion-fundamental-para.html>
- Arias, W. y Arias, G. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Revista ciencia y trabajo, 51, 185-191. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Balbo, J. (2014) Formación en competencias investigativas, un nuevo reto de las Universidades. Universidad Nacional Experimental del Táchira-Venezuela. [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrac/documentos/Curricular\\_Documentos/Evento/Ponencias/Balbo\\_\\_josefina.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias/Balbo__josefina.pdf)
- Bobbio, L. y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-

Perú. Revista peruana de epidemiología, 14, 133-118.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2031/203119666007.pdf>

Bisquerra, R. (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.  
Recuperado desde URL:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22734/Bravo\\_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22734/Bravo_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bell, Espín y Espín (2015) Tendencias de la Gestión de Talento humano en el Sector Público, Revista Científica ECOCIENCIA.  
<https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-cientifica-ecociencia/articulo/tendencias-de-la-gestion-de-talento-humano-en-el-sector-publico>

Bendezú, (2020), Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho - Lima, 2019.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15402/Bendezu\\_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15402/Bendezu_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bonilla y Monar (2016) Gestión del talento humano y su impacto en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, Cantón Las Naves, provincia Bolívar. Guaranda – Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.

Campos (2008) La relación entre la satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. Universidad de Talca. Talca, Chile.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000100003](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003)

Castillo V., S. (2011) Artículo titulado: Evaluación de competencias investigativas. Área de Matemática, Universidad Nacional Experimental de GuayanaVenezuela. Maestría en Ciencias de la Educación mención Enseñanza de la matemática de la Universidad Nacional Experimental de Guayana-Venezuela.  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ecomatematico/article/view/1670>

- Castro y Paz, (2007) Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Consejo Nacional para la enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México.  
<https://docplayer.es/7033567-Evaluacion-de-competencias-investigativas.html>
- Carbajal, M. (2016), Gestión Del Talento Humano y El Desarrollo Del Turismo en la provincia de Huánuco, 2015. Tesis de maestría, Huánuco – Perú: Universidad de Huánuco.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/284;jsessionid=40AF8F68D1D92D42EF6E3BC95D64D5E5>
- Catellamos, M. (2012) Cooperativas, Sociedades Laborales y Trabajo Autónomo. (9º Edición). España: Boletín Oficial del Estado.  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/codigo.php?id=071\\_Cooperativas\\_Sociedades\\_Laborales\\_y\\_Trabajador\\_Autonomo&modo=2](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=071_Cooperativas_Sociedades_Laborales_y_Trabajador_Autonomo&modo=2)
- Chiavenato, I (2011), Administración de los Recursos Humanos (9º Edición) Gestión de Mando del Departamento de Recursos Humanos en una Empresa Promotora, Constructora / Marina Escalona Cuenca.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. 3ª Ed. México: Interamericana Editores, S.A
- Chiavenato, J. (2007) “Introducción a la teoría general de la administración” recuperado (Ed. Mc Graw Hill) séptima edición.
- Córdova (2013) El Municipios distrital de Zúñiga: Capacidades Institucionales para la Gestión y Cumplimientot de sus Funciones PUCP.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5511>
- Cruz, L. (2009). Tecnología de Gestión Organizacional para Centros de Servicios Científico-Tecnológicos. (Tesis de Doctorado). Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas. Habana. Cuba. Recuperado de:  
<http://catedragc.mes.edu.cu/download/Tesis%20de%20Doctorado/Ingenieria%20Industrial%20-%20Nacionales/LeonardoCruzCabreraTESIS.pdf>

- DELOITTE Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región. Abril, 2018  
<https://www.andeanecuador.com.ec/dc/es/pages/Consulting/articles/gestion-rrhh-en-latinoamerica.html>.
- Dessler, Gary. (2004). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano México: Pearson Educación.  
<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Douglas, M. (1960). The Human Side of Enterprise.  
[http://www.materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos.../08\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://www.materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos.../08_Teoria_de_la_organizacion.pdf).
- Eslava, E. (2010). Gestión del talento humano en las organizaciones. Panamá: Visión Humana. <https://www.gestiopolis.com/gestion-del-talento-humano-en-las-organizaciones/>
- Galindez, Z. (2012). Evaluación de las funciones gerenciales del personal directivo de la Escuela Técnica Robinsoniana “La Salina Sur” en el Municipio Puerto Cabello. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/70003307.pdf>
- García, J. y Sabater, R. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Editorial Thomson.
- Gallegos, C. (2014). Gestión del talento humano y motivación del personal en la Institución Educativa Divino Maestro. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7189](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7189)
- Goerlich, J. (2010). Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales. (1° Edición). España: Lex Nova, 2010.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=401182>
- Hernández, Fernández, & Baptista (2014). [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf).

- Hill, C., Jones, G., & Schilling, M. (2015). Administración estratégica: Teoría y Casos. Un enfoque integral. México: Cengage Learning.  
[https://www.academia.edu/32285377/Administraci%C3%B3n\\_Estrat%C3%A9gica\\_Un\\_enfoque\\_integral\\_teor%C3%ADa\\_y\\_casos\\_11ed\\_Hill\\_Charles\\_W\\_Gareth\\_R\\_pdf](https://www.academia.edu/32285377/Administraci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica_Un_enfoque_integral_teor%C3%ADa_y_casos_11ed_Hill_Charles_W_Gareth_R_pdf)
- Ibáñez, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Perú: San Marcos.
- Martinez, Arellano y Carballo (2020) Las Buenas Prácticas de la Gestión del Talento humano para fortalecer el desempeño en las organizaciones, Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas- Vol 5.  
[https://www.researchgate.net/publication/352226328\\_Las\\_buenas\\_practicas\\_de\\_la\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_para\\_fortalecer\\_el\\_desempeno\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.researchgate.net/publication/352226328_Las_buenas_practicas_de_la_gestion_del_talento_humano_para_fortalecer_el_desempeno_en_las_organizaciones).
- Meza, Machuca y Rivas (2019) Gestión Del Talento Para La Competitividad De Una Empresa De La Gran Minería En Perú-Universidad del Pacífico.  
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2430>
- Miranda, L. (2014) Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral. Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7786>
- Mondy R. W., y Noe, Robert. (2005), Administración de recursos humanos 9na edición. Pearson Educación. México.
- Palma, S. (2010). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias. Revista de investigación en psicología.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909>
- Pantoja (2019) Gestión del Talento Humano en micro pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional, Revista EAN, num 87.  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441>
- Pardo (2013) Gestión del Talento Humano, Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales S.A.C. (Barquisimeto- Venezuela)



[https://grupocieg.org/archivos\\_revista/4-1-4%20\(60-71\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%202013\\_articulo\\_id107.pdf](https://grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60-71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%202013_articulo_id107.pdf)

Pérez, R. y Gonzales, J. (2016). Formación y Orientación laboral. (3° Edición). España: Ediciones Paraninfo, S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=2Sd4CAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Porret, M. (2010). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. (4a ed.). España: ESIC.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). Efectividad de funciones (3ª ed.) México: Pearson

Ruiz, (2018) "La importancia del capital humano en las naciones" <http://www.rrhhdigital.com/editorial/132768/la-importancia-del-capital-humano-en-las-naciones>.

Sánchez, H y Reyes C. (2015) Metodología y Diseños en la Investigación Científica Editorial Business Support Aneth S.R.L

Suarez, P. (2017) Time as a resource for increasing working productivity. Recuperado desde <file:///C:/Users/familia/Downloads/188-718-1-PB.pdf>

Tacoma Carbajal, R. S. (2014). "Eficiencia Organizacional". Obtenido de <https://www.scoop.it/t/la-eficiencia-eficacia-productividadycompetitividad/p/4029894029/2014/10/15/la-eficacia-sin-eficiencia>

Tinoco, R. (2017). El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp. Tesis de maestría Lima – Perú: PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8982>

Uribe P., J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El manual moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

- Van Trotsenburg, (2019) “Es tiempo de Potenciar el Capital Humano en el Perú”,  
<https://gestion.pe/blog/termometro-desarrollo/2019/07/es-tiempo-de-potenciar-el-capital-humano-del-peru.html/?ref=gesr>
- Zuñiga, C. (2016). Gestión del talento humano y gestión de procesos en las instituciones educativas de la Policía Nacional de la UGEL 02 y 03, Lima 2015. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**Anexo 2 Matriz de Operalización de Variables**

**Anexo 3 : Cálculo de la muestra poblacional**

**Anexo 4: Constancias de Validación**

**Anexo 5: Certificados de Validez de Instrumentos por variables**

**Anexo 6: Instrumento de Recolección de Datos**

**Anexo 7: Solicitud de Autorización para investigación y cuestionario**

**Anexo 8: Ficha Técnica**

**Anexo 9: Estadística de total de elemento**

**Anexo 10: Tablas de frecuencias**

**Anexo 11: Correlación de Variables**

**Anexo 12: Tablas de Frecuencia e Histogramas**

**Anexo 13: Resultado del Turnitin**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Gestión del Capital Humano en el Cumplimiento de Funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria – Miraflores 2020								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera una debida gestión del capital humano se relaciona con el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Miraflores 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿De qué manera influyen los procesos humanos en el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria?</p> <p>¿De qué manera influyen los procesos organizacionales en el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria?</p> <p>¿De qué manera, las capacidades del capital humano pueden mejorar el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer el mecanismo adecuado para que se pueda mejorar el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria, mediante una buena gestión del capital humano y así poder cumplir con las labores dentro de los plazos establecidos en las normas de gestión vigentes.”</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Definir la influencia de los procesos humanos en el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria</p> <p>Determinar la influencia de los procesos organizacionales en la gestión del capital humano y en el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria.</p> <p>Determinar la forma apropiada de gestionar las</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre una adecuada gestión del capital humano y el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>Los procesos humanos influyen en el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria</p> <p>Los procesos organizacionales influyen en la gestión del capital humano y el cumplimiento de funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria.</p> <p>Una apropiada gestión de capacidades del capital humano mejoraría sustancialmente el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria.</p>	<p>Gestión del Capital humano</p> <p>Cumplimiento de funciones</p>	<p>Capital Humano</p> <p>Organización</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Contribución al logro de metas</p> <p>Cualidades de la persona</p>	<p>Nivel de Motivación</p> <p>Comportamiento organizacional</p> <p>Distribución de trabajo</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Capacitación</p> <p>Evaluación</p> <p>Dificultades</p> <p>Cumplimiento de los plazos</p> <p>Nivel de participación en las diferentes actividades del área</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Capacidad de liderazgo</p> <p>Capacidad de escucha</p> <p>Nivel de responsabilidad</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>1, 2</p> <p>3,4, 5</p> <p>6, 7</p> <p>8,9</p> <p>10, 11</p> <p>12,</p> <p>13, 14</p> <p>1,2,3</p> <p>4,5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10,11</p> <p>12,13,14</p>	<p>Ordinal</p>

	capacidades del capital humano, para mejorar el cumplimiento de funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria.							
<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>DISEÑO Y MÉTODO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>						
<b>Correlacional</b> Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (Hernández 6° Edición)	<b>Diseño</b> <b>No Experimental</b> Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto.  <b>Método</b> la presente investigación tiene un alcance exploratorio, debido a que presentan antecedentes de la investigación con alcances descriptivos, proporcionando información que llevan a cabo estudios explicativos, generando un sentido de entendimiento y están muy estructurado. (Hernández, 2018).	Borda (2014), nos define que “La sociedad para criterios de investigación es calificada en propósitos de búsqueda, es calificada a un grupo de individuos, animales o cosas acerca de quien se proyecta en ofrecer resultados a los inconvenientes de un estudio.” (p.159)  <b>Muestra:</b> Según Hernández et al. (2014), “Todo señala que, en las muestras probabilísticas, todos los habitantes tienen una semejante disposición de ser destacado y logre señalando las especificaciones de población y la medida de muestra, por el lado de ser alternativa arriesgada de las unidades de muestreo” (p. 175).						

## Anexo 2 Matriz de Operalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIONES
Gestión del capital humano	Gestión de los procesos humanos y organizacionales orientados a contribuir a la mejora del desempeño y la satisfacción de las personas en el trabajo, así como a la generación de valor para los agentes organizacionales internos y externos (Porret, 2010).	La gestión del talento humano tiene como objetivo de contribuir al desarrollo integral de los empleados, tanto en el ámbito profesional como el personal y generar conciencia de la importancia de su trabajo dentro de la misma organización. Por tanto, se analizará para determinar su importancia en el lugar de estudio	Capital Humano	Nivel de Motivación	Cuestionario	1, 2	Ordinal
				Comportamiento organizacional		3,4, 5	
			Organización	Distribución de trabajo		6, 7	
				cumplimiento de metas		8,9	
			Gestión de recursos humanos	Capacitación		10, 11	
				Evaluación		12,	
Dificultades	13, 14						
Cumplimiento de Funciones	El cumplimiento de funciones, es ejecutar las actividades y responsabilidades que un determinado colaborador ha sido atribuido de acuerdo a sus cualidades y esta debe ser desarrollada de la manera eficiente contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la empresa. (Robins, S & Judge, T. 2009)	Evaluar el cumplimiento de las funciones en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria para determinar en que medida depende de la gestión del capital humano.	Contribución al logro de metas	Cumplimiento de los plazos	Cuestionario	1,2,3	Ordinal
				Nivel de participación en las diferentes actividades de área		4,5	
				Trabajo en equipo		6,7	
			Cualidades de la persona	Capacidad de Liderazgo		8,9	
				Capacidad de escucha		10,11	
				Nivel de responsabilidad		12,13,14	

### Anexo 3 : Cálculo de la muestra poblacional

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo  
Con relación al modelo de muestra fue probabilístico, la cual se detalla

Muestra (n)	
Nivel de confiabilidad	95%
Población (N)	44
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (d)	5%
Porcentaje de aceptación (P)	50%
Porcentaje de no aceptación (Q)	50%
Nivel de significación de la prueba ( $\alpha$ )	0,05

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{(16)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(16-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 15$$

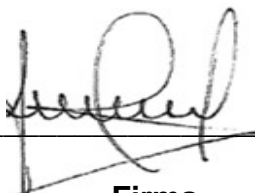
El resultado de la muestra para el presente estudio está constituido por 15 empleados de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia.

## Anexo 4: Constancias de Validación

### CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo Mg. **ODOÑA BEATRIZ PANCHE RODRÍGUEZ** con DNI. N° 09586832 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por la graduando **Gómez Paulet Noelia Roxana**, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LA DIRECCION DE DESARROLLO JURIDICO Y CALIDAD REGULATORIA - MIRAFLORES 2020”**.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente



Firma



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, **Liz Quispe Santos** con DNI. N° 40737925 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por la graduando Gómez Paulet Noelia Roxana, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LA DIRECCION DE DESARROLLO JURIDICO Y CALIDAD REGULATORIA - MIRAFLORES 2020**”.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente



---

Firma

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo **Henry Eustaquio Quintanilla Cárdenas** con DNI. N° 44621855 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por la graduando Gómez Paulet Noelia Roxana, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LA DIRECCION DE DESARROLLO JURIDICO Y CALIDAD REGULATORIA - MIRAFLORES 2020**”.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente



---

Firma

## Anexo 5: Certificados de Validez de Instrumentos por variables

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO”

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	<b>Dimensión: Capital Humano</b>							
1	Considera que existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada	x		x		x		
2	La Institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores	x		x		x		
3	Para usted es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad	x		x		x		
4	Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas	x		x		x		
5	Usted considera que una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones.	x		x		x		
	<b>Dimensión: Organización</b>	x		x		x		
6	Usted considera que las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas	x		x		x		
7	Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	x		x		x		
8	Usted considera que tiene muchas labores a su cargo	x		x		x		
9	Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una	x		x		x		
	<b>Dimensión: Administración de Recursos Humanos</b>	x		x		x		
10	Usted considera que la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	x		x		x		

11	Usted aprecia que el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General	X		X		X	
12	Usted es evaluado constantemente respecto de su desempeño laboral	X		X		X	
13	Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	X		X		X	
14	Usted considera que existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	X		X		X	
		X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Odoña Beatriz Panche Rodríguez**      **DNI: 09586832**

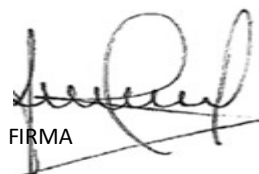
**Especialidad del validador:** **ADMINISTRADOR**

09 de julio de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



FIRMA

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

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES”

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	Si	no	si	no	
	<b>Dimensión: Contribución al logro de metas</b>							
1	Aprueba usted que el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral	x		X		x		
2	El tiempo asignado para cumplir sus funciones es suficiente	x		X		x		
3	Usted realiza todas sus labores dentro del plazo asignado	x		X		x		
4	Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones	x		X		x		
5	Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones	x		X		x		
6	Usted disfruta el trabajo en equipo	x		X		x		
7	Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo	x		X		x		
	<b>Dimensión: Cualidades de la persona</b>	x		X		x		
8	Usted participa activamente en las reuniones de coordinación	x		X		x		
9	Usted se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo	x		X		x		
10	Usted tiene problemas para entender las indicaciones de coordinadores y el Director (a)	x		X		x		
11	Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas	x		X		x		
12	Usted trata de realizar aportes en cada tarea asignada	x		X		x		
13	Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral	x		X		x		
14	Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman	x		X		x		

		x		X		x		
--	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Odoña Beatriz Panche Rodríguez      DNI: 09586832

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

09 de julio de 2021



Firma

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO”

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	<b>Dimensión: Capital Humano</b>							
1	Considera que existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada	x		X		x		
2	La Institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores	x		X		x		
3	Para usted es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad	x		X		x		
4	Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas	x		X		x		
5	Usted considera que una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones.	x		X		x		
	<b>Dimensión: Organización</b>	x		X		x		
6	Usted considera que las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas	x		X		x		
7	Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	x		X		x		
8	Usted considera que tiene muchas labores a su cargo	x		X		x		
9	Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una	x		X		x		
	<b>Dimensión: Administración de Recursos Humanos</b>	x		X		x		
10	Usted considera que la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	x		X		x		
11	Usted aprecia que el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General	x		X		x		
12	Usted es evaluado constantemente respecto de su desempeño laboral	x		X		x		

13	Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	x		X		x		
14	Usted considera que existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	x		X		x		
		x		X		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **LIZ QUISPE SANTOS**      **DNI: 40727925**

**Especialidad del validador:** **ADMINISTRADOR**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

09 de julio de 2021



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



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES”

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	<b>Dimensión: Contribución al logro de metas</b>							
1	Aprueba usted que el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral	X		X		X		
2	El tiempo asignado para cumplir sus funciones es suficiente	X		X		X		
3	Usted realiza todas sus labores dentro del plazo asignado	X		X		X		
4	Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones	X		X		X		
5	Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones	X		X		X		
6	Usted disfruta el trabajo en equipo	X		X		X		
7	Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo	X		X		X		
	<b>Dimensión: Cualidades de la persona</b>	X		X		X		
8	Usted participa activamente en las reuniones de coordinación	X		X		X		
9	Usted se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo	X		X		X		
10	Usted tiene problemas para entender las indicaciones de coordinadores y el Director (a)	X		X		X		
11	Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas	X		X		X		
12	Usted trata de realizar aportes en cada tarea asignada	X		X		X		
13	Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral	X		X		X		

14	Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman	X		X		X		
		X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZ QUISPE SANTOS      DNI: 40727925**



**Especialidad del validador: ADMINISTRADOR**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

09 de julio de 2021

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO”

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	<b>Dimensión: Capital Humano</b>							
1	Considera que existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada	X		X		X		
2	La Institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores	X		X		X		
3	Para usted es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad	X		X		X		
4	Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas	X		X		X		
5	Usted considera que una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones.	X		X		X		
	<b>Dimensión: Organización</b>	X		X		X		
6	Usted considera que las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas	X		X		X		
7	Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	X		X		X		
8	Usted considera que tiene muchas labores a su cargo	X		X		X		
9	Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una	X		X		X		
	<b>Dimensión: Administración de Recursos Humanos</b>	X		X		X		
10	Usted considera que la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	X		X		X		
11	Usted aprecia que el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General	X		X		X		
12	Usted es evaluado constantemente respecto de su desempeño laboral	X		X		X		

13	Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	X		X		X		
14	Usted considera que existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria	X		X		X		
		X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **HENRY EUSTAQUI QUINTANILLA CARDENAS**      **DNI: 44621855**

**Especialidad del validador: ADMINISTRADOR**



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

09 de julio de 2021

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES”

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	<b>Dimensión: Contribución al logro de metas</b>							
1	Aprueba usted que el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral	X		X		X		
2	El tiempo asignado para cumplir sus funciones es suficiente	X		X		X		
3	Usted realiza todas sus labores dentro del plazo asignado	X		X		X		
4	Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones	X		X		X		
5	Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones	X		X		X		
6	Usted disfruta el trabajo en equipo	X		X		X		
7	Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo	X		X		X		
	<b>Dimensión: Cualidades de la persona</b>	X		X		X		
8	Usted participa activamente en las reuniones de coordinación	X		X		X		
9	Usted se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo	X		X		X		
10	Usted tiene problemas para entender las indicaciones de coordinadores y el Director (a)	X		X		X		
11	Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas	X		X		X		
12	Usted trata de realizar aportes en cada tarea asignada	X		X		X		
13	Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral	X		X		X		

14	Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman	X		X		X	
		X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HENRY EUSTAQUI QUINTANILLA CARDENAS      DNI: 44621855**

**Especialidad del validador: ADMINISTRADOR**



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

09 de julio de 2021

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

**Anexo N° 6: Instrumento de Recoleccion de Datos**  
**Cuestionario para evaluar el “Gestión del Capital Humano”**

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3
1	Considera que existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada			
2	La Institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores			
3	Para usted es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad			
4	Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas			
5	Usted considera que una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones.			
6	Usted considera que las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas			
7	Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			
8	Usted considera que tiene muchas labores a su cargo			
9	Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una			
10	Usted considera que la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			
11	Usted aprecia que el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General			
12	Usted es evaluado constantemente respecto de su desempeño laboral			
13	Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			
14	Usted considera que existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			

## Cuestionario para evaluar el “Cumplimiento de Funciones”

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Aprecia usted que el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral			
2	El tiempo asignado para cumplir sus funciones es suficiente			
3	Usted realiza todas sus labores dentro del plazo asignado			
4	Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones			
5	Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones			
6	Usted disfruta el trabajo en equipo			
7	Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo			
8	Usted participa activamente en las reuniones de coordinación			
9	Usted se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo			
10	Usted tiene problemas para entender las indicaciones de coordinadores y el Director (a)			
11	Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas			
12	Usted trata de realizar aportes en cada tarea asignada			
13	Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral			
14	Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman			



## **Anexo N° 7: Solicitud de Autorización para investigación y cuestionario**

Señor

**ANIBAL TORRES VASQUEZ**

Ministro

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Atención: MANUEL ENRIQUE VALVERDE GONZALES  
Directora General  
Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria

Yo, NOELIA ROXANA GOMEZ PAULET identificada con DNI N° 09879391, abogada con registro CAL N° 33012, con domicilio Jirón Napo 645 Breña, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que en la actualidad me encuentro cursando el III ciclo de Estudios de la Maestría en GESTION PUBLICA en la Universidad César Vallejo Filial Callao, código de alumno 7002519032, y con el objetivo de desarrollar mi tesis para la obtención del grado respectivo, requiero el uso de datos de la institución 49ma como también aplicar una encuesta al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria de la institución que usted dirige.


Asimismo, como es de su conocimiento, finalizado el estudio, la tesis "Gestión del Capital Humano en el Cumplimiento de Funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria 2020" será publicada en el repositorio de la Universidad y de la SUNEDU fortaleciendo así en la difusión del desarrollo del trabajo del Ministerio en materia de desarrollo jurídico y calidad regulatoria, en beneficio de la sociedad.

Adjunto a la presente, el cuestionario que agradecería se sirva responder al personal de la citada Dirección, en un plazo no mayor cinco 49mai (05) calendarios.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a su digno despacho concederme el permiso y el apoyo correspondiente para el logro de mis objetivos como proyecto de vida para la culminación de mi tesis.

Callao, 05 de agosto de 2021



Noelia Gómez Paulet  
ABOGADA  
C.A.L. 33012

---

NOELIA ROXANA GÓMEZ PAULET  
DNI 09879391

Celular 966 422 620  
Email: noeliag185@gmail.com

Se adjunta el presente cuestionario para ser contestado y llenado por el personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria

### **Cuestionario para evaluar el “Gestión del Capital Humano”**

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3
1	Considera que existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada			
2	La Institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores			
3	Para usted es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad			
4	Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas			
5	Usted considera que una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones.			
6	Usted considera que las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas			
7	Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			
8	Usted considera que tiene muchas labores a su cargo			
9	Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una			
10	Usted considera que la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			
11	Usted aprecia que el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General			
12	Usted es evaluado constantemente respecto de su desempeño laboral			
13	Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			

14	Usted considera que existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria			
----	---	--	--	--

## Cuestionario para evaluar el “Cumplimiento de Funciones”

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:


1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3
1	Aprecia usted que el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral			
2	El tiempo asignado para cumplir sus funciones es suficiente			
3	Usted realiza todas sus labores dentro del plazo asignado			
4	Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones			
5	Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones			
6	Usted disfruta el trabajo en equipo			
7	Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo			
8	Usted participa activamente en las reuniones de coordinación			
9	Usted se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo			
10	Usted tiene problemas para entender las indicaciones de coordinadores y el Director (a)			
11	Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas			
12	Usted trata de realizar aportes en cada tarea asignada			
13	Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral			
14	Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman			

MINJUSDH - SGD <noreply@minjus.gob.pe>

13:10 (hace 2 horas) ☆ ↶ ⋮

para mí ▾



**PERÚ** Ministerio de Justicia y Derechos Humanos


### Sistema de Gestion de Documental

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le saluda cordialmente y le informa mediante la presente la confirmación del ingreso de:

- DOCUMENTO: **CARTA 001-2021/NRGP**
- FECHA Y HORA DE INGRESO: **05/08/2021 13:11 horas.**
- REGISTRO NUMERO: **179973-2021MSC**

Para cualquier consulta del estado de su trámite ingrese a:  
[https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc\\_web/consulta.jsq](https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/consulta.jsq)

**Atentamente.**  
**VILMA ROSA DURAN HERRERA**  
Mesa de Partes Virtual  
Oficina de Administración Documentaria y Archivo  
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos  
Telf. 2048020



**PERÚ** Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

P.D. Antes de imprimir este correo electrónico, piense bien si es necesario hacerlo. Por favor consérvelo en una carpeta. Sólo asegúrese de hacer una copia de seguridad en su disco duro.

Este mensaje está dirigido solamente para el uso del destinatario previsto y puede contener información que es PRIVILEGIADA y/o CONFIDENCIAL. Si usted no es el destinatario previsto, se le notifica por este medio, que cualquier uso, difusión, acceso o copia de esta comunicación está prohibida terminantemente. Si usted ha recibido esta comunicación por error, destruya por favor todas las copias de este mensaje y de sus adjuntos y notifíquenos inmediatamente.

## Anexo 8: Ficha Técnica

1. Autor : Noelia Roxana Gómez Paulet
2. Administración : Individual
3. Duración : 15 Minutos
4. Sujetos de Aplicación : Personal que labora en la dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria.

### Prueba de fiabilidad de Crombach

#### Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna, aplicando el alfa del Crombach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	28

La prueba de confiabilidad para calcular el Alfa de Crombach arrojó 7.31, por lo que el instrumento es confiable.

### Anexo 9: Estadística de total de elemento

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	60,2667	27,210	,007	,746
VAR00002	61,0000	25,714	,375	,717
VAR00003	60,7333	26,495	,469	,719
VAR00004	60,1333	23,695	,595	,697
VAR00005	59,9333	23,781	,635	,695
VAR00006	60,7333	27,638	-,044	,749
VAR00007	60,1333	24,124	,521	,703
VAR00008	60,8667	30,410	-,410	,774
VAR00009	60,0667	26,924	,119	,732
VAR00010	60,9333	27,210	,082	,733
VAR00011	61,2000	28,457	-,166	,749
VAR00012	60,0667	26,924	,119	,732
VAR00013	60,7333	27,638	-,008	,738
VAR00014	60,6000	27,543	,074	,731
VAR00015	60,0000	25,286	,466	,711
VAR00016	60,7333	26,495	,469	,719
VAR00017	60,0667	27,924	-,069	,743
VAR00018	60,2000	24,314	,634	,699
VAR00019	60,0667	24,495	,466	,707
VAR00020	59,8000	24,886	,798	,701
VAR00021	60,0667	23,067	,715	,687
VAR00022	59,8667	25,124	,606	,706
VAR00023	60,1333	21,552	,827	,670
VAR00024	61,4000	28,114	-,107	,754
VAR00025	59,8667	24,981	,449	,710
VAR00026	60,0000	24,286	,683	,698
VAR00027	61,4000	30,400	-,555	,765
VAR00028	61,0000	26,571	,199	,727

## Anexo 10: Tablas de frecuencias

### Tabla de frecuencia

**Considera que existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Aveces	5	33,3	33,3	46,7
	Siempre	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**La Institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Aveces	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Para usted es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	14	93,3	93,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



**Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	5	33,3	33,3	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	2	13,3	13,3	20,0
	Siempre	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	26,7	26,7	26,7
	Aveces	8	53,3	53,3	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	5	33,3	33,3	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que tiene muchas labores a su cargo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Aveces	8	53,3	53,3	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	5	33,3	33,3	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que tiene muchas labores a su cargo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Aveces	8	53,3	53,3	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Aveces	12	80,0	80,0	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	14	93,3	93,3	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Aprecia usted que el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	5	33,3	33,3	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**El tiempo asignado para cumplir sus funciones es suficiente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	14	93,3	93,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted realiza todas sus labores dentro del plazo asignado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	53,3	53,3	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	4	26,7	26,7	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted disfruta el trabajo en equipo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	2	13,3	13,3	13,3
	Siempre	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	4	26,7	26,7	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted participa activamente en las reuniones de coordinación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	3	20,0	20,0	20,0
	Siempre	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Aveces	3	20,0	20,0	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted tiene problemas para entender las indicaciones de coordinadores y el Director (a)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	86,7	86,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	1	6,7	6,7	13,3
	Siempre	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted trata de realizar aportes en cada tarea asignada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	5	33,3	33,3	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	73,3	73,3	73,3
	Aveces	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	73,3	73,3	73,3
	Aveces	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Aveces	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

## Anexo 11: Correlación de Variables

Prueba de hipótesis general

H0 Gestión del capital humano no se relaciona con el cumplimiento de las funciones.

H1 Gestión del capital humano se relaciona el cumplimiento de las funciones.

		<i>Correlaciones</i>	
		CAPITAL HUMANO	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	15	15
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de hipótesis específica 1

H0 Gestión del capital humano no se relaciona con el cumplimiento de las funciones.

H1 Gestión del capital humano se relaciona el cumplimiento de las funciones.

		<i>Correlaciones</i>	
		CAPITAL HUMANO	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	15	15
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	15	15

## Prueba de hipótesis Específica 2

H0 Organización no se relaciona con el cumplimiento de las funciones.

H1 Organización se relaciona con el cumplimiento de las funciones.

### *Correlaciones*

		ORGANIZACIÓN	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,068
	Sig. (bilateral)		,810
	N	15	15
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Correlación de Pearson	,068	1
	Sig. (bilateral)	,810	
	N	15	15

**Interpretación:** Se concluye que hay una asociación baja del 6.8 % entre la organización y cumplimiento de funciones, consiguiendo una correlación baja significativa en los resultados comparados.

## Prueba de hipótesis Especifica 3

H0 Organización no se relaciona con el cumplimiento de las funciones.

H1 Organización se relaciona con el cumplimiento de las funciones.

### *Correlaciones*

		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANO	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANO	Correlación de Pearson	1	,121
	Sig. (bilateral)		,668
	N	15	15
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Correlación de Pearson	,121	1
	Sig. (bilateral)	,668	
	N	15	15

**Interpretación:** Se concluye que hay una asociación media moderada del 12.1 % entre el capital humano y cumplimiento de funciones, consiguiendo una correlación altamente significativa en los resultados comparados.



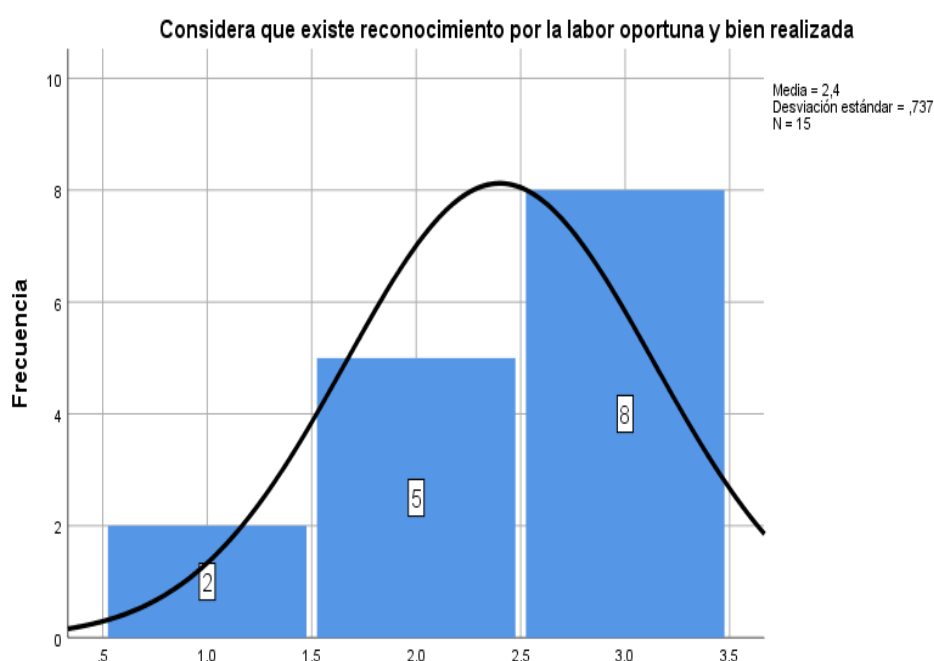
## Anexo 12 : Tablas de Frecuencia e Histogramas

### Estadística Descriptiva

#### 1. Reconocimiento al personal

*Considera que existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Aveces	5	33,3	33,3	46,7
	Siempre	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

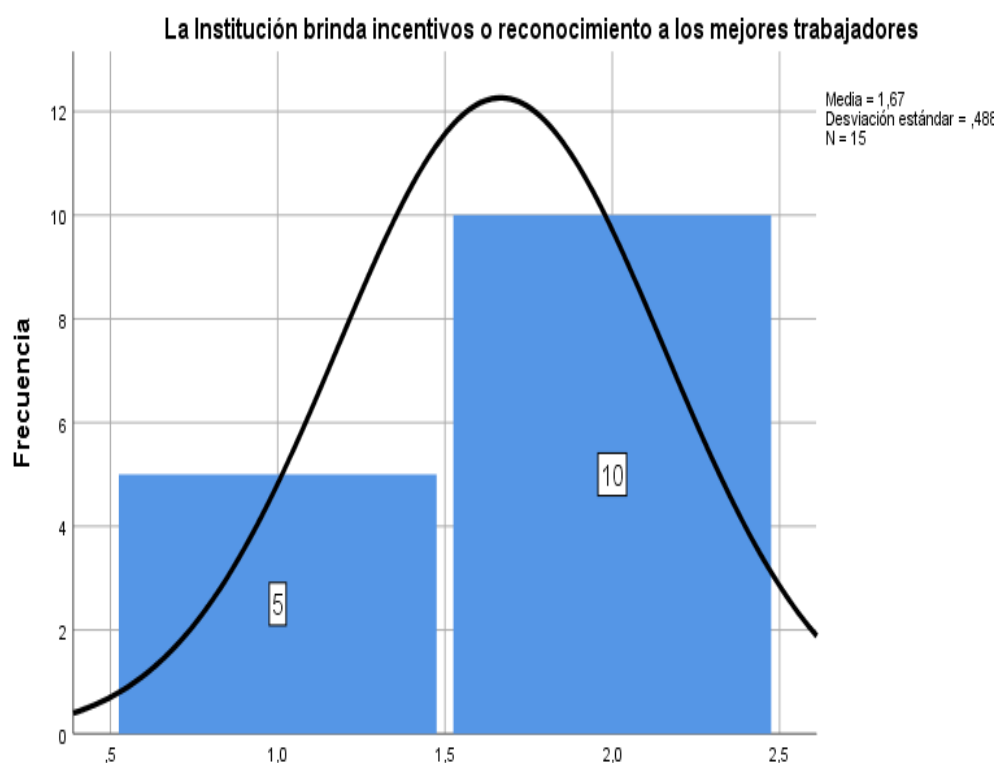


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Nivel de Motivación a los colaboradores de la Dirección de -Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia ; en la cual se pudo evidenciar que un 53.3 %(8) de colaboradores consideran que siempre existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada, el 33,3%(5) a veces y el 13.3% (2) colaboradores perciben que nunca existe reconocimiento por la labor oportuna y bien realizada en la referida Dirección.

## 2. Reconocimiento a los mejores

*La Institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	A veces	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Nivel de Motivación a los colaboradores de la Dirección de -Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, respecto de la institución; en la cual se pudo evidenciar que un 66,7 %(10) de colaboradores consideran que a veces existe incentivo y reconocimiento a los mejores trabajadores y el 33,3%(5) nunca, la institución brinda incentivos o reconocimiento a los mejores trabajadores.

### 3. Labor de Recursos Humanos

*Para usted es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	14	93,3	93,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



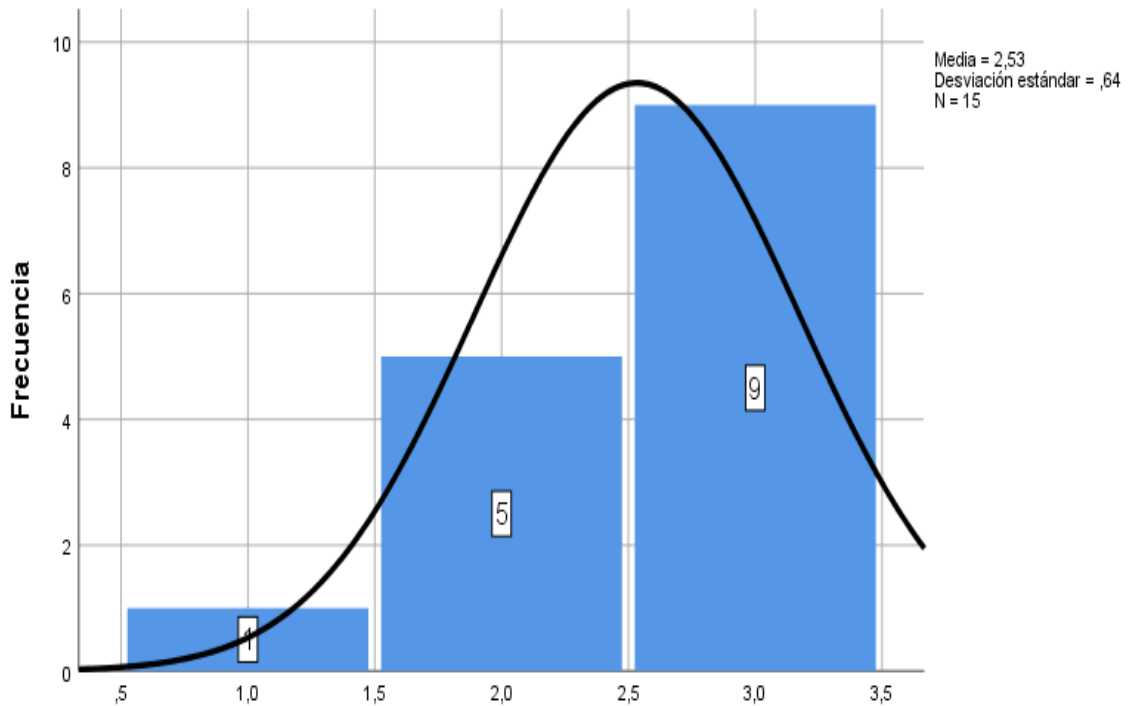
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 93.3 %(14) de colaboradores consideran que a veces es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad y el 6,7%(1) considera que nunca es visible la labor de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

#### 4. Distribución de Labores

*Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	5	33,3	33,3	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas**

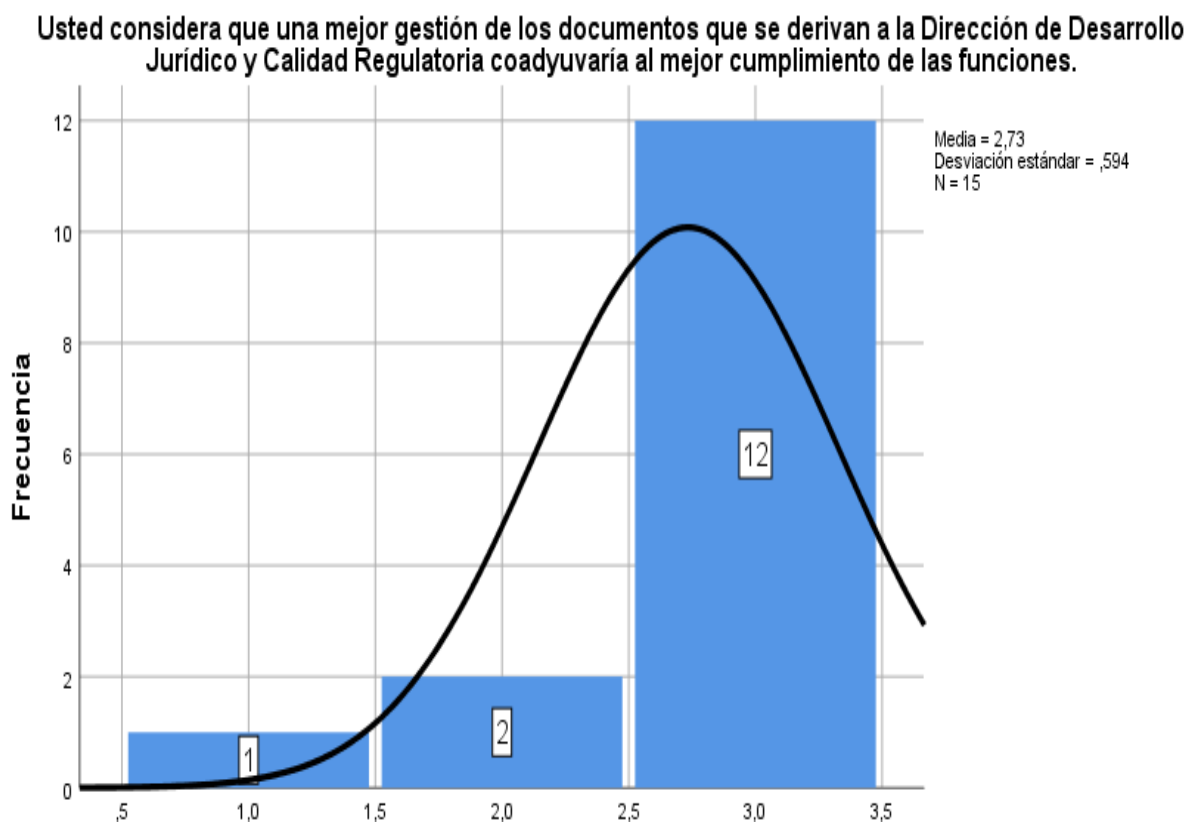


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 60.0 %(9) de los colaboradores consideran que siempre las labores que se asignan en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria están debidamente distribuidas, el 33.3% (5) considera que a veces y el 6,7%(1) considera que nunca.

## 5. Gestión de Documentos

*Usted considera que una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	2	13,3	13,3	20,0
	Siempre	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

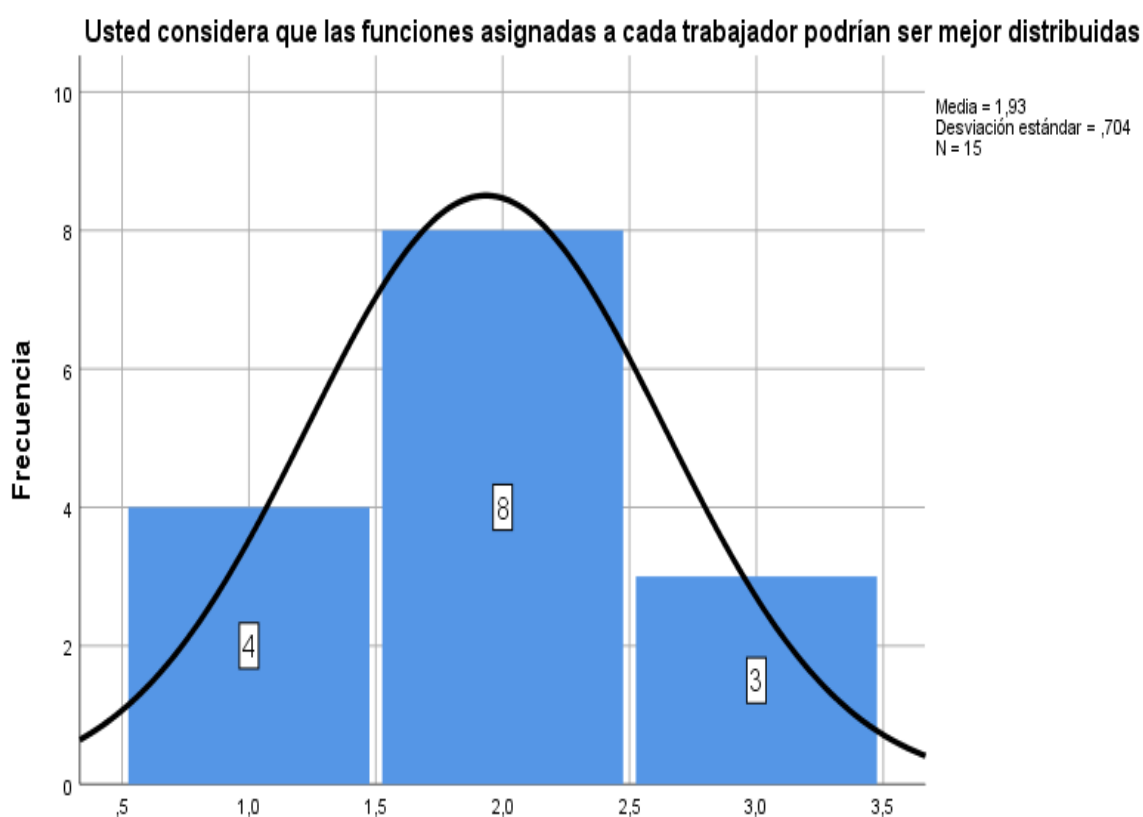


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 80.0 % (12) de los colaboradores consideran que siempre una mejor gestión de los documentos que se derivan a la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria coadyuvaría al mejor cumplimiento de las funciones, el 13.3% (2) considera que a veces y el 6,7% (1) considera que nunca.

## 6. Distribución de funciones

*Usted considera que las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	26,7	26,7	26,7
	Aveces	8	53,3	53,3	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



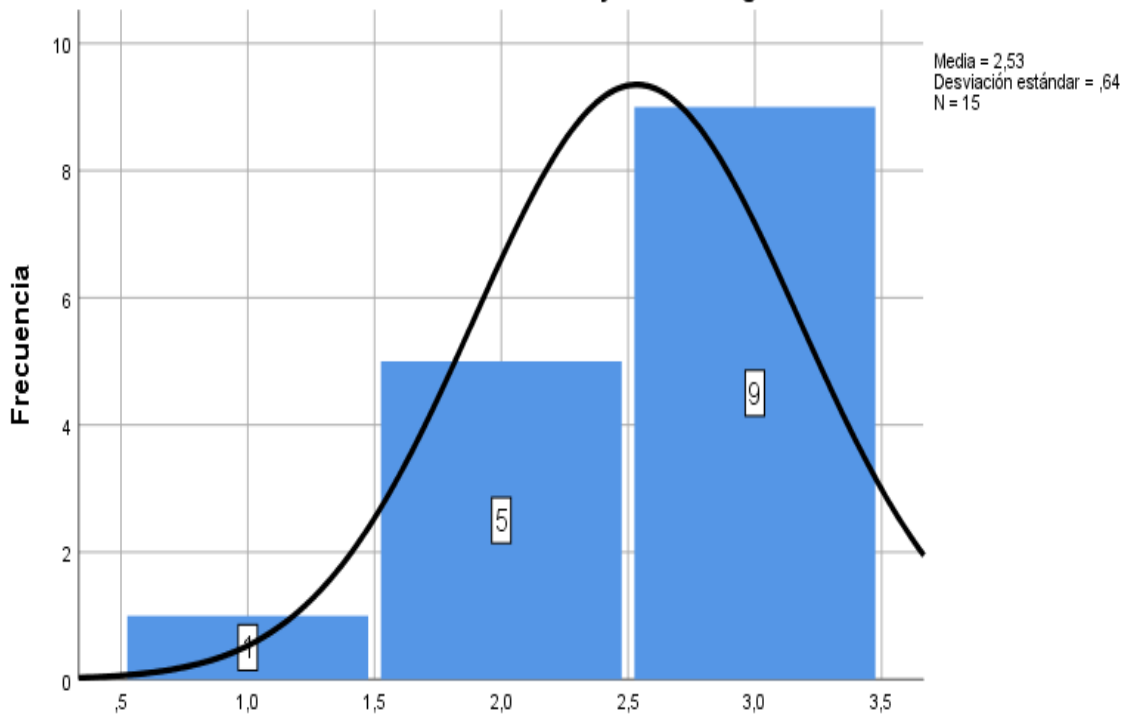
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Distribución del Trabajo a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 20.0 %(3) de los colaboradores consideran que siempre las funciones asignadas a cada trabajador podrían ser mejor distribuidas, el 53.3% (8) considera que a veces y el 26,7%(4) considera que nunca.

## 7. Distribución y logro de metas

*Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	5	33,3	33,3	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted cree que una mejor distribución de la carga laboral coadyuvaría al logro de metas de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria**

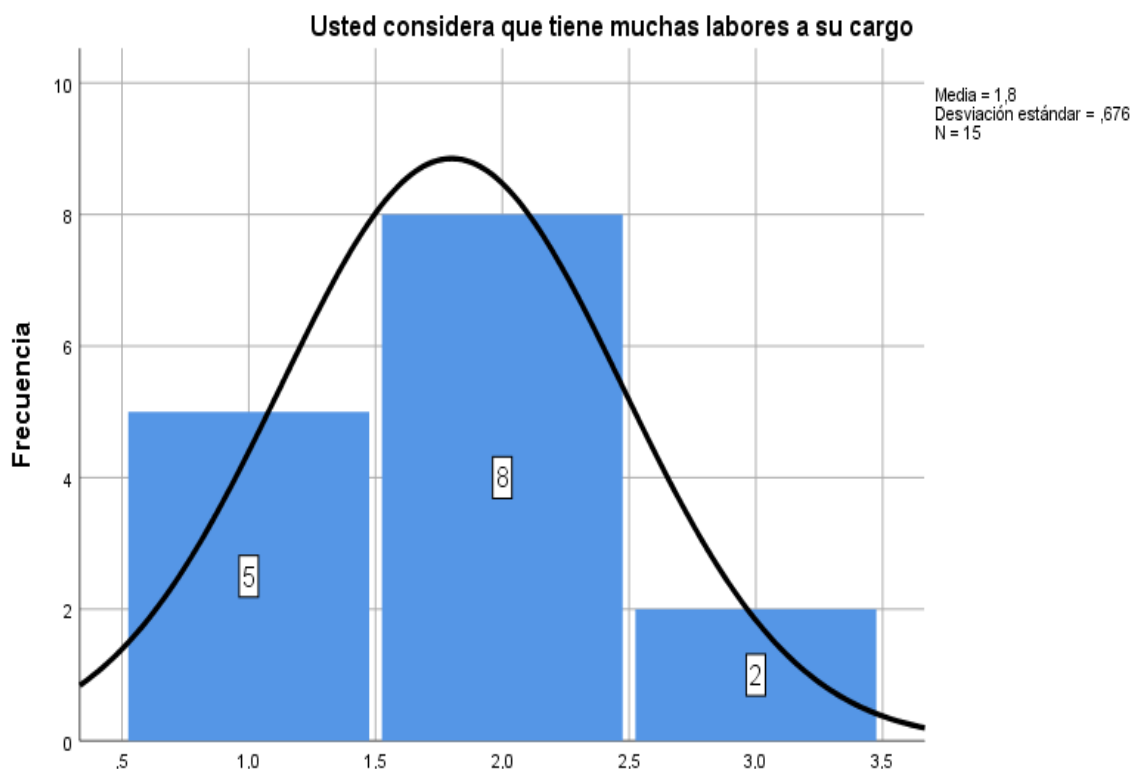


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Distribución del Trabajo a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 60.0 %(9) de los colaboradores consideran que siempre una mejor distribución de la carga coadyuvaría al logro de metas, el 33.3% (5) considera que a veces y el 6,7%(1) considera que nunca.

## 8. Carga laboral

*Usted considera que tiene muchas labores a su cargo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Aveces	8	53,3	53,3	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



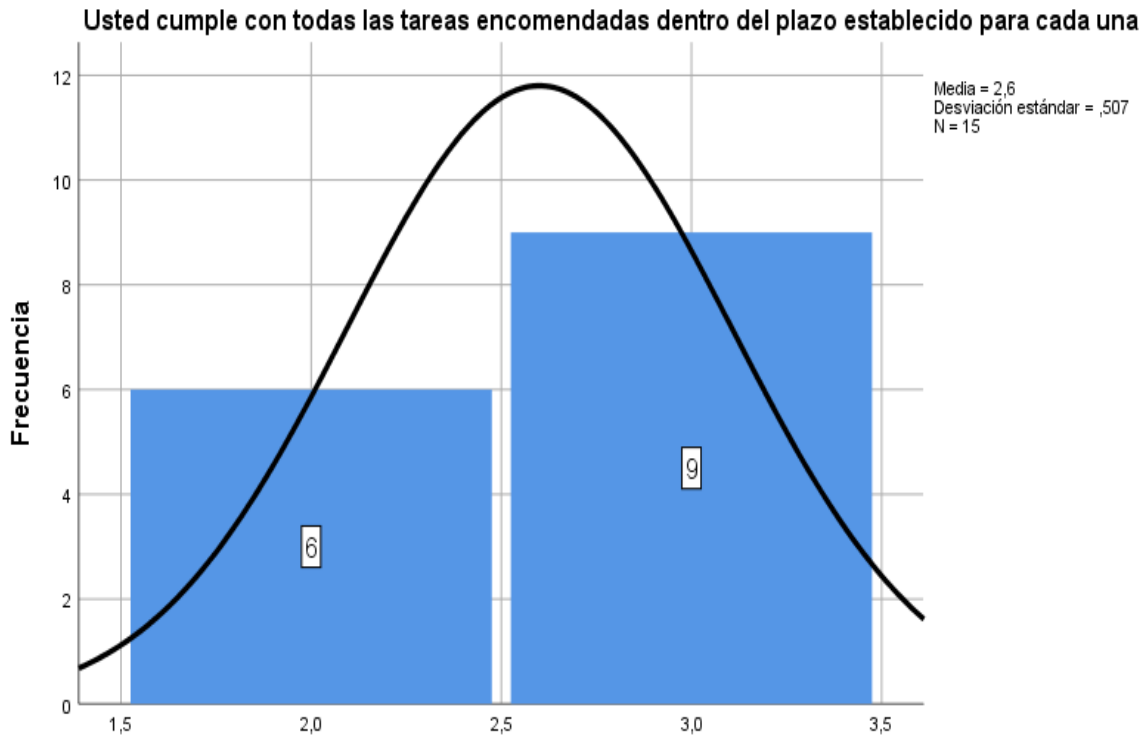
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Cumplimiento de metas a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 13,3 %(2) de los colaboradores consideran que siempre tiene muchas labores a su cargo, el 53,3% (8) considera que a veces y el 33,3%(5) considera que nunca.



## 9. Cumplimiento de labores

*Usted cumple con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



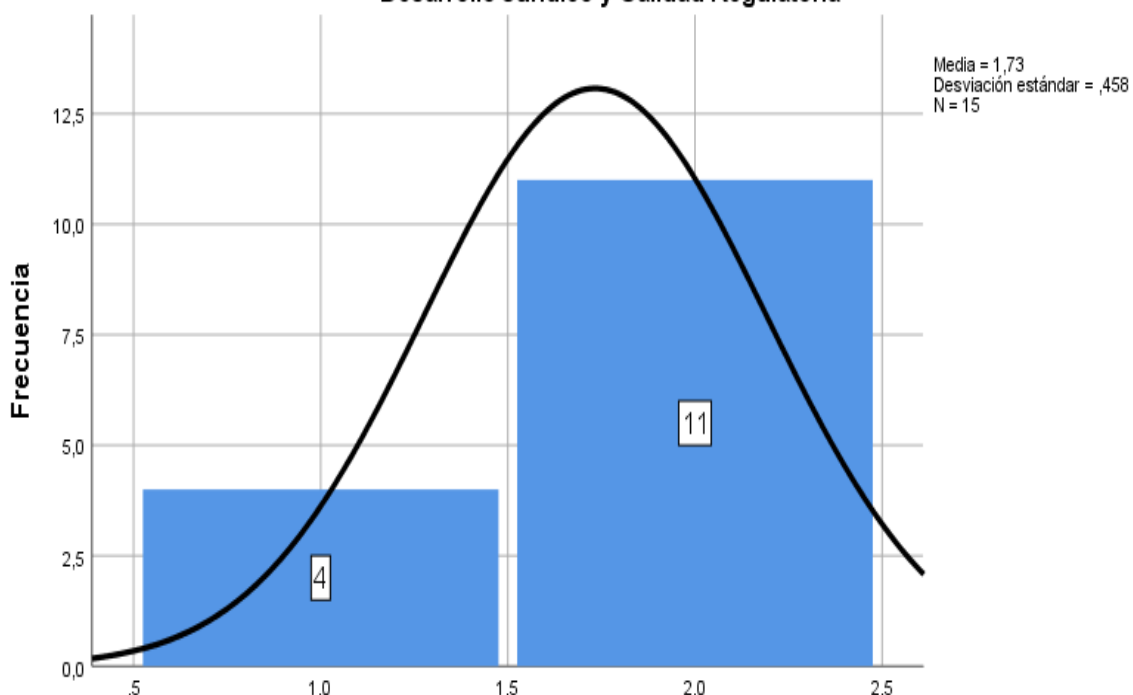
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Cumplimiento de metas a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 60.0 %(9) de los colaboradores consideran que siempre cumplen con todas las tareas encomendadas dentro del plazo establecido para cada una, el 40.0% (6) considera que a veces.

## 10. Capacitación

*Usted considera que la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	26,7	26,7	26,7
	Aveces	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria**



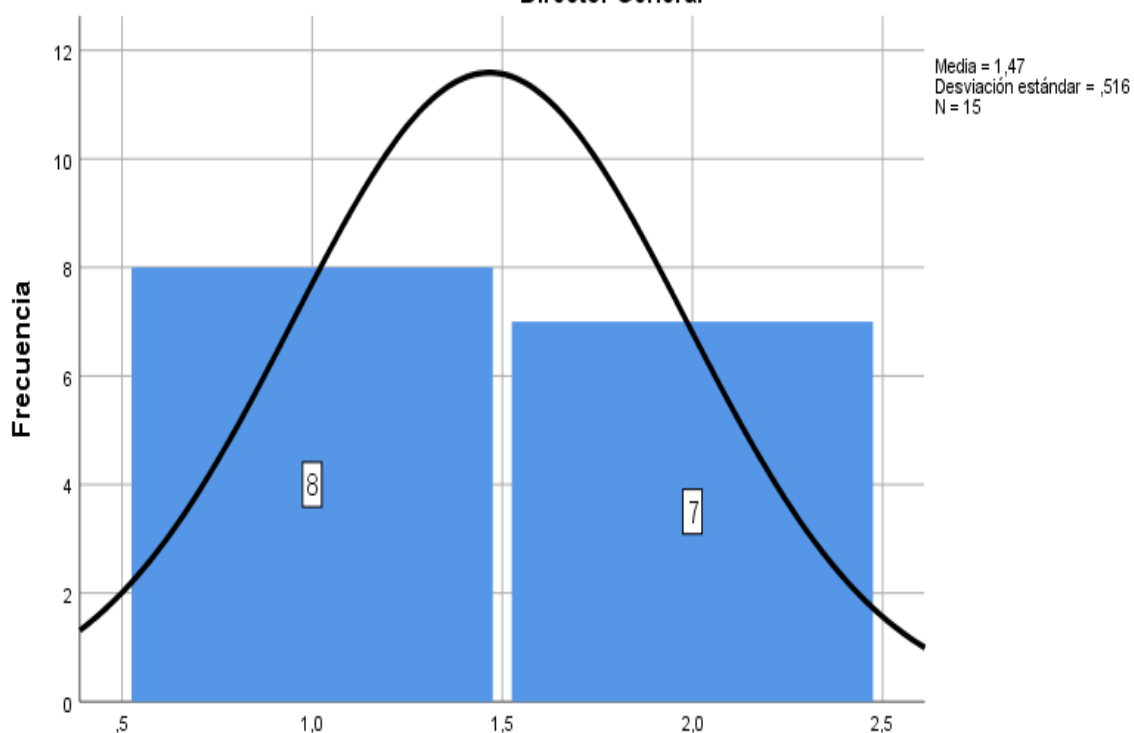
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Capacitación a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 73.3 %(11) de los colaboradores consideran que a veces la institución brinda una debida y continua capacitación al personal de la Dirección, mientras que el 23.7% (4) considera que nunca.

## 11. Capacitación institucional

*Usted aprecia que el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	53,3	53,3	53,3
	Aveces	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted aprecia que el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General**

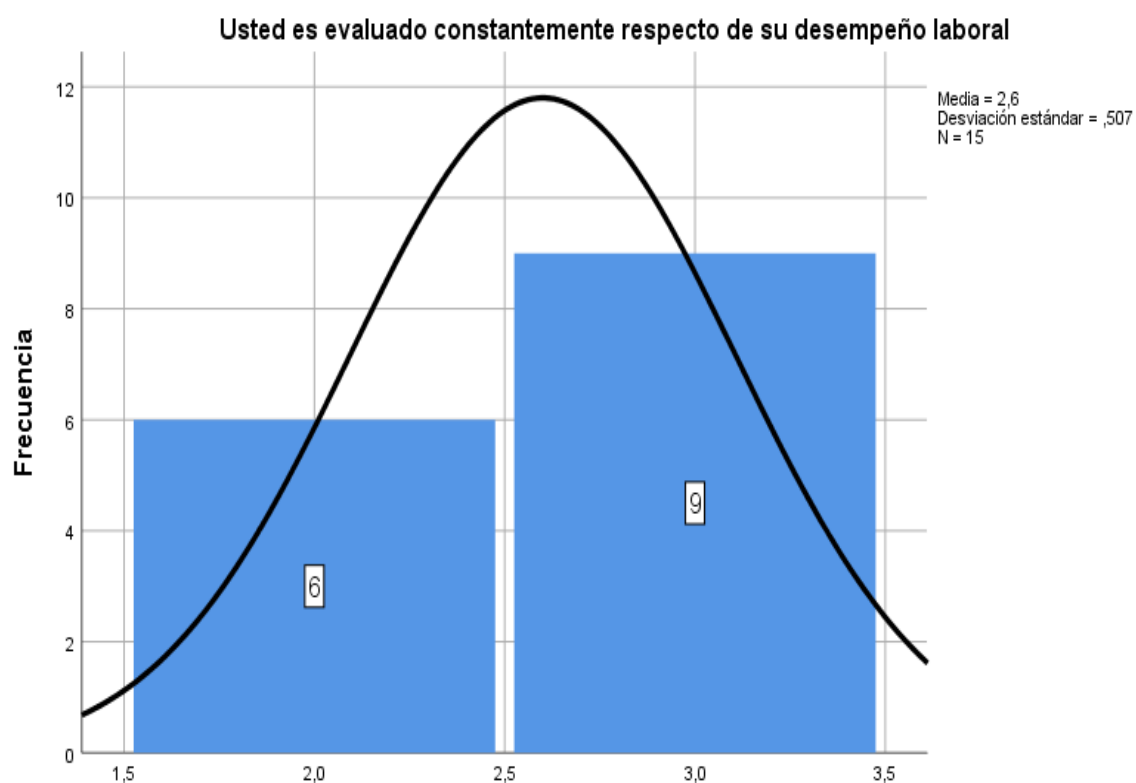


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el Capacitación a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 46.7 %(7) de los colaboradores consideran que a veces el área de Recursos Humanos de la institución brinda capacitación al Director del área y al Director General, mientras que el 53.3% (8) considera que nunca.

## 12. Desempeño laboral

*Usted es evaluado constantemente respecto de su desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
Total		15	100,0	100,0	



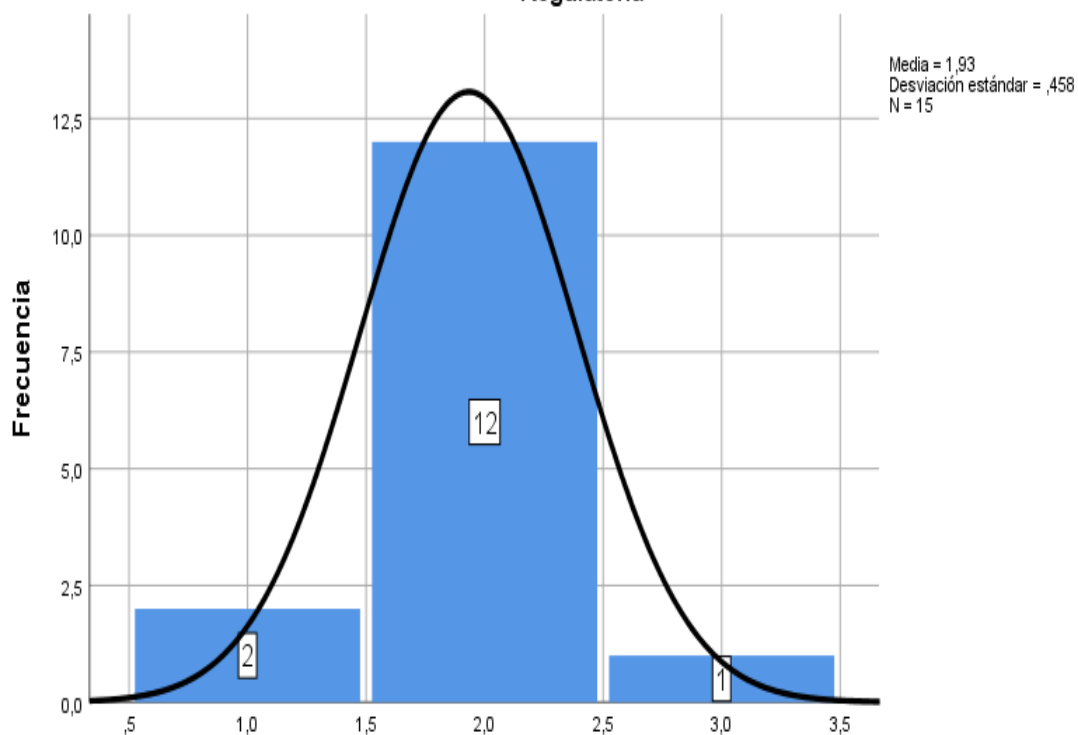
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre Evaluación a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 60.0% (9) de los colaboradores consideran que siempre es evaluado respecto de su desempeño laboral, mientras que el 40.0% (6) considera que a veces.

### 13. Dificultades

*Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Aveces	12	80,0	80,0	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Usted considera que existen dificultades que afectan el trabajo en la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria**

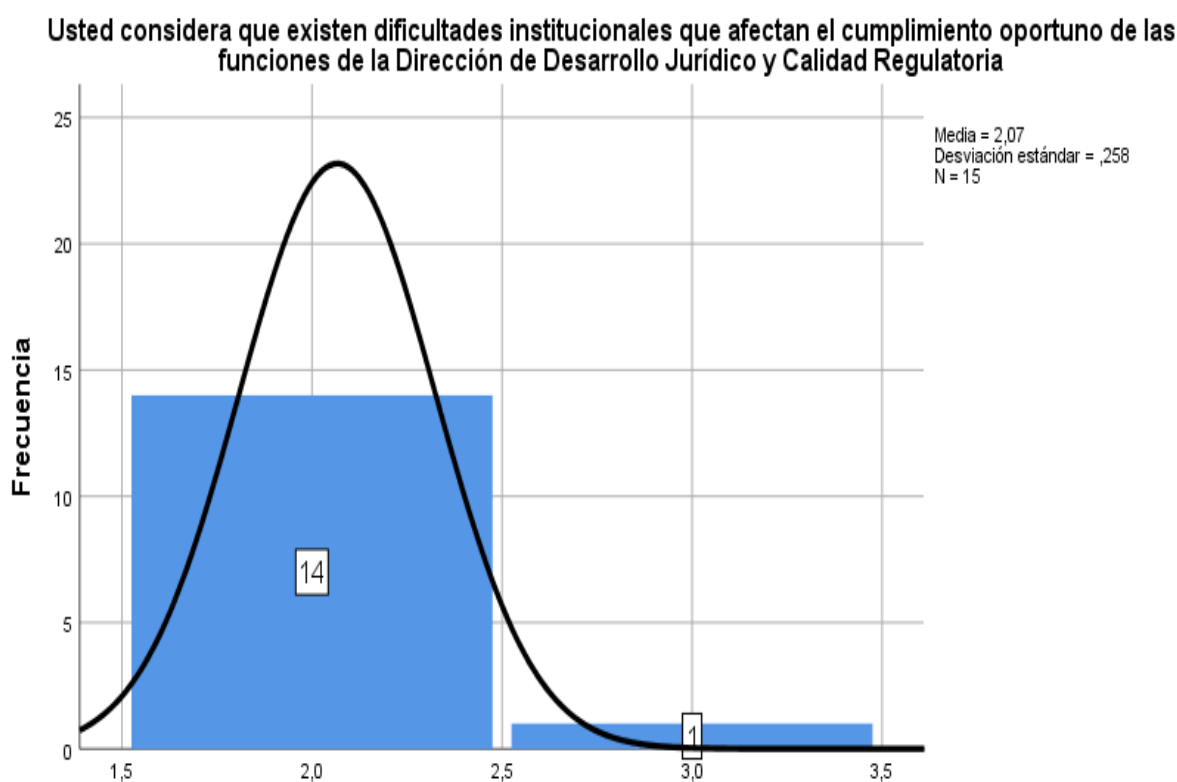


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre las Dificultades a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 6.7% (1) de los colaboradores consideran que siempre existen dificultades que afectan el trabajo de la Dirección, un 80.0% (12) considera que a veces, mientras que el 13.3% (2) considera que nunca.

## 14. Dificultades institucionales

*Usted considera que existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de las funciones de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	93,3	93,3	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



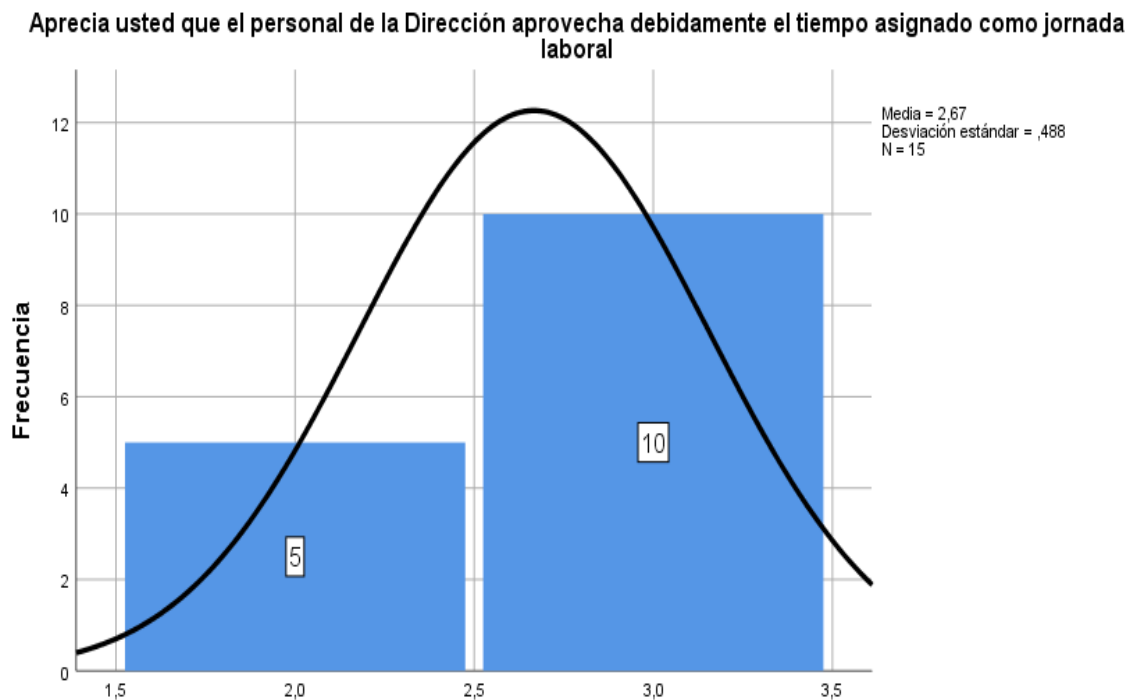
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre las Dificultades a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 6.7% (1) de los colaboradores consideran que siempre existen dificultades institucionales que afectan el cumplimiento oportuno de funciones de la Dirección y un 93.3% (14) considera que nunca.

## CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

### 1. Aprovechamiento del tiempo

*Aprecia usted que el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	33,3	33,3	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

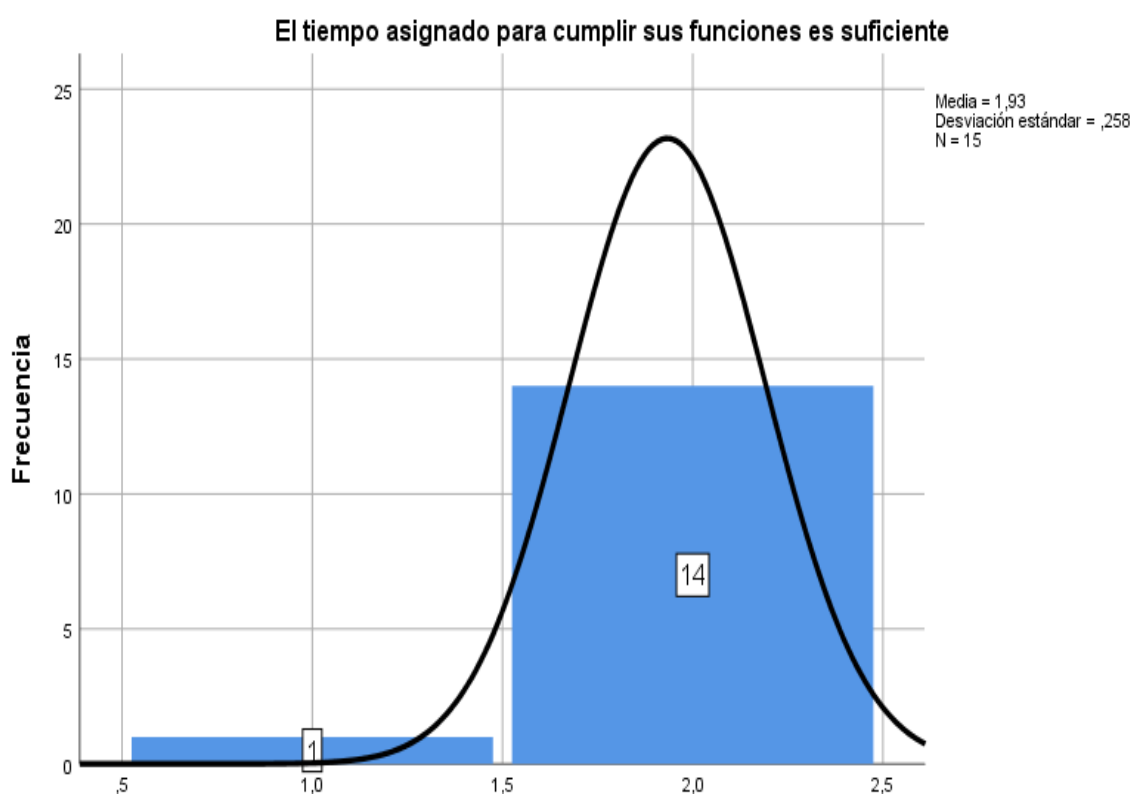


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre cumplimiento de los plazos a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 66.7% (10) de los colaboradores consideran que siempre el personal de la Dirección aprovecha debidamente el tiempo asignado como jornada laboral y un 33.3% (5) considera que a veces,

## 2. Tiempo asignado

*El tiempo asignado para cumplir sus funciones es suficiente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	14	93,3	93,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



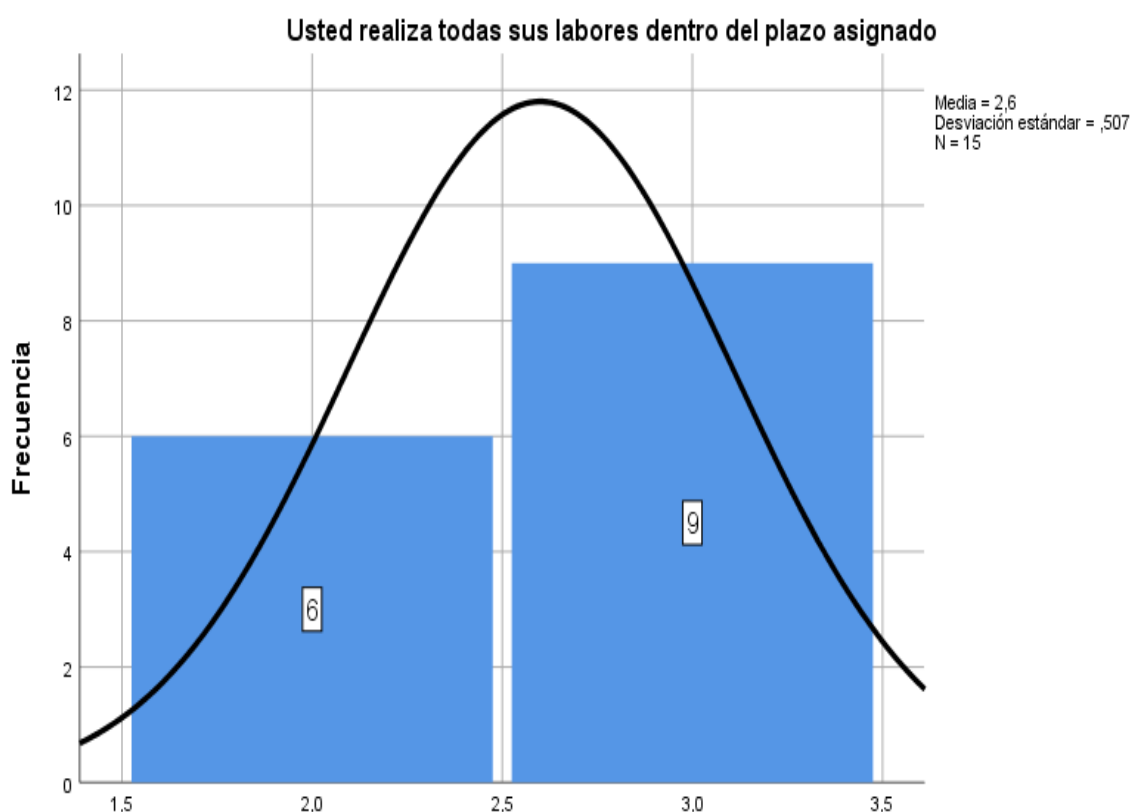
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre cumplimiento de los plazos a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 93.3% (14) de los colaboradores consideran que a veces el tiempo para cumplir sus funciones es suficiente y un 6.7% (1) considera que nunca,



### 3. Plazo Asignado

*Usted realiza todas sus labores dentro del plazo asignado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



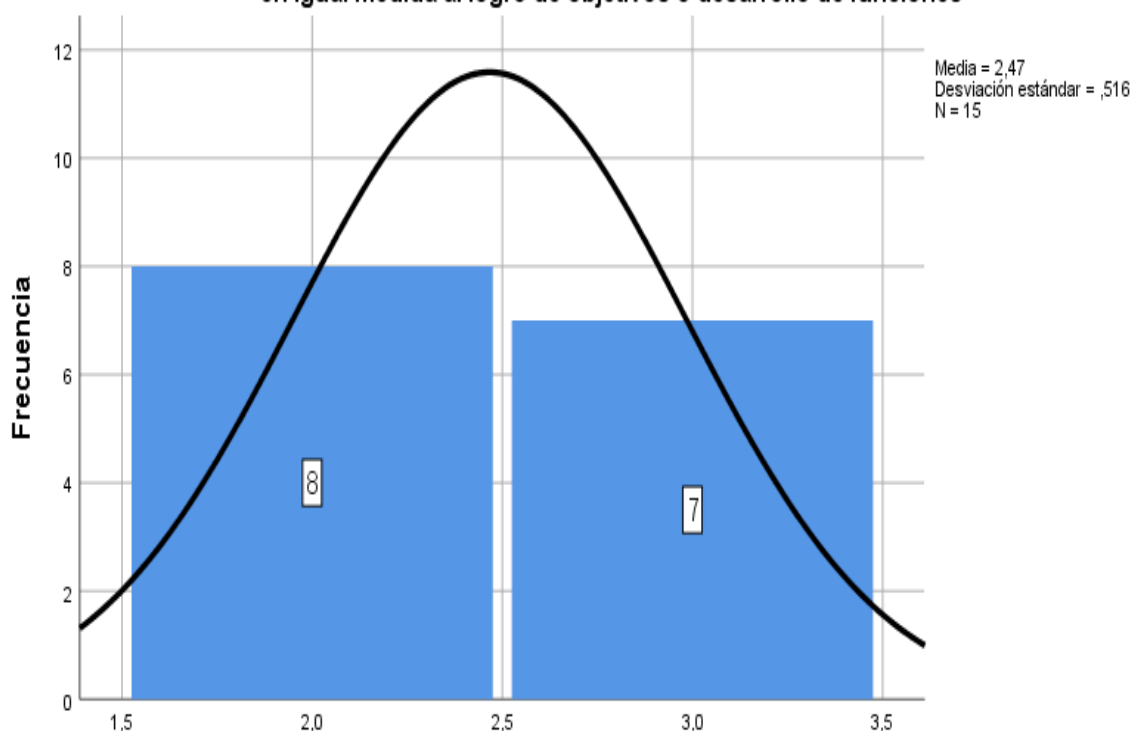
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre cumplimiento de los plazos a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 60.0% (9) de los colaboradores consideran que siempre realizan sus labores dentro del plazo asignado y un 40.0% (6) considera que a veces,

#### 4. Contribución

*Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	53,3	53,3	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Considera usted que los trabajadores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones**



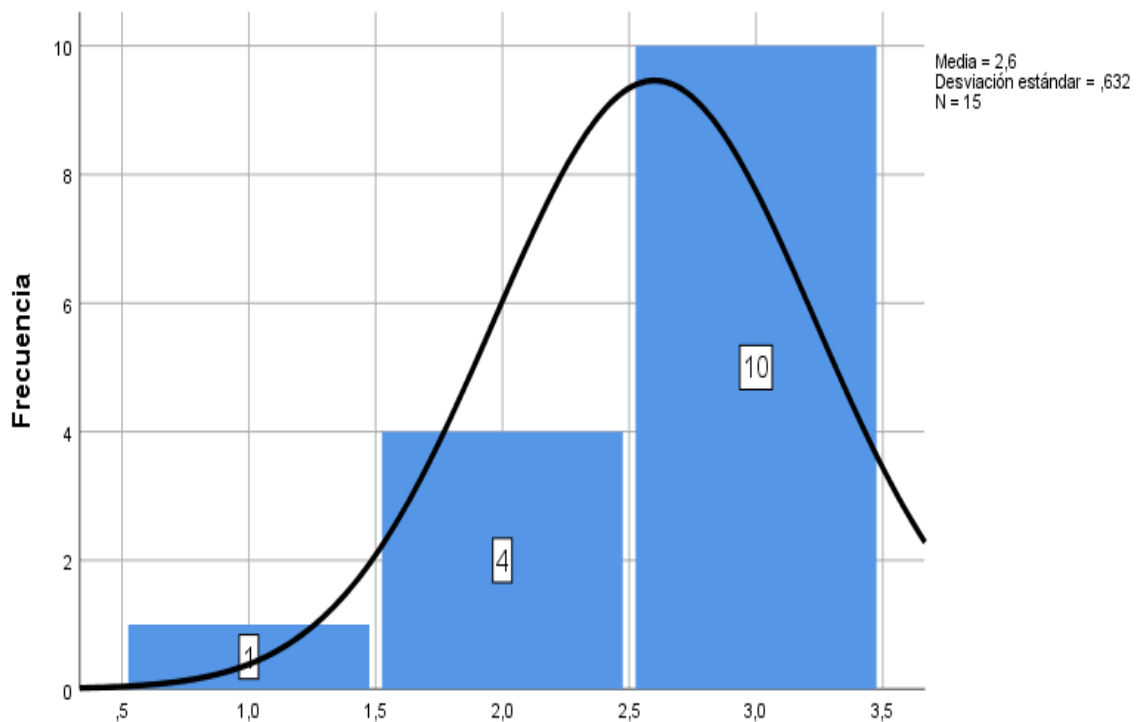
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre Nivel de Participación a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 46.7% (7) de los colaboradores consideran que siempre los trabajadores de la dirección contribuyen en igual medida al logro de objetivos o desarrollo de funciones y un 53.3% (8) considera que a veces.

## 5. Equidad

*Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Aveces	4	26,7	26,7	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Considera usted que se solicita el apoyo de todos los trabajadores del área por igual para el cumplimiento de las diferentes funciones**

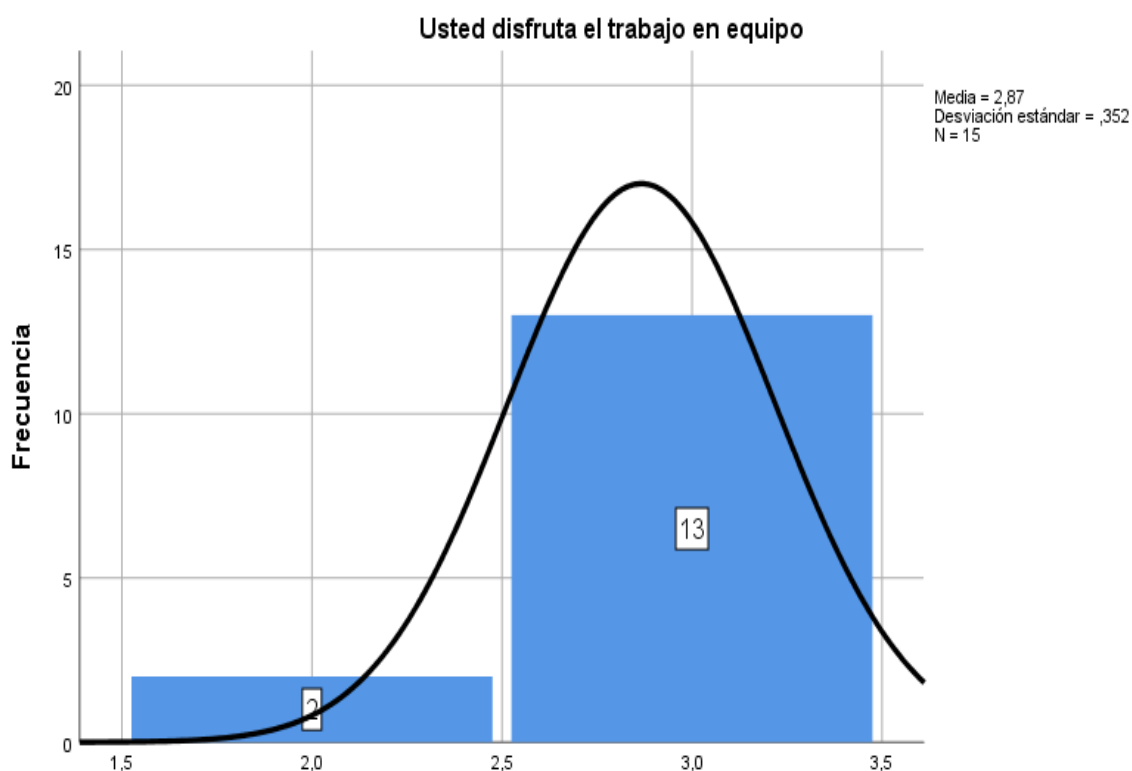


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre Nivel de Participación a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 66.7% (10) de los colaboradores consideran que siempre se solicita apoyo de todos los trabajadores de la Dirección por igual para el cumplimiento de funciones, un 26.7% (4) considera que a veces y un 6.7% (1) considera que nunca.

## 6. Trabajo en equipo

### *Usted disfruta el trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	2	13,3	13,3	13,3
	Siempre	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



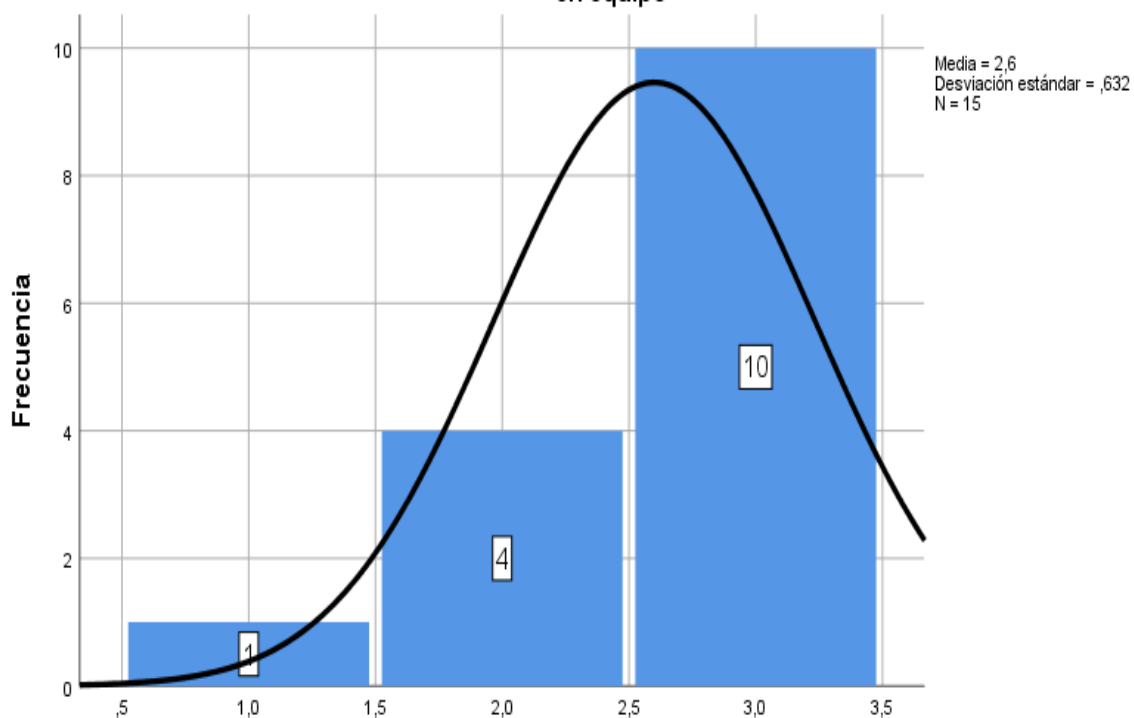
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre trabajo en equipo a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 86.7% (13) de los colaboradores consideran que siempre disfrutan el trabajo en equipo, un 13.3% (2) considera que a veces disfruta el trabajo en equipo.

## 7. Trabajo en Equipo

*Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7
	Aveces	4	26,7	33,3
	Siempre	10	66,7	100,0
	Total	15	100,0	

**Las funciones que realiza la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria se realizan generalmente en equipo**

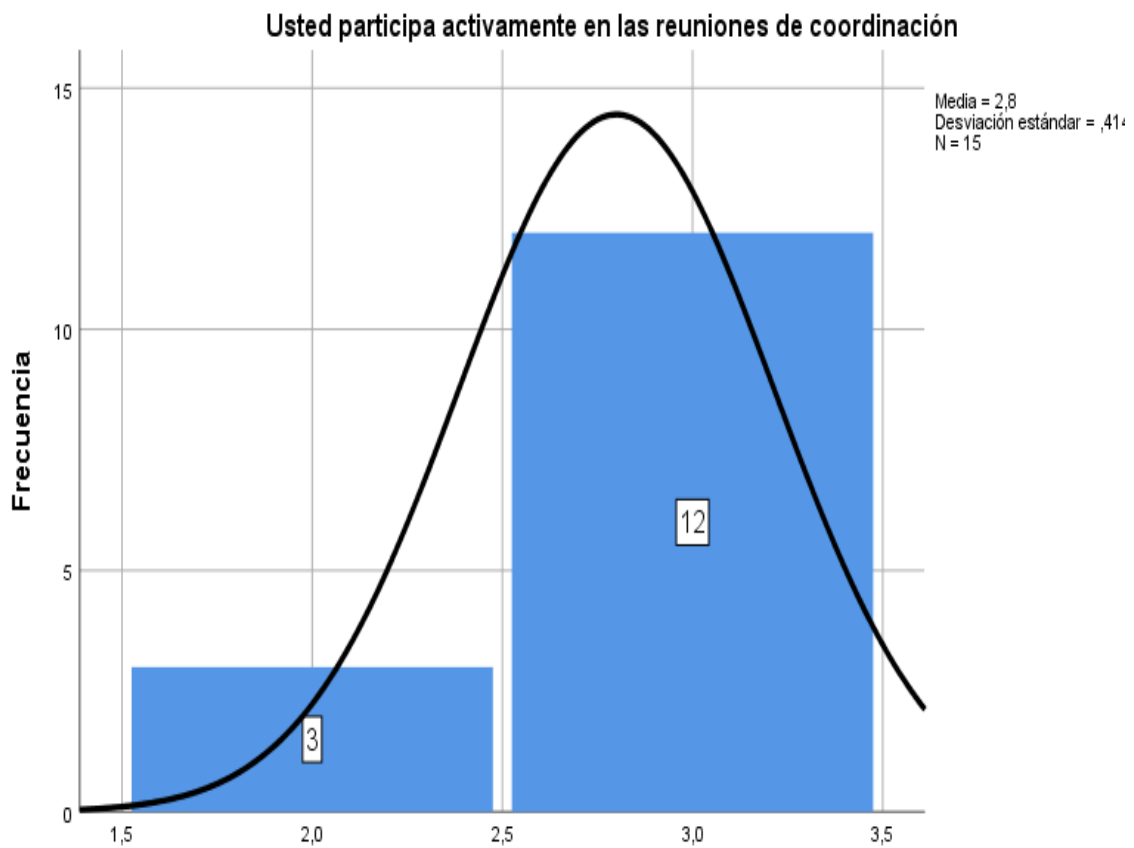


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre trabajo en equipo a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 66.7% (10) de los colaboradores consideran que siempre las labores de la Dirección se realizan en equipo, un 26.7% (4) considera que a veces y un 6.7% considera que nunca.

## 8. Coordinación

*Usted participa activamente en las reuniones de coordinación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aveces	3	20,0	20,0	20,0
	Siempre	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

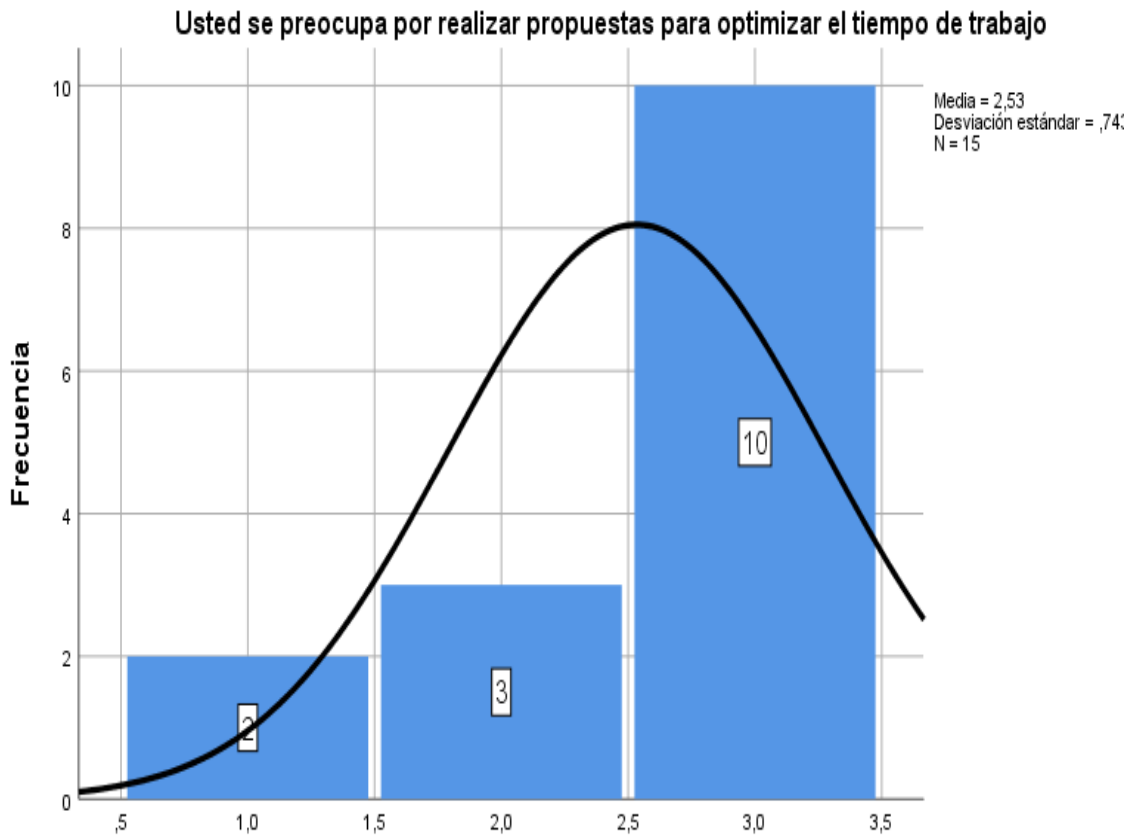


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre capacidad de liderazgo a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 80.0% (12) de los colaboradores consideran que siempre participan activamente en las reuniones de coordinación de la Dirección y un 20.0% (3) considera que a veces.

## 9. Propuestas

*Usted se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Aveces	3	20,0	20,0	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

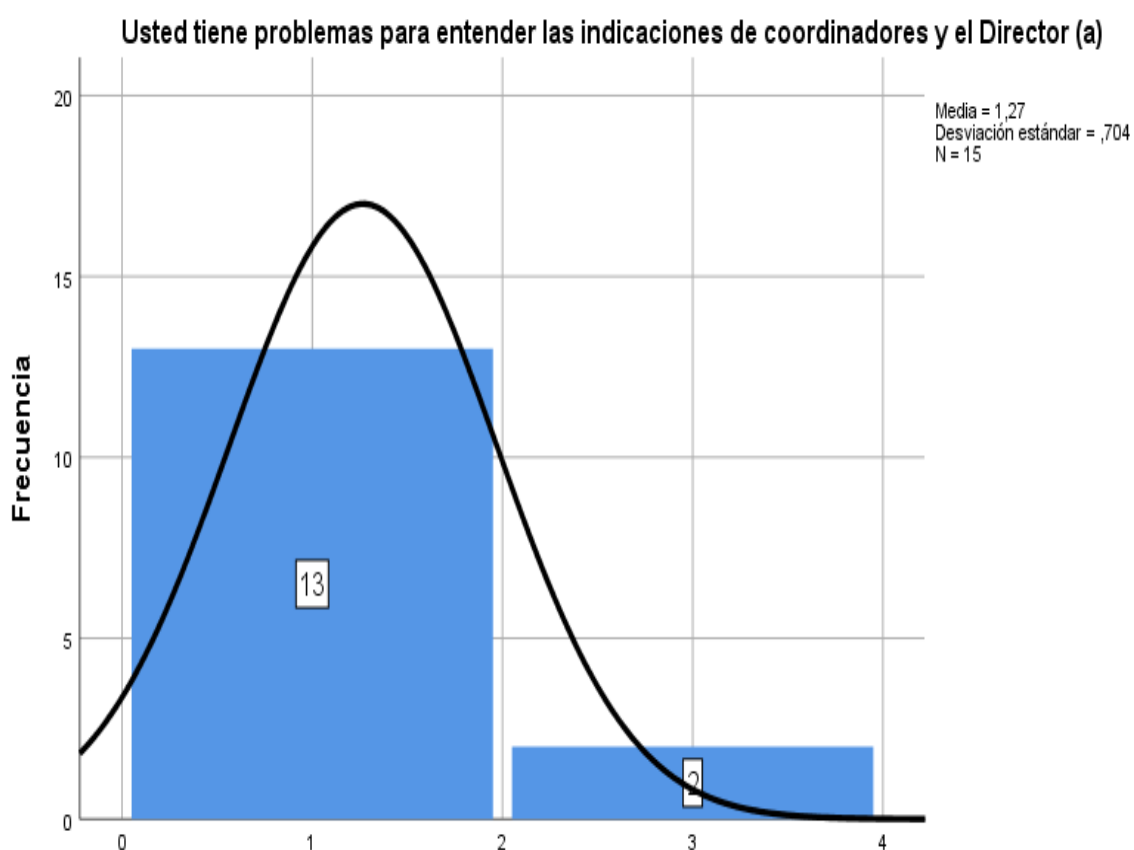


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre capacidad de liderazgo a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 66.7% (10) de los colaboradores manifiesta que siempre se preocupa por realizar propuestas para optimizar el tiempo de trabajo, un 20.0% (3) considera que a veces y un 13.3% (2) dice que nunca.

## 10. Comunicación

*Usted tiene problemas para entender las indicaciones de coordinadores y el Director (a)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	86,7	86,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre capacidad de escucha a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 86.7% (13) de los colaboradores manifiesta que nunca tiene problemas para entender las indicaciones de coordinación y el Director del área y un 13.3% (2) considera que nunca.

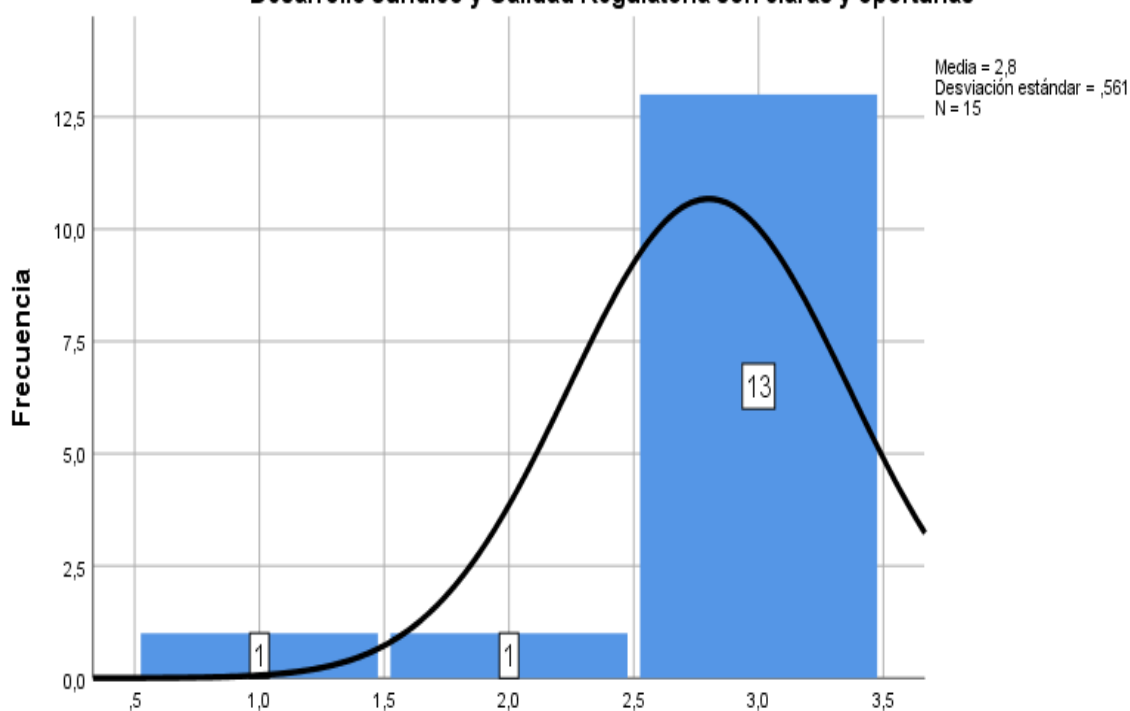


## 11. Claridad en las instrucciones

*Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	6,7	6,7	6,7
Aveces	1	6,7	6,7	13,3
Siempre	13	86,7	86,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria son claras y oportunas**

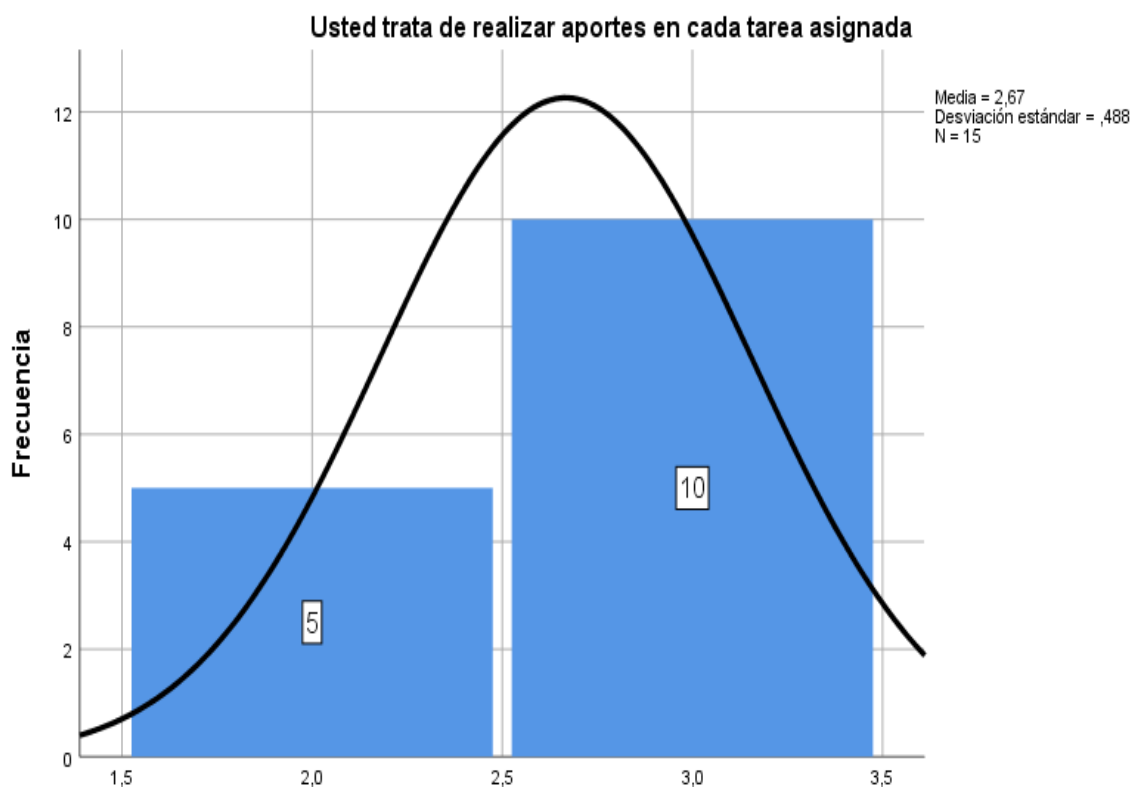


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre capacidad de escucha a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 86.7% (13) de los colaboradores manifiesta que siempre considera que las indicaciones brindadas en todo momento por coordinadores y Director (a) un 6.7% (1) considera que a veces y un 6.7% (1) considera que nunca.

## 12. Aportes

*Usted trata de realizar aportes en cada tarea asignada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	33,3	33,3	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

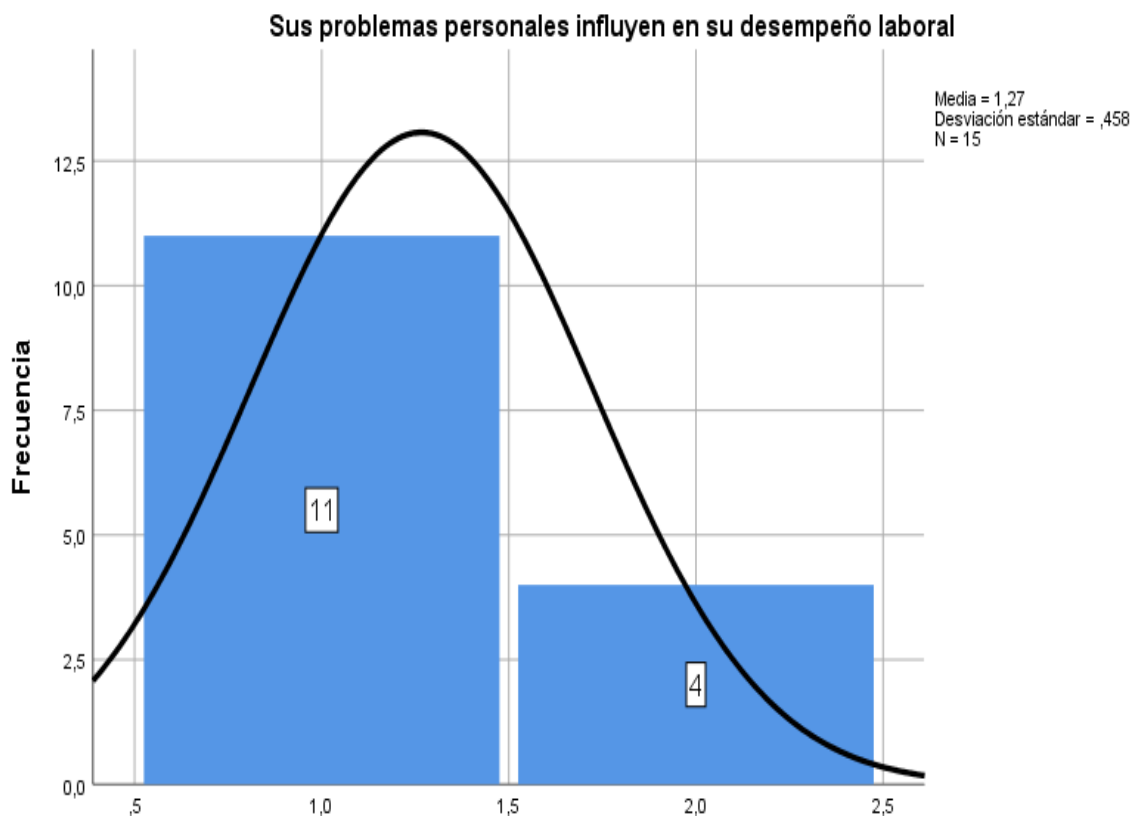


**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre capacidad de Nivel de responsabilidad a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 66.7% siempre realiza aportes en cada tarea asignada y un 33.3% (5) considera que a veces lo hace.

### 13. Personalidad

#### *Sus problemas personales influyen en su desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	73,3	73,3	73,3
	A veces	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



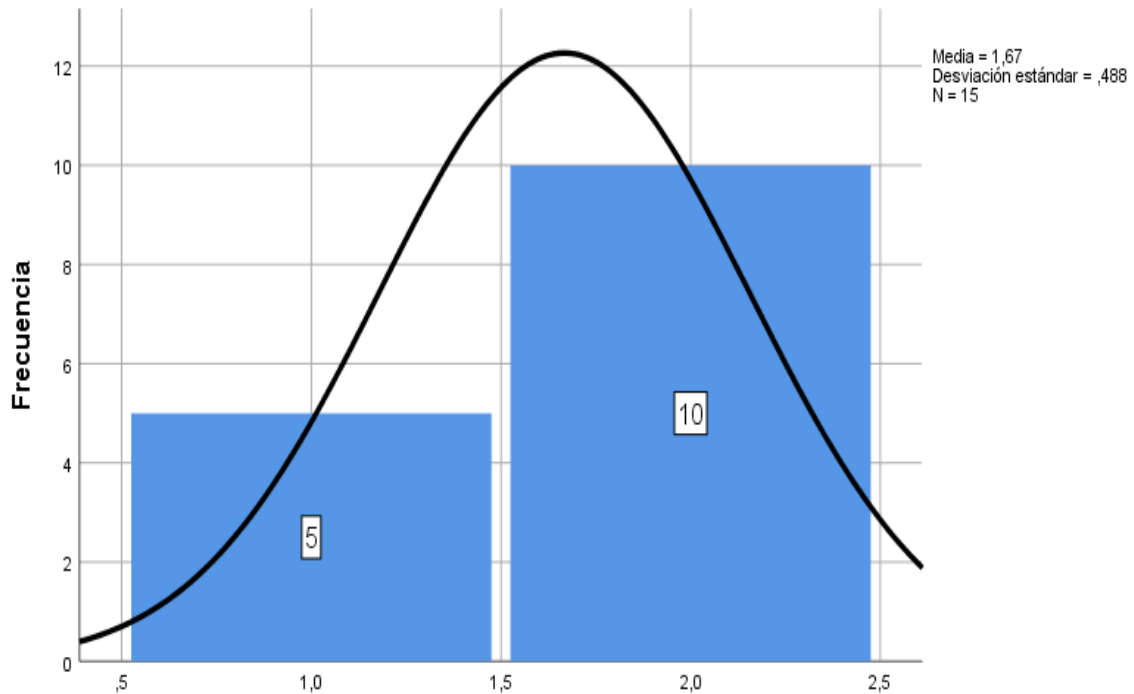
**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre capacidad de Nivel de responsabilidad a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 26.7%(4) a veces permite que sus problemas personales influyen en su desempeño laboral y un 73.3% (11) considera que nunca lo hace.

## 14. Desarrollo de labores en memor tiempo

*Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Aveces	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Considera usted que las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman**



**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre capacidad de Nivel de responsabilidad a los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Jurídico y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, en la cual se pudo evidenciar que un 66.7%(10) a veces considera que a veces las funciones que le son asignadas podrían ser desarrolladas en un tiempo menor al que normalmente le toman y un 33.3% (5) considera que nunca.