



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la  
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Administración Estratégica**

**Autor**

**Ghancarlos Alfredo Loza Collantes**

**Asesor**

**Dr. Paul Remy Ríos Macedo**

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

## ESCUELA DE POSGRADO

### INFORMACIÓN

<b>DATOS DEL AUTOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Ghancarlos Alfredo Loza Collantes	70223827	12/08/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Paul Remy Rios Macedo	44448987	0000-0002-3648-2529
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS –MAESTRÍA:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
M(o). Roberto Carlos Loza Landa	15760787	0000-0002-9883-1130
M(o). Pedro Javier Yovera Rodriguez	15742103	0000-0002-2365-0175

# ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>dspace.casagrande.edu.ec:8080</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.undac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.autonoma deica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de alcanzar este crucial punto en mi desarrollo profesional, así como a mis seres queridos, quienes han sido mi principal motivación para seguir avanzando.

*Ghancarlos Alfredo Loza Collantes*

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a la UNJFSC, específicamente a la Escuela de Posgrado y a todos los docentes que me han dado la oportunidad de completar con éxito mi.

Al Dr. Paul Remy Ríos Macedo, asesor de mi trabajo de investigación, hizo posible la elaboración y el desarrollo de la misma, aportando sus conocimientos científicos y tecnológicos.

A mis colegas de estudio, quienes nos unimos todos los conocimientos y vivencias posibles.

*Ghancarlos Alfredo Loza Collantes*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	2
<b>AGRADECIMIENTO</b>	3
<b>RESUMEN</b>	7
<b>ABSTRACT</b>	8
<b>CAPÍTULO I</b>	10
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	10
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	10
<b>1.2 Formulación del problema</b>	12
<b>1.2.1 Problema general</b>	12
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	12
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	12
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	12
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	13
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	13
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	14
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	14
<b>CAPÍTULO II</b>	16
<b>MARCO TEÓRICO</b>	16
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	16
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	16
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	18
<b>2.2 Bases teóricas</b>	20
<b>2.2.1. Administración de recursos humanos</b>	20
<b>2.2.1.1. Teorías de administración de recursos humanos</b>	20
<b>2.2.2. Desempeño laboral</b>	23
<b>2.2.2.1. Teorías del desempeño laboral</b>	23
<b>Bases filosóficas</b>	24
<b>2.3.1. Administración de recursos humanos</b>	24
<b>2.3.1.1. Definición</b>	24
<b>2.3.1.2. Finalidad de la administración de los recursos humanos</b>	26
<b>2.3.1.3. Objetivos de la administración de recursos humanos</b>	27
<b>2.3.1.4. Procesos de la gestión del talento humano</b>	28
	4

2.3.1.5. Importancia de la administración de recursos humanos	30
2.3.1.6. Elementos de la administración de recursos humanos	31
2.3.1.7. Funciones de la administración de recursos humanos	33
2.3.1.8. Dimensiones de la administración de recursos humanos	34
2.3.2. Desempeño laboral	36
2.3.2.1. Definición	36
2.3.2.2. Factores del desempeño laboral	38
2.3.2.3. Marco del buen desempeño docente	39
2.3.2.4. Modelos de formación docente	41
2.3.2.5. Elementos del desempeño laboral	43
2.3.2.6. Evaluación del desempeño docente	44
2.3.2.7. Medición del desempeño laboral	46
2.3.2.8. Dimensiones del desempeño laboral	47
2.3.2.9. Niveles del desempeño laboral	48
2.3 Definición de términos básicos	49
2.4 Hipótesis de investigación	51
2.4.1 Hipótesis general	51
2.4.2 Hipótesis específicas	51
2.5 Operacionalización de las variables	52
<b>CAPÍTULO III</b>	54
<b>METODOLOGÍA</b>	54
3.1 Diseño metodológico	54
3.2 Población y muestra	54
3.2.1 Población	54
3.2.2 Muestra	54
3.3 Técnicas de recolección de datos	54
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	54
<b>CAPÍTULO IV</b>	55
<b>RESULTADOS</b>	55
4.1 Análisis de resultados	55
4.2 Contrastación de hipótesis	89
<b>CAPÍTULO V</b>	90
<b>DISCUSIÓN</b>	91
5.1 Discusión de resultados	91

<b>CAPÍTULO VI</b>	92
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	92
<b>6.1 Conclusiones</b>	92
<b>6.2 Recomendaciones</b>	93
<b>REFERENCIAS</b>	94
<b>7.1 Fuentes documentales</b>	94
<b>7.2 Fuentes bibliográficas</b>	96
<b>ANEXOS</b>	98

## RESUMEN

El propósito principal de este estudio es determinar la relación que existe la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

La investigación aborda la pregunta mediante la lista de verificación que evalúa la administración de recursos humanos en el desempeño laboral. Esta lista consta de 30 ítems con opciones ordenadas para los docentes, a los cuales se les ha asignado valores numéricos para analizar los datos utilizando el software estadístico SPSS.

Los hallazgos están en consonancia con lo planteado por Andrade (2021) quien sugiere que este conjunto de profesores requiere urgentemente acceder a recursos que puedan mejorar la eficiencia, la estabilidad laboral, los niveles de estrés y la gestión emocional. Las herramientas informáticas deben estar disponibles para los estudiantes que les permitan diseñar y crear lecciones más interesantes y dinámicas. Esto también puede tener un impacto positivo en los estudiantes a medida que se adaptan a esta nueva modalidad de tener que optimizar su tiempo y adaptar sus lecciones.

Llegando a la conclusión, que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, planificando la participación de cada uno de los individuos con el fin de conseguir los objetivos de la organización. Por lo tanto, a medida que una organización proporciona un entorno que facilita a las personas alcanzar sus metas personales, ya sea que estén directamente relacionadas con el trabajo o no.

Palabras clave: administración de recursos humanos, desempeño laboral, planificación, capacitación, organización, compensación e incentivos.

## **ABSTRACT**

The main purpose of this study is to determine the relationship that exists between human resources administration and the work performance of teachers at the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2022.

The research addresses the question through a checklist that evaluates human resource management in job performance. This list consists of 30 items with ordered options for teachers, which have been assigned numerical values to analyze the data using the SPSS statistical software.

The findings are in line with what was stated by Andrade (2021), who suggests that this group of teachers urgently requires access to resources that can improve efficiency, job stability, stress levels, and emotional management. Computer tools must be available to students that allow them to design and create more interesting and dynamic lessons. This can also have a positive impact on students as they adapt to this new modality of having to optimize their time and adapt their lessons.

Reaching the conclusion that there is a significant relationship between the administration of human resources in the work performance of the teachers of the José Faustino Sánchez Carrión National University, planning the participation of each of the individuals in order to achieve the objectives of the organization. Therefore, to the extent that an organization provides an environment that makes it easier for people to achieve their personal goals, whether they are directly related to work or not.

**Keywords:** human resource management, job performance, planning, training, organization, compensation and incentives.

## INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre la administración de recursos señalan su importante impacto en el avance de las compañías. La forma en la que se elijan a las personas, se les añada, se les haga trabajar, se les desarrolle, se les recompense y se les evalúe, son componentes fundamentales para aumentar la capacidad organizacional. El conjunto de competencias docentes se divide en cuatro categorías principales: capacitación para el aprendizaje, enseñanza efectiva, gestión escolar y comunitaria, así como desarrollo de habilidades y reputación profesional docente.

Este estudio se ha estructurado en seis capítulos, los cuales se han desarrollado de la siguiente forma:

El inicio del primer capítulo consiste en una explicación detallada del **“Planteamiento del problema”**, donde se abordan aspectos como la situación del problema, la presentación del problema, los objetivos de la investigación, las bases teóricas y las limitaciones del estudio, así como las conexiones entre las diferentes áreas involucradas.

El segundo capítulo está compuesto por una descripción del **“Marco teórico”** el cual en este se encuentran las variables de la investigación. El análisis en cuestión contiene los vínculos de estudio relacionados a cada variable, los principios de pensamiento y la definición de conceptos, la hipótesis de trabajo relacionada a cada variable y sus correspondientes pruebas, y, por último, la manera en que las variables se relacionan con las otras variables.

El tercer capítulo analiza la **“Metodología”** utilizada en el estudio, detallando el diseño del estudio, la población que se estudiará, el método de recolección de datos, las herramientas utilizados y las técnicas.

El cuarto capítulo presenta los **“Resultados”**, presentando tablas estadísticas y gráficos que validan o refutan las hipótesis.

En el capítulo cinco se aborda la **“Discusión”** en torno al estudio, haciendo referencia a la investigación respaldado por el procedimiento.

El capítulo seis aborda las “**Conclusiones**”, además de presentar las “**Recomendaciones**” respecto al manejo de estas conclusiones. Por último, el séptimo capítulo se dedica a las “**Bibliografías**”.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Las organizaciones públicas y privadas a nivel mundial están experimentando un proceso de cambio y crecimiento en su esfuerzo por alcanzar competitividad, es por esto que, en la actualidad, su mayor tesoro, primordial es el personal que tienen, por esta razón los recursos humanos son variables competitivas identificadas por su importancia para conseguir un óptimo desempeño en cualquier labor, por lo que para lograr las metas y objetivos organizacionales.

Dentro del ámbito de la educación los profesores son componentes fundamentales, la calidad y la importancia de sus labores van de la mano, por tanto, es fundamental una gestión de recursos humanos adecuada, teniendo en cuenta las diferentes prácticas, políticas y aspectos de gestión relacionados con las interacciones entre individuos dentro del ámbito de la gestión, es decir, se trata de actividades relacionadas con la contratación, evaluación, formación, remuneración y garantía de un entorno seguro, completo y equitativo.

Dado la importancia de gestionar eficientemente los recursos humanos para lograr los objetivos de la organización, así como el valor de una enseñanza de alta calidad para el desempeño de los estudiantes, se sugiere la posibilidad de una relación entre estas dos variables. De esta manera, esta propuesta de investigación surgió con

el objetivo de describir en detalle la manera en la que cada variable se comportan, además de la manera en la que están asociadas.

Por lo mencionado se evidencia la necesidad de un cambio en la cultura y el compromiso con el desarrollo nacional; Además de construir liderazgos y otra forma de desarrollar, simultáneamente se debe promover la reinención de los métodos para encontrar materias primas, hacer investigaciones científicas y otras, liderazgo a la fuerza obrera, rediseñar la demanda en función de las necesidades de las universidades, estos pueden ser a tiempo parcial, empleo a distancia por proyectos, entre otros, en este sentido el generar compromiso implica un cambio en la cultura hacia una actitud de importancia de desarrollar el talento humano como una prioridad para enfrentar los nuevos problemas y las oportunidades en el ámbito laboral.

El desempeño docente, se encuentra sujeta a un procedimiento de especialización, es así que para los docentes de educación superior se requiere profesionales que tengan un grado de maestría o doctor, y para los docentes de educación básica se requiere profesionales que tengan un título de posgrado y además cursos de especialización y de capacitación.

Las organizaciones que disponen de acceso a la información, recursos y herramientas ofrecidas por la gestión de recursos humanos pueden mejorar sus servicios y mantenerse sostenibles a lo largo del tiempo. A pesar de ello, aquellos que no posean estas herramientas, únicamente se limitan a solucionar los problemas ocasionados por la negligencia de las personas, esto afecta el progreso de los proyectos, los fondos (presupuestos) y el desarrollo de la institución.

Del mismo modo, las universidades nacionales en este momento viven diversas dificultades, la de mayor magnitud, es la economía, debido a esto es necesario encontrar maneras de administrarse con mayor economía de recursos. Se indica que con regularidad las mismas, se encuentran en medio de una crisis debido a que tienen dificultades por financiarse, no obstante, entre otros elementos y, como es igual que una falta de fondos las afecta, está la manera en la que se gerencia el recurso humano.

Los maestros en el Perú se forman por vocación, es decir, los maestros tienen un compromiso real con la educación, pero la realidad de la educación no refleja este nivel de compromiso, probablemente por la falta de interés de los gobernantes que realmente se preocupan por nosotros. La educación, aunque eso signifique posponer nuevos talentos o desarrollar verdaderos talentos y desarrollar un nuevo sistema educativo, debemos apostar realmente por una educación de calidad y saber que la educación es el medio para generar el talento humano.

Las personas son las que hacen una organización, por lo que gestionar eficazmente los recursos humanos requiere examinar la situación actual y desarrollar o desarrollar un prototipo para la gestión de recursos humanos que garantice no sólo buenos resultados sino también una atención de primer nivel.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la planificación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la organización del personal en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la compensación e incentivos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Establecer la relación que existe entre la planificación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la organización del personal en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la compensación e incentivos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

### **1.4 Justificación de la investigación**

Este estudio es beneficioso ya que coincide como uno de los propósitos fundamentales de la administración educativa, que es fomentar la identidad y competencia profesional para alcanzar la máxima eficiencia y efectividad pedagógica de cada individuo involucrado.

Dado que se pueden tomar decisiones basadas en los datos descubiertos para ayudar a superar los problemas encontrados, la investigación tiene una importancia social que abarca a toda la comunidad educativa, incluyendo tanto al cuerpo docente como al no docente, así como a los estudiantes y sus familias.

Al comprender las realidades y circunstancias de la gestión de personal en una institución, se pueden proponer políticas y programas de gestión de personal, mejorando así el desempeño laboral del docente, pero lo más importante, los servicios que prestan como entidades estatales.

La actividad que realizan las personas dentro de los establecimientos se encuentra altamente ligada a la operación que se hace con las personas. Si no se dispone de la facultad, del personal necesario y adecuado no se podrá llevar a cabo una buena administración de la institución y esto afectará significativamente la capacidad y la eficacia de la misma.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

- **Delimitación espacial**

Este estudio se llevó a cabo en la UNJFSC de Huacho, involucrando a los docentes.

- **Delimitación temporal**

El período de tiempo del estudio se restringió en el año 2022.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Se utilizan varios medios de comunicación para obtener información sobre los temas de investigación, incluidos Internet, revistas, libros y repositorios.

Esta investigación fue viable para los investigadores que fueron contratados por la institución educativa que estudiaba procesos de evaluación, lo que les permitió acceder al centro de estudio.

Los líderes de la UNJFSC brindaron apoyo y oportunidades para la investigación a nivel institucional, al brindar la documentación necesaria para estadísticas y análisis de reprobación por materia. Además, los sujetos de investigación colaboraron en este proyecto al mostrar disposición para participar.

Los profesores están preparados para hacer preguntas, observar y evaluar a los estudiantes durante las clases y las evaluaciones de planificar preguntas y colaborar en tareas, además de calificar y valorar las notas.

Se cuenta con los recursos económicos necesarios para abordar los gastos relacionados, como tarifas de copia, costos de transporte y costos de viaje al sitio de investigación, lo que nos permite llevar a cabo el proyecto de manera efectiva.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Andrade (2021), el título de su tesis es *“Mejora el desempeño laboral en los docentes de cuarto y quinto grado de educación básica de la Unidad Educativa Particular San Joaquín y Santa Ana mediante capacitación de Inteligencia emocional y Formación de formadores”*, aprobado por la Universidad Casa Grande en Ecuador, el objetivo del estudio es mejorar el rendimiento de los maestros de cuarto y quinto año de Educación Básica en la Unidad Educativa Particular San Joaquín y Santa Ana mediante la impartición de capacitaciones sobre “Formación de Formadores” y “Inteligencia Emocional”. El estudio se desarrolló como una investigación descriptiva con enfoque cualitativo, inicialmente con una población de 23 docentes, pero se enfocó en trabajar específicamente con 6 de ellos. Los hallazgos de la investigación indican que las recomendaciones para la formación docente son un nivel básico de educación, a través del cual pueden lograr un gran éxito, mejorando sus conocimientos, habilidades y desempeño. Finalmente, el investigador concluyo que:

Sin duda, este grupo de educadores requiere acceder a herramientas que puedan mejorar varios aspectos de su profesión, incluyendo la productividad, la seguridad laboral, el manejo del estrés y el bienestar emocional. Para lograr este objetivo, es fundamental equiparlos con herramientas informáticas que les permitan crear y diseñar lecciones atractivas y dinámicas. Esto no solo optimizará su tiempo, sino que también beneficiará a sus estudiantes mientras navegan juntos por la educación virtual.

Tenorio (2017), su tesis *“Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”*, aprobada por la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, el investigador propuso ayudar a los docentes introduciendo otro

método para evaluar su desempeño, implementando un nuevo sistema de verificación del trabajo docente en la 1° Academia Militar “Eloy Alfaro” de las Fuerzas Armadas en el año 2016-2017. Utilizo métodos descriptivos y cuantitativos para llevar a cabo una investigación de campo, la población total está formada por 136 individuos. Los resultados indican la importancia de actualizar los métodos para evaluar el desempeño del docente de acuerdo a las necesidades detectadas. Para el fin, los investigadores llegaron a la conclusión de que, en sustento de esta investigación, se contemplaron ideas relacionadas con la medición de la capacidad laboral, los modelos de enseñanza nacionales y las teorías de la motivación y la autoayuda en el ámbito de la contestación.

Say (2012), su trabajo titulado “*La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros Educativos Privados en la ciudad de Quetzaltenango*”, el cual fue aprobado por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, el objetivo era determinar cómo se pueden utilizar las evaluaciones del desempeño educativo en las instituciones de educación secundaria privadas de la ciudad de Quetzaltenango. Realizo una investigación descriptiva en la que el grupo de personas que estudié estaba compuesto por 13 directores y 116 docentes. Los resultados del estudio mostraron que las autoridades del programa diario matutino de los centros educativos privados de educación básica media de la comuna 09-006 del municipio de Quetzaltenango no implementaron todas las fases del programa. sistema. Finalmente, concluyo que:

El 69% de los líderes escolares coincide en que las evaluaciones de desempeño están diseñadas para ayudar a los maestros a lograr los objetivos escolares, mejorar la excelencia educativa, fomentar el desarrollo profesional docente y desarrollar programas de capacitación docente, el 31% está de acuerdo en mejorar el desempeño educativo. Para mejorar la calidad de la capacitación del 100% de los directivos y entender claramente el propósito de la certificación, aunque sus percepciones de los beneficios de la herramienta difieren.

Latorre (2011), el título de su tesis es “*La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*”, se aprobó en la Universidad de Valencia en España, propuso estudiar las expectativas, percepciones y desempeño para determinar el impacto del

contenido de los trabajadores dentro del manejo de personas como acción colectiva. El diseño de investigación se basó en una investigación de campo transversal y un diseño exploratorio, la comunidad estaba compuesta por 835 trabajadores de cuarenta organizaciones. Los resultados muestran que las acciones de RRHH orientadas a la contribución se encuentran asociadas de manera positiva con el sustento organizacional y la independencia, y esto genera la percepción de los trabajadores de que la compañía se preocupa por su bienestar y les da un margen de actuación para desarrollar su labor, esto genera una mayor satisfacción y desempeño. Finalmente, concluyo que:

Los métodos de RRHH basados en el compromiso y que utilizan una aproximación “soft” están relacionados de manera positiva con el rendimiento de los empleados, a través de las expectativas y percepciones que estos tienen. El departamento de administración de recursos humanos de una compañía puede tomar como ejemplo ciertas costumbres, pero aun así pueden respaldar los objetivos estratégicos de cualquier empresa si están bien definidas y son comprensibles para los empleados.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Rodríguez (2019), en título de su tesis es “*Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Nicolás Copérnico N° 0086 José María Arguedas del distrito de San Juan de Lurigancho*”, aprobado por la Universidad Pedagógica Nacional del Valle Enrique Guzmán, el objetivo es realizar la investigación sobre el efecto de la administración de recursos humanos en la eficiencia educativa de los empleados de las instituciones Nicolás Copérnico y José Mara Arguedas N° 0086 en el distrito de San Juan de Lurigancho. El estudio se llevó a cabo mediante métodos cuantitativos básicos y se utilizó un diseño transversal, correlacional y no experimental, el equipo de investigación incluyó a 120 profesores certificados. El análisis muestra que además del 12,5% de los docentes de las escuelas que llevan el nombre de Nicolás Copérnico y José María, el 31,7% de los docentes tienen buenas calificaciones en gestión de recursos humanos, mientras que en el

distrito de San Juan de Lurigancho el 55,8% de los docentes tienen personal de bajo nivel. Finalmente, concluyo que:

La administración de personas ( $r=0,706$ ) tiene una influencia estadísticamente notable ( $p < 0,000$ ) sobre la capacidad del cuerpo docente de la I.E. El número 0086 lo tiene el José María Arguedas, que se encuentra en el sector de San Juan de Lurigancho. El término propuesto fue corroborado, demostrando que el manejo de personas está relacionado significativamente con la calidad del docente en la institución educativa.

Rojas (2018), en su tesis titulada “*Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Cesca, San Juan de Miraflores – 2018*”, aprobada por la Universidad Autónoma del Perú, el objetivo del investigador fue examinar la conexión entre la administración de personal y la calidad del trabajo de los integrantes del Instituto Superior Cesca. Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional con la participación de 40 empleados de dicha institución. El análisis estadístico de Pearson arrojó resultados significativos ( $p=0,000<0,05$ ), lo que apoya el aval de una hipótesis alternativa que relaciona de manera importante la administración de personal con la calidad del trabajo. Finalmente, concluyo que:

En relación a la meta general de encontrar la manera de gestionar el personal y la productividad del personal del Instituto Cesca dentro de San Juan de Miraflores durante el 2018, se halló una correlación de 0.65 con el parámetro de Pearson. El valor conseguido fue de 0.000, esto es inferior a 0.05, esto indica que hay una correlación importante. De modo que, por lo que se puede extraer una conclusión fundamental acerca de la administración de personas y la calidad del trabajo de los empleados del Instituto Cesca de San Juan de Miraflores durante 2018.

Bustamante (2017), en su tesis titulada “*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016*”, aprobada por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, propuso investigar la relación entre la gestión de recursos humanos

y la calidad del trabajo realizado por los empleados de la primera unidad de atención primaria ubicada en Gamarra durante el año 2016. Realizó una investigación de primer nivel, utilizando un procedimiento investigativo y una disposición no experimental que tiene correlación, el conjunto de individuos que se analizaron fueron 133 empleados. Los resultados de la investigación muestran que la gestión de recursos humanos está relacionada con la calidad del trabajo realizado por los empleados de primera base en Gamarra en 2016, con un valor de correlación de Spearman de 0.613, que representa una correlación de nivel medio alto entre las dos variables y es altamente significativo. Finalmente, el investigador concluyó que:

El 14.3% informó sobre la magnitud de la insatisfacción, el 27.8% informó sobre la magnitud de la neutralidad y el 57.9% informó sobre la magnitud de la satisfacción con la gestión de recursos humanos de los empleados de la primera asistencia médica en Gamarra durante 2016.

Salsavilca (2017), en su tesis titulada “*Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana*”, aprobado por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, el investigador deseaba determinar si había vínculo entre la administración de recursos humanos y la calidad del trabajo de los empleados de Instituto Metropolitano de Tecnología Avanzada de Lima. Realizó investigaciones no experimentales a nivel aplicado utilizando métodos descriptivos. 168 empleados participaron en el estudio. Los resultados del estudio indican que existe una relación entre la administración del personal y la calidad del trabajo. Según Spearman, este valor es de 0,995 y tiene un nivel de significancia de 0,00, inferior a 0,01\*\*. En conclusión, con base en el análisis de datos, el investigador llegó a la conclusión de que hay un vínculo significativo entre el desempeño del personal de administración del Instituto Técnico Superior de Lima y la administración de recursos humanos.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Administración de recursos humanos**

#### **2.2.1.1. Teorías de administración de recursos humanos**

El desarrollo del concepto de gestión de recursos humanos estuvo influenciado por muchas teorías, entre ellas:

## **1. Teoría de las necesidades de Abraham Maslow**

Existe la sensación de que las personas se sienten atraídas por diferentes necesidades y factores. En la pirámide se enumeran cinco categorías de necesidades, ordenadas por orden de importancia. De acuerdo al modelo en cuestión, en tanto a que las personas sacan provecho de sus necesidades, surjan otras que modifican o alteran la conducta de la misma; considerando que únicamente cuando una necesidad se encuentra “aceptablemente” sacada, se desatará una nueva necesidad.

- Las necesidades fisiológicas, que están originadas en el biologismo y tienen como objetivo la subsistencia del ser humano.
- Requerimientos de protección, orientados a la protección de uno mismo, la estabilidad, la seguridad y el orden.
- Requieren de afecto, pertenencia y amor para sobreponerse a la sensación de soledad y distanciamiento.
- Maslow distinguió entre dos tipos de necesidades de estima: una de naturaleza inferior que determina la necesidad de ser amado y contiene sentimientos, y otra de naturaleza superior que determina la necesidad de ser respetado y contiene necesidades de fama, reconocimiento, valor, seguridad, capacidad, destreza y libertad.
- Según Maslow, las necesidades de autorrealización son aquellas que posee una persona y que se definen como la necesidad de ser y realizar aquello que la persona fue concebida para hacer, es decir, es el impulso de hacer lo que hay que hacer por medio de una determinada actividad.

Según la teoría de Maslow, los dueños de negocios deben saber dónde están sus empleados para motivarlos y establecer incentivos en función de su puesto o desde una posición más alta en las escaleras.

## **2. La teoría de la bifactorialidad de Herzberg**

La teoría tiene como objetivo explicar cómo se comportan las personas en el trabajo. Pretende explicar la conducta de los individuos dentro del lugar de labor. Los dos componentes que sugiere esta hipótesis, son:

- **Factores Higiénicos**, se refiere al entorno que tiene las personas dentro de sus labores y la manera en la que realizan su labor, de modo que, es una variable que las personas no pueden cambiar. Los elementos clave de la higiene laboral abarcan aspectos como los salarios, los beneficios sociales, el estilo de liderazgo o dirección experimentado por los individuos, las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral, las políticas internas, las interacciones con colegas y superiores, así como las privaciones, entre otros.
- **Factores motivacionales**, está bajo el control del empleado, está relacionado con las actividades que realiza y se compone a sí mismo, es decir, con el resultado previsto del trabajo. Estos componentes incluyen un sentido de personalización, profesionalismo, la necesidad de hacer el trabajo, programar y liberar. Las tareas y posiciones apoyan el progreso desde dentro, hecho posible a través de la creatividad y el crecimiento.

### 3. Teoría “X” y “Y” de Douglas McGregor

Según esta teoría, una empresa u organización tiene dos clases diferentes de empleados, “X” e “Y”. Ambos exhiben rasgos completamente diferentes. Por lo tanto, los empleados del grupo “X” se consideran irresponsables, menos ambiciosos, trabajan lo menos posible y son obstinados, además, demandan ser guiados por un superior, el cual, en muchas ocasiones, tiene la necesidad de aplicar amenazas para que desarrollen sus labores.

Por otro lado, los empleados del grupo “Y” se enfocan en el logro de las metas organizacionales, intentan labores, se sienten atraídos y anhelan perfeccionarse, de modo que, no es necesario forzar a que los individuos asistan a conseguir los objetivos de la compañía. La gran parte de individuos de esta clase poseen una alta capacidad de pensamiento, creación.

Por tanto, esta hipótesis propone dos formas de gestión en función del tipo de empleados disponibles. Una forma de gestión autoritaria es más adecuada para el grupo de trabajadores “X”, y una forma de gestión participativa y democrática es más adecuada para el grupo “Y”.

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Teorías del desempeño laboral**

Las siguientes teorías, presentadas por los siguientes autores, se tomaron en consideración para esta investigación:

#### **1. Teoría de las características del trabajo, creada por Greg Oldham y Richard Hackman**

Gómez, et al. (2008), la teoría de las características del trabajo tiene las siguientes características:

Confirma que los trabajadores se desempeñarán adecuadamente en el trabajo de acuerdo con los requisitos del puesto y mayor será su satisfacción con el trabajo. Los empleados que poseen estos rasgos tienen más probabilidades de estar en estados psicológicos que conducen a resultados laborales exitosos, como altos niveles de motivación. El grado en que los empleados necesitan desarrollo personal determina la fuerza del vínculo entre el bienestar psicológico y la capacidad de trabajo. (p.73)

Los requisitos o cualidades del puesto determinarán qué tan bien cada empleado realiza sus funciones y contribuye al desarrollo de la organización en su conjunto. La relación entre los requisitos específicos del puesto o las condiciones laborales y la producción o el rendimiento en el trabajo varía según las necesidades y la conciencia de cada miembro o empleado para su propio desarrollo personal.

La teoría de los rasgos laborales de Richard Hackman y Greg Oldham propone cinco rasgos laborales básicos que activan tres estados mentales clave. Hay cinco de estas características del trabajo, una de las cuales es la diversidad de calificaciones, porque una persona utiliza sus distintas habilidades, talentos y cualidades; el segundo aspecto es el nivel de autonomía, que incluye la opción de realizar una tarea específica y la capacidad de comunicar el progreso y la información sobre el desempeño laboral de un empleado.

#### **2. Frederick Herzberg desarrollo la teoría de dos factores (1968)**

De acuerdo con Gómez, et al. (2008), desarrollaron una teoría de dos factores con las siguientes características:

Hay una serie de factores laborales que están relacionados con la productividad de los empleados. Por lo tanto, estos factores laborales incitan a los empleados a considerar si las tareas que realizan en un puesto determinado son satisfactorias. (p.71)

Los llamados factores motivadores y factores de higiene o mantenimiento se dividen en dos grandes categorías. Los dos están conectados con la intención de ofrecer las mejores condiciones de trabajo para satisfacer los requerimientos de los empleados. A modo de ilustración, las características intrínsecas de los empleados, como los requisitos del trabajo, el reconocimiento y la autorrealización, son factores motivadores que pueden ayudar a los empleados a sentirse lo suficientemente motivados para completar todas sus tareas con un excelente desempeño laboral.

Según las dos teorías de Herzberg, una buena gestión de recursos humanos implica crear condiciones que impulsen el rendimiento y garanticen que cada empleado alcance el máximo nivel de satisfacción laboral posible.

## **Bases filosóficas**

### **2.3.1. Administración de recursos humanos**

#### **2.3.1.1. Definición**

Mondy (2010) afirma que la administración de recursos humanos es:

Un proceso dirigido a organizar la contribución individual para alcanzar los objetivos institucionales, lo que implica la necesaria implicación de líderes en todas las jerarquías. De hecho, todo gerente motiva a otros a tener éxito a través de sus propios esfuerzos, esto requiere una gestión adecuada de personas. (p.4)

Por lo tanto, la administración de recursos humanos se caracteriza por su naturaleza interdisciplinaria: incorpora inevitablemente ideas de la sociología organizacional, ingeniería de sistemas, informática, derecho laboral, psicología industrial, organizacional, etc.

Varela y Dessler, (2011), mencionan que la administración de recursos humanos son:

Los enfoques y normativas necesarios para manejar las relaciones entre los empleados y el gerente; en particular, se trata de contratar, entrenar, juzgar, recompensar y crear un entorno protegido, con una ética y política justa para los trabajadores de la empresa. (p.2)

La gestión de RR. HH cubren una amplia gama de áreas de estudio, incluyendo labores que implican la interpretación y aplicación de pruebas psicométricas y entrevistas, habilidades de estudio personal y cambio organizacional, servicios sociales, diseño organizacional y laboral, satisfacción laboral, ausencias, actitudes, salarios, eficiencia, eficacia interpretación de leyes, estadísticas y registro/certificación, transporte de personas, rendición de cuentas de los reguladores, auditoría.

El enfoque de gestión implica garantizar que las personas dentro de una organización estén trabajando de manera efectiva, lo que incluye planificación y capacitación para lograr metas personales relacionadas con sus trabajos. La gestión de recursos tiene como objetivo atraer y retener individuos que contribuyan de manera positiva, favorable y en la medida de sus capacidades a la organización.

Barrientos (1999), define la administración de recursos humanos como:

La unidad abstracta guiada por normas y autoridades que justifica su existencia por el logro de sus objetivos, y que consta de una serie de grandes etapas, direcciones, planificación y control en las que se encuentra la organización. correctamente entre sí y trabaje a su manera a través de ellos para lograr sus objetivos. (p.75)

Los gerentes de todos los niveles deben preocuparse por la administración de su personal, ya que implica la coordinación de los individuos dentro de la entidad para lograr las metas establecidas.

Las organizaciones que siguen estos pasos correctamente pueden identificar y elegir trabajadores que los apoyarán en la búsqueda de su dirección estratégica

ayudándolos en la actualización de sus conocimientos y habilidades laborales a través de la incorporación, el desarrollo y la capacitación.

La gestión de recursos humanos no se reduce simplemente a seguir procedimientos como campo de la ciencia, sino que además es necesario que quienes administran a las personas, posean las habilidades, conocimientos y destrezas necesarios para realizar un buen manejo. Para cada fase y actividad dentro de la gestión de personal, la organización debe asignar recursos financieros y materiales adecuados. (Oscco, 2015)

La administración de personas se basa en la recolección y preservación de los recursos de la institución con el fin de conseguir los objetivos establecidos de forma eficiente y rentable. Los individuos que conforman la agrupación trabajan bajo normas y reglas que establecen la manera en la que se comportan, su actitud y su responsabilidad, además muestran la disposición de trabajar, la manera en la que se comunican y la manera en la que piensan.

#### **2.3.1.2. Finalidad de la administración de los recursos humanos**

La administración de una empresa a través de la estrategia se basa en utilizar herramientas de administración de personas que son parte de la cultura de una compañía para conseguir personas que estén en óptima condición, lo que resulta en un enfoque que vincula la administración de personas con el progreso de los individuos dentro de la empresa y su entorno.

Armstrong & Brown (2019) sugieren la incorporación de metas y estrategias en la administración del personal, utilizando como referencia las circunstancias que se detallan de las causas endógenas y las consecuencias de las causas exógenas que afectan su capacidad en el ámbito organizacional.

- Se debe hacer paralelamente y apoyar la ejecución del plan de negocios de una compañía en términos estratégicos. Fomentar habilidades en el entorno laboral y organizarlas en consonancia con los objetivos de la institución son elementos importantes de una estrategia de recursos humanos destinada a lograr los objetivos organizacionales desde una óptica estratégica. En algunos casos, se puede decir que el plan de acción está alineado con la estrategia

general del grupo, por lo que cada unidad de negocio tiene un plan de recursos humanos y lo transforma permanentemente para posibilitar la implementación de la estrategia. Una organización que contiene elementos efectivos para lograr las metas propuestas seleccionadas.

- La estrategia de recursos humanos define los esfuerzos de la empresa para administrar personas en general o en ciertas áreas. Ellos detallan métodos, metas y prácticas esenciales, y actúan como un modelo de cómo se implementa la administración del personal en la práctica. La estrategia ofrece consistencia y transformación, adaptándose a la realidad, bajo acciones preventivas en base a las transformaciones de la realidad.
- Solo se puede pensar en ella como medida de estrategia, si los objetivos que tiene una organización se logran. Una institución que ha planificado una estrategia de individuos, tiene que ser importante para alcanzar el objetivo de la institución, ya que es una parte de la misma y que tiene como eje el propósito que se busca con la misma, considerando que es parte de una estrategia que se implementa en la institución y que dirige el curso de sus acciones. La razón de esto es el impacto de la liberalización del mercado, el monetarismo y el hecho de que el propietario deba pagar el valor de la inversión, afectando la comodidad de los empleados y los intereses económicos del propietario.
- Analizar las estrategias de gestión de personal es fundamental, tanto en su forma como en su contenido. Dado el valor de una definición clara y precisa, algunas estrategias son simplemente propósitos muy amplios. Las estrategias describen la perspectiva que la organización quiere tener en cuenta al administrar sus recursos humanos y cómo planea mejorar el desempeño utilizando sus políticas y prácticas de administración de personas; no obstante, ciertas parecen estar más centradas en la comprobación de las labores y actividades asignadas, en tanto que otras se ponen más en el caso de la comprobación del desempeño, interpretando la naturaleza de impulsar alto desempeño. (p.19)

### **2.3.1.3. Objetivos de la administración de recursos humanos**

La ética y la responsabilidad social son el eje principal de la administración del personal, cuyo objetivo es aumentar la capacidad y el desempeño de los empleados. Este propósito orienta los estudios de la administración de personal, los cuales exponen la manera en la que los especialistas en administración pueden influir en los empleados y hacer que produzcan más. Para Drucker (2002), la administración de los recursos de personas tiene un papel importante en la consecución de metas:

- **Objetivos sociales:** gestión de recursos humanos que contribuya al desarrollo de las comunidades en base a normas morales y políticamente correctas. Las instituciones no sólo siguen un camino ético equivocado cuando dejan de ver su relación con la sociedad, sino que además crean corrientes que se llevan por delante en forma irremediable. Uno de los deberes suyos es proveer trabajos a la comunidad, lugar en el que los individuos puedan progresar y colaborar para el desarrollo de la organización como empleados de ella.
- **Objetivos corporativos:** los directores de recursos humanos deben ser conscientes de que su trabajo es solo una herramienta para ayudar a la organización a lograr sus objetivos principales. Los recursos de personas están pensados para colaborar y supervisar el desempeño de los individuos dentro de la organización con el fin de conseguir los objetivos.
- **Objetivos funcionales:** el principal objetivo de la gestión de recursos humanos es mantener las contribuciones de los empleados a un nivel que satisfaga las necesidades de la organización. Se produce un sobrecosto de recursos cuando las necesidades del grupo se satisfacen de manera insuficiente o excesiva.
- **Objetivos personales:** la administración de personas es una potente herramienta que pone a disposición de cada integrante un potente instrumento que le ayudará a alcanzar sus metas si es que concuerda con los objetivos de la empresa. Para que la fuerza obrera se preserve, se conserve y sea motivadora es fundamental atender las necesidades de cada uno de sus integrantes. De otro modo es probable que la institución comience a perderlos o bien que se disminuya la calidad del desempeño y del placer. (p.76)

#### **2.3.1.4. Procesos de la gestión del talento humano**

Asimismo Chiavenato, (2002) reconoce que la administración de recursos humanos es un campo altamente delicado y se encuentra dentro de la ideología empresarial. La cultura de la organización, el modelo organizacional, las condiciones ambientales, las operaciones comerciales, la tecnología y otros factores juegan un papel en su conciencia situacional.

Por otro lado, los individuos deben ser considerados como el recurso más valioso de las compañías, de esta forma, la administración del recurso humano implica la valorización de las personas a modo de dotar capaces de conducir la organización hacia la superioridad.

Por lo tanto, la organización tiene responsabilidad de gestión tanto en los niveles inferiores como en el departamento de administración del personal. La administración de capital se encarga de gestionar, el desarrollo, la retención, las mejoras y la transmisión del talento en las categorías directiva y operativas, tanto en el ámbito técnico como en el de apoyo, para así generar una ventaja competitiva.

Por lo tanto, la administración de recursos humanos tiene un impacto tanto en individuos como en organizaciones. La forma en que seleccionamos a los individuos, las reclutamos dentro del mercado y las integramos, además de orientarlas y desarrollarlas, es una cuestión fundamental para la competencia de la organización.

De modo que, todas ellas demandan seis procedimientos en general que están bastante vinculados entre sí y que se interaccionan en forma de circuito. Todos los procesos suelen ser beneficiosos o perjudiciales en función de la utilización que se les da a los otros.

- **Integrar personas:** El uso de procedimientos para incorporar nuevos integrantes al staff. Esto puede denominarse entrega personal o procedimiento de entrega.
- **Agrupar a las personas:** Los métodos empleados para planificar las acciones que los individuos dedicarán al trabajo y, por lo tanto, orientar sus esfuerzos. Estos abarcan la estructuración y planificación de las tareas laborales, la evaluación y análisis de las mismas, la administración del personal y la evaluación del rendimiento.

- **Recompensar a las personas:** el uso de procedimientos para reconocer el comportamiento y satisfacer las necesidades más fundamentales de una persona. Estos incluyen beneficios sociales, pagos e incentivos.
- **Desarrollar a las personas:** procedimientos utilizados para enseñar y mejorar la capacitación tanto profesional como personal. Estos incluyen programas de comunicación e integración de empleados, programas de transición, desarrollo profesional y programas de capacitación.
- **Retener a las personas:** el uso de procedimientos para generar condiciones psicológicas y ambientales ideales para el desempeño de las actividades de otra gente. Consisten en el control del comportamiento, el mantenimiento, la seguridad, la calidad de vida y la preservación de los vínculos contractuales.
- **Auditar a las personas:** el procedimiento usado para observar y gestionar los comportamientos de las personas y corroborar las observaciones. Se incluyen herramientas de gestión de información y de base de datos.

#### **2.3.1.5. Importancia de la administración de recursos humanos**

Daft y Marcic (2010) exponen que la administración de recursos humanos implica:

Desarrollar estrategias que garanticen una fuerza laboral con conocimientos y habilidades superiores, lo que implica hacer todo lo posible para contratar a los mejores candidatos y brindarles las herramientas y oportunidades para avanzar en sus carreras. (p.53)

Se comprende que el personal labora dentro de cada compañía tiene una importancia grande en la ejecución de los trabajos para conseguir los objetivos propios. Es por esto que se estima que es un patrimonio, una fuente de provechos y desarrollo para la compañía, ya que todas las habilidades, aptitudes y conocimientos que tiene un trabajador y que utiliza en el momento de realizar diferentes labores y actividades, llevan a resultados positivos y resaltantes.

Rodríguez (2007), afirma que en caso de que se identificaran las dificultades en la administración de recursos humanos, sería posible “dar un mayor valor al trabajo en sí y reconoció que este es el componente esencial de cualquier éxito administrativo” (p.25).

Una compañía posee diferentes tipos de recursos que le posibilitan funcionar de manera óptima y alcanzar sus metas específicas, el que está formado por los empleados, los trabajadores, los colaboradores y otras personas que conforman un organismo. Para alcanzar los objetivos organizacionales con eficiencia y rapidez, el departamento de recursos humanos de una empresa debe reclutar, formar y retener el talento.

Para completar todas sus tareas, tanto gerenciales como administrativas, puede utilizar su personal, por lo que es importante administrar los recursos humanos. Si dirige al personal hacia la consecución de estos objetivos, va a ser en función del tipo de institución que tenga la administración y el staff con el que cuente.

A causa de que la fuerza de trabajo humana constituye uno de los componentes esenciales para la transformación y el progreso de una compañía, es fundamental entender la influencia que tienen los diferentes métodos de administración de empresas y procedimientos en el progreso y transformación de una compañía.

Fred (2003) indica que “las estrategias se implementan en gran medida a través de las actividades de recursos humanos. Los gerentes de recursos humanos están ahora más involucrados en la fase de gobernanza de esta estrategia” (p.73)

#### **2.3.1.6. Elementos de la administración de recursos humanos**

De acuerdo con Chiavenato (2009) además de la institución, la administración de personal, la capacitación, el progreso y la evolución son otras palabras que corresponden.

- **Planificación de recursos humanos:** la planificación implica crear planes y programas para garantizar que sean siempre accesibles para el tipo y cantidad de personas requeridas. El desarrollo de la estrategia corporativa está influenciado por la planificación de recursos humanos, que transforma la estrategia en proyectos que la empresa puede ejecutar de forma continua. El objetivo de la planificación de la fuerza laboral debe intentar encontrar a las personas adecuadas en el momento, lugar y capacitación adecuados para satisfacer las necesidades de su empresa.

- **Recursos humanos integrados:** la incorporación de personal puede ocurrir de dos maneras: dentro de la misma organización y fuera de la organización. La incorporación de personal no únicamente se preocupa por elegir individuos que sean apropiados para los trabajos que se necesitan, sino también por reclutamiento.

Los desarrollos de integración están vinculados a la incorporación de individuos al personal de la organización. Son los procedimientos que llevan a cabo las personas y comprenden la totalidad de los procedimientos relacionados con el estudio de mercado, la selección de personal y recopilación de datos, además de la integración de los mismos a las labores de la organización. Los desarrollos de integración son el paso inicial para que los individuos ingresen al cuerpo organizacional.

- **Organización de recursos humanos:** se infiere que la actividad de organizar personas implica la selección de nuevos integrantes, la creación de una posición y la valoración del rendimiento de los empleados. Se establece claramente la forma en que los procedimientos de reclutamiento y selección se encargan de traer al mercado a las personas necesarias, ponerlos dentro de la organización con el fin de que esta última conserve su esencia. El siguiente paso es planificar el trabajo a realizar en la organización para la que trabaja. Esto implica que una vez escogido y reclutado, es necesario unirlo a la compañía, ponerlo en su lugar y determinar su capacidad.
- **Desarrollo de recursos humanos:** la formación de los empleados se puede pensar como la educación que le dan a los mismos, otorgando especializaciones en los campos de formación de los mismos u otras que puedan colaborar con su propio desarrollo, además de que la organización, porque es la misma la que pone su esfuerzo, tiempo y labor de que la institución cumpla su objetivo.

El crecimiento del recurso humano se refiere a la motivación que tiene la compañía por su personal, que está orientadas a su capacitación. El procedimiento que tiene como objetivo proveer habilidades para un empleo, se le llama capacitación. Al contrario, el procedimiento para aumentar o

desarrollar características, habilidades, trabajos en grupo y otras particularidades de la esencia se le llama crecimiento.

#### **2.3.1.7. Funciones de la administración de recursos humanos**

Silva (1998), se enfoca en cinco áreas que tienen relación con la administración del personal: crecimiento, compensación, beneficios seguridad social, salud, relaciones entre empleados y la gestión de personas, por último, están los procedimientos de contratación.

- **Proceso empleo del recurso humano:** Los empleadores utilizan procedimientos de contratación para garantizar que siempre tengan la cantidad adecuada de empleados con las habilidades adecuadas en el momento correcto para lograr sus objetivos. El alcance de esto es evaluar oportunidades laborales, diseñar estrategias de recursos humanos y determinar el personal adecuado para cada puesto.

Estabilizar la fuerza laboral es crucial para la administración de personas, la compañía debe contrastar las necesidades de sus empleados con sus capacidades y determinar si tiene personal insuficiente o excesivo.

- **Desarrollo del recurso humano:** Los recursos humanos, como la planificación de carreras individuales, las actividades de desarrollo y capacitación, así como las necesidades de educación superior, dependen en gran medida de los seres humanos para su gestión.

La evolución de carreras es un punto de vista formal que usa la institución para que cuando se necesite gente con las habilidades y las experiencias correctas sean libres. La carrera personal y las exigencias de la organización no son aisladas ni distintas. El crecimiento organizacional es un proceso deliberado que tiene como objetivo mejorar un negocio al mejorar sus sistemas, procesos y estructura organizacional para aumentar la productividad y lograr los objetivos deseados.

- **Compensación y prestación del recurso humano:** Se proporciona un sistema de incentivos justo y equitativo a los empleados mediante un programa de compensación de administración del personal, en reconocimiento de sus propias contribuciones a los objetivos de la empresa.

- **Seguridad social y salud del recurso humano:** La administración de la mano de obra tiene importancia en la protección de los empleados frente a daños producidos por situaciones de trabajo. Se denomina salud al estado físico o psíquico de un trabajador. Estos elementos son cruciales porque aumentan la productividad de los empleados y la probabilidad de que la empresa obtenga beneficios a largo plazo si trabajan en un entorno seguro y saludable.
- **Relación laboral del recurso humano:** Teniendo en cuenta las diferentes responsabilidades y puestos de cada persona dentro de la organización, es beneficioso que las relaciones con los empleados se construyan en un ambiente de armonía y comprensión. En las interacciones entre los trabajadores y la gerencia se deben observar dos reglas fundamentales: la regla de la autoridad, que se refiere a cómo cada persona desempeña los roles o tareas que se le asignan dentro de la organización y la regla de la jerarquía, que se refiere a la posición que tienen las personas dentro del sistema organizativo.

#### **2.3.1.8. Dimensiones de la administración de recursos humanos**

Para Calero (1999), las dimensiones son las siguientes:

##### **1. Planificación**

La planificación se considera como el primer paso dentro del procedimiento de administración, con el fin de definir los objetivos o resultados deseados, sean generales o específicos, los recursos disponibles para alcanzarlos, así como el tiempo necesario para lograrlos.

Podríamos definirlo como la disposición anterior, entre las diferentes partes que participan en la enseñanza aprendizaje con el fin de conseguir los objetivos fijados.

Podemos decir que la planificación es absolutamente necesaria en las organizaciones formales porque la planeación cumple los siguientes propósitos: reduce la incertidumbre ante el cambio y la ansiedad por el futuro; focalizar el esfuerzo y la atención en el objetivo definido; facilita el funcionamiento económico, es concentrarse en logrando el objetivo de reducción de costos, es decir, fomenta el control, que sabes lo que quieres

hacer, que maximizas la eficacia organizacional y la maximización del beneficio al menor costo posible.

## **2. Organización del personal**

Se puede concebir como una estructura que tiene roles y un organigrama donde la mayor parte de la coordinación está específica para las personas que la conforman y no tiene dependencia de las mismas. Desde un punto de vista funcional, esto se puede definir como una acción o comportamiento que prepara para las mejores y más relevantes condiciones. O generar un entorno laboral apropiado para conseguir los objetivos trazados y aumentar la calidad del producto educativo.

La labor organizativa en el proceso de enseñanza tiene como objetivo, entre otros, lograr la sinergia educativa, que puede entenderse como la máxima solidez y eficacia obtenida mediante la colaboración conjunta de todas las partes de la organización. En resumen, la sinergia se manifiesta en que el trabajo en equipo siempre resulta más efectivo que la colaboración individual más destacada.

## **3. Compensación e incentivos**

La importancia de recompensar los esfuerzos de los empleados para lograr un buen desempeño laboral y el éxito organizacional es un enfoque clave de la administración de recursos humanos.

Generalmente, en el momento en que se nombra un incentivo, se hace referencia a la noción en términos únicamente de dinero. A pesar de ello, existen distintos componentes que tienen una grande influencia propulsora y son valorados como incentivos de gran importancia por los docentes, como es el caso de la admisión pública de su labor para la institución, las pasantías dentro de distintos establecimientos y la asunción de roles dentro del sustento a otros profesores.

## **4. Capacitación**

Se comprende por capacitación el conocimiento adquirido a partir de la formación en un tema específico, el cual tiene como objetivo el trabajo futuro que la persona tiene pensado realizar o el cambio de puesto que se puede realizar en el mismo empleo en el futuro. Su objetivo es mejorar la capacidad

de rendimiento. Si bien es cierto que en general la formación es más de comprensión, el desarrollo de habilidades se ha ido integrando poco a poco. La preocupación clave con la capacitación es la importancia de las metas, los temas, los ejercicios, la evaluación y la supervisión de los requisitos específicos de capacitación para el empleo. El objetivo final de cada programa de capacitación es mejorar el nivel de instrucción y el conocimiento que se adquiere.

## **2.3.2. Desempeño laboral**

### **2.3.2.1. Definición**

El desempeño laboral es el comportamiento o la manera de actuar de los empleados dentro de la organización, es la pieza fundamental de la misma que tiene como objetivo alcanzar un objetivo, es una pieza esencial para la compañía y que se deriva del nivel de servicio que entregan.

De la misma manera, Bohórquez, et al. (2020) expresan que:

El desempeño laboral es las habilidades y talentos que tiene cada individuo cuando se encuentra trabajando en su labor encomendada, es la manera en la que actúa y acata bien los deberes organizacionales, razón por la cual las empresas evalúan su desempeño para determinar si se ha cumplido o no la meta. (p.387)

El desempeño es el comportamiento de una persona al momento de realizar un trabajo específico en un cargo determinado. Es el resultado que una persona alcanza para cumplir con sus metas personales que satisfagan las necesidades deseadas, las metas incluyen el método se lleva a cabo por la capacidad y habilidad del trabajador.

El desempeño laboral, para Araujo y Leal (2007), es:

La forma en la que los integrantes del staff laboran con éxito, para conseguir objetivos colectivos, condicionada a las normas fundamentales previamente establecidas. La mayoría de las empresas crean normas que rigen el comportamiento de los empleados, específicamente en términos de objetivos

o implícitas en la misión y la visión, estos estándares pueden guiar el desempeño de los empleados. (p.520)

El ensayo y error es a veces lo que conduce al éxito. A pesar de ello, el establecimiento de objetivos por parte de los establecimientos junto con una conducta eficaz de los empleados permite conseguir resultados deseados.

Según Palaci (2007) el trabajo en cuestión es “el valor que se busca integrar en la institución de los diversos comportamientos que una persona exhibe durante un período específico” (p.77). Estas acciones, de una misma persona o de varias en diferentes tiempos de manera simultánea, ayudarán a la eficacia de la entidad.

El proceso de desempeño laboral tiene como objetivo principal determinar, examinar y afectar en diversas características, conductas y logros vinculados al empleo. También abarca la velocidad a la que se realiza el trabajo, con el objetivo final de determinar el alcance de la productividad de un empleado y el potencial de mejora futura. Este objetivo se logra midiendo, evaluando e influyendo sistemáticamente en las características, comportamientos, desempeño y frecuencia del ausentismo relacionados con el trabajo. Tales evaluaciones permiten la identificación de los niveles de productividad de un empleado y la implementación de estrategias para mejorar su desempeño futuro.

Por otro lado, Hunt (2009) expresa que el desempeño del docente se puede definir como:

Las características, habilidades y conductas de los maestros que intervienen en la instrucción en todas las etapas de la educación y colaboran para que los alumnos logren los resultados esperados, que abarcan metas de aprendizaje concretas y objetivos más amplios como la resolución de problemas, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la ciudadanía productiva. (p.65)

La capacidad del trabajador para realizar su trabajo se demuestra por lo bien que cumple con los deberes esenciales y aquellos que le son asignados en su puesto.

El trabajo es la parte que contribuye a establecer diferentes comportamientos de los empleados a lo largo del tiempo. Dichos comportamientos, de un solo o varios

empleados en diferentes ocasiones temporales de manera simultánea, ayudarán a la eficacia. Robbins (2004), “hizo un complemento en la definición de la psicología del desempeño en donde uno de los principios esenciales es la fijación de objetivos, el cual hace que la conducta se active y genere un mejor desempeño” (p.46).

### 2.3.2.2. Factores del desempeño laboral

De acuerdo con Word (2012) existen diversas características de la vida cotidiana de los empleados que tienen una influencia sobre su capacidad para trabajar, es por esto que es muy importante identificarse con ellas y tenerlas en cuenta:

- **Motivación:** la motivación que ofrece la compañía, el trabajador y el ámbito económico. Los empleados se sienten motivados por el dinero, además es necesario que se tenga en cuenta cuando se trabaja en base a los objetivos de la organización.
- **Adecuación – ambiente de trabajo:** sentirnos a gusto en el sitio de labor es muy importante porque esto dará lugar a mayores posibilidades de realizar adecuadamente el trabajo encomendado. La manera en la que el trabajador se adecúa al empleo es incorporando en su puesto específico a la persona que tenga las habilidades, conocimientos y experiencias requeridos para desarrollar con éxito la correcta ejecución de sus labores.
- **Establecimiento de objetivos:** se trata de un método que es exitoso para inspirar a los empleados, ya que les proporciona la ocasión de establecer metas que se alcanzarán dentro de un cierto período de tiempo, después del cual los empleados estarán satisfechos con el logro de estas metas, es importante mencionar que los objetivos deben ser valorados, poseer un inconveniente para el trabajador y ser posible.
- **Reconocimiento del trabajo:** es una habilidad fundamental. Los empleados acostumbran expresar su descontento con respecto a que en el momento en que realizan una labor de manera excepcional, el supervisor no les hace caso, sin embargo, en el momento en que cometen un error, sí. Esta circunstancia es posible que desanime inmediatamente a los mejores empleados.
- **Participación del trabajador:** el trabajador se sentirá más seguro si participa en la dirección y planificación de su trabajo. Además, la persona más

adecuada para planificar su labor es el propio trabajador, ya que es quien lo realiza y, por lo tanto, es posible hacer sugerencias o modificaciones más factibles.

- **Desarrollo profesional y capacitación:** los empleados están más interesados en las posibilidades de desarrollo personal y profesional, lo que estimula el crecimiento de una fuerza laboral con mayor competitividad.

En palabras generales, sostiene que dentro del desempeño en el trabajo hay componentes o circunstancias relacionados dentro del ámbito del desempeño. Dentro de las circunstancias sociales podemos hallar el puesto y las labores, dentro de las circunstancias culturales están los sentimientos, creencias y actitudes, y por último dentro de las circunstancias demográficas podemos hallar la edad, oficio, nivel socioeconómico, estado civil, salud y educación.

### **2.3.2.3. Marco del buen desempeño docente**

El Ministerio de Educación (2014) con el fin de estimular y formalizar como deber la labor docente en las escuelas de nuestro país, incorporó el modelo de desempeño docente como categoría de preparación y actuación en el aula, de la cual nos ocuparemos primordialmente los dos ámbitos, las cinco habilidades y veintinueve comportamientos relacionados a la labor en el aula como métodos de enseñanza aprendizaje.

#### **a) Dominio I: Formación de los estudiantes para la educación**

Acompáñate en la elaboración del programa con el objetivo de planificar las clases, los temas y las actividades de aprendizaje en el contexto de una perspectiva lingüística y culturalmente diversa. Se refiere a la información de los primeros años de la escuela, los estudiantes tienen que tener en cuenta las principales características de la sociedad, la cultura, el arte y la ciencia, además de la manera en que se educa y se juzga el aprendizaje.

**Competencia 1:** Se trata del conocimiento y entendimiento de las particularidades de los estudiantes y de su contexto, la administración disciplinar de las áreas, las teorías y enfoques de las áreas y los procedimientos de enseñanza, con el fin de desarrollar una formación integral de los alumnos.

- *Desempeño 1:* Aptitud y entendimiento de las particularidades
- *Desempeño 2:* Saber y entender el contenido disciplinar
- *Desempeño 3:* Comprender y conocer métodos e instrucción

**Competencia 2:** Se trata de la disposición de los pasos a seguir durante la enseñanza, de manera colegiada, con el fin de generar una correlación entre las intenciones de aprendizaje, los métodos de enseñanza, los suministros y materiales a utilizar y el procedimiento de la evaluación, reflexionando sobre ello y reajustando constantemente.

- *Desempeño 4:* Desarrollo del plan de estudios
- *Desempeño 5:* Elección de materiales de estudio
- *Desempeño 6:* Diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje
- *Desempeño 7:* Contextualización de la enseñanza
- *Desempeño 8:* Desarrollo, elección y ordenación de recursos
- *Desempeño 9:* Diseño del procedimiento de evaluación
- *Desempeño 10:* Diseño de la planificación de la sucesión de actividades formativas

**b) Dominio II: Enseñanza destinada a ayudar a los alumnos a aprender**

Conocer la administración educativa en el contexto de la diversidad y la inclusión. Esto se refiere a la labor del docente en generar un entorno adecuado para el conocimiento, gestionar la materia, alentar constantemente a los estudiantes, desarrollar diversas estrategias de aprendizaje y evaluación y utilizar recursos educativos relevantes e interesantes. Esto comprende el empleo de diversas técnicas y herramientas que permiten identificar objetivos y problemas de formación, pero también reconocer las peculiaridades de la enseñanza que deben perfeccionarse.

**Competencia 3:** Se trata de promover un entorno saludable para el estudio y la relación comunitaria, garantizando la formación de estudiantes analíticos y multirraciales.

- *Desempeño 11:* Construcción de conexiones personales
- *Desempeño 12:* Consecución del éxito de todos los alumnos
- *Desempeño 13:* Creación de un entorno acogedor

- *Desempeño 14:* Generación de vínculos con estudiantes especiales
- *Desempeño 15:* Resolución de situaciones conflictivas
- *Desempeño 16:* Estructuración de la clase y ambientes
- *Desempeño 17:* Análisis de las vivencias o experiencias

**Competencia 4:** Se trata la conducción del procedimiento del estudio, poniéndose en práctica diferentes conocimientos como la manera de disciplinarse, utilizar la didáctica y los recursos, para conseguir aprendizajes de tipo reflexivo y crítico en los estudiantes.

- *Desempeño 18:* Implementación del plan de estudios
- *Desempeño 19:* Propiciación en solución de problemas reales
- *Desempeño 20:* Verificación de la comprensión del objetivo del período de sesiones
- *Desempeño 21:* Comprensión del contenido y su desarrollo
- *Desempeño 22:* Desarrollo de métodos educativos
- *Desempeño 23:* Uso de tecnología y recursos educativos
- *Desempeño 24:* Manejo de tácticas para estudiantes especiales

**Competencia 5:** Se trata de la habilidad para ejecutar el procedimiento de la evaluación de los conocimientos, en función de los objetivos, enfoques y perfiles de la institución.

- *Desempeño 25:* Uso de métodos y técnicas de evaluación
- *Desempeño 26:* Elaboración de instrumentos de evaluación
- *Desempeño 27:* Sistematización de resultados y retroalimentación
- *Desempeño 28:* Evaluación de los aprendizajes con equidad
- *Desempeño 29:* Socialización de resultados con estudiantes y familia.

(p.43)

#### **2.3.2.4. Modelos de formación docente**

Es posible distinguir cuatro formas de educarse para los docentes que están en servicio, la mitad de ellas se orientan hacia la manera de desarrollar el empeño de la formación y la otra mitad está hacia su tema. Estos modelos son: el práctico de los artesanos, que se centra en la manera en que se da la información, insinuando la imitación de modelos y resaltando la importancia de la formación en relación a las

técnicas, el academicista, que se concentra en la importancia de la formación en relación a las disciplinas, y el tecnicista-eficientista, que se opone al academicista, que señala la importancia de las técnicas de transmisión de conocimientos en el adiestramiento de los profesores.

Davini (2015) que sugiere la existencia de cuatro categorías y tendencias para el aprendizaje:

- **Modelo práctico – artesanal:** el procedimiento de enseñanza es visto como una forma de aprender que se entrena en el oficio. El entendimiento del oficio se transfiere de uno a otro genera y es el producto de un extenso procedimiento de acomodación a la escuela y a su papel de socialización. Una palabra, que expresa o afirma la categoría de este modo de pensar “la conciencia del trabajo”. Se comprende que la formación de los docentes implica adquirir una serie de conocimientos, habilidades, costumbres, métodos y herramientas, los cuales se aprenderán en la escuela y durante las clases, donde se considera que la práctica docente es el fruto de la transmisión de los conocimientos que tiene la sociedad y que el futuro docente ha adquirido mediante su labor como alumno.
- **Modelo academicista:** es el que pone el foco en los conocimientos que tiene un profesional acerca de su especialidad. Este paradigma acredita a los profesores que no son docentes, pero que tienen una formación específica en áreas no relacionadas con la enseñanza. Se desvaloriza la capacitación docente y se cree que es dispensable para la función de enseñar, ya que se piensa que la labor de enseñanza es una labor de transmisión de conocimientos, y que la vivencia de aprendizaje es la repetición del saber que se le comunica al alumno.
- **Modelo tecnicista-eficientista:** se denomina como el que persigue la profesionalidad de la enseñanza, de manera que se genera de manera eficaz con el fin de conseguir los objetivos preestablecidos. La función del docente se considera como método, debido a que la labor del docente es desarrollar, en la práctica de la clase, los procedimientos que resulten en productos finales más esperables. El docente no requiere poseer la comprensión científica en

su totalidad, más bien las maneras de propagación. De esta manera, no se considera al docente como profesional de la educación: solo es un técnico que utiliza herramientas o métodos sugeridos por otros.

- **Modelo hermenéutico-reflexivo:** implica que la enseñanza es un procedimiento complejo, que se ubica en el contexto de diversas circunstancias, que tienen la forma de ser representadas en el espacio, el tiempo, la sociedad y la política. Debido a eso, el docente debe ser hábil para enfrentar de manera creativa y con importancia los diferentes eventos que ocurran durante los desarrollos formativos en los que él se involucra. Se aspira a relacionar la práctica con la teoría, la emoción con la razón, de manera que el alumno sea capaz de reflexionar, entender y ejecutar acciones en función de las necesidades de los individuos que le instruyen, así como de los problemas que le causan en su formación. (p.52)

#### **2.3.2.5. Elementos del desempeño laboral**

Las condiciones que se relacionan con el rendimiento de los empleados y que están estrechamente vinculadas a él. Los que se escogieron para este estudio:

- **Satisfacción del trabajo:** Se expresa a través de la conducta general que tiene una persona respecto a su empleo. El trabajo que cada uno hace es significativamente más que una labor. Dentro de los centros de labor se debe interactuar tanto los líderes como los empleados, de esta manera se genera un buen ambiente de labor y es posible alcanzar los objetivos trazados. En efecto, la calidad está ligada a la comodidad laboral, en esta misma línea de pensamiento, un trabajador que está contento, será un trabajador exitoso. Cuando un empleado está satisfecho o entusiasmado con su trabajo, además tiene un contexto laboral óptimo, este tipo de individuo tendrá una mayor dedicación a las mismas, de modo que, a resultas, habrá una mejoría en las actividades.
- **Autoestima:** Se trata de un apremio que requiere un individuo para llegar a una nueva posición dentro de la organización para ser reconocido como integrante de un staff. Siendo así, la autoestima tiene una importancia muy

grande dentro del trabajo, ya que brinda la oportunidad a los empleados de exhibir sus habilidades.

- **Trabajo en equipo:** La labor que realizan los empleados que pertenecen a un grupo de labores puede complementar si se establece contacto en persona con los usuarios que se hace la prestación para determinar su capacidad.

Dentro de cada institución se encuentra un staff de labor que se encarga de atender una suma de requerimientos, de esta manera, se creará una estructura que genere una interrelación consistente y que un sistema de acciones. Es posible que surjan acontecimientos, los cuales se desarrollarán en forma de procesos, entre estos la misma cohesión del grupo, el nacimiento del liderazgo, la uniformidad de sus integrantes, los métodos de comunicación, y esto resultará en una eficaz labor.

- **Capacitación del trabajador:** Para Quintero (2008) la formación de los empleados se “trata de un procedimiento de diseño instruccional llevado a cabo por la parte del departamento de recursos para garantizar que los trabajadores comprendan completamente su función y la desempeñen de manera óptima” (p.41).

Los planes de adiestramiento brindan provechos positivos en el setenta por ciento de las ocasiones. Esto se hace para proporcionar al empleado información y contenido que sea relevante para él o para alentar la reproducción de modelos particulares para que pueda estar informado sobre lo que debe hacer.

#### **2.3.2.6. Evaluación del desempeño docente**

La forma de la teoría ha cambiado, pero no la sustancia de los diferentes conceptos. De esta manera, la evaluación del rendimiento docente tiene la misma importancia que la evaluación de los estudiantes. Si los resultados de estas evaluaciones están dentro de un margen de error, se toman decisiones sobre esa base, lo que facilitará el aprendizaje y mejorará la enseñanza.

El autor Mateo (2000) expresa que evaluación es:

La mejora de la calidad está dirigida a **los** docentes, y es seguro asumir que cualquier mejora importante en una escuela provendrá de las actividades

realizadas por los docentes. Al mismo tiempo, continúa señalando que existe una relación entre cada vértice del triángulo, la evaluación docente el desarrollo y avance profesional de los docentes y el mejoramiento de la calidad de las instituciones educativas deben tener una gestión exitosa. (p.166)

Es un programa confiable de recolección de datos que puede demostrar y visualizar el impacto del desarrollo de todos los talentos y habilidades docentes de la población estudiantil, su compromiso con la institución, sus emociones y sus relaciones en el entorno educativo.

En este sentido, Valdés (2004), añade que intentar desarrollar una cultura que amablemente “promueva la consideración de la evaluación como un instrumento para meditar sobre las acciones realizadas y sus consecuencias, tiene como objetivo desarrollar planes para perfeccionar la institución y así vencer todos los problemas y conseguir cada objetivo propuesto” (p.32).

Evaluar la capacidad docente es actualmente un asunto fundamental dentro de las prácticas internacionales en relación a los profesores. Esto se comprende a través de diversas explicaciones, algunas de ellas se encuentran asociadas con el interés de aumentar significativamente el conocimiento del conjunto de estudiantes y, además, el protagonismo del equipo docente en esta esfera. A partir de varios años se ha reconocido la independencia de los docentes dentro del aula, sin embargo, esta circunstancia debe ser alterada para que cada uno responda por la calidad de sus labores y la crítica hacia el docente es una medida para progresar.

Para terminar, es posible afirmar que esa medición es igual a determinar si se ha realizado de manera correcta, mediante la comparación de los resultados con las expectativas de su papel, dentro de un periodo temporal específico y en relación a la magnitud que tuvo su actuación.

Por otro lado, el sistema de medición del desempeño se describe de esta manera por Pereda y Berrocal (1999):

La composición que especifica el grado de participación que tiene un individuo al logro de los objetivos organizacionales y al cumplimiento de los

requisitos de su puesto. Esto significa aumentar las posibilidades de éxito de la persona y aumentar la probabilidad de participación futura. (p.38)

### **2.3.2.7. Medición del desempeño laboral**

La comprobación es un procedimiento que las empresas utilizan para mejorar el entorno de trabajo para que los empleados muestren sus habilidades y maximicen su potencial. Hay procedimientos para realizar evaluaciones de desempeño con el fin de conocer las habilidades y determinar el valor correspondiente, la medición no es nueva y este método ahora lo utilizan todas las empresas, grandes y pequeñas e incluso dentro de diferentes sectores, públicos o privados, para evaluar la productividad de los trabajadores.

La medición del desempeño se basa en analizar y destacar las características que tiene para administrar la totalidad de la capacidad de la persona. El acto de medir se considera una práctica preocupante en las organizaciones ya que descubrir todas las habilidades indica el potencial de los individuos para cumplir con cada objetivo laboral. Evaluar el desempeño de un sistema implica realizar un procedimiento que se encarga de examinar la labor realizada con el fin de conocer la totalidad de la contribución de los individuos con el fin de que se generen los objetivos de la administración.

La manera en la que piensa que se desempeña el talento de una persona como una forma de juzgar la calidad de la actuación que tiene cada individuo en relaciones con las tareas que realiza, los objetivos y los resultados que busca y sus habilidades que posee se da mediante una forma de evaluar. Todo esto es valorado de manera sistémica por la empresa, con base en los resultados esperados, las habilidades que ofrece y el potencial que tiene el individuo.

Las pautas para observar la actividad laboral han sido aprobadas en diversas áreas que tienen relación con las habilidades de base y general que fueron reconocidas por cada examinador. Evaluar implica utilizar normas, los evaluadores observan la capacidad de las personas dentro de distintas actividades o a través de seminarios en el marco o contexto de un plan específico. Ha de insinuarse que la comprobación de pruebas se realice en dos ocasiones distintas, como mínimo, para

estos procedimientos es necesario tomar en consideración la verificación de pruebas con respecto a las habilidades del ocupacional.

### **2.3.2.8. Dimensiones del desempeño laboral**

Las empresas deben tomar en cuenta las dimensiones de este estudio, que son relevantes y tienen un impacto directo en el desempeño laboral, tales como el sentido de satisfacción laboral, confianza en uno mismo, trabajo en equipo y desarrollo de los empleados.

#### **1. Satisfacción del trabajo**

Según Davis y Newstrom (1991) refieren la satisfacción laboral como “un grupo de sentimientos negativos y positivos experimentados por los empleados con respecto a su trabajo, reflejando actitudes específicas hacia el mismo” (p.203). Esto se relaciona con el tipo de trabajo que se realiza y los factores que contribuyen al diseño del ambiente de trabajo, como equipos de trabajo, supervisión y estructura organizacional. La satisfacción laboral, tal como la definen estos autores, es un estado mental que tiene poco que ver con ideas y objetivos, ni tiene ninguna conexión significativa con el comportamiento o las intenciones. Los gerentes pueden utilizar estos conocimientos para anticipar cómo el comportamiento futuro será influenciado por las tareas.

#### **2. Autoestima**

Es otro de los factores que hay que abordar, impulsado por ser un conjunto de necesidades individuales que expresan el deseo de alcanzar nuevas posiciones dentro de la empresa y el deseo de ser valorado por el equipo. Dentro del ámbito laboral donde las personas demuestran sus capacidades, la autoestima es muy importante.

En relación a la actividad constante, la autoestima constituye un elemento significativo para determinar, con esto se quiere decir que la gran magnitud es proporcional a la alta dosis de sentimientos reales, por consecuencia, tenemos que fiarnos de nuestras propias características y ser flexibles frente a las dificultades. A pesar de ello, este complejo equilibrio se encuentra sujeto

a la estima, que es la característica de la esencia que hace que un individuo sea exitoso o fallido.

### **3. Trabajo en Equipo**

Es significativo ponerle cuidado, que la labor realizada por los trabajadores es posible que sea mejor si se establece contacto en persona con los usuarios que los brinda el servicio, o si están integrantes de un staff de trabajo donde se pueda determinar su capacidad. Una estructura que tiene un sistema continuo de interacciones se crea cuando los empleados se unen para satisfacer una variedad de necesidades y se denomina trabajo en equipo.

En esta estructura, se desarrollan acontecimientos y se llevan a cabo diversas actividades, como el fortalecimiento del grupo, la cohesión entre los miembros, la emergencia del poder, los métodos de comunicación y otras particularidades. Aunque la actividad que realiza un conjunto de personas en su totalidad se encuentra influenciada por la conducta de las mismas, esto insinúa que es fundamental tener en cuenta los efectos que genera la humanidad para poder realizar una labor correcta.

### **4. Capacitación del Trabajador**

La capacitación del trabajador, es otro aspecto que debe tenerse en cuenta, según Drovett (1992), un programa de formación desarrollado por el departamento de recursos humanos para ayudar a los empleados a realizar su trabajo de forma óptima.

En el 70% de los casos, los programas de formación resultan beneficiosos. El propósito de este plan es proveer conocimiento y una específica información para el gerente o la semejanza de un específico modelo. El escritor piensa que los planes de adiestramiento formalizados no encierran todas las necesidades que tiene el puesto, las quejas se producen debido a que la gran mayoría de las personas dentro de la organización piensan que les falta conocimiento y no saben cómo conseguirlos.

#### **2.3.2.9. Niveles del desempeño laboral**

A partir del punto de vista de Rojas, (2012) existen estratos con una definición precisa de la manera en que todo trabajador del estado clasifica su desempeño, estos estratos están definidos y encadenados.

- **Alto desempeño laboral:** Los empleados que suelen esforzarse más de lo común, suelen salir de la rutina, y a veces presentan ideas que son más avanzadas de lo que se había pensado, estas personas suelen tener una motivación extra en el trabajo. Si no es por una causa específica, simplemente llevan a cabo esa labor por el simple hecho de que les agrada lo que hacen, suelen destacar su velocidad de labor. Es usual en esta categoría de empleados, observen la manera en que son impulsados por los líderes de la organización.
- **Mediano desempeño laboral:** Todos los empleados públicos en esta categoría cumplen con las tareas asignadas de manera precisa, de hecho, son valorados y se complacen con su remuneración, ellos ejecutan labores y tareas para las cuales fueron escogidos y no otras. Los empleados con un bajo desempeño en el trabajo se comprometen a realizar su labor, limitan su labor a aquello que es necesario y van al trabajo con el objetivo de colaborar, sin embargo, es bastante usual hallar una carencia de estímulo para impulsarlos a realizar más de lo que es necesario.
- **Bajo desempeño laboral:** Se trata de un nivel donde las personas que desaprenden la ocasión de trabajo con la que cuentan, laboran sin desear el remunerero recibido, no intentan demasiado y no crecen. Se diferencia de los previos niveles, puesto que en este caso no toman en consideración el derecho al menor provecho que les pertenece. Son fuertes al momento de exhibir indolencia, desgano, pesimismo; de hecho, únicamente se comprometen a realizar una presentación por obligación en la institución. Es muy probable que los resultados que consiguieron en conjunto durante un día completo estén dentro de unas pocas horas.

### 2.3 Definición de términos básicos

- **Administración de los recursos humanos:** campo de estudio interdisciplinario porque incorpora conocimientos de varios campos, incluyendo sistemas de información, sociología organizacional, derecho laboral, seguridad industrial y psicología industrial y organizacional.

- **Bienestar:** es la vivencia de bienestar, contento y abundancia. Incluye tener buena salud psicológica, estar muy contento con la existencia, poseer un sentido de importancia o propósito, y la habilidad para lidiar con el estrés.
- **Capacidad profesional:** es la condición ideal para que la creatividad se desarrolle de manera constante, como eje principal para encontrar una solución a un problema, y de alejarse de enfoques estrechos es la consecuencia de una mente grande, flexible y creativa que debe ser constantemente apoyada por una conducta moralmente correcta.
- **Capacitación:** es una vivencia de conocimiento porque persigue una transformación relativamente perdurable en una persona que modificará su capacidad para desempeñar un empleo. Se suele afirmar que la formación puede envolver alteraciones en las habilidades, entendimientos, sentimientos o acciones.
- **Desempeño docente:** es la colección de habilidades, características y comportamientos de los educadores en todos los niveles de educación que posibilitan los objetivos deseados, incluidos objetivos más generales como la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la cooperación para convertirse en ciudadanos efectivos.
- **Desempeño:** es la capacidad del trabajador dentro de la compañía. Aquí se involucran desde sus habilidades técnicas hasta sus habilidades de comunicación e interpersonal, que tiene una influencia importante en los resultados de una entidad.
- **Diseño de puestos de trabajo:** es la acción de identificar las necesidades de estos puestos y las particularidades de los candidatos que serán escogidos para suplirlos. El estudio proporciona información que se utiliza en la creación de descripciones de puestos y detalles específicos del cargo.
- **Estilo de comunicación:** un conjunto de técnicas y herramientas que permiten el intercambio rápido y eficiente de mensajes, opiniones o actitudes entre los miembros de una organización puede tener consecuencias positivas o negativas para la comunicación.
- **Integración del personal:** se trata de un procedimiento que pone a disposición de las compañías a fin de que los empleados se incorporen al ámbito laboral. Su

base es la distribución y preservación de habilidades fundamental para una organización.

- **Motivación:** es una fuerza interna que impulsa, orienta y asegura el comportamiento de la persona hacia objetivos o metas determinadas; es el impulso que lleva a alguien a actuar de una manera específica y a mantenerse en esa acción para lograrlo.
- **Objetivos sociales:** demuestran una responsabilidad empresarial de ser ética y socialmente responsable de las dificultades que plantea la sociedad en su conjunto y de minimizar las presiones o exigencias dolorosas que la sociedad pueda imponer a la sociedad.
- **Elaboración del plan de recursos humanos:** procedimiento de hacer una planificación y plan para garantizar que hay disponible la cantidad y tipo de individuos necesarios, en cada momento, con el fin de que se realice la planificación.
- **Reclutamiento:** la idea es que una ubicación de recursos sea un espacio donde haya candidatos que tengan la capacidad de cubrir las vacantes que busca la empresa.
- **Talento de las personas:** se compone de directrices y procedimientos necesarios para la gestión de puestos directivos que involucren personas o recursos. Estos incluirán la contratación, selección, capacitación, provisión de beneficios, pago de salarios y evaluación del desempeño de los empleados; además, también ofrecen a los empleados un lugar de trabajo agradable, seguro y equitativo.

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la planificación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

- Existe relación significativa entre la organización del personal en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- Existe relación significativa entre la compensación e incentivos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- Existe relación significativa entre la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

## 2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	• Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa de planes y proyecto en la institución.</li> <li>• Mantiene una buena relación entre todos.</li> </ul>	Ítems
	• Organización de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza las actividades de una manera autónoma.</li> <li>• Toma decisiones de manera justa y equitativa.</li> </ul>	Ítems
	• Compensación e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimula la creatividad y la colaboración en grupo.</li> <li>• Recompensa a todos de la institución.</li> </ul>	Ítems
	• Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementa programas de formación y entrenamiento.</li> <li>• Propone nuevas ideas acerca del currículo.</li> </ul>	Ítems
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	• Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeña un ambiente ideal para sus funciones.</li> <li>• Experimentan la respuesta emocional.</li> </ul>	Ítems
	• Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trata con cariño a las personas que lo traten bien.</li> </ul>	Ítems
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potencia sus valores personales.</li> </ul>	Ítems

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li>   <li>• Capacitación del trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve un sentimiento de lealtad, seguridad y autovaloración.</li> <li>• Atiende las necesidades personales de cada individuo.</li> <li>• Amplia los conocimientos, habilidades y aptitudes de los colaboradores.</li> <li>• Adquiere nuevos conocimientos profesionales.</li> </ul>	<p>Ítems</p>
--	--	---	--------------

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

En términos de diseño de investigación, este estudio se considera no experimental, ya que no implica la manipulación de variables. Además, se clasifica como transversal, ya que los datos se recopilan en un único momento. Por último, se puede categorizar como correlacional, ya que su objetivo principal es establecer la magnitud del vínculo entre las diferentes variables.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

El grupo utilizado en este estudio lo conforman 146 docentes de la UNJFSC que trabajaron en el distrito de Huacho durante el año académico 2022.

##### **3.2.2 Muestra**

Se emplea una muestra no probabilística de tipo disponible con el propósito de que los docentes de la UNJFSC siendo esta la opción más conveniente para el investigador debido a su disponibilidad inmediata.

#### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

Durante la investigación de campo, en colaboración con los docentes, se realizó un análisis cuantitativo de dos variables cualitativas, utilizando un enfoque mixto, utilizando métodos de observación.

Se plantearon una serie de interrogantes con el objetivo de obtener información sobre el estudio. La encuesta consta de preguntas que están dirigidas a la unidad de análisis.

#### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Tras la aplicación de las herramientas de estudio, se procesarán los datos con el software estadístico SPSS. Esto permite obtener de manera ágil los gráficos y tablas estadísticas requeridos para la presentación y análisis.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

Después de utilizar la herramienta de recopilación de información sobre los docentes, se lograron los siguientes resultados:

**Tabla 1**

El decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	15	10,3	10,3	92,5
	Casi nunca	8	5,5	5,5	97,9
	Nunca	3	2,1	2,1	100,0
	Total		146	100,0	100,0



*Figura 1: El decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas.*

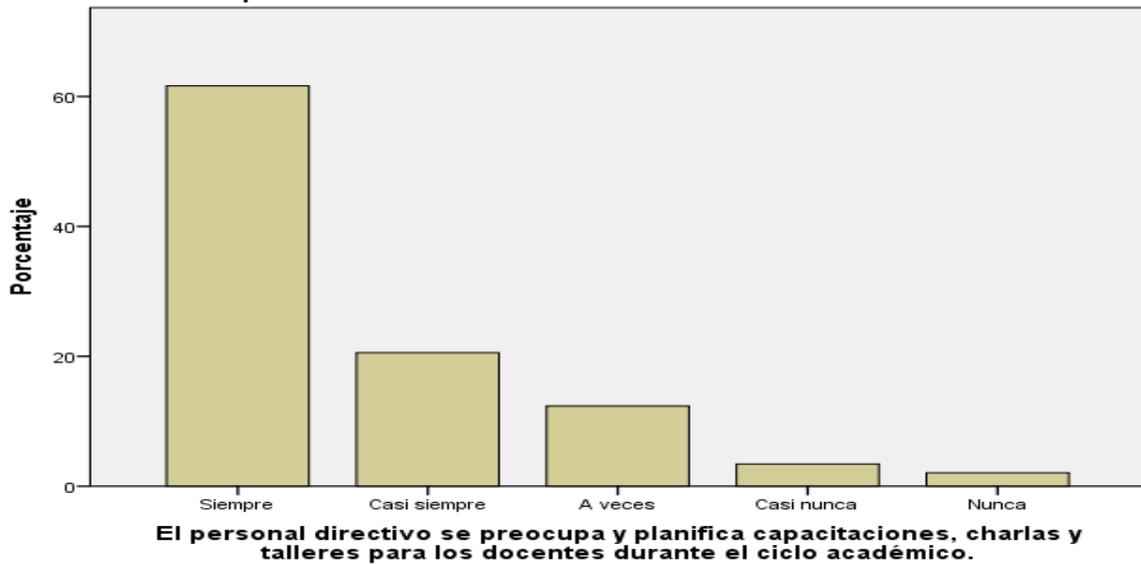
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre el decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas; el 27,4% indican que casi siempre el decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas, el 10,3% indican que a veces el decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas, el 5,5% indican que casi nunca el decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas y el 2,1% indican que nunca el decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas.

**Tabla 2**

El personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	18	12,3	12,3	94,5
	Casi nunca	5	3,4	3,4	97,9
	Nunca	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

**El personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico.**



*Figura 2: El personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico.*

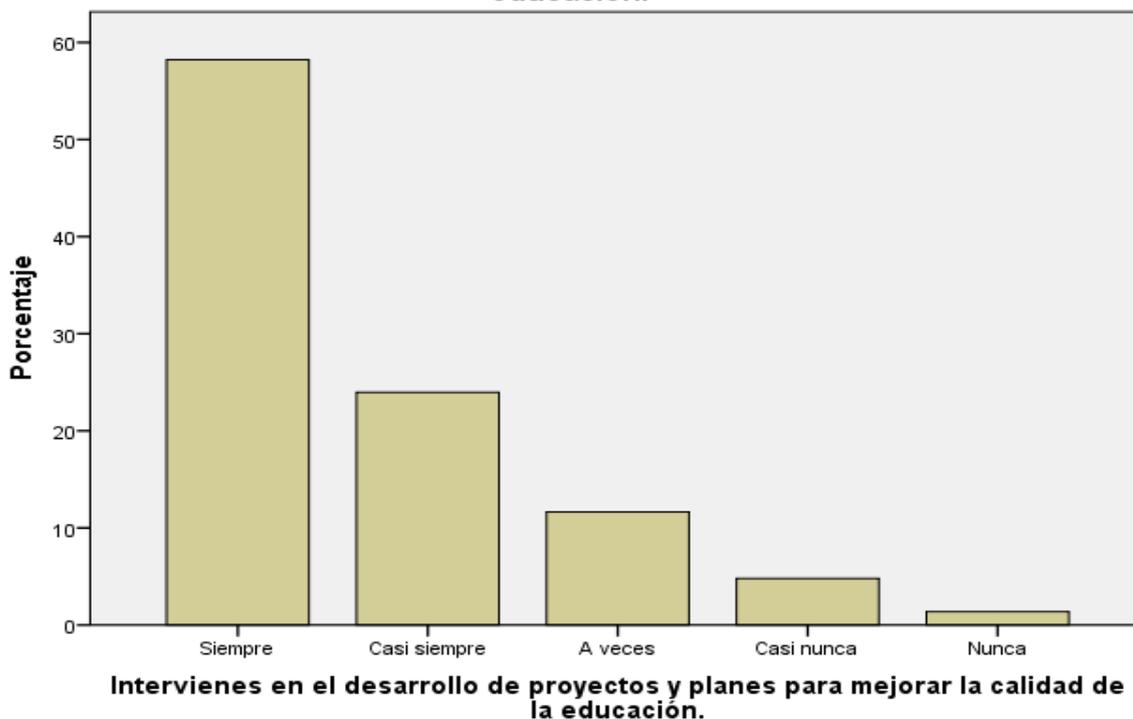
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre el personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico; el 20,5% indican que casi siempre el personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico, el 12,3% indican que a veces el personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico, el 3,4% indican que casi nunca el personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico y el 2,1% indican que nunca el personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico.

**Tabla 3**

Intervienes en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2
	Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
	A veces	17	11,6	11,6	93,8
	Casi nunca	7	4,8	4,8	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

**Intervienes en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación.**



*Figura 3: Intervienes en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación.*

**Interpretación:** se encuesta a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre intervienen en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación; el 24,0% indican que casi siempre intervienen en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación, el 11,6% indican que a veces intervienen en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación, el 4,8% indican que casi nunca intervienen en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación y el 1,4% indican que nunca intervienen en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación.

**Tabla 4**

Actúas de manera equitativa al tomar decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2

Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

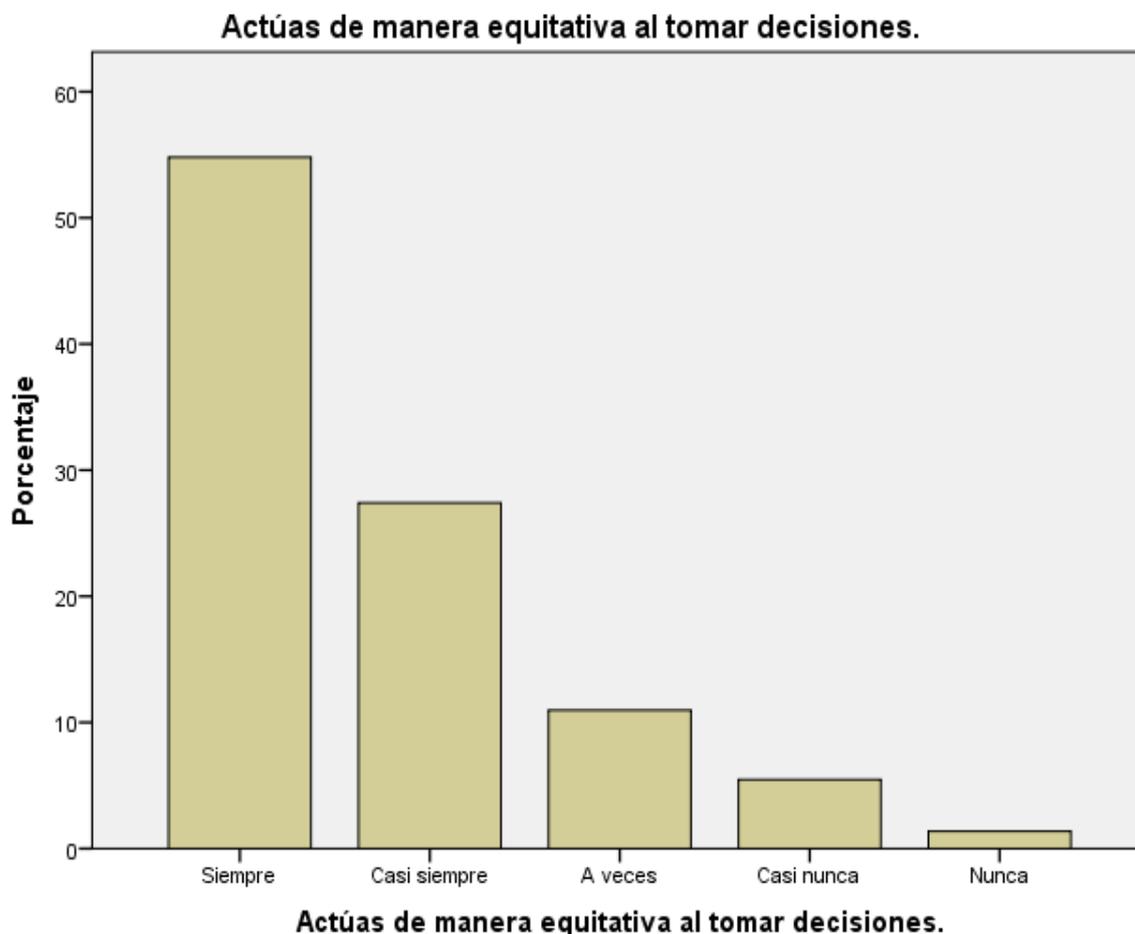


Figura 4: Actúas de manera equitativa al tomar decisiones.

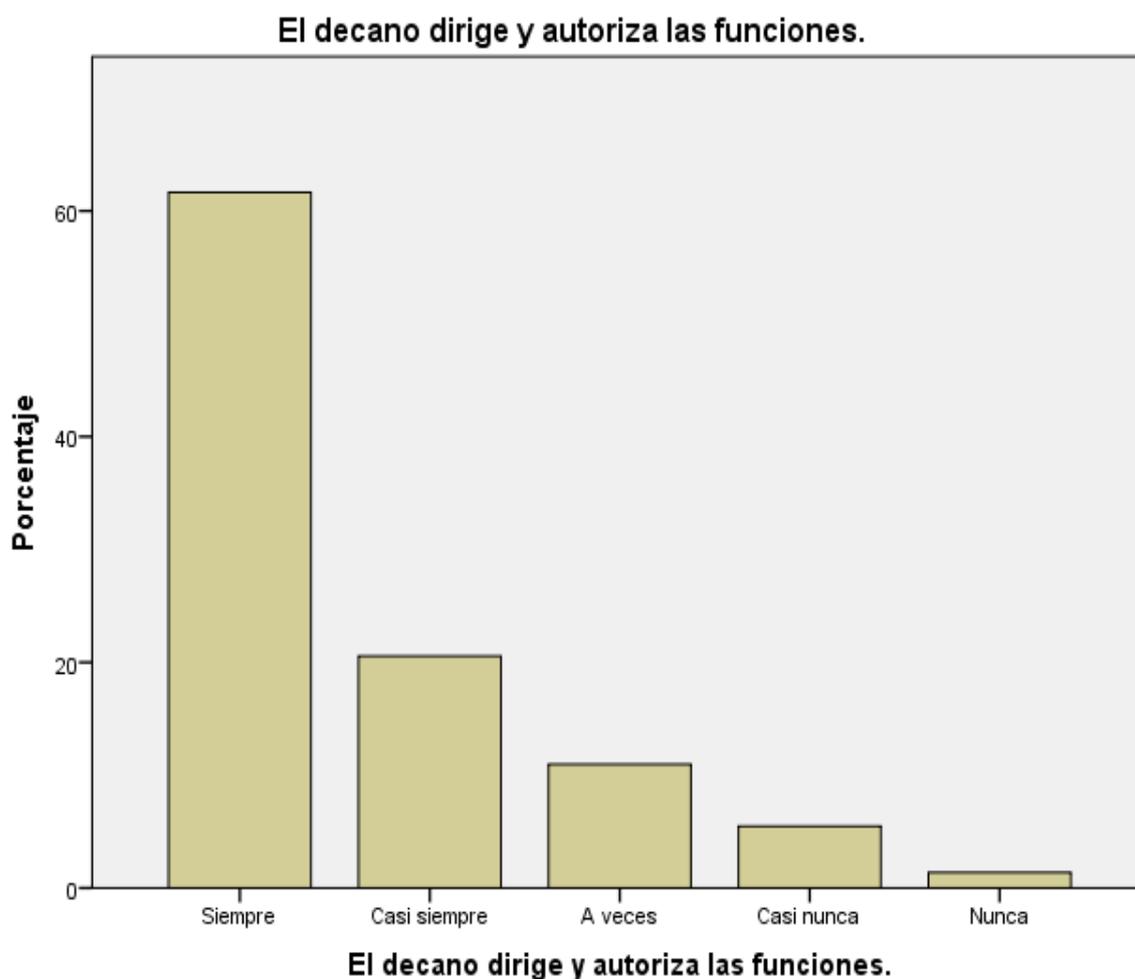
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre actúan de manera equitativa al tomar decisiones; el 27,4% indican que casi siempre actúan de manera equitativa al tomar decisiones, el 11,0% indican que a veces actúan de manera equitativa al tomar decisiones, el 5,5% indican que casi nunca actúan de manera equitativa al tomar decisiones y el 1,4% indican que nunca actúa de manera equitativa al tomar decisiones.

**Tabla 5**

El decano dirige y autoriza las funciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	



*Figura 5: El decano dirige y autoriza las funciones.*

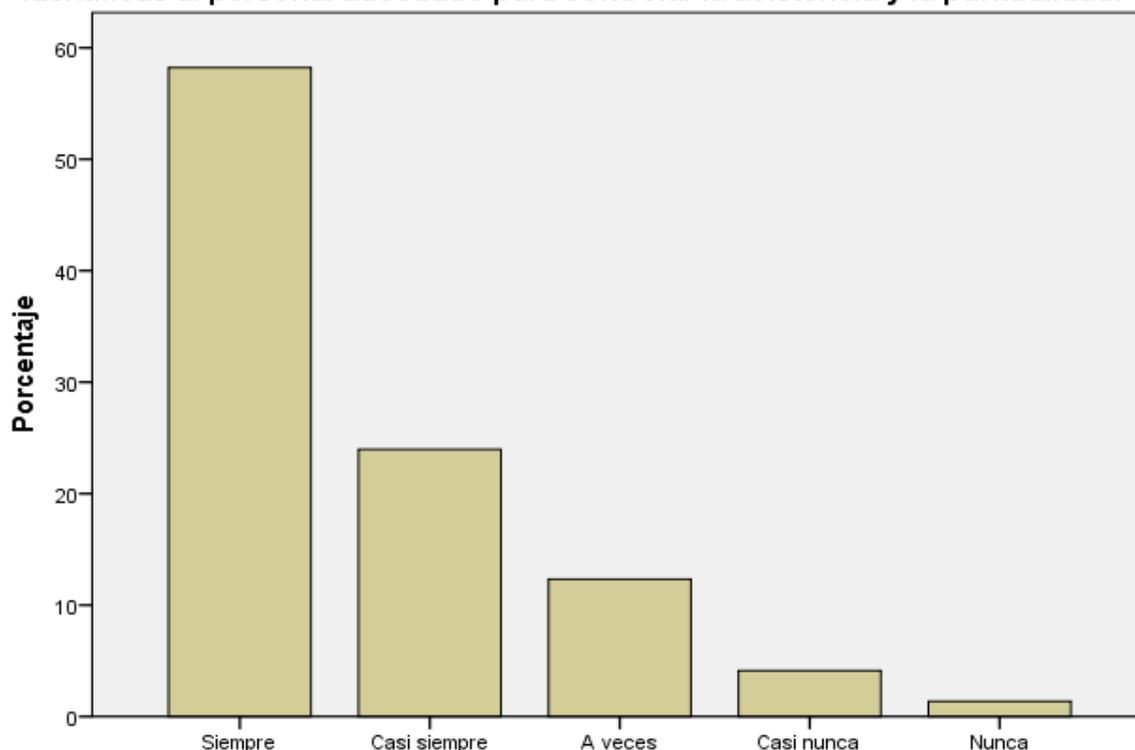
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre el decano dirige y autoriza las funciones; el 20,5% indican que casi siempre el decano dirige y autoriza las funciones, el 11,0% indican que a veces el decano dirige y autoriza las funciones, el 5,5% indican que casi nunca el decano dirige y autoriza las funciones y el 1,4% indican que nunca el decano dirige y autoriza las funciones.

**Tabla 6**

Identificas al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2
	Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
	A veces	18	12,3	12,3	94,5
	Casi nunca	6	4,1	4,1	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

**Identificas al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad.**



**Identificas al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad.**

*Figura 6: Identificas al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad.*

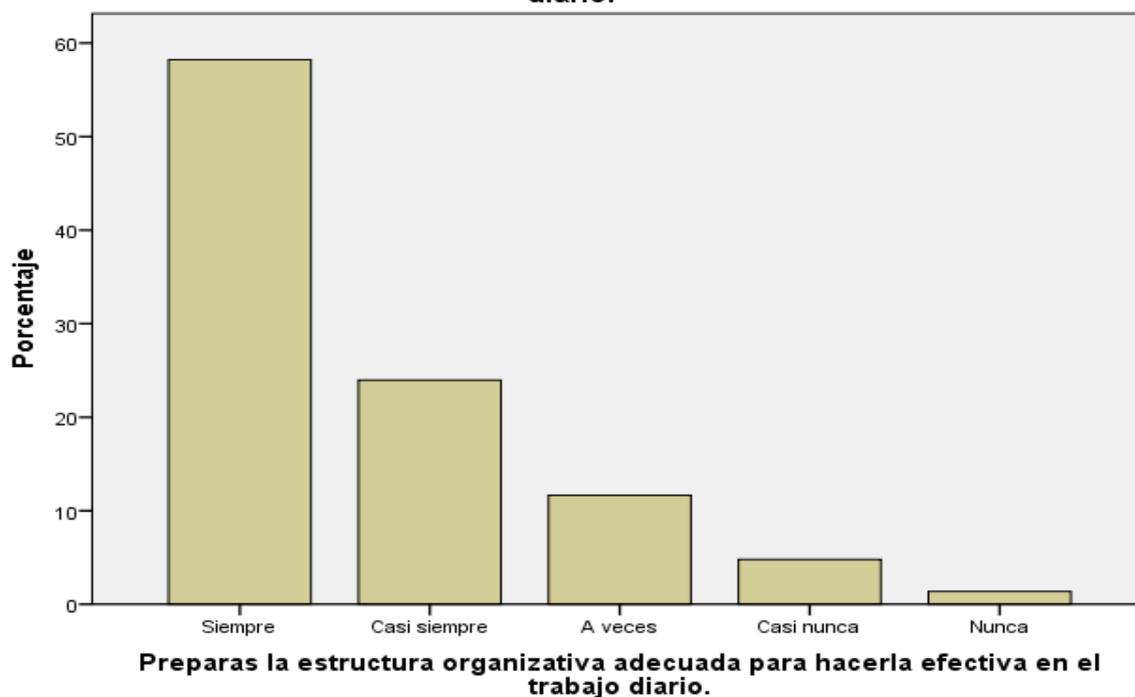
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre identifican al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad; el 24,0% indican que casi siempre identifican al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad, el 12,3% indican que a veces identifican al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad, el 4,1% indican que casi nunca identifican al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad y el 1,4% indican que nunca identifican al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad.

**Tabla 7**

Preparas la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2
	Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
	A veces	17	11,6	11,6	93,8
	Casi nunca	7	4,8	4,8	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

**Preparas la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario.**



*Figura 7: Preparas la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre preparan la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario; el 24,0% indican que casi siempre preparan la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario, el 11,6% indican que a veces preparan la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario, el 4,8% indican que casi nunca preparan la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario y el 1,4%

indican que nunca preparan la estructura organizativa adecuada para hacerla afectiva en el trabajo diario.

**Tabla 8**

Motivan al personal docente por su buen desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	



*Figura 8: Motivan al personal docente por su buen desempeño.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre motivan al personal docente por su buen desempeño; el 27,4% indican que casi siempre motivan al

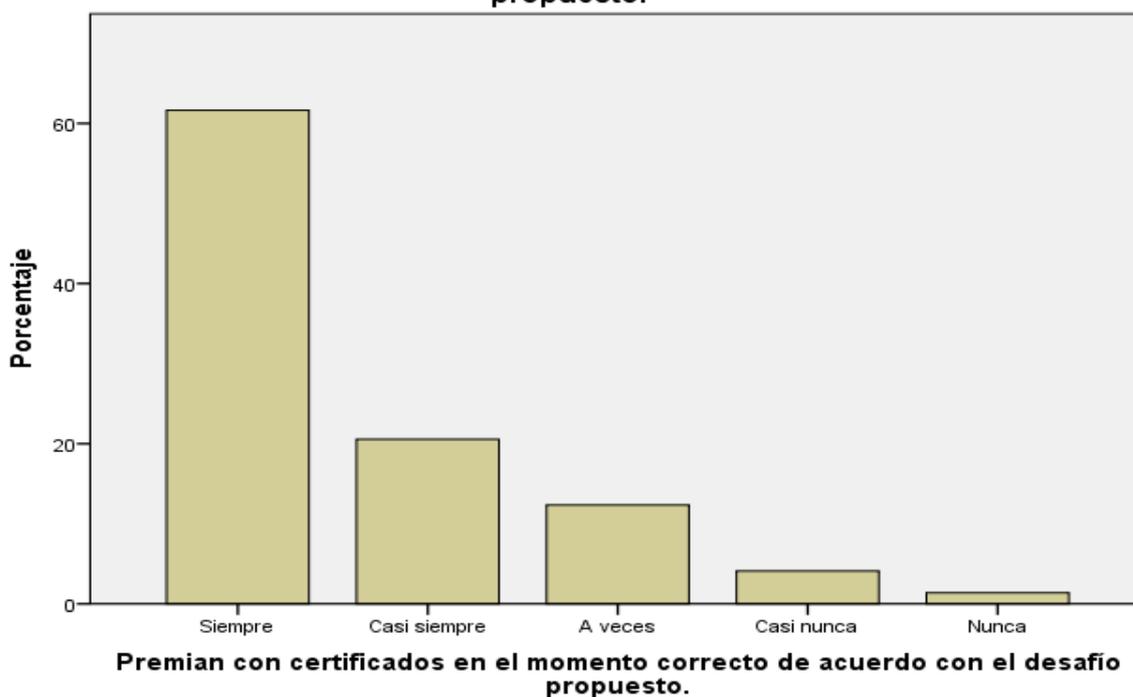
personal docente por su buen desempeño, el 11,0% indican que a veces motivan al personal docente por su buen desempeño, el 5,5% indican que casi nunca motivan al personal docente por su buen desempeño y el 1,4% indican que nunca motivan al personal docente por su buen desempeño.

**Tabla 9**

Premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	18	12,3	12,3	94,5
	Casi nunca	6	4,1	4,1	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

**Premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto.**



*Figura 9: Premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto.*

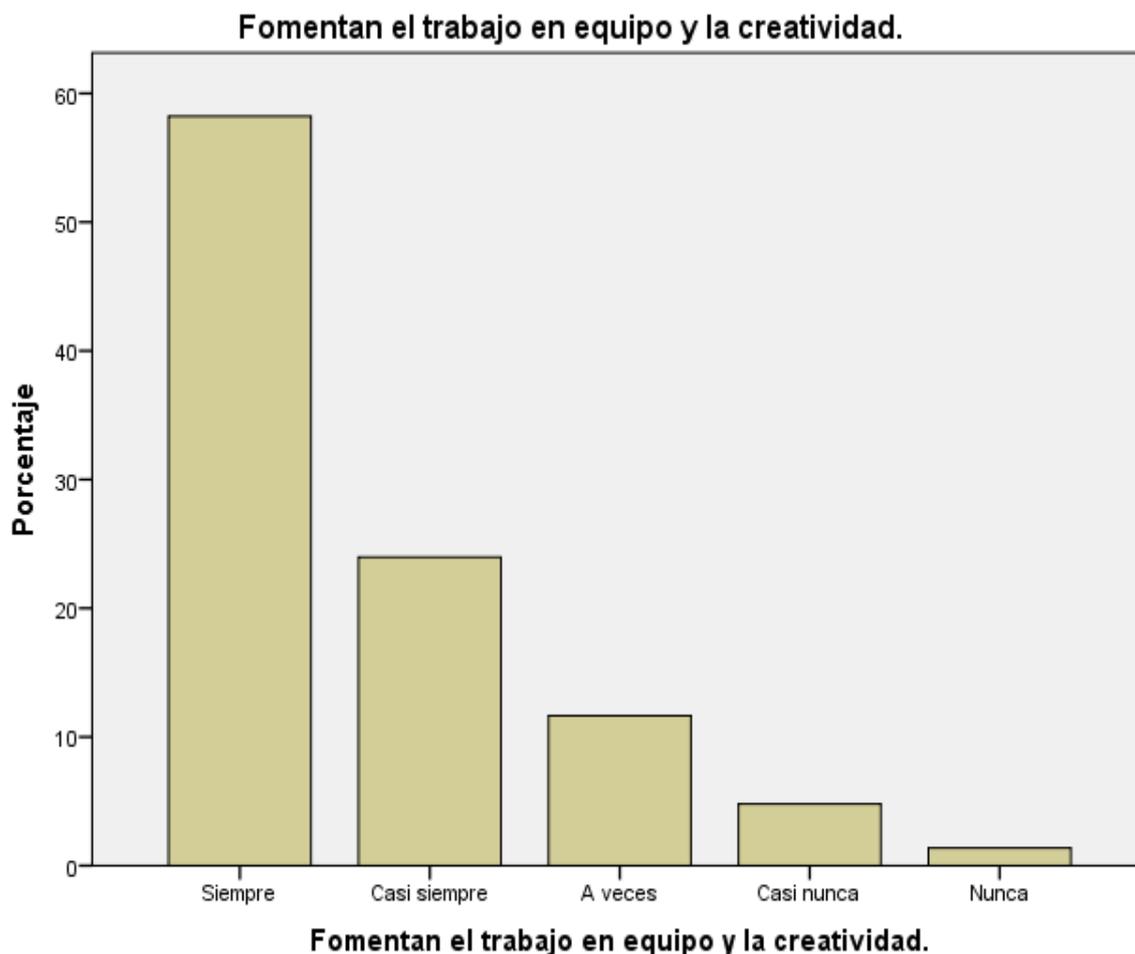
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto; el 20,5%

indican que casi siempre premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto, el 12,3% indican que a veces premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto, el 4,1% indican que casi nunca premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto y el 1,4% indican que nunca premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto.

**Tabla 10**

Fomentan el trabajo en equipo y la creatividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2
	Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
	A veces	17	11,6	11,6	93,8
	Casi nunca	7	4,8	4,8	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	



*Figura 10: Fomentan el trabajo en equipo y la creatividad.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre fomentan el trabajo en equipo y la creatividad; el 24,0% indican que casi siempre fomentan el trabajo en equipo y la creatividad, el 11,6% indican que a veces fomentan el trabajo en equipo y la creatividad, el 4,8% indican que casi nunca fomentan el trabajo en equipo y la creatividad y el 1,4% indican que nunca fomentan el trabajo en equipo y la creatividad.

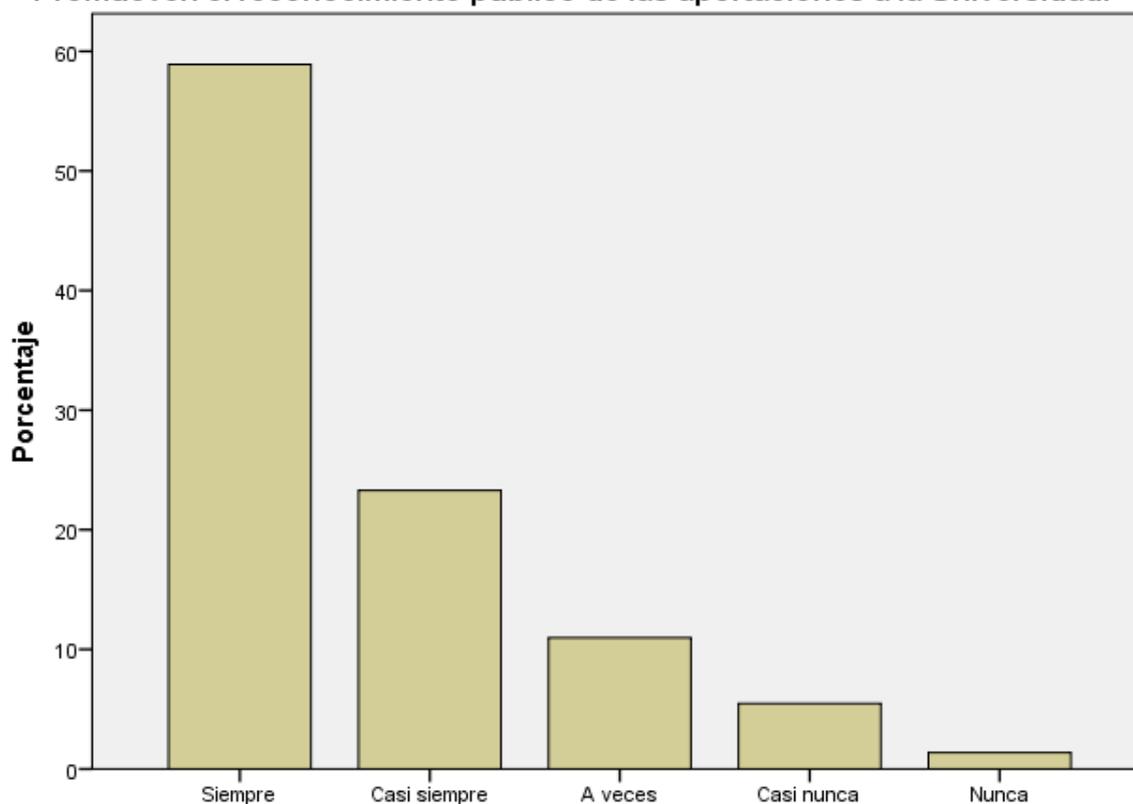
**Tabla 11**

Promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	86	58,9	58,9	58,9
	Casi siempre	34	23,3	23,3	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0

Total	146	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**Promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad.**



**Promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad.**

*Figura 11: Promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad.*

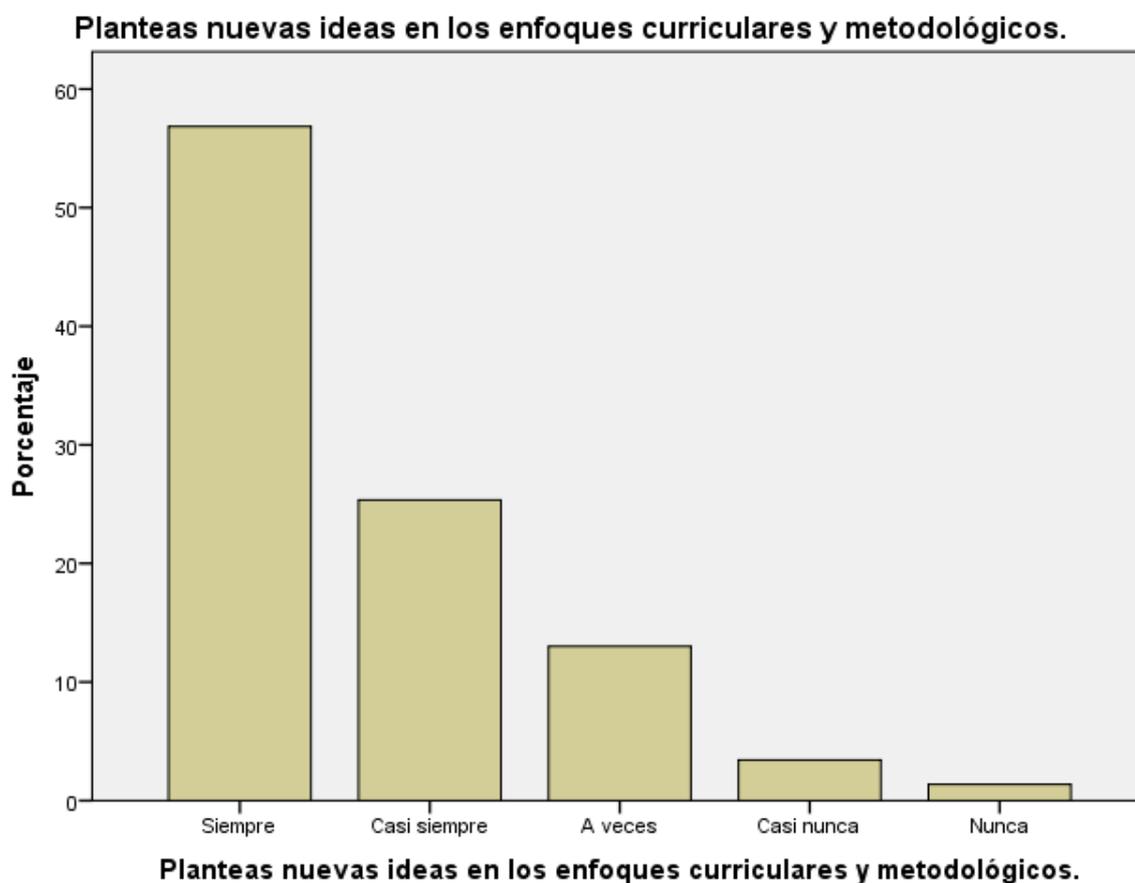
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,9% indican que siempre promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad; el 23,3% indican que casi siempre promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad, el 11,0% indican que a veces promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad, el 5,5% indican que casi nunca promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad y el 1,4% indican que nunca promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad.

**Tabla 12**

Planteas nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	83	56,8	56,8	56,8
	Casi siempre	37	25,3	25,3	82,2

A veces	19	13,0	13,0	95,2
Casi nunca	5	3,4	3,4	98,6
Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	



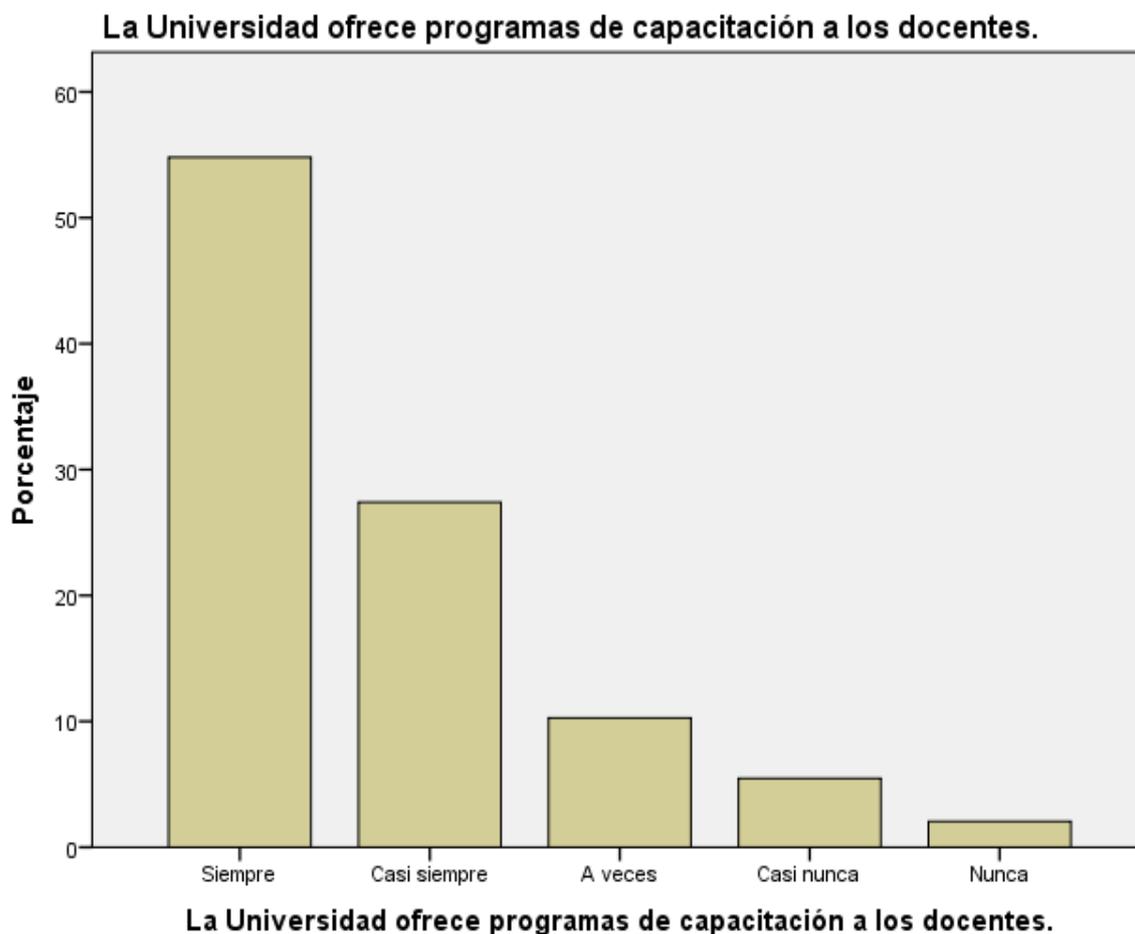
*Figura 12: Planteas nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 56,8% indican que siempre plantean nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos; el 25,3% indican que casi siempre plantean nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos, el 13,0% indican que a veces plantean nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos, el 3,4% indican que casi nunca plantean nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos y el 1,4% indican que nunca plantean nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos.

**Tabla 13**

La Universidad ofrece programas de capacitación a los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	15	10,3	10,3	92,5
	Casi nunca	8	5,5	5,5	97,9
	Nunca	3	2,1	2,1	100,0
Total		146	100,0	100,0	



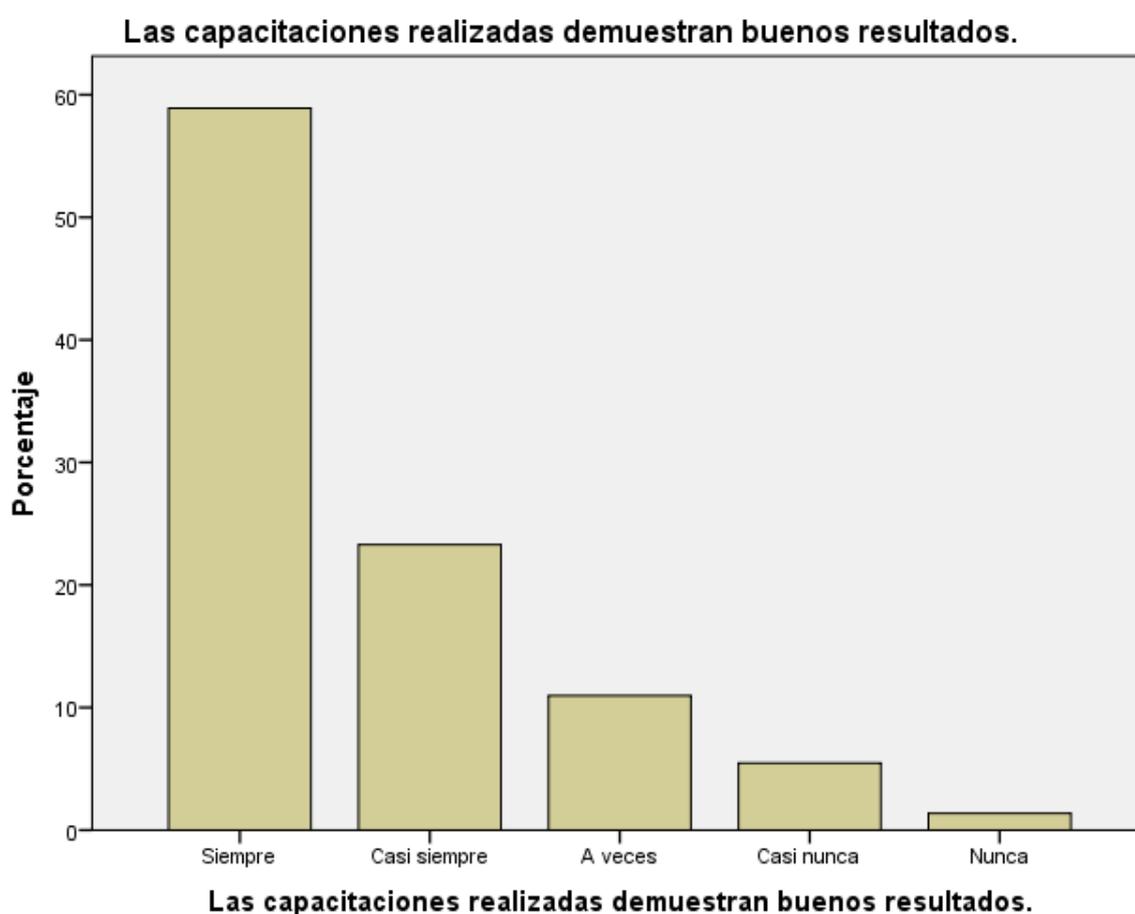
*Figura 13: La Universidad ofrece programas de capacitación a los docentes.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre la universidad ofrece programas de capacitación a los docentes; el 27,4% indican que casi siempre la universidad ofrece programas de capacitación a los docentes, el 10,3% indican que a veces la universidad ofrece programas de capacitación a los docentes, el 5,5% indican que casi nunca la universidad ofrece programas de capacitación a los docentes y el 2,1% indican que nunca la universidad ofrece programas de capacitación a los docentes.

**Tabla 14**

Las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	86	58,9	58,9	58,9
	Casi siempre	34	23,3	23,3	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	



*Figura 14: Las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,9% indican que siempre las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados; el 23,3% indican que casi siempre las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados, el 11,0% indican que a veces las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados, el 5,5% indican que casi nunca las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados, el 1,4% indican que nunca las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados.

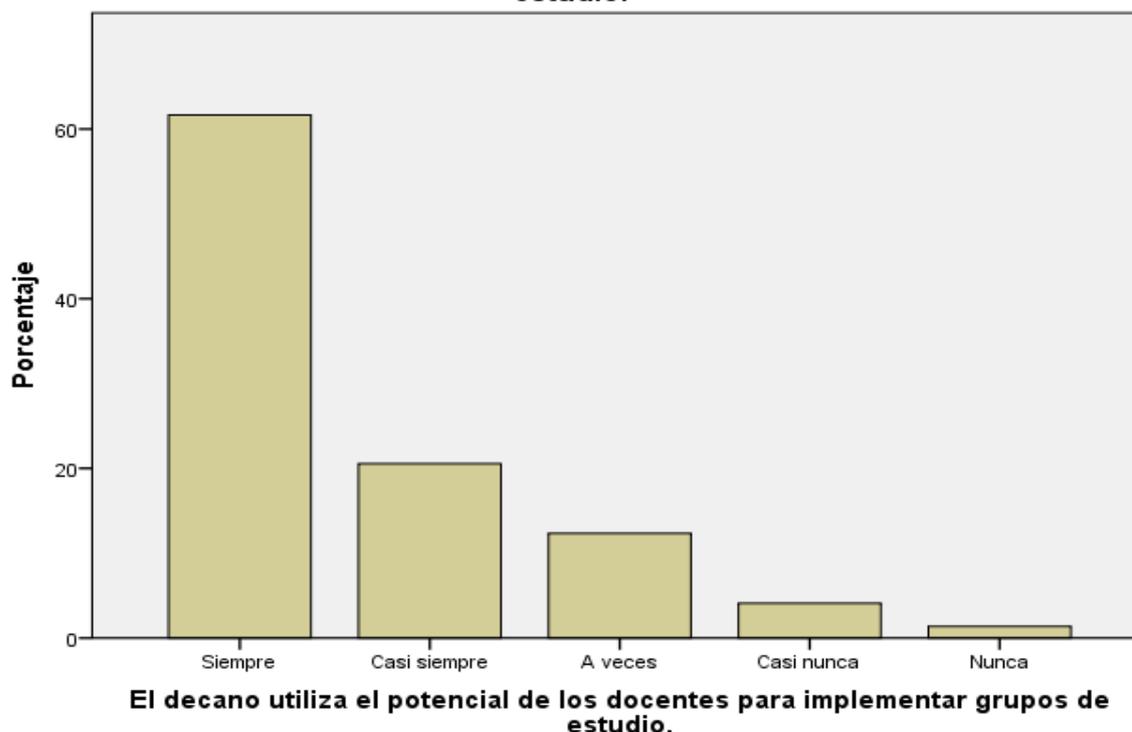
las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados y el 1,4% indican que nunca las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados.

**Tabla 15**

El decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	18	12,3	12,3	94,5
	Casi nunca	6	4,1	4,1	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

**El decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio.**



*Figura 15: El decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre el decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio; el 20,5% indican que casi siempre el decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio, el 12,3% indican que a veces el decano utiliza el potencial de los docentes

para implementar grupos de estudio, el 4,1% indican que casi nunca el decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio y el 1,4% indican que nunca el decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio.

Los resultados obtenidos tras el uso del instrumento de recopilación de datos a los docentes fueron los siguientes:

**Tabla 1**

Disfrutas de las funciones que realizas en tu trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	15	10,3	10,3	92,5
	Casi nunca	8	5,5	5,5	97,9
	Nunca	3	2,1	2,1	100,0
Total		146	100,0	100,0	



*Figura 1: Disfrutas de las funciones que realizas en tu trabajo.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre

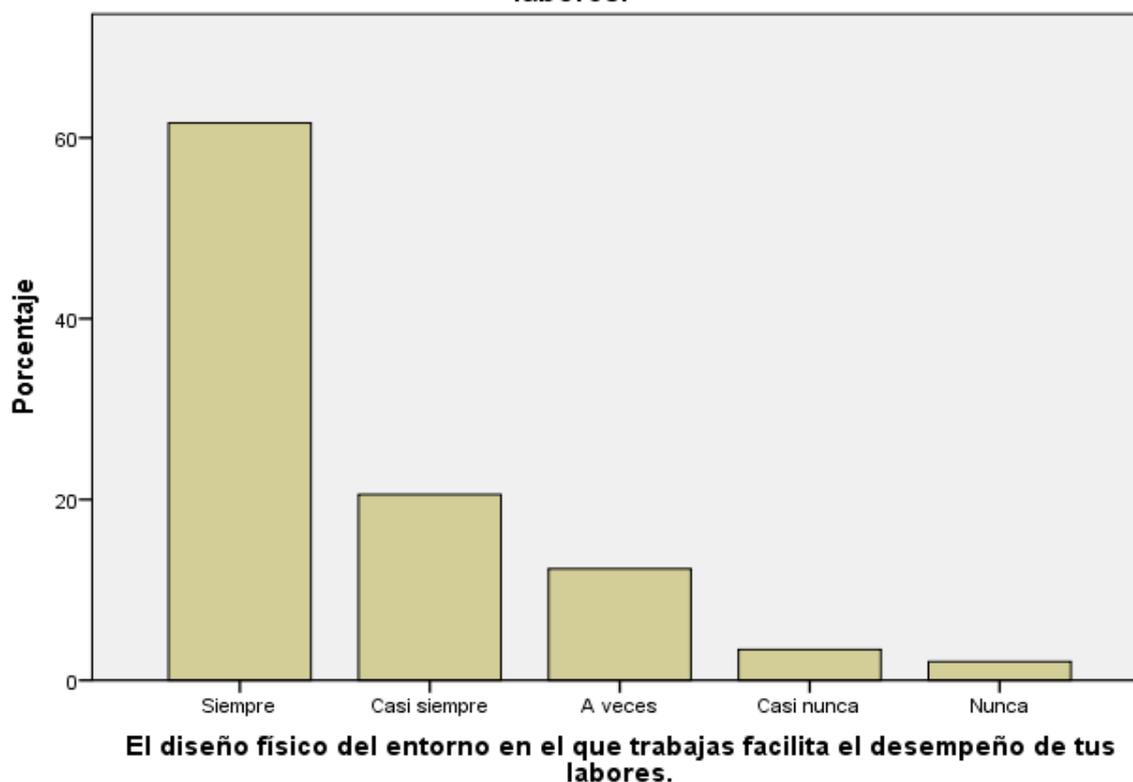
disfrutan de las funciones que realizan en su trabajo; el 27,4% indican que casi siempre disfrutan de las funciones que realizan en su trabajo, el 10,3% indican que a veces disfrutan de las funciones que realizan en su trabajo, el 5,5% indican que casi nunca disfrutan de las funciones que realizan en su trabajo y el 2,1% indican que nunca disfrutan de las funciones que realizan en su trabajo.

**Tabla 2**

El diseño físico del entorno en el que trabajas facilita el desempeño de tus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	18	12,3	12,3	94,5
	Casi nunca	5	3,4	3,4	97,9
	Nunca	3	2,1	2,1	100,0
Total		146	100,0	100,0	

**El diseño físico del entorno en el que trabajas facilita el desempeño de tus labores.**



*Figura 2: El diseño físico del entorno en el que trabajas facilita el desempeño de tus labores.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre el

diseño físico del entorno en el que trabajan facilita el desempeño de sus labores; el 20,5% indican que casi siempre el diseño físico del entorno en el que trabajan facilita el desempeño de sus labores, el 12,3% indican que a veces el diseño físico del entorno en el que trabajan facilita el desempeño de sus labores, el 3,4% indican que casi nunca el diseño físico del entorno en el que trabajan facilita el desempeño de sus labores y el 2,1% indican que nunca el diseño físico del entorno en el que trabajan facilita el desempeño de sus labores.

**Tabla 3**

El trabajo que realizas es igual de importante que otra función.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2
	Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
	A veces	17	11,6	11,6	93,8
	Casi nunca	7	4,8	4,8	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	



Figura 3: El trabajo que realizas es igual de importante que otra función.

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre el trabajo que realizan es igual de importante que otra función; el 24,0% indican que casi siempre el trabajo que realizan es igual de importante que otra función, el 11,6% indican que a veces el trabajo que realizan es igual de importante que otra función, el 4,8% indican que casi nunca el trabajo que realizan es igual de importante que otra función y el 1,4% indican que nunca el trabajo que realizan es igual de importante que otra función.

**Tabla 4**

Tu labor docente te permite desarrollar tu personalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0

Total	146	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

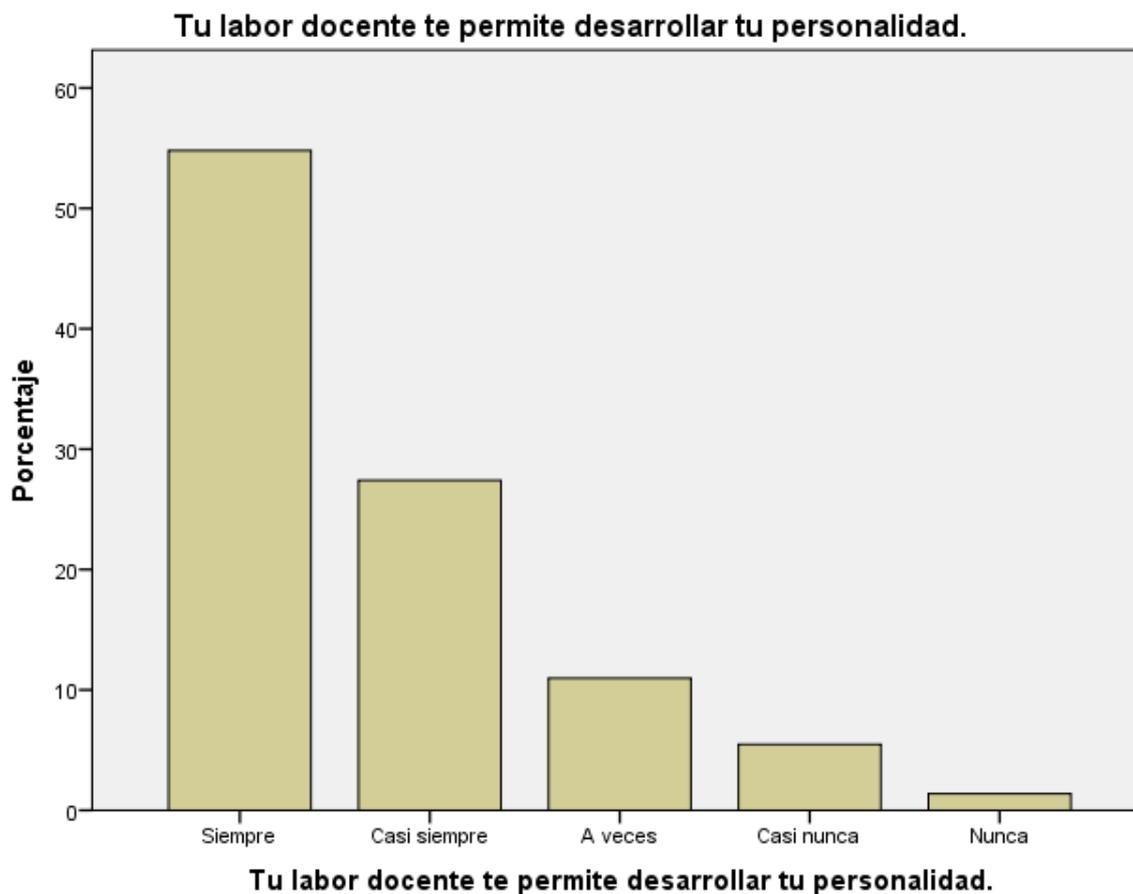


Figura 4: Tu labor docente te permite desarrollar tu personalidad.

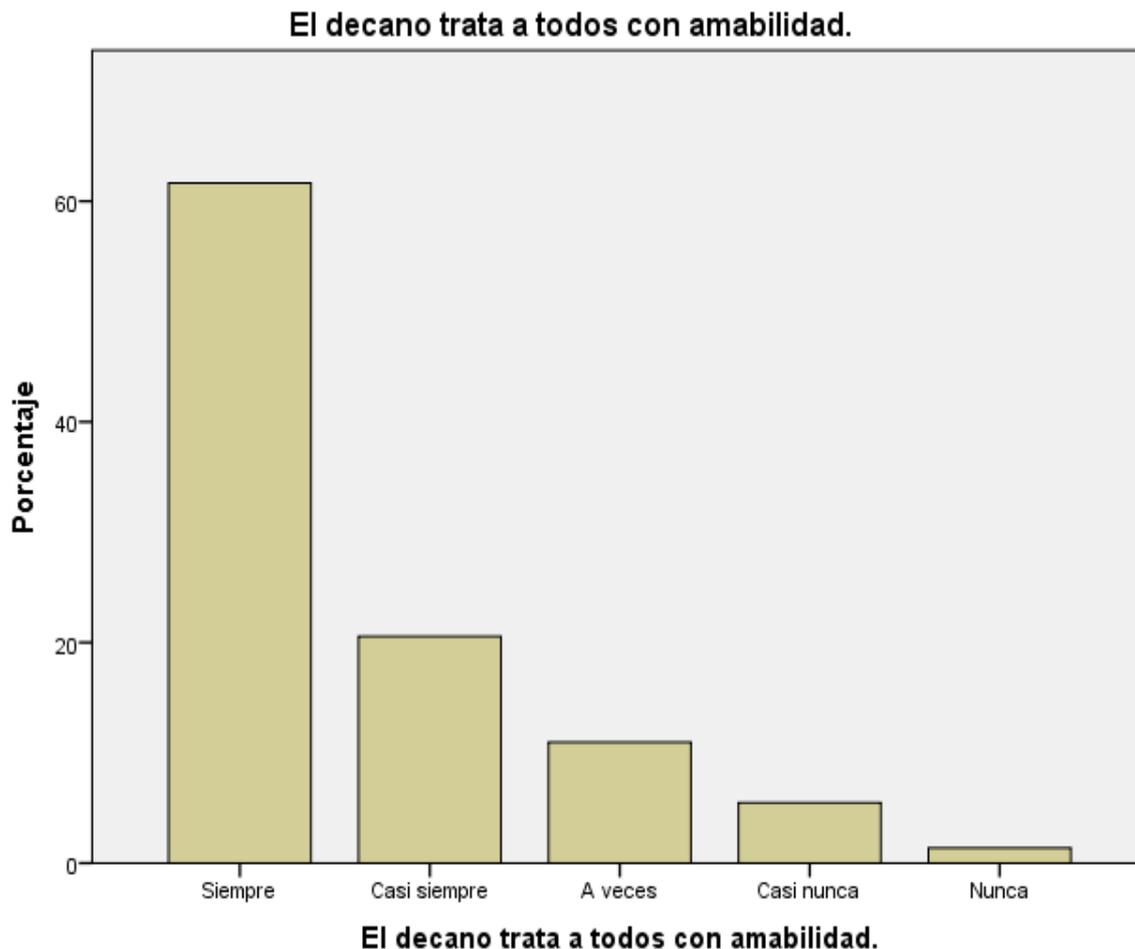
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre su labor docente les permite desarrollar su personalidad; el 27,4% indican que casi siempre su labor docente les permite desarrollar su personalidad, el 11,0% indican que a veces su labor docente les permite desarrollar su personalidad, el 5,5% indican que casi nunca su labor docente les permite desarrollar su personalidad y el 1,4% indican que nunca su labor docente les permite desarrollar su personalidad.

**Tabla 5**

El decano trata a todos con amabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2

Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	



*Figura 5: El decano trata a todos con amabilidad.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre el decano trata a todos con amabilidad; el 20,5% indican que casi siempre el decano trata a todos con amabilidad, el 11,0% indican que a veces el decano trata a todos con amabilidad, el 5,5% indican que casi nunca el decano trata a todos con amabilidad y el 1,4% indican que nunca el decano trata a todos con amabilidad.

**Tabla 6**

Te sientes motivado(a) en el lugar en el que trabajas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2

Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
A veces	18	12,3	12,3	94,5
Casi nunca	6	4,1	4,1	98,6
Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	



*Figura 6: Te sientes motivado(a) en el lugar en el que trabajas.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre se sienten motivado(a) en el lugar en el que trabajan; el 24,0% indican que casi siempre se sienten motivado(a) en el lugar en el que trabajan, el 12,3% indican que a veces se sienten motivado(a) en el lugar en el que trabajan, el 4,1% indican que casi nunca se sienten motivado(a) en el lugar en el que trabajan y el 1,4% indican que nunca se sienten motivado(a) en el lugar en el que trabajan.

**Tabla 7**

Crees que el trabajo que haces es únicamente un reflejo de quién eres.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2
	Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
	A veces	17	11,6	11,6	93,8
	Casi nunca	7	4,8	4,8	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

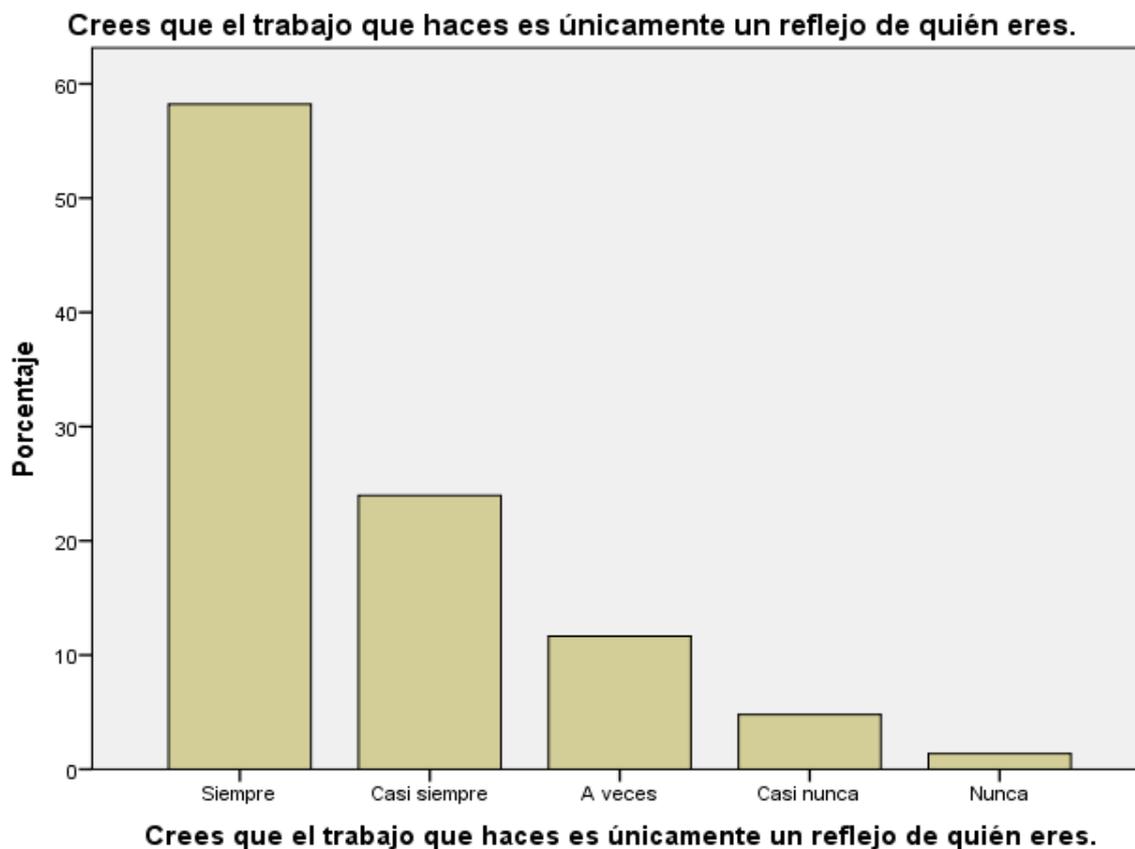


Figura 7: Crees que el trabajo que haces es únicamente un reflejo de quién eres.

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre creen que el trabajo que hacen es únicamente un reflejo de quienes son; el 24,0% indican que casi siempre creen que el trabajo que hacen es únicamente un reflejo de quienes son, el 11,6% indican que a veces creen que el trabajo que hacen es únicamente un reflejo de quienes son, el 4,8% indican que casi nunca creen que el trabajo que hacen es únicamente un reflejo de quienes son y el 1,4% indican que nunca creen que el trabajo que hacen es únicamente un reflejo de quienes son.

### Tabla 8

La comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

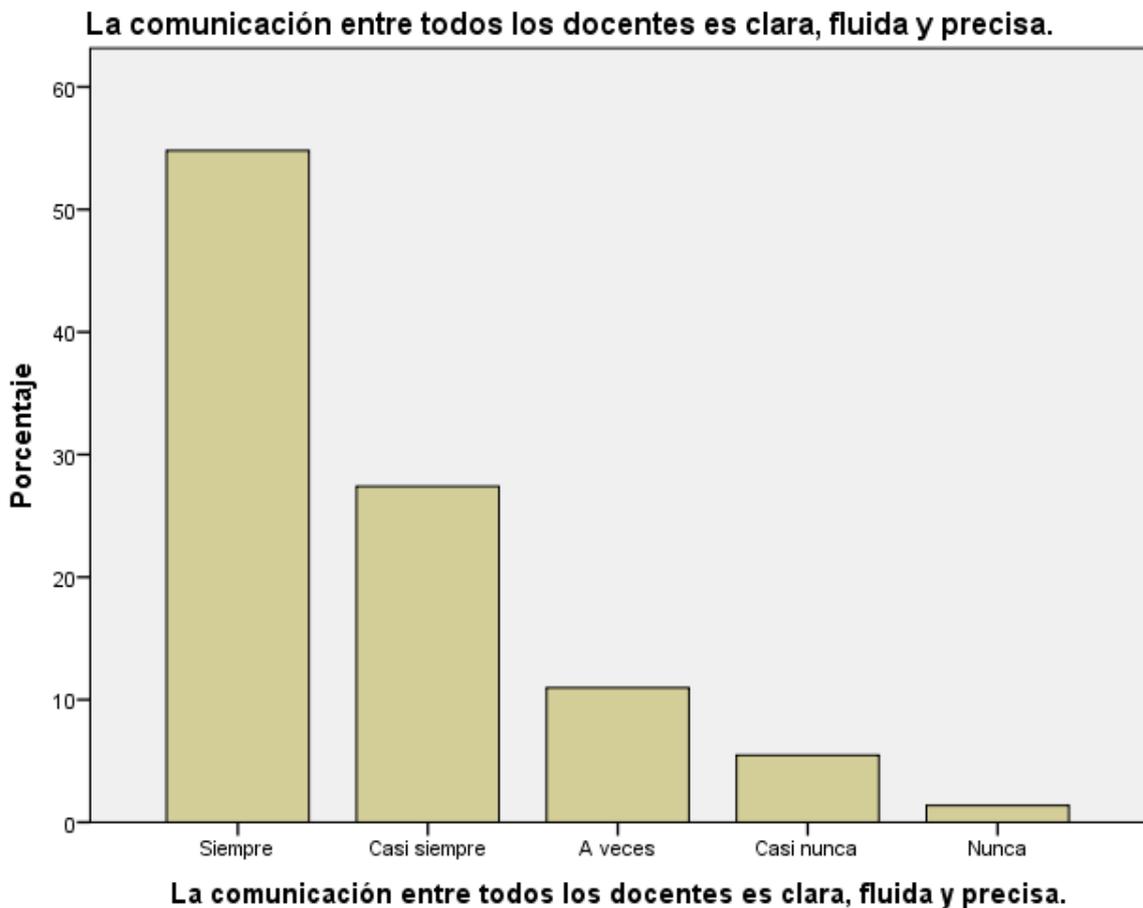


Figura 8: La comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa.

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre la comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa; el 27,4% indican que casi siempre la comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa, el 11,0% indican que a veces la comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa, el 5,5% indican que casi nunca la comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa y

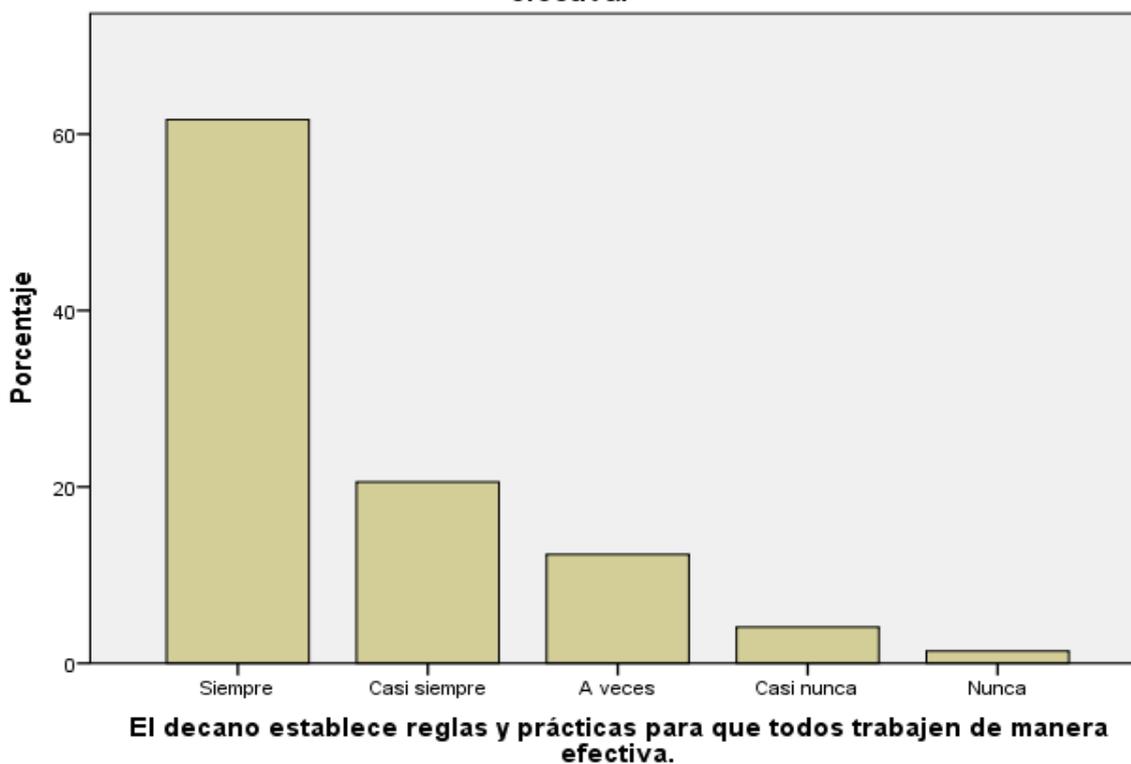
el 1,4% indican que nunca la comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa.

**Tabla 9**

El decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	18	12,3	12,3	94,5
	Casi nunca	6	4,1	4,1	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

**El decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva.**



*Figura 9: El decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva.*

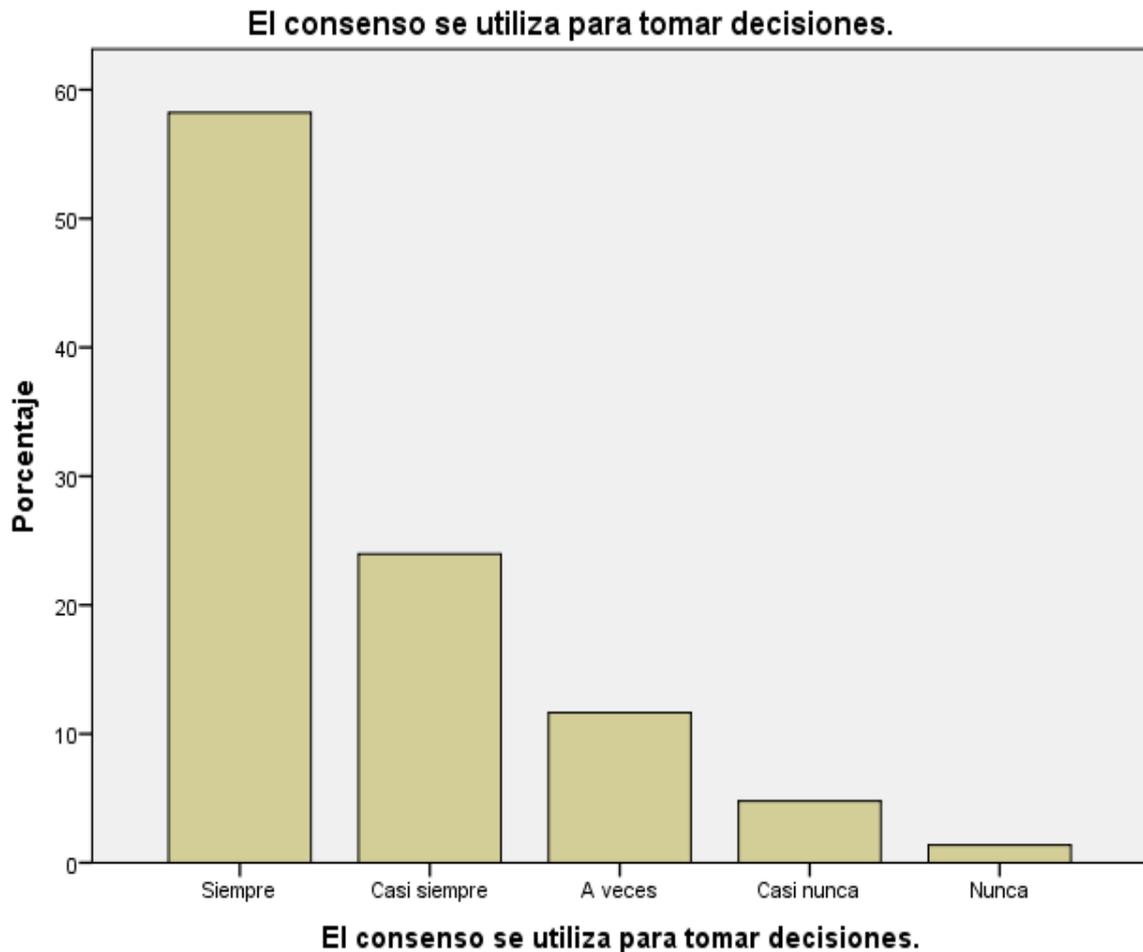
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre el decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva; el 20,5% indican que casi siempre el decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva, el 12,3% indican que a veces el decano establece reglas y prácticas para

que todos trabajen de manera efectiva, el 4,1% indican que casi nunca el decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva y el 1,4% indican que nunca el decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva.

**Tabla 10**

El consenso se utiliza para tomar decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	58,2	58,2	58,2
	Casi siempre	35	24,0	24,0	82,2
	A veces	17	11,6	11,6	93,8
	Casi nunca	7	4,8	4,8	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	



*Figura 10: El consenso se utiliza para tomar decisiones.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,2% indican que siempre el consenso se utiliza para tomar decisiones; el 24,0% indican que casi siempre el consenso se utiliza para tomar decisiones, el 11,6% indican que a veces el consenso se utiliza para tomar decisiones, el 4,8% indican que casi nunca el consenso se utiliza para tomar decisiones y el 1,4% indican que nunca el consenso se utiliza para tomar decisiones.

**Tabla 11**

El objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	86	58,9	58,9	58,9
	Casi siempre	34	23,3	23,3	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

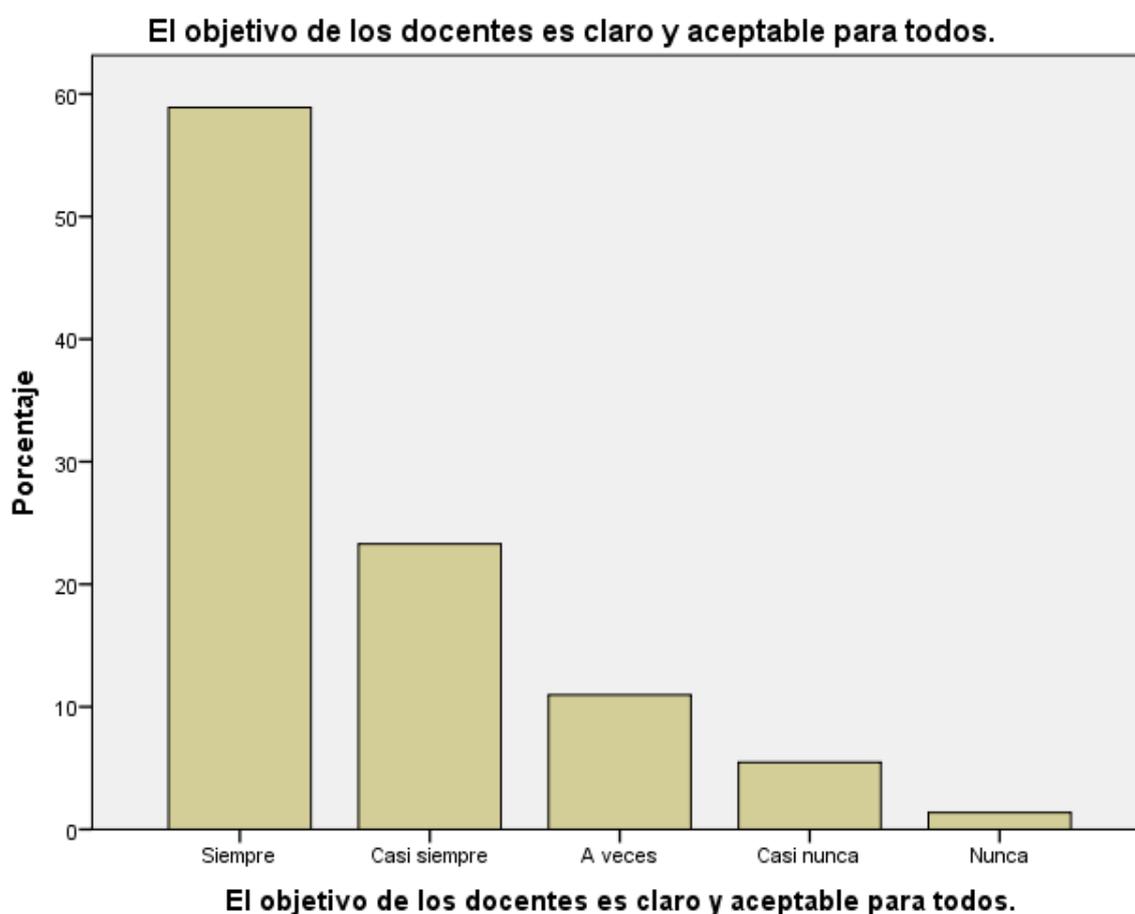


Figura 11: El objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos.

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,9% indican que siempre el objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos; el 23,3% indican que casi siempre el objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos, el 11,0% indican que a veces el objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos, el 5,5% indican que casi nunca el objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos y el 1,4% indican que nunca el objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos.

**Tabla 12**

Consideras que con la capacitación mejorarás tu nivel de precisión y calidad de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	83	56,8	56,8	56,8
	Casi siempre	37	25,3	25,3	82,2
	A veces	19	13,0	13,0	95,2
	Casi nunca	5	3,4	3,4	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

**Consideras que con la capacitación mejorarás tu nivel de precisión y calidad de trabajo.**

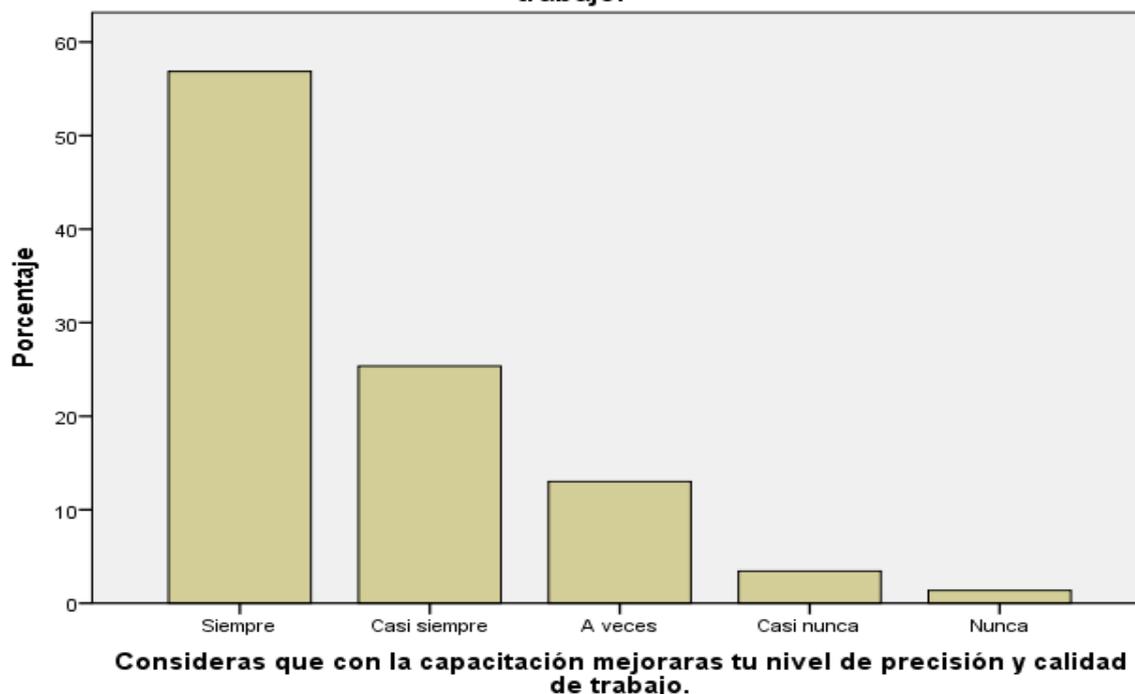


Figura 12: Consideras que con la capacitación mejorarás tu nivel de precisión y calidad de

*trabajo.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 56,8% indican que siempre consideran que con la capacitación mejorarán su nivel de precisión y calidad de trabajo; el 5,3% indican que casi siempre consideran que con la capacitación mejorarán su nivel de precisión y calidad de trabajo, el 13,0% indican que a veces consideran que con la capacitación mejorarán su nivel de precisión y calidad de trabajo, el 3,4% indican que casi nunca consideran que con la capacitación mejorarán su nivel de precisión y calidad de trabajo y el 1,4% indican que nunca consideran que con la capacitación mejorarán su nivel de precisión y calidad de trabajo.

**Tabla 13**

La administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	40	27,4	27,4	82,2
	A veces	15	10,3	10,3	92,5
	Casi nunca	8	5,5	5,5	97,9
	Nunca	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

**La administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes.**

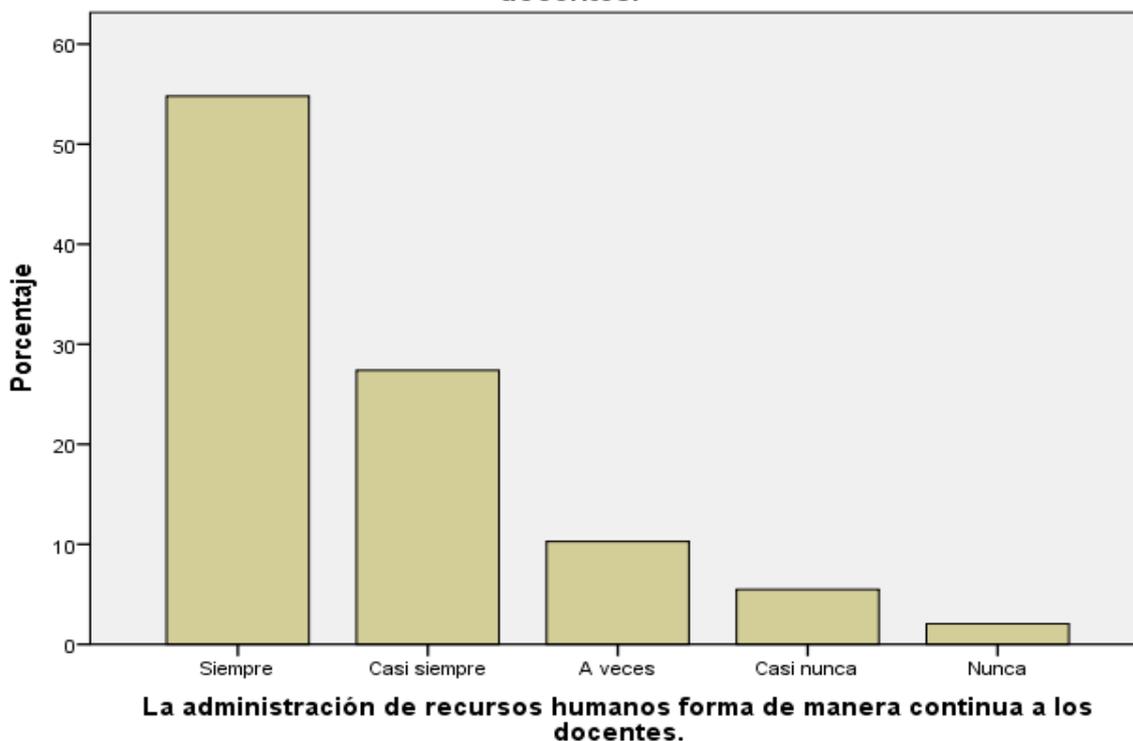


Figura 13: La administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes.

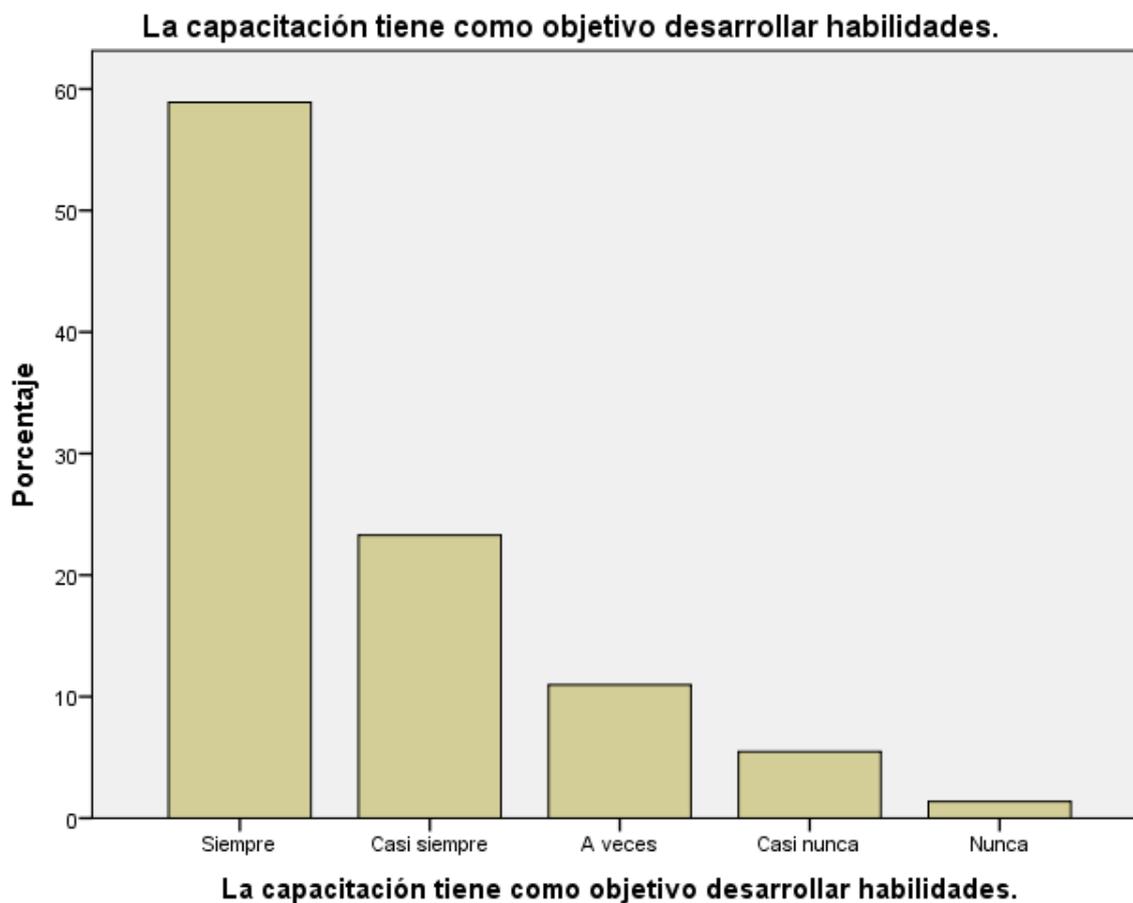
**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 54,8% indican que siempre la administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes; el 27,4% indican que casi siempre la administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes, el 10,3% indican que a veces la administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes, el 5,5% indican que casi nunca la administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes y el 2,1% indican que nunca la administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes.

**Tabla 14**

La capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	86	58,9	58,9	58,9
	Casi siempre	34	23,3	23,3	82,2
	A veces	16	11,0	11,0	93,2
	Casi nunca	8	5,5	5,5	98,6
	Nunca	2	1,4	1,4	100,0

Total	146	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------



*Figura 14: La capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 58,9% indican que siempre la capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades; el 23,3% indican que casi siempre la capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades, el 11,0% indican que a veces la capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades, el 5,5% indican que casi nunca la capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades y el 1,4% indican que nunca la capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades.

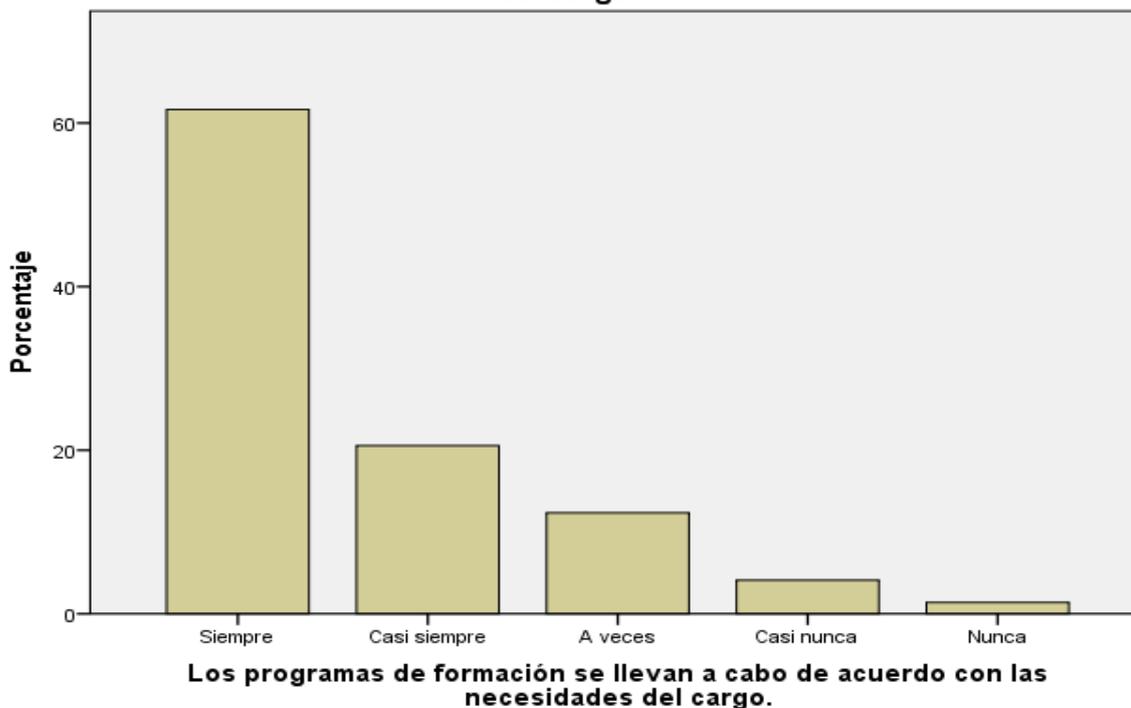
**Tabla 15**

Los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	61,6	61,6	61,6
	Casi siempre	30	20,5	20,5	82,2
	A veces	18	12,3	12,3	94,5

Casi nunca	6	4,1	4,1	98,6
Nunca	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

**Los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo.**



*Figura 15: Los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo.*

**Interpretación:** se encuestó a 146 docentes los cuales el 61,6% indican que siempre los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo; el 20,5% indican que casi siempre los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo, el 12,3% indican que a veces los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo, el 4,1% indican que casi nunca los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo y el 1,4% indican que nunca los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

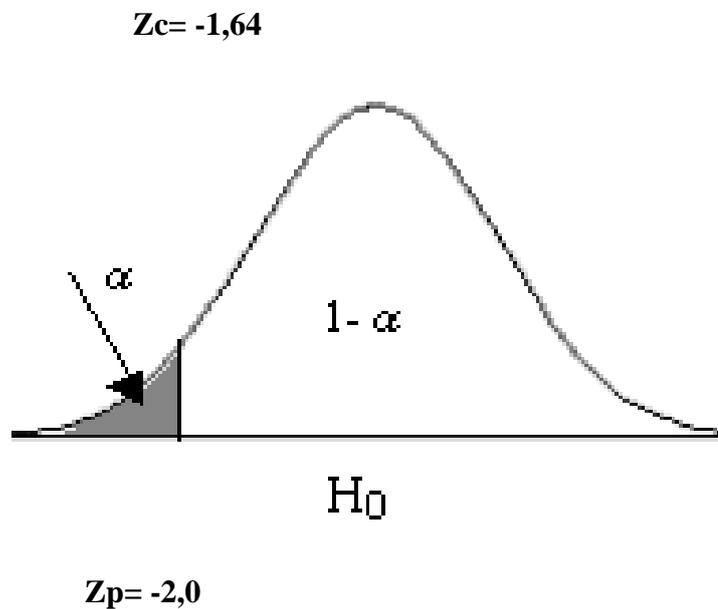
### Paso 1:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

**Paso 2:**  $\alpha=5\%$

**Paso 3:**



**Paso 4:**

Decisión: Se rechaza  $H_0$

Conclusión: Se pudo comprobar que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

## CAPÍTULO V

## DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión de resultados

Basándose en los resultados obtenidos, confirma la hipótesis general: Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

Estos resultados están alineados con lo argumentado por Andrade (2021), quien en su investigación llegó a la conclusión de que: Es cierto que este grupo de educadores necesita desesperadamente ayuda para adquirir herramientas que le permitan mejorar la productividad, la seguridad laboral, los niveles de estrés y afrontar las emociones. Asimismo, se les pueden dar herramientas informáticas que les ayuden a crear y diseñar lecciones de una manera más dinámica e interesante, maximizando el tiempo y teniendo un efecto positivo en los estudiantes ya que ellos también deben adaptarse a este nuevo tipo de educación virtual. Estos también se relacionan con el estudio de Tenorio (2017), el cual finaliza que se consideró que es necesario realizar este estudio debido a que se consideró que para probar la hipótesis se consideró el término de evaluación del trabajo, el modelo de educación nacional, la teoría de la motivación y el empoderamiento en el lugar de trabajo dentro del contexto de la satisfacción..

Sin embargo, los estudios realizados por Rojas (2018), así como Rodríguez (2019) llegaron a la conclusión de que: En la Universidad Nicolás Copérnico y la Universidad José María Arguedas, la institución se encontraba en la ciudad de San Juan de Lurigancho, y se probó que la administración de personas ( $r=0,706$ ) tiene una influencia significativamente sobre la capacidad del personal docente y administrativo ( $p<0,000$ ). Se corroboró la hipótesis planteada y se evidenció que hay una vínculo directo y significativo entre el manejo de personas y la performance.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

Se determino que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, planificando la participación de cada uno de los individuos con el fin de conseguir los objetivos de la organización. Por lo tanto, a medida que una organización proporciona un entorno que facilita a las personas alcanzar sus metas personales, ya sea que estén directamente relacionadas con el trabajo o no.

Existe relación significativa entre la planificación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, porque enfoca la acción y la atención en el logro de las metas propuestas, logrando el objetivo de reducción de costos, es decir, encontrar el mayor provecho con el mínimo gasto, estimular el control, conocer sus intenciones y encontrar la mayor eficiencia en la organización.

Existe relación significativa entre la organización del personal en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que incluyen roles y estructuras organizacionales, que tienen una cierta coordinación y existen independientemente de quienes la crean el ambiente de trabajo adecuado para alcanzar metas y mejorar la calidad de la producción educativa.

Existe relación significativa entre la compensación e incentivos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que existen distintos componentes que tienen una grande influencia propulsora y son valorados como incentivos de gran importancia por los docentes.

Existe relación significativa entre la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, adquiriendo a partir de la formación en un tema específico, el cual tiene como objetivo el trabajo

futuro que la persona tiene pensado realizar o el cambio de puesto que se puede realizar en el mismo empleo en el futuro.

## **6.2 Recomendaciones**

Para perfeccionar la administración de la práctica cotidiana de los recursos humanos, es necesario fomentar que los empleados obran de manera correcta, esto es, que no existen límites que impidan mejorar la calidad del personal, la forma de juzgar, entrenar, y, los reconocimientos por el éxito de los objetivos.

Incrementar más formación del docente para conseguir un mayor desempeño en sus evaluaciones, sea en forma de compensación o como parte de un programa, incentivando a conseguir resultados que sean tanto efectivos como legítimos.

Los profesores deben participar en cursos de gestión de recursos humanos, lo que contribuirá a elevar la calidad del instituto debido a que cada integrante de la comunidad educativa se encuentra en la posición correcta, en base a sus habilidades.

Incentivar la contribución de los profesores, los líderes, los estudiantes y los padres en encuentros de amistad para estrechar los vínculos entre personas, y así desarrollar la mejoría de los individuos que están involucrados.

Los líderes universitarios deben respaldar todas las iniciativas que promueven una mejor comprensión y fortalecen las relaciones entre los docentes y estos últimos, lo que facilita la mejora de los modelos de convivencia y promueve la armonía en el entorno académico.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- Andrade, A. (2021). *Mejora el desempeño laboral en los docentes de cuarto y quinto grado de educación básica de la Unidad Educativa Particular San Joaquín y Santa Ana mediante capacitación de Inteligencia emocional y Formación de formadores*. Guayaquil: Universidad Casa Grande.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 132-147.
- Armstrong, M. &. (2019). Strategic Human Resource Management: back to the future. *Institute for Employment Studies reports*, 1(1), 1-36.
- Barrientos, R. (1999). *Sistema Integrado de Recursos Humanos*.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación en el Desempeño Laboral: El Capital Humano como Factor Clave en una Organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bustamante, A. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Calero, M. (1999). *Administración Educativa*. Lima: Abedul.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración*. México: Mexicoetc : Cengage Learning.
- Davini, M. (2015). *La formación en la práctica docente*. Autónoma de Buenos Aires: Paidós SAICF.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Drucker, P. (2002). *La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson Educacional.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.

- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago de Chile: PREAL.
- Latorre, F. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Mateo, J. (2000). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Alfaomega.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima.
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Palaci, F. (2007). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson .
- Pereda, S., & Berrocal, F. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: Pearson.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. México: Thomson.
- Rodríguez, L. (2019). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Nicolás Copérnico N° 0086 José María Arguedas del distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rojas, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Cesca, San Juan de Miraflores - 2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Salsavilca, M. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Say, R. (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros Educativos Privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Silva, A. (1998). *Introducción a la gerencia pública*. Caracas: Fondo Editorial.
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Work, M. (26 de Setiembre de 2012). *El blog de WorkMeter*. Obtenido de El blog de WorkMeter: <https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-laboral/>

## 7.2 Fuentes bibliográficas

- Andrade, A. (2021). *Mejora el desempeño laboral en los docentes de cuarto y quinto grado de educación básica de la Unidad Educativa Particular San Joaquín y Santa Ana mediante capacitación de Inteligencia emocional y Formación de formadores*. Guayaquil: Universidad Casa Grande.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 132-147.
- Armstrong, M. &. (2019). Strategic Human Resource Management: back to the future. *Institute for Employment Studies reports*, 1(1), 1-36.
- Barrientos, R. (1999). *Sistema Integrado de Recursos Humanos*.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación en el Desempeño Laboral: El Capital Humano como Factor Clave en una Organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bustamante, A. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Calero, M. (1999). *Administración Educativa*. Lima: Abedul.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración*. México: Mexicoetc : Cengage Learning.
- Davini, M. (2015). *La formación en la práctica docente*. Autónoma de Buenos Aires: Paidós SAICF.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Drucker, P. (2002). *La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson Educacional.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago de Chile: PREAL.

- Latorre, F. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Mateo, J. (2000). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Alfaomega.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima.
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Palaci, F. (2007). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson .
- Pereda, S., & Berrocal, F. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: Pearson.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. México: Thomson.
- Rodríguez, L. (2019). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Nicolás Copérnico N° 0086 José María Arguedas del distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rojas, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Cesca, San Juan de Miraflores - 2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Salsavilca, M. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Say, R. (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros Educativos Privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Silva, A. (1998). *Introducción a la gerencia pública*. Caracas: Fondo Editorial.
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Work, M. (26 de Setiembre de 2012). *El blog de WorkMeter*. Obtenido de El blog de WorkMeter: <https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-laboral/>

## **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL EDUCACIÓN**  
**CUESTIONARIO**

**Estimado/a profesor/a:**

Este cuestionario es voluntario, la confidencialidad de los participantes está asegurada por el responsable de la investigación.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>

<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
	<b>PLANIFICACIÓN</b>					
<b>1</b>	El decano enfoca la atención y la acción en lograr las metas					
<b>2</b>	El personal directivo se preocupa y planifica capacitaciones, charlas y talleres para los docentes durante el ciclo académico					
<b>3</b>	Intervienes en el desarrollo de proyectos y planes para mejorar la calidad de la educación					
	<b>ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL</b>					
<b>4</b>	Actúas de manera equitativa al tomar decisiones					
<b>5</b>	El decano dirige y autoriza las funciones					
<b>6</b>	Identificas al personal adecuado para controlar la asistencia y la puntualidad					
<b>7</b>	Preparas la estructura organizativa adecuada para hacerla efectiva en el trabajo diario					

<b>COMPENSACIÓN E INCENTIVOS</b>						
<b>8</b>	Motivan al personal docente por su buen desempeño					
<b>9</b>	Premian con certificados en el momento correcto de acuerdo con el desafío propuesto					
<b>10</b>	Fomentan el trabajo en equipo y la creatividad					
<b>11</b>	Promueven el reconocimiento público de las aportaciones a la Universidad					
<b>CAPACITACIÓN</b>						
<b>12</b>	Planteas nuevas ideas en los enfoques curriculares y metodológicos					
<b>13</b>	La Universidad ofrece programas de capacitación a los docentes					
<b>14</b>	Las capacitaciones realizadas demuestran buenos resultados					
<b>15</b>	El decano utiliza el potencial de los docentes para implementar grupos de estudio					

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL EDUCACIÓN**

**CUESTIONARIO**

**Estimado/a profesor/a:**

Este cuestionario es voluntario, la confidencialidad de los participantes está asegurada por el responsable de la investigación.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>

<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
	<b>SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR</b>					
<b>1</b>	Disfrutas de las funciones que realizas en tu trabajo					
<b>2</b>	El diseño físico del entorno en el que trabajas facilita el desempeño de tus labores					
<b>3</b>	El trabajo que realizas es igual de importante que otra función					
<b>4</b>	Tu labor docente te permite desarrollar tu personalidad					
	<b>AUTOESTIMA</b>					
<b>5</b>	El decano trata a todos con amabilidad					
<b>6</b>	Te sientes motivado(a) en el lugar en el que trabajas					

7	Crees que el trabajo que haces es únicamente un reflejo de quién eres					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
8	La comunicación entre todos los docentes es clara, fluida y precisa					
9	El decano establece reglas y prácticas para que todos trabajen de manera efectiva					
10	El consenso se utiliza para tomar decisiones					
11	El objetivo de los docentes es claro y aceptable para todos					
<b>CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR</b>						
12	Consideras que con la capacitación mejorarás tu nivel de precisión y calidad de trabajo					
13	La administración de recursos humanos forma de manera continua a los docentes					
14	La capacitación tiene como objetivo desarrollar habilidades					
15	Los programas de formación se llevan a cabo de acuerdo con las necesidades del cargo					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> La administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la planificación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la organización del personal en el desempeño laboral de los docentes de la</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación que existe entre la planificación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la organización del personal en el desempeño laboral</li> </ul>	<p><b>Administración de recursos humanos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición</li> <li>- Finalidad de la administración de los recursos humanos</li> <li>- Objetivos de la administración de recursos humanos</li> <li>- Procesos de la gestión del talento humano</li> <li>- Importancia de la administración de recursos humanos</li> <li>- Elementos de la administración de recursos humanos</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la planificación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</li> <li>• Existe relación significativa entre la organización del personal en el desempeño laboral</li> </ul>	<p><b>Diseño metodológico</b> En términos de diseño de investigación, este estudio se considera no experimental, ya que no implica la manipulación de variables. Además, se clasifica como transversal, ya que los datos se recopilan en un único momento. Por último, se puede categorizar como correlacional, ya que su objetivo principal es determinar la magnitud de la relación entre las variables.</p> <p><b>Población</b> El grupo utilizado en este estudio lo conforman 146 docentes de la UNJFSC que trabajaron en el distrito de Huacho durante el año académico 2022.</p> <p><b>Muestra</b> Se emplea una muestra no probabilística de tipo disponible con el propósito de que los docentes de la UNJFSC siendo esta la opción más conveniente para el investigador debido a su disponibilidad inmediata.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b></p>

<p>Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la compensación e incentivos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?</li> </ul>	<p>de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación que existe entre la compensación e incentivos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones de la administración de recursos humanos</li> <li>- Dimensiones de la administración de recursos humanos</li> </ul> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición</li> <li>- Factores del desempeño laboral</li> <li>- Marco del buen desempeño docente</li> <li>- Modelos de formación docente</li> <li>- Elementos del desempeño laboral</li> <li>- Evaluación del desempeño docente</li> <li>- Medición del desempeño laboral</li> </ul>	<p>de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la compensación e incentivos en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</li> <li>• Existe relación significativa entre la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</li> </ul>	<p>Durante la investigación de campo, en colaboración con los docentes, se realizó un análisis cuantitativo de dos variables cualitativas, utilizando un enfoque mixto, utilizando métodos de observación y listas de verificación.</p> <p>Se plantearon una serie de interrogantes con el objetivo de obtener información sobre el estudio. La encuesta consta de preguntas que están dirigidas a la unidad de análisis.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento de la información</b></p> <p>Tras la aplicación de las herramientas de estudio, se procesarán los datos con el software estadístico SPSS. Esto permite obtener de manera ágil los gráficos y tablas estadísticas requeridos para la presentación y análisis.</p>
--	--	--	--	---

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**ASESOR**

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**PRESIDENTE**

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**SECRETARIO**

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**VOCAL**