

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS**

**TESIS**

**BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA UGEL 05 DE LOS DISTRITOS DE SAN JUAN DE  
LURIGANCHO Y EL AGUSTINO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS**

**Presentado por:**

**MARIANELLA LUPE GRIMALDO PAULINI**

**ASESOR: DR. ALBERTO JUAN CARLOS RENGIFO ALEGRÍA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 07-dic.-2022 11:12 a. m. -05  
 Identificador: 1974325310  
 Número de palabras: 23290  
 Entregado: 1

Índice de similitud  
**29%**

## Similitud según fuente

Internet Sources: 20%  
 Publicaciones: 9%  
 Trabajos del estudiante: 23%

BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 05 DE LOS DISTRITOS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO Y EL AGUSTINO Por Marianella Lupe Grimaldo Paulini

8% match (trabajos de los estudiantes desde 05-dic.-2022)  
[Submitted to Universidad del Pacifico on 2022-12-05](#)

7% match (trabajos de los estudiantes desde 10-ago.-2016)  
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-10](#)

2% match ()  
[Castañeda Giron, Bertha Del Rosario. "Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado". Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019](#)

2% match (Internet desde 14-dic.-2020)  
<http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20la%20UGEL%2005%20de%20los%20distritos%20de%20San%20Juan%20de%20Lurigancho%20y%20el%20Agustino%20por%20Marianella%20Lupe%20Grimaldo%20Paulini.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

2% match (trabajos de los estudiantes desde 21-oct.-2022)  
[Submitted to Universidad Internacional de la Rioja on 2022-10-21](#)

1% match ()  
[Melgarejo Mendoza, Paulo Cesar. "Influencia de la gestión del talento humano y del desempeño del personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú". Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018](#)

1% match (Internet desde 18-nov.-2019)  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8107/PScharra.pdf?is=&sequence=1>

1% match (Internet desde 27-abr.-2021)  
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1149/1/Huaman-Castro-Roc%20c3%ado.pdf>

1% match (Internet desde 27-jul.-2020)  
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4308/UPSE-TAE-2018-0001.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet desde 12-oct.-2022)  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3874/1/WENDY%20DALENA%20ANGULO%20TESIS.pdf>

1% match (Internet desde 28-sept.-2022)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14710/Agreda\\_DJR.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14710/Agreda_DJR.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

1% match (Internet desde 27-dic.-2020)  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2954/TESIS-2019-ADMINISTRACI%20c3%93N-CHAVEZ%20ESCOBAR%20Y%20CONDORI%20BALTAZAR.pdf?sequence=1>

1% match (Internet desde 15-ago.-2022)  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 29-sept.-2022)  
[Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2022-09-29](#)

1% match (Javier Armando Pineda, Carlos Eduardo Acosta. "Calidad del trabajo : aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto", Ensayos sobre Política Económica, 2011)  
[Javier Armando Pineda, Carlos Eduardo Acosta. "Calidad del trabajo : aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto", Ensayos sobre Política Económica, 2011](#)

1% match (Internet desde 09-dic.-2020)  
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

1% match (Internet desde 17-mar.-2022)  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5853/ADDISON%20PIER%20SOSA%20CASANOVA.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

UNIVERSIDAD INCA Garcilaso de la Vega Escuela de Posgrado Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos Tesis Bienestar del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UGEL 05 de los Distritos de San Juan de Lurigancho y el Agustino Presentado por: MARIANELLA LUPE GRIMALDO PAULINI ASESOR: DR. ALBERTO JUAN CARLOS RENGIFO ALEGRÍA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS LIMA - PERÚ 2022 ii DEDICATORIA A mi padre que a pesar de su temprana ausencia me dejó su fe y fortaleza en mi madre que siempre me acompaña con su presencia. A mi hijo ROLANDO ARMAS GRIMALDO por ser mi mi confidente y apoyo en lo iba realizando. A Dios, por cuidarme y guiarme hasta estas instancias de mi vida. iii AGRADECIMIENTOS A mi familia. por permitirme crecer como personal y profesional acompañándome en lo que hago y seguiré haciendo. A mis asesores y profesores de la escuela de postgrado de la UIGV, por compartir sus sabias enseñanzas y apoyarme incondicionalmente, para así lograr mi tan anhelado sueño. A mi alma mater Universidad "Inca Garcilaso de la Vega" por darme la oportunidad de seguir creciendo Profesionalmente y poder dejar legado de lo aprendido. iv ÍNDICE GENERAL DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS ..... ii  
 ÍNDICE GENERAL ..... iv

## DEDICATORIA

A mi padre que a pesar de su temprana ausencia me dejó su fe y fortaleza en mi madre que siempre me acompaña con su presencia.

A mi hijo ROLANDO ARMAS GRIMALDO por ser mi confidente y apoyo en lo que iba realizando.

**A Dios, por cuidarme y guiarme hasta estas instancias de mi vida.**

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia. por permitirme crecer como persona y profesional, acompañándome en lo que hago y seguiré haciendo.

A mis asesores y profesores de la Escuela de Posgrado de la UIGV, por compartir sus sabias enseñanzas y apoyarme incondicionalmente, para así lograr mí tan anhelado sueño.

A mi alma mater **Universidad “Inca Garcilaso de la Vega”** por darme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente y poder dejar legado de lo aprendido.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
INDICE DE TABLAS .....	xii
INDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT .....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.1 Marco Histórico .....	3
1.2 Marco Teórico .....	10
1.3 Investigaciones relacionadas .....	28
1.4 Marco conceptual .....	33
CAPITULO II. EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	36
2.1 Planteamiento del problema .....	36
2.1.1 Descripción de la realidad problemática. ....	36
2.1.2 Definición del problema: General y Específicos.....	37
2.2 Finalidad y objetivos de la investigación .....	38
2.2.1 Finalidad .....	38
2.2.2 Objetivo General y Específicos .....	38
2.2.3 Delimitación del estudio.....	39
2.2.4 Justificación e importancia del estudio.....	39
2.3 Hipótesis y variables.....	39
2.3.1 Supuestos teóricos. ....	39
2.3.2 Hipótesis, principal y específicas .....	41
2.3.3 Variables e indicadores.....	42
CAPITULO III. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	44
3.1 Población y muestra .....	44

3.1.1	Población.....	44
3.1.2	Muestra.....	44
3.2	Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación.....	45
3.2.1	Tipo de investigación.....	45
3.2.2	Nivel de Investigación.....	45
3.2.3	Método y Diseño.....	45
3.3	Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos.....	45
3.3.1	Técnicas.....	45
3.3.2	Instrumentos.....	46
3.4	Procesamiento de datos.....	46
3.4.1	Confiabilidad del Instrumento.....	46
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		48
4.1	Presentación de resultados.....	48
4.2	Contrastación de hipótesis.....	84
4.2.1	Prueba de hipótesis específicas.....	85
4.3	Discusión de resultados.....	91
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		94
5.1	Conclusiones.....	94
5.2	Recomendaciones.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....		96
ANEXOS.....		99

**ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro 1 Variables e Indicadores.....	43
Cuadro 2 Estadístico de Fiabilidad Sobre el Instrumento .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Condiciones Laborales .....	49
Figura 2 Mejorar las Condiciones Laborales.....	50
Figura 3 Comunicación Organizacional .....	52
Figura 4 Mejorar la Comunicación Organizacional .....	53
Figura 5 Beneficios Laborales .....	55
Figura 6 Mejorar los Beneficios Laborales .....	56
Figura 7 Respeto Laboral .....	58
Figura 8 Mejorar el Respeto Laboral.....	59
Figura 9 Nivel de Motivación Laboral .....	60
Figura 10 Mejorar el Nivel de Motivación Laboral .....	62
Figura 11 Nivel de Autonomía .....	63
Figura 12 Mejorar el Nivel de Autonomía .....	65
Figura 13 Calidad de Trabajo .....	66
Figura 14 Mejorar la Calidad de Trabajo .....	68
Figura 15 Cumplimiento del Plan de Trabajo .....	69
Figura 16 Mejorar el Cumplimiento del Plan de Trabajo.....	71
Figura 17 Disciplina Laboral.....	73
Figura 18 Mejorar la Disciplina Laboral .....	74
Figura 19 Cumplimiento de Normas .....	76
Figura 20 Mejorar el Cumplimiento de Normas .....	77
Figura 21 Nivel de Organización .....	79
Figura 22 Mejorar el Nivel de Organización.....	80

Figura 23 Nivel de Solución de Problemas .....82

Figura 24 Mejorar el Nivel de Solución de Problemas .....83

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Condiciones Laborales .....	48
Tabla 2 Mejorar las Condiciones Laborales .....	50
Tabla 3 Comunicación Organizacional .....	51
Tabla 4 Mejorar la Comunicación Organizacional.....	53
Tabla 5 Beneficios Laborales .....	54
Tabla 6 Mejorar los Beneficios Laborales.....	56
Tabla 7 Respeto Laboral.....	57
Tabla 8 Mejorar el Respeto Laboral .....	59
Tabla 9 Nivel de Motivación Laboral.....	60
Tabla 10 Mejorar el Nivel de Motivación Laboral.....	61
Tabla 11 Nivel de Autonomía .....	63
Tabla 12 Mejorar el Nivel de Autonomía.....	64
Tabla 13 Calidad de Trabajo .....	66
Tabla 14 Mejorar la Calidad de Trabajo.....	67
Tabla 15 Cumplimiento del Plan de Trabajo.....	69
Tabla 16 Mejorar el Cumplimiento del Plan de Trabajo .....	71
Tabla 17 Disciplina Laboral .....	72
Tabla 18 Mejorar la Disciplina Laboral .....	74
Tabla 19 Cumplimiento de Normas.....	75
Tabla 20 Mejorar el Cumplimiento de Normas.....	77
Tabla 21 Nivel de Organización.....	78
Tabla 22 Mejorar el Nivel de Organización .....	80

Tabla 23 Nivel de Solución de Problemas .....	81
Tabla 24 Mejorar el Nivel de Solución de Problemas.....	83
Tabla 25 Correlación de Spearman - hipótesis específica 1 .....	85
Tabla 26 Correlación de Spearman - hipótesis específica 2.....	86
Tabla 27 Correlación de Spearman - hipótesis específica 3.....	87
Tabla 28 Correlación de Spearman - hipótesis específica 4.....	88
Tabla 29 Correlación de Spearman - hipótesis específica 5.....	89
Tabla 30 Correlación de Spearman - hipótesis específica 6.....	90

## **INDICE DE ANEXOS**

Anexo 1 Matriz de coherencia interna

Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos (Encuesta)

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la influencia del bienestar del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Respecto a los aspectos metodológicos del trabajo, el tipo de investigación fue el explicativo y el nivel aplicado.

La población estuvo conformada por los 320 trabajadores de la UGEL 05.

La muestra estuvo conformada por 175 trabajadores, a los cuales se les aplicó el instrumento que constó de 24 preguntas, utilizando la escala de Likert con alternativas de respuesta múltiple.

Se procedió a analizar los resultados, luego se realizó la contrastación de hipótesis, utilizando la prueba estadística conocida como coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables de estudio son cualitativas.

Finalmente, se pudo determinar que el bienestar del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

***Palabras claves:*** Bienestar, talento humano, desempeño, desempeño laboral, UGEL.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to determine the influence of the well-being of human talent on the work performance of the workers of the UGEL 05 of the districts of San Juan de Lurigancho and El Agustino.

Regarding the methodological aspects of the work, the type of research was explanatory and the applied level.

The population was made up of the 320 workers of UGEL 05.

The sample consisted of 175 workers, to whom the instrument consisting of 24 questions was applied, using the Likert scale with multiple response alternatives.

The results were analyzed, then the hypothesis was tested, using the statistical test known as Spearman's correlation coefficient, since the study variables are qualitative.

Finally, it was possible to determine that the well-being of human talent significantly influences the work performance of the workers of UGEL 05 in the districts of San Juan de Lurigancho and El Agustino.

**Key words:** Well-being, human talent, performance, job performance, UGEL 05.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia el trabajador como tal, ha jugado distintos roles en la organización, como se observaron en varias teorías al principio se consideraba las personas como recursos de producción, es a partir de 1950 y a finales de la segunda guerra mundial que este concepto empezó a cambiar las organizaciones probaron nuevos modelos de estructuras que les pudieron proporcionar mayor adaptación a las nuevas situaciones. Es entonces que la visión sobre la administración de recursos humanos cambia, las personas fueron concebidas como recursos vivos y no como factores inertes de producción, ya con las innovaciones tecnológicas se produjo una competitividad más intensa en las organizaciones, ya que las organizaciones se encontraban expuestas a las continuas modificaciones del entorno es entonces que la administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque como la gestión del talento humano, las personas dejan de ser simples recursos humanos organizacionales y pasan a ser considerados seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. Que ayudan a administrar los demás recursos organizacionales, ya no se trata de administrar personas, sino de administrar con las personas. Es por ello, la importancia de centrar nuestra atención en el bienestar de recurso humano ya que son ellos quienes ejecutan directamente el trabajo, este tema en los últimos años ha sido de vital importancia en cualquier ámbito de la actividad laboral, es por eso que el bienestar y la salud mental son el tema a tratar en la presente investigación.

Es por esta razón, que la presente tesis, pretende determinar la influencia del bienestar del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Este estudio está elaborado en varios capítulos y así sienta las bases teóricas en el primer capítulo, incluyendo la justificación del estudio, el marco teórico y el marco conceptual correspondiente.

El segundo capítulo, titulado Pregunta de investigación, contiene una descripción realista del problema, la definición de la investigación y el enunciado del problema, así como los objetivos, supuestos, variables e indicadores, y luego resume la justificación y la importancia del estudio.

El Capítulo 3 describe los métodos utilizados, incluidos el tipo y el diseño, la población y el muestreo, y los métodos e instrumentos de recopilación de datos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo 4, titulado Presentación y análisis de resultados, está dedicado a la presentación de resultados, discusión de resultados y comparación de hipótesis. Por último, el quinto capítulo presenta las conclusiones de este trabajo de investigación, así como las recomendaciones pertinentes.

# CAPITULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1 Marco Histórico

### **Bienestar del talento humano**

De acuerdo con Sodexo (2018), históricamente la gestión del talento humano en el mundo empresarial ha experimentado muchos cambios tras el desarrollo económico y las corrientes administrativas según su concepción y valoración desde una óptica operativa. De este modo, se ha pasado de una economía de actividades básicas de subsistencia a la economía de la actualidad. La gestión de recursos humanos sabe evolucionar con el tiempo, especialmente por los avances e interrelaciones de los primeros días de la revolución industrial.

Desde el punto de vista del autor: “Actualmente, es difícil encontrar candidatos con las competencias necesarias en las organizaciones<sup>1</sup>. Este número aumenta cada año, por lo que la escasez de talento está en su nivel más alto en 12 años. Las empresas están respondiendo a la escasez de talento mejorando las habilidades de su fuerza laboral, y más de la mitad ya está invirtiendo en plataformas de aprendizaje y herramientas de desarrollo para crear comunidades de talento. En 2016, esta cifra era solo del 20%”.

Según Sodexo, el concepto de capacidad laboral fue creado a fines de la década de 1980 para aclarar la demanda de recursos humanos en una empresa, y esto se logró utilizando diferentes enfoques: conductismo, funcionalismo y constructivismo.

Los autores señalan que las habilidades de la fuerza laboral están naciendo en los países industrializados para capacitar a nuevas fuerzas laborales a medida que las fábricas de todo el mundo cambian constantemente. Aunque las empresas han estado trabajando con personas desde sus inicios, la gestión del talento no surgió hasta la década de 1990.

Como señala Sodexo, el término fue acuñado por David Watkins de Softscape para describir el proceso que siguen las empresas para atraer y retener empleados productivos. Durante este período, Recursos Humanos está evolucionando rápidamente y muchos están listos para convertirse en expertos en el campo a medida que la colaboración comienza a ganar más atención como una forma de involucrar a los empleados y lograr mejores resultados.

"Fue entonces cuando McKinsey comenzó a hablar sobre la 'guerra por el talento', ya que las empresas en ese momento estaban tratando de reclutar y atraer empleados, así como retenerlos. Incluso después de la burbuja de las puntocom, cuando parecía que la guerra por el talento seguía Fin de Ved. Después del colapso del año 2019, la gestión del talento sigue siendo una parte esencial de los recursos humanos. S.S. Company" precisa el autor.

Desde el punto de vista de Sodexo, actualmente varias organizaciones luchan con la atracción de talento, pero desde la década de 1990, las empresas se han dado cuenta cada vez más de los beneficios de participar en la gestión del talento organizacional, incluida la retención y el desarrollo del talento interno.

Asimismo, la gestión del talento sigue siendo utilizada por entidades que pueden reconocer que son los talentos y las habilidades de sus empleados los que contribuyen al éxito de su negocio. Vale la pena mencionar que todo esto está sucediendo debido a lo difícil que es encontrar el talento adecuado para un puesto vacante que no solo busca un salario, sino que busca algo.

Por otro lado, las empresas que implementan la gestión del talento lo hacen principalmente para retener a los empleados, porque saben que la rotación frecuente de empleados es costosa, pero también porque significa mejoras para la organización, lo que afecta su rentabilidad.

En palabras del autor: “Un sistema de gestión del talento alineado con la estrategia de la empresa debe estar integrado e implantado en los procesos de negocio diarios, no solo en el departamento de RRHH. Debe formar parte de la empresa a todos los niveles. Actualmente, una estrategia corporativa basada en el talento pone en los gerentes y ejecutivos la responsabilidad de fomentar el desarrollo de sus reportes directos. Los empleados deben comprender la misión, la visión, los valores y los objetivos de la organización, independientemente del departamento para el que trabajen”.

Sodexo señala que, hasta hace poco tiempo, las organizaciones no se han ocupado de la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados ni de cuestiones de igualdad. Entonces, por el momento, estos son los conceptos básicos y, al mismo tiempo, una pregunta abierta en algunos lugares.

Según los autores, las empresas del futuro se centrarán en otros factores fundamentales relacionados con la gestión del talento. Con el tiempo, la gestión del talento ha aprendido a evolucionar, y aspectos que antes se pasaban por alto ahora cobran relevancia. Cabe señalar que una de las principales tendencias en la gestión del talento en el futuro es el enfoque en el trabajo remoto o teletrabajo. Por ejemplo, EE. UU. ya tiene una gran cantidad de profesionales que trabajan desde casa, cafeterías u otros lugares donde hay Wi-Fi disponible. En concreto, empresas como Accenture, IKEA, Repsol, Endesa, Iberdrola, Banesto, Vodafone, Telefónica, IBM, Kellogg's, Indra y otras ofrecen a sus empleados la posibilidad de trabajar en remoto parte o la totalidad de la jornada laboral.

Además, Sodexo enfatizó que los diversos procesos de selección se basan en entrevistas grupales y utilizan la gamificación para desarrollar nuevos desafíos que los candidatos deben superar para demostrar su capacidad de superación. Fomenta el trabajo en

equipo, aumenta el compromiso de los empleados, mejora la comunicación interna, aumenta la competitividad y aumenta la motivación de los empleados en la gestión de RRHH.

“Ejemplos de ello son Siemens, que a través de juegos intenta conectar a los empleados y comunicar la conexión entre todas las partes de la fábrica y el proceso productivo, o Domino’s, que ha desarrollado una app con varios componentes en el programa del proceso de contratación de empleados. para hacer una pizza, y muchas otras organizaciones han implementado con éxito la gamificación en recursos humanos” agrega el autor.

Se concluye que las compañías deben adaptarse a los nuevos cambios del mercado para ser más competitivas, esto implica promover la formación y preparación de los empleados, pero también por aprovechar dichos cambios a favor de estos. Existen diversas herramientas contempladas con el fin de gestionar diversos procesos de la empresa de forma remota que se utilizarán cada vez más para favorecer la flexibilidad laboral, el teletrabajo y la contratación y la gestión de los trabajadores de otras localidades. Hoy en día debe tenerse en cuenta que el talento humano se ha convertido en clave para el éxito de muchas organizaciones que destacan las ventajas que implica para la imagen y los resultados de la organización (Sodexo, 2018).

### **Desempeño laboral**

Para Goicochea (2018), el desempeño laboral ha sido desde el inicio una variable importante desde que nacieron las organizaciones con la finalidad de satisfacer necesidades. En ese sentido, al principio del siglo XX, Frank B. Gilbreth, uno de los principales seguidores de la corriente de la administración científica, resaltó la necesidad de aplicar la ciencia estadística a la administración de negocios al destacar los beneficios que esta aplicación traería

recalcando su importancia sobre todo para tener un manejo sobre las variables clave que nos ayudarán en el cumplimiento de los objetivos deseados.

De acuerdo con el autor, incluso desde la época de la administración científica se reconoce la necesidad de crear estándares, que nos ayuden a definir cantidades de producción fijadas por hora, jornada y semana, que sean usados con la finalidad de tener un objetivo o meta estandarizados que ayuden a ejercer un control”.

Desde la posición de Goicochea, en la corriente científica que posteriormente desarrollaron Taylor y Gilbreth, se llevó a cabo el desarrollo de herramientas matemáticas útiles, que ayudaban a planear y a controlar variables.

Citando al autor: “Según Robbins, debido a las continuas variaciones en el ambiente de la empresa, como el cambio de tecnología, cambio de cultural y cambio de información que se hacen cada vez más presentes en las organizaciones, tienen como consecuencia que sea más dificultoso para las entidades estar en competencia y ganar a los respectivos competidores semejantes, esto tiene como consecuencia que las entidades se encuentren buscando constantemente variables en las empresas que logren una contribución para tener una mejora en la productividad, por lo tanto algunos especialistas aseguran que el control del capital humano tiene un impacto en el rendimiento de los trabajadores, este podría beneficiarlos con una ventaja competitiva que los haría tener mayor eficacia y eficiencia”.

Cabe mencionar que en las organizaciones el creciente interés por la productividad y el desempeño de los colaboradores se ha desarrollado de modo que en la actualidad las compañías aprecian el capital humano como un punto central para lograr los objetivos trazados por la empresa.

“Los puntos más importantes en la pesquisa administrativa se basan en los niveles de competencia, el liderazgo, las estrategias y por supuesto la productividad se ha identificado

además la influencia que el clima organizacional puede ejercer sobre esta variable y cualquier otro resultado empresarial” indica Goicochea.

Según el autor, Gigch destaca en 1987 la importancia de utilizar modelos que podrían ser desde un check list hasta una estructura basada en principios matemáticos, esto nos permite adelantarnos a los hechos y plantear contingencias.

En ese orden de ideas, el autor Gibson expresa que el clima organizacional ayuda a describir el grupo de variables que definen a una empresa o alguna de sus partes, lo que se espera, las percepciones y a lo que logran experimentar los integrantes.

Como lo hace notar Goicochea, con el propósito de definir el nivel del clima organizacional es importante tener en cuenta no sólo un único factor de la productividad. Por otro lado, se puede contar con diferentes factores que finalmente logran influir en el desempeño de los trabajadores y al considerar los recursos necesarios para lograr resultados esperados.

Se agrega que las actitudes producen resultados que a fin de cuentas serán evaluados por indicadores como **satisfacción laboral y productividad**. Además, se debe considerar la **productividad como la forma de medir el desempeño de los colaboradores** de una empresa, **teniendo en cuenta los esfuerzos, conocimientos, habilidades, rasgos y comportamientos** (Goicochea, 2018).

Según Padilla (2016), las evaluaciones del comportamiento humano no son recientes, pero son tan antiguas como la historia humana. Sus orígenes se remontan a la religión, ya que cada una evalúa tradicionalmente el comportamiento de los creyentes a través de castigos y recompensas.

De este modo, se hace referencia a Cortés Carreres quien manifiesta que la historia de la evaluación del desempeño surge inicialmente en China. En ese sentido, en 221-265 a. C. los

emperadores de la Dinastía Wei contaban con la figura del llamado “valorador imperial”, este debía evaluar el rendimiento y la actitud de los miembros de la corte. En esta etapa ya se aplicaba la evaluación del desempeño en China en áreas como la educación y el ejército.

Por otra parte, Chiavenato también analiza algunos de los antecedentes resaltando que en el siglo XVI San Ignacio de Loyola creó un procedimiento formalizado para evaluar a los miembros de su confesión. De esta manera, se empleaba un sistema que combinaba informes y notas de las actividades y potencial de éstos. Este involucraba la autoevaluación de los mismos misioneros de la Compañía de Jesús, igualmente evaluaciones de supervisores y de otros jesuitas.

Como señala Padilla, en el año 1842 las oficinas federales del gobierno de Estados Unidos contaban con fichas de valoración que se tenían que actualizar anualmente con datos sobre el desempeño de los empleados. Luego, en el año 1880 el ejército estadounidense crea un sistema de evaluación de sus miembros basado en aquel del gobierno con el propósito de mejorar sus resultados.

Tal como expresa el autor, la noción actual de evaluación del desempeño surge en el ámbito empresarial también en Estados Unidos. De este modo, Chiavenato precisa que en 1918, General Motors desarrolló e implementó un sistema de evaluación diseñado para probar el desempeño de sus ejecutivos. Desde entonces, el concepto casi siempre se ha centrado en la eficiencia de los equipos de fábrica en lugar del desempeño y desempeño humano.

En la década de 1920 poco a poco las organizaciones deciden empezar a introducir procedimientos que les permitan mejorar su rendimiento y vincular la política de retribuciones con la responsabilidad del puesto de trabajo y el aporte de los empleados al éxito de la propia compañía. Así, la retribución se convierte en el único motivador del trabajador.

Padilla agrega que es en Estados Unidos que la evaluación de la intervención fuera del ámbito militar tiene sus orígenes en la década de 1940. El autor cita a Tyler, considerado el padre de la evaluación científica, quién fue uno de los primeros en emplear el término evaluación educacional o curricular.

El científico enfocó su estudio en los objetivos de dicha intervención mediante la aplicación de la experiencia y la psicología conductual con el objetivo de mejorar el sistema educativo de Estados Unidos. En ese sentido, se define la evaluación como el “proceso para determinar el grado en que los cambios deseados en el comportamiento están teniendo lugar realmente”.

Por último, desde la década de los 80 el concepto llega a las empresas de todo el mundo. Estas empezarán a implementarlo en sus procesos y con el personal para mejorar su productividad y competitividad para buscar alcanzar el nivel de otros países y además enfrentar la crisis y demandas del mercado actual (Padilla, 2016).

## **1.2 Marco Teórico**

### **Bienestar del talento humano**

Según Bizneo (2020), el bienestar laboral es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. Mientras más sea la sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones. En consecuencia, existe una relación directa entre este concepto y la productividad en el trabajo.

El autor da a conocer que algunos sociólogos relacionan el bienestar de los trabajadores en la empresa con el concepto todavía más amplio de la felicidad, entendiendo que, así como la vida personal puede condicionar el rendimiento laboral, las condiciones del

empleo (y no solamente las económicas) también puede afectar a la vida privada y a la personalidad de los trabajadores.

De este modo, cabe mencionar que el bienestar laboral tiene una gran importancia tanto para la plantilla como para la compañía. No solo está estrechamente relacionado con el ambiente de trabajo, sino que puede llegar a impactar de manera significativa en los resultados de la empresa.

En ese sentido, Bizneo postula que los trabajadores que se sienten a gusto en su entorno laboral están expuestos a una menor incidencia de enfermedades y trastornos como la depresión, el estrés o los cuadros de ansiedad. Paralelamente, gracias al bienestar empresarial afrontan cada jornada con mayores niveles de motivación, siendo más propensos a colaborar y cooperar con sus compañeros.

“Los profesionales regresan a casa mucho más satisfechos con sus actividades diarias e, incluso, sin la misma sensación de cansancio que se experimenta cuando el entorno de trabajo es menos agradable por diferentes motivos. De este modo, la vida personal de los empleados se ve beneficiada por la sensación de bienestar en el trabajo” precisa el autor.

Asimismo, Bizneo manifiesta que para la empresa los factores anteriores se traducen en una menor cantidad de horas no trabajadas al cabo del año, tanto por retrasos como por ausencias puntuales de los trabajadores. Las bajas laborales por motivos psicológicos son poco habituales, la conflictividad laboral tiende a reducirse y la rotación de la plantilla disminuye.

El autor describe que existen programas para automatizar la gestión tanto del control horario como de las vacaciones y bajas laborales. Así, se puede estar al tanto de las ausencias del personal y reforzar la gestión de tu plantilla y facilita la flexibilidad horaria.

De acuerdo con Bizneo, las compañías que se toman en serio la felicidad de sus empleados, y los beneficios para el negocio derivados de la misma, pueden contar con un plan

específico para cuidar esta variable. En líneas generales, disponer de un plan de bienestar laboral es una forma de remarcar la importancia de los empleados en una empresa.

Se añade que, dentro de las políticas de bienestar para una empresa más recomendables, la disponibilidad de un plan específico supone reafirmar el compromiso de la compañía con la calidad de vida de sus empleados.

Finalmente, el autor argumenta que este programa incluye las medidas y protocolos que la empresa ha puesto o va a poner en marcha para mejorar el bienestar emocional en el trabajo. En consecuencia, el plan se centra en la definición de los objetivos a observar, la articulación mecanismos de revisión y evaluación y la introducción de posibles mejoras periódicamente (Bizneo, 2020).

#### Condición laboral

Para Pérez y Merino (2021), la naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *condicio*. Por otro lado, el trabajo es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

Según los autores, la condición de trabajo se encuentra relacionada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Desde el punto de vista de Pérez y Merino, cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas y legales hasta morales ya que ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas.

Los autores manifiestan que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación,

comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Asimismo, Pérez y Merino describen que los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto, en lo que respecta a las condiciones de trabajo tienen muy en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda desarrollar su labor de la manera más confortable posible y sin poner en peligro su integridad.

Los autores añaden que existen otra serie de aspectos que también se convierten en fundamentales a la hora de conseguir que cualquier persona goce de las condiciones de trabajo más favorables. Concretamente entre aquellos estarían el estado de las maquinarias que se deben utilizar, la correcta ventilación de la empresa, el disponer de las herramientas de seguridad necesarias (Pérez y Merino, 2021)

#### Comunicación organizacional

A juicio de Orellana (2019), la comunicación organizacional es un proceso de transmisión de la cultura organizacional en las personas, a través de acciones que promueven la horizontalidad, la ética y la excelencia.

El autor describe que las empresas en el pasado veían la comunicación como un elemento anexo a la estrategia y que se comunicaba cuando los procesos habían culminado. Ejemplo de ello podrían ser, el lanzamiento de un nuevo producto, una alianza importante, un hito importante, acciones de responsabilidad social empresarial. En general, hechos puntuales.

“La comunicación se ha transformado en un elemento presente en todo el proceso de producción y que se fomenta en acciones diarias de implementación de la estrategia. Una de las cosas que demanda la generación denominada “millennials” es tener espacio para entregar su opinión y proyectarse profesionalmente. Esto ha hecho a las empresas más dinámicas en su

relación con los empleados, obligando a generar planes de carrera al interior de la organización de modo de convertir el trabajo en un desafío” afirma Orellana.

De acuerdo con el autor, los beneficios de la comunicación organizacional no son inmediatos, por lo que es fundamental creer en ella, tal como se cree en una inversión. Los activos principales son las personas, quienes transmiten estas creencias y prácticas, mejorando la gestión y sustentabilidad de la compañía.

Se concluye que la comunicación organizacional es una interfaz imprescindible para comunicar los objetivos y los procesos. Comienza como una práctica donde la organización se conoce a sí misma, para luego tomar personalidad propia a través de acciones, costumbres y valores que se promueven día a día (Orellana, 2019).

#### Beneficios laborales

Universia (2019) sostiene que muchos colaboradores no tienen claro cuáles son los beneficios laborales que, como empleado con contrato firmado, debe poseer. La ley exige que todo empleado debe contar con tres elementos importantes: remuneración, prestación de servicio y subordinación

A continuación, haciendo uso de las palabras del autor, se detallará los beneficios para el caso específico de contratos laborales regulares:

“-Salario promedio: Dependiendo del régimen laboral y del cargo a que se postule, todos los trabajadores tienen derecho a un goce de haber no menor de S/ 930 (sueldo mínimo) por el desarrollo de sus actividades dentro de una empresa formal.

-Seguro médico: Un factor importante dentro de una empresa es cuidar la salud de sus colaboradores. En este caso, los empleadores están obligados a afiliarse a los trabajadores y sus derechos habientes a EsSalud, así como realizar el pago de las aportaciones correspondientes,

sin cargo a los empleados. Adicionalmente, estos también pueden acceder a afiliarse a Entidades Prestadoras de Salud (EPS)

-CTS/ Gratificación: La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que tienen los colaboradores con la finalidad de prever las eventualidades que origina el término de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos. Se otorga en función al tiempo de servicios y a la remuneración.

-Utilidades: Se refiere a la repartición de las ganancias de una empresa entre sus colaboradores y normalmente se realiza entre los meses de marzo y abril. El porcentaje varía dependiendo de los sectores donde labore el trabajador. Es importante resaltar que este beneficio se genera solo en las empresas privadas que generan rentas de tercera categoría.

-Asignación Familiar: Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y cuando superen esta edad siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años posteriores a dicha edad.

-Vacaciones: Los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

-Capacitaciones: La capacitación es de suma importancia, tanto para las empresas como para los colaboradores de una organización. En la actualidad, nuestra legislación ha establecido obligaciones a los empleadores en lo que se refiere a brindar capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como establecer medidas que garanticen un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación.

-Licencia por maternidad/paternidad: Las trabajadoras gestantes tienen derecho a 49 días de descanso prenatal y 49 días post natal, lo cuales podrán acumularse a decisión de la madre. En el caso de los padres trabajadores con hijos recién nacidos, de acuerdo a la actual

ley aprobada, estos gozan de 10 días de licencia por paternidad, este tipo de beneficio se ampliará a 20 días calendarios consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples” (Universia, 2019).

### Respeto laboral

Teniendo en cuenta a Lascano (2017), el principal aspecto para mantener cualquier tipo de convivencia pacífica es respetar a los demás. En el contexto en el que se pasa muchas horas del día y con las mismas personas, como el caso del trabajo, resulta imprescindible fortalecer este valor.

De acuerdo con el autor, el respeto, del latín *respectus* que significa “atención” o “consideración”, es la valoración que permite al ser humano reconocer, aceptar y apreciar las cualidades y derechos, tanto hacia nosotros mismos como hacia quienes nos rodean.

Cabe mencionar que en determinados países la convivencia no es un método sencillo de aplicar y la región latinoamericana no es una excepción a esta premisa. Muy probablemente todos se hayan visto implicados de alguna u otra manera en distintas situaciones en las cuales se haya presentado una falta de respeto. Las personas suelen recordar este tipo de momentos particular que pueden llegar a la mente bajo estas descripciones.

Lascano enfatiza que el respeto en el ámbito laboral promueve un ambiente de seguridad y cordialidad que hace posible aceptar las limitaciones ajenas y reconocer sus virtudes. Además, evita las ofensas y las ironías y no deja que la violencia o el abuso se conviertan en el medio para imponer criterios.

El autor plantea que en lugares donde predomina la desconfianza habita el egoísmo, la deslealtad, la arbitrariedad, la división, el chisme, los comentarios malintencionados y la agresión, por ejemplo, se puede observar que el respeto fomenta considerablemente la confianza, y esta última, es sinónimo de transparencia y buena comunicación. Estos son

factores muy importantes al momento de buscar trabajar a gusto y desarrollarse como persona, como empresa/organización y como sociedad en general.

En síntesis, respetar no significa estar de acuerdo o pensar tal como lo haría otro individuo, sino que se trata de no discriminar, ofender, ni mucho menos humillar a las personas por su forma de actuar, de vivir, decidir, etc., solo por discrepar con el criterio propio (Lascano, 2017).

#### Nivel de motivación laboral

Orellana (2019) manifiesta que la motivación laboral es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño. Así como se las empresas realizan inversiones en maquinaria, tecnología y marketing para mejorar la producción y rentabilidad de su negocio, también lo hacen a través de las personas.

El autor considera que invertir en las personas significa tener conciencia de que son el actor más relevante de cualquier actividad empresarial. Sin ellas nada podría ocurrir, ni transformarse. Ellas aportan talento y valor agregado a todas las acciones de gestión, desde los niveles operativos, hasta los ejecutivos.

Adicionalmente, Orellana señala que se puede definir la motivación laboral como un estado de satisfacción con las prácticas arraigadas en la cultura empresarial de una compañía. Es un desafío hacia las personas, que significa cumplir con objetivos para obtener compensaciones. Estas generalmente son monetarias; como comisiones o bonos, pero también pueden ser no monetarias y valorizadas en dinero; como viajes con todo pagado, entradas a espectáculos exclusivos o experiencias en centros de relajación, por ejemplo.

El autor concluye que las empresas que logran mantener motivados a sus colaboradores pueden plantearse objetivos más desafiantes en cada nuevo periodo, porque

existe una conducta de lealtad entre los trabajadores y la organización, ya que las condiciones y herramientas con las que cuentan desde la perspectiva emocional son superiores a otras empresas de la industria. En otras palabras, la motivación laboral en los trabajadores es una ventaja comparativa en la que vale la pena invertir (Orellana, 2019).

#### Nivel de autonomía

Como plantea Rodríguez (2021), la autonomía es la capacidad que tiene una persona o entidad de establecer sus propias normas y regirse por ellas a la hora de tomar decisiones. Desde el punto de vista psicológico, la autonomía se describe como la capacidad que tiene un individuo de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo. Este concepto abarca una serie de características y elementos referentes con la autogestión personal. Entre esos elementos tenemos la autoestima, la actitud positiva ante la vida, el análisis correcto de las normas sociales y la autosuficiencia.

Según el autor, se considera como aquella habilidad y libertad que poseen tanto personas de manera individual como es el caso de la autonomía emocional, como organizaciones, por ejemplo, en autonomía de gestión, para tener el control absoluto en la toma de decisiones y las acciones que pueden llevar a cabo, de igual manera deben hacerse responsables de las posibles consecuencias que conllevan dichas acciones.

“Constituye básicamente la capacidad o el poder de tomar decisiones, pero también se requiere de la habilidad necesaria para estudiar, analizar y decidir cuáles acciones son realmente convenientes realizar. Cada acción conlleva a una reacción, ya sea buena o mala, un ente o persona autónoma debe estar en conciencia plena de esto y asumir de la manera más responsable las repercusiones” destaca Rodríguez.

Se concluye que esta cualidad desde el punto de vista personal se desarrolla y obtiene por medio de la autodeterminación y el ejercicio paulatino de la misma, a pesar de que es una

característica individual el entorno social causa un impacto relevante en su desarrollo (Rodríguez, 2021).

### **Desempeño laboral**

Bizneo (2019) postula que el desempeño laboral alude a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Esto abarca desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, asimismo, afecta directamente los resultados de la organización.

Según el autor, claramente consiste en cómo se comportan y trabajan los empleados, y cómo esto afecta a la empresa, tanto positiva como negativamente. En consecuencia, es muy importante su medición. Esto no solo debido a que un rendimiento deficiente termina perjudicando a la organización, sino ya que uno adecuado brinda la posibilidad de incrementar la motivación y aproximarse al objetivo final.

En ese sentido, Bizneo enfatiza que los resultados no lo son todo, sino que hay que tener en cuenta que estos solo son la consecuencia parcial de un desempeño laboral. En ese sentido, inciden otros muchos factores. Esta situación resulta evidente en el caso del área comercial. Se puede dar el caso de que pese a que el personal del área comercial haga bien su trabajo es más que probable que sus ventas caigan fruto de una crisis económica general.

Dicho con palabras del autor, al evaluar el desempeño laboral de un empleado se debe considerar lo siguiente:

"- Productividad y calidad: Los empleados deben guiarse por objetivos específicos y alcanzarlos dentro del marco de tiempo especificado. Esto se llama productividad. Siempre podemos controlar la base con una fuerza laboral eficiente y proporcionar las herramientas perfectas para que los empleados trabajen de la manera más eficiente posible. Porque además de productividad, también hay calidad.

- Eficiencia: además de la productividad y la calidad, la eficiencia es responsable de estos dos aspectos en general. Así, la eficiencia como punto de partida implica que los empleados realicen su trabajo a tiempo y de acuerdo con las metas establecidas, de modo que tanto la empresa como el cliente queden satisfechos con los resultados.

- Presencia en el ambiente de trabajo: Aunque el empleado sea eficiente, productivo y de alta calidad en el trabajo, se deben tener en cuenta sus expectativas y aspiraciones. Incluso si tiene una buena relación con el resto del equipo o su ego está destrozando la organización. Estos aspectos más emocionales también deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño laboral.

- Actitud: La actitud también es importante para el desempeño laboral, de hecho, afecta la productividad y el ambiente de trabajo.

- Esfuerzo: El desempeño laboral también se puede medir en estos términos.

-Trabajo en equipo: La adecuada coordinación con el resto del equipo es clave para la consecución de los resultados empresariales. "

Tal como expresa Bizneo, El buen desempeño laboral suele caracterizarse por las siguientes características de las personas, que se consideran positivas:

“- Ser aplicado: Como decimos, a la hora de buscar una solución, la actitud, el esfuerzo y el carácter de la persona son fundamentales. La productividad, el interés y el compromiso con la empresa inciden en el resultado.

- Capacidad de aprender: directamente relacionada con la anterior.

- Integridad: Las empresas quieren empleados en los que puedan confiar. Esto significa que ellos, como empleados de la empresa, tomarán las decisiones más correctas y tomarán decisiones por el bien común.

- Adaptable y flexible: seguir siendo eficaz a medida que cambia la organización.

- Tiene buenas habilidades de cooperación: buenas relaciones en el equipo y con otros departamentos”.

Finalmente, al establecerse los parámetros a evaluar, el autor refiere que se puede utilizar los siguientes sistemas de medición o de evaluación:

“- Evaluación del desempeño laboral del supervisor: En este caso, el jefe de departamento y la empresa deben evaluar el desempeño laboral del empleado. Se recomienda hacerlo seis meses después de que el empleado ingrese al puesto.

- Autoevaluación: después de la evaluación general, los juicios pueden conducir a la autoevaluación, donde los empleados son conscientes de sus fortalezas y limitaciones y utilizan la reflexión como un motor clave del cambio en el próximo período.

- Evaluación del desempeño laboral de los colegas: Como miembro del equipo de trabajo humano, los colegas también son los mejores testigos para evaluar el desempeño laboral de los empleados en la misma organización.

- Valoración del esfuerzo de trabajo por parte del cliente: ¿está satisfecho el cliente con el resultado del pedido? Intente realizar una encuesta de satisfacción para asegurarse de que los principales beneficiarios estén satisfechos con el trabajo final y el desempeño de los empleados involucrados en el proyecto.

- Descubrimiento de debilidades y fortalezas: realización de tareas y adaptación a los puestos de los empleados.

-Detectar sesgos y externalidades: En ocasiones, las evaluaciones de desempeño se utilizan para detectar la presencia de factores que afectan el desempeño de los empleados y que no tienen nada que ver con la empresa. A saber, gestación subrogada familiar, condiciones de salud y económicas, etc.

-Implementar un plan de incentivos: Fomentar la motivación del equipo. Si premiamos el buen desempeño, los empleados trabajarán duro para lograr sus objetivos. Recordemos que la actitud también paga, no solo los números.

- Crear un programa de formación: para empleados que lo necesiten o que estén muy próximos a ascender. Es una forma de fomentar el talento interno.

-Elaboración de un plan de carrera: directamente relacionado con el punto anterior” (Bizneo, 2019).

### Calidad de trabajo

En la opinión de Pineda y Acosta (2021), la calidad del trabajo ha sido particularmente importante en el ámbito internacional en los últimos años. Este no es un tema nuevo, pero en las últimas décadas ha cobrado mayor relevancia debido a los cambios provocados por las nuevas formas de organización productiva, las dinámicas de integración comercial y los procesos de globalización, que han provocado cambios tradicionalmente significativos en las formas de contacto. , estabilidad del trabajo, composición de las actividades económicas y puestos ocupacionales, intensidad y duración de la jornada laboral, régimen contractual y protección de las instituciones y derechos fundamentales conexos.

Los autores dan a conocer que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó su visión objetiva del trabajo decente hace algunos años. Esta medida cubre varias dimensiones relacionadas con el trabajo que pueden integrarse en este concepto y están relacionadas con la calidad del trabajo, pero separadas de ella. Ambos son términos multidimensionales amplios, pero se refieren a diferentes elementos.

De acuerdo con Pineda y Acosta, el trabajo decente es un concepto más amplio que se refiere a la situación laboral de un país, mientras que la calidad del trabajo se refiere

únicamente a las personas que trabajan. Así, la calidad del trabajo es parte del trabajo decente, que es sin embargo la principal evaluación de la obra pública.

Según los autores, se han realizado varios esfuerzos para evaluar el trabajo decente y la calidad del trabajo a partir de índices compuestos. Con base en los cuatro componentes mencionados del trabajo decente, se revisaron las contribuciones clave y se avanzó en la creación de una propuesta de un índice de trabajo decente combinado para 22 países de la OCDE, sin antes revelar más definiciones de estas dos dimensiones. Implicaciones para estadísticas complejas entre países y limitaciones de indicadores.

Se concluye que el Índice de Trabajo Decente solo puede evaluarse a partir de los indicadores cuantitativos disponibles. El método utilizado consiste en categorizar a los países según su desempeño en cada indicador. En una alineación con múltiples indicadores, se promedian y se obtiene una clasificación a partir de este promedio, dando el mismo peso a cada indicador de la alineación. Además, si las clasificaciones nacionales están disponibles para cada componente, las clasificaciones se promedian para producir una clasificación general en la que cada componente recibe el mismo peso (Pineda y Acosta, 2021).

#### Cumplimiento del plan de trabajo

Como señala Merino (2021), todo plan es un conjunto sistemático de actividades que se lleva a cabo para concretar una acción. De esta manera, el plan tiende a satisfacer necesidades o resolver ciertos planes.

El autor considera que un plan de trabajo es una herramienta que permite ordenar y sistematizar información relevante para realizar un trabajo. Esta especie de guía propone una forma de interrelacionar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos disponibles.

Según Merino, como instrumento de planificación, el plan de trabajo establece un cronograma, designa a los responsables y marca metas y objetivos. Toda persona o empresa que decida acometer y diseñar un plan de trabajo para poder conseguir los objetivos que se ha marcado es importante que conozca el proceso necesario para establecer aquel.

De acuerdo con el autor, los pasos que se deben seguir son los siguientes: creación de una visión del plan, planteamiento de una estrategia, establecimiento del citado cronograma, determinación de las áreas que van a participar, definición de las tácticas, alienación de los distintos procesos del proyecto, asignación de las personas responsables, establecimiento de las métricas necesarias, planteamiento y consolidación de las estrategias de despliegue, y establecimiento de la estrategia de comunicación.

Por último, en la actualidad la tecnología, la informática e Internet dan la oportunidad en la actualidad de que quien desee realizar un plan de trabajo lo pueda hacer de una manera sencilla y también de que el seguimiento y gestión de aquel sea de la misma forma. Por ejemplo, existen varios programas o plataformas que dan esta opción como sería el caso de Comindwork, de Wrike, de Centraldesktop, de ProjectPier o de Huddle (Merino, 2021).

### Disciplina laboral

Desde la posición de Vlex (2021), para facilitar el logro de sus propósitos, las organizaciones establecen políticas, reglamentos y normas de convivencia social que garanticen un comportamiento adecuado de sus integrantes. El desconocimiento y violación de estos elementos organizativos, además de atentar contra los objetivos de la empresa, afectan negativamente el ambiente y calidad de vida laboral de sus trabajadores.

Según el autor, la elaboración y aplicación del régimen disciplinario para desestimular los comportamientos indeseables es una de las tareas difíciles de los directivos y en especial de los supervisores de primera línea.

Vlex revela que el manejo indebido o injusto de las acciones disciplinarias perjudica las relaciones entre los directivos y sus colaboradores; muchos conflictos se originan en la aplicación inadecuada de las sanciones, aunque es reconocido también que las acciones correctivas bien aplicadas y por razones justas, no generan reclamos. En ese sentido, la disciplina laboral es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes.

“Hemos visto cómo la empresa al seleccionar sus trabajadores hace esfuerzos por identificar aquellos candidatos que mayores posibilidades tienen de adaptarse a su cultura. Sin embargo, en algunos casos se presentan comportamientos insatisfactorios, frente a los cuales es necesario actuar para garantizar la armonía y buena marcha de la organización” complementa Vlex.

Se concluye que el propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos de la compañía (Vlex, 2021).

#### Cumplimiento de normas

López (2017) define que el cumplimiento normativo o compliance es una función de las empresas para garantizar que se respeten las normas y se cumplan las leyes vigentes. Esta función se encarga de asesorar, vigilar y monitorizar los riesgos de posibles incumplimientos legales en la empresa.

En ese sentido, el autor señala que el cumplimiento normativo busca el respeto escrupuloso a la ley y a los códigos de la propia empresa. Para garantizar que no se infrinjan las normas, un departamento de cumplimiento normativo se encargará de evitar que se cometan delitos en el seno de la empresa. El equipo de cumplimiento normativo deberá

diseñar unas políticas y procedimientos que deberán respetarse en el día a día de la empresa para impedir actuaciones delictivas y sanciones legales por infringir la ley.

Dicho con palabras de López: “El cumplimiento debe ser parte de la cultura de la organización. No solo será responsabilidad de los miembros del equipo de cumplimiento, también deberá ser interiorizado por los empleados de la empresa. La estructura y el tamaño del departamento de cumplimiento será proporcional al tamaño, organización interna y actividad de la empresa. Al frente del departamento deberá nombrarse a un responsable que actúe con independencia y autoridad”.

El autor concluye que es importante que las responsabilidades del departamento estén claramente definidas, que cuente con los suficientes recursos financieros y que pueda informarse a la alta dirección ante cualquier riesgo o incumplimiento que se detecte (López, 2017).

#### Nivel de organización

Wolters Kluwer (2021) La organización del trabajo es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que la organización (empresa) va a desempeñar las tareas con las que debe obtener sus productos o servicios.

El autor describe que a comienzos del siglo XX las necesidades de las nuevas organizaciones nacidas a raíz de la Revolución Industrial suponen el desarrollo de nuevos modelos de trabajo. Aparece entonces la Organización Científica del Trabajo, nombre que se da a los principios para racionalizar el trabajo propuestos por Taylor.

“A lo largo de la historia los diferentes modos de producción han dado lugar a diferentes planteamientos de organización del trabajo, desde la especialización extrema (los modelos de producción en cadena), al trabajo en grupo, el enriquecimiento de puestos, los círculos de calidad, el trabajo en equipo, la reingeniería de procesos, o las organizaciones

virtuales. Todo son formas características de organizar el trabajo dentro de una organización y de las diferentes partes, áreas y/o funciones que la componen” complementa Wolters Kluwer.

Adicionalmente, el autor afirma que el otro componente importante de la organización del trabajo es el del análisis y diseño del trabajo (tanto de procesos, como de puestos y tareas).

Se concluye que el objetivo principal del estudio del trabajo consiste en lograr incrementos de la productividad, reduciendo los contenidos del trabajo que no añadan valor y los tiempos improductivos. Ello se consigue a través de la reorganización del trabajo mediante la búsqueda de nuevos métodos más eficientes (Wolters Kluwer, 2021).

#### Nivel de solución de problemas

De acuerdo con Pérez y Gardey (2021), resolución es el acto y el resultado de resolver. Este verbo puede referirse a encontrar una solución para algo o a determinar alguna cuestión. Por otro lado, un problema es una dificultad, un contratiempo o un inconveniente.

Los autores manifiestan que el concepto de resolución de problemas se encuentra relacionado con el procedimiento que permite solucionar una complicación. La noción puede referirse a todo el proceso o a su fase final, cuando el problema efectivamente se resuelve.

Para Pérez y Gardey, la resolución de un problema comienza con la identificación del inconveniente en cuestión. En ese orden de ideas, si no se tiene conocimiento sobre la existencia de la contrariedad o no se la logra determinar con precisión, no habrá tampoco necesidad de encontrar una solución.

Luego de encontrarse identificado el problema, los autores recomiendan establecer una planificación para desarrollar la acción que derive en la resolución. En ciertos contextos, la resolución de problemas obliga a seguir determinados pasos o a respetar modelos o patrones. Eso es lo que ocurre, por ejemplo, con los problemas matemáticos.

“En otros casos, en cambio, la resolución del problema puede depender de una única acción o de una decisión repentina. Si una persona descubre que se le ha prendido fuego una mesa de madera por la caída de una vela encendida, el problema se solucionará arrojando un balde de agua sobre las llamas. En este tipo de contingencias, la resolución debe ser inmediata para evitar que el problema se vuelva más grave” postulan Pérez y Gardey.

Se agrega que otros problemas se resuelven a través de un proceso más extenso y complejo. Por ejemplo, el gobierno de un país puede plantearse que, para resolver el problema de la pobreza, es necesario brindar asistencia directa a los sectores más vulnerables, crear fuentes de empleo, fomentar la inversión privada y combatir la inflación. Estos objetivos sólo pueden cumplirse en un plazo extenso, de varios años (Pérez y Gardey, 2021).

### **1.3 Investigaciones relacionadas**

Primero, se hará referencia al antecedente **“Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa – 2018”** presentado el año 2018 ante la Universidad Nacional de San Agustín por Rudy Choque y Celina Nina-Montero.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018. La muestra fue conformada por 88 trabajadores varones, que pertenecen al área de Mina, con edades comprendidas entre 18 a 60 años.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental, transversal. Para la recolección de la información se utilizó como instrumentos la Escala de Bienestar Psicológico con una validez y confiabilidad con

valores del  $\alpha$  de Cronbach en sus dimensiones mayores o iguales que 0,70, y La Evaluación de Desempeño Laboral con una validez y confiabilidad por juicio de expertos.

Los resultados de la correlación entre Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral tiene una significancia positiva ( $r = .256$ ;  $p = .016$ ) y sus dimensiones de comportamiento ( $r = .237$ ;  $p = .026$ ) y desempeño ( $r = .268$ ;  $p = .012$ ). Por lo que, se confirma la hipótesis, existe una relación directamente proporcional entre los resultados y niveles del Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral (Choque y Nina-Montero, 2018).

Asimismo, se mencionará la investigación relacionada **“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”** presentada el año 2017 ante la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por Hugo Valentín.

El estudio tuvo como objetivo abordar la problemática de la mayoría de las instituciones del Estado, dentro de ellas la Red de Salud Huaylas Sur; problemas sobre la gestión de recursos humanos en cuanto al déficit de trabajadores, personal no capacitado, deficiencia en las evaluaciones e incentivos al personal; situación que conlleva a un bajo rendimiento en el desempeño laboral.

El tipo de Investigación es de campo y corresponde al nivel de estudio explicativo. Además, el diseño es no experimental, transversal. Se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ( $r = 0.8154$ ,  $p = 0.000$ ), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular (Valentín, 2017).

A continuación, se citará el antecedente titulado **“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de**

**Jesús – Lima, enero 2018”** presentado el año 2018 ante la Universidad Norbert Wiener por Ruth Rojas y Stefany Vílchez.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los empleados en puestos de salud del Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio con métodos cuantitativos, tipo de estudio utilizado, diseño no experimental y tasas de cumplimiento en enero de 2018 en el punto de atención de salud Sagrado Corazón de Jesús y se incluyeron 50 trabajadores postales que cumplieron con los criterios de participación. soportar.

Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa entre la variable gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús según  $p=0.000$  y entre las personas según  $p=0.007$  Gestión del talento de Salud Sagrado Corazón de Jesús y desempeño laboral. calidad del personal de la estación; finalmente, existió una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento y el trabajo en equipo en el desempeño de los empleados del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús según  $p=0.007$  (Rojas y Vílchez, 2018).

Por otro lado, se presentará la investigación relacionada **“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre”** presentada el año 2019 ante la Universidad Andina Simón Bolívar, Bolivia por Ruth Zeballos.

El estudio tuvo como objetivo elaborar sobre la base de una teoría destacada en el campo de la gestión moderna de recursos humanos y fuertemente motivado por los propietarios de unidades; tiene como objetivo brindar lineamientos generales para la gestión eficaz y eficiente de la gestión del talento en la industria cerámica Mattaz Zeballos S.R.L. Investigación actual desde una Perspectiva de métodos mixtos, que tiene como objetivo

desarrollar los talentos de los colaboradores para desempeñar labores en la empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre.

El estudio tiene un alcance explicativo ya que intenta demostrarlo mejorando los modelos de gestión del talento. Se concluyó que la empresa INCERMAZ S.R.L. La falta de gestión del recurso humano, situación que atenta contra el comportamiento de sus directivos y de la empresa en general, debido a que no existe una estructura organizacional ideal ni lineamientos precisos a seguir, que no promueva la toma de decisiones oportunas que beneficien a la empresa y en especial a sus empleados (Zeballos, 2019).

Posteriormente, se hará mención al antecedente **“El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral”** presentado el año 2021 ante la Universidad de Nariño, Colombia por Edward Cadena y Andrés Paz.

La investigación tuvo como objetivo describir la forma en la que el ambiente organizacional incide en la motivación y en el desempeño laboral del talento humano, intentando mostrar al lector interesado como la percepción de una determinada atmósfera de trabajo puede incidir en la consecución de los objetivos establecidos para los empleados. Se trata de una investigación cualitativa orientada a construir una teoría que permita entender el tema del clima organizacional y el desempeño laboral a partir del conocimiento de la realidad y de las percepciones que posee el talento humano de CORPRODINCO.

El tipo de encuesta aplicable a esta investigación es descriptivo, la cual trata de documentar y develar condiciones presentes. Se concluye que, para materializar la investigación, es necesario que la organización disponga de un conjunto de elementos físicos e intangibles que faciliten el desarrollo de cada una de las actividades contempladas en la metodología del estudio, promoviendo el logro de los objetivos establecidos en los tiempos estipulados. En consecuencia, la investigación presenta los recursos tecnológicos y financieros

requeridos para llevar a cabo correctamente el proyecto de investigación (Cadena y Paz, 2021).

Finalmente, se encuentra la investigación relacionada **“Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klinnas S.A., distribuidora de Claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016”** presentada el año 2017 ante la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador por Pedro Cruz.

El estudio tuvo como objetivo analizar cómo un Plan Motivacional, puede desarrollar el desempeño laboral del Talento Humano de la empresa Klinnas S.A. El problema de investigación se enfocó a la siguiente interrogante: ¿De qué manera incide un Plan Motivacional en el desempeño laboral del Talento Humano en la empresa Klinnas S.A.?, cuyos resultados nos ayudarían a establecer estrategias administrativas para desarrollar un mayor desempeño laboral en Talento Humano.

Se destaca la aplicación del método inductivo, ya que se efectuó el estudio de los elementos de las variables de la motivación y desempeño laboral de la empresa Klinnas S.A., y a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos se obtuvo una información general de cómo se encontraban los integrantes de la empresa y conocer realmente la motivación de los mismos.

Se concluye que un personal motivado es un personal productivo. La investigación realizada en esta empresa nos permitió cerciorarnos, que los planes motivacionales son de gran importancia para toda organización, generando una propuesta del plan, para fortalecer y contribuir con el desarrollo de la empresa (Cruz, 2017).

## 1.4 Marco conceptual

**Autonomía:** La autonomía es la capacidad que tiene una persona o entidad de establecer sus propias normas y regirse por ellas a la hora de tomar decisiones. Este concepto abarca una serie de características y elementos referentes con la autogestión personal. Entre esos elementos se encuentran la autoestima, la actitud positiva ante la vida, el análisis correcto de las normas sociales y la autosuficiencia (Rodríguez, 2021).

**Beneficios laborales:** Son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario. Los RRHH tienen la misión de hacer que el empleado, gracias a implementar programas de beneficios sociales, sienta orgullo de pertenencia y ayude a que los índices de ausentismo, rotación y bajas sean insignificantes o inexistentes (Triangle Solutions, 2021).

**Bienestar del talento humano:** El bienestar laboral es el término con el que se hace referencia a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones (Bizneo, 2021).

**Calidad de trabajo:** Un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue unos objetivos establecidos. La calidad en el trabajo está relacionada con el uso de recursos: si un trabajador hace bien una tarea, pero invierte demasiado tiempo en ello, puede repercutir en el funcionamiento de la empresa e incluso ser contraproducente (Quality, 2020).

**Comunicación organizacional:** Es un proceso de transmisión de la cultura organizacional en las personas, a través de acciones que promueven la horizontalidad, la ética y la excelencia. En ese sentido, la comunicación se ha transformado en un elemento presente

en todo el proceso de producción y que se fomenta en acciones diarias de implementación de la estrategia (Orellana, 2019).

**Condición laboral:** Este es un término relacionado al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado (Pérez y Merino, 2021).

**Cumplimiento de normas:** Es una función de las empresas para garantizar que se respeten las normas y se cumplan las leyes vigentes. Esta función se encarga de asesorar, vigilar y monitorizar los riesgos de posibles incumplimientos legales en la empresa (López, 2017).

**Desempeño laboral:** Se trata de la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización (Bizneo, 2021).

**Disciplina laboral:** La gestión de la disciplina laboral tiene como objetivo principal el cumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del personal. En ese sentido, los reglamentos internos de trabajo, códigos de conducta/ética o políticas disciplinarias que no tienen la utilidad que deberían, ya sea porque el personal no conoce su contenido o no comprende sus implicaciones, crea un clima laboral negativo (Alache, 2017).

**Motivación laboral:** Es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño. Así como se las empresas realizan inversiones en maquinaria, tecnología y marketing para mejorar la producción y rentabilidad de su negocio, también lo hacen a través de las personas (Orellana, 2019).

**Organización:** Es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que la organización (empresa) va a desempeñar las tareas con las que debe obtener sus productos o servicios. Las empresas tienen la posibilidad de organizar el trabajo de formas distintas, sobre la base de diferentes opciones de presencia en el puesto de trabajo (Wolters Kluwer, 2021).

**Plan de trabajo:** Consiste en una herramienta que permite ordenar y sistematizar información relevante para realizar un trabajo. Esta especie de guía propone una forma de interrelacionar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos disponibles (Merino, 2021).

**Respeto laboral:** Es la valoración que permite al ser humano reconocer, aceptar y apreciar las cualidades y derechos, tanto hacia nosotros mismos como hacia quienes nos rodean. El respeto potencia la confianza, y esta última, es garantía de transparencia y buena comunicación (Lascano, 2017).

**Solución de problemas:** Se trata del procedimiento que permite solucionar una complicación. La noción puede referirse a todo el proceso o a su fase final, cuando el problema efectivamente se resuelve. A la hora de la resolución de problemas, identificar el inconveniente es el paso inicial (Pérez y Gardey, 2021).

## **CAPITULO II. EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Planteamiento del problema**

#### **2.1.1 Descripción de la realidad problemática.**

En los organismos públicos del país se considera la base de un servicio y una economía bien optimizada el talento, competitivo con su fuerza de trabajo, y se ha comprobado que en la mayoría de los casos hay demanda de trabajo, porque habrá muchos especialistas a cargo. campo de trabajo porque el Perú carece de oportunidades de empleo y muchas regiones cuentan con especialistas no calificados o profesionales calificados en diversos campos relacionados.

Por lo tanto, cuando exista la oportunidad de fortalecer la fuerza laboral, se deben tomar las medidas necesarias para contratar personal calificado y competente para fortalecer la fuerza laboral.

Pero sin un buen proceso de gestión de personal estará incompleto, sobre todo de la selección que afecta al campo del reclutamiento y selección, no será posible lograrlo; porque es imposible garantizar una alta calidad si los recursos humanos son mixtos en el sector público, se utilizan los avances tecnológicos en todas las unidades estructurales, incluso falta motivación del personal, capacitación, buenos salarios y equipos de trabajo modernos, renovación de carrera.

En el sistema judicial, las personas o lo que se consideran talentos en diversas instituciones a nivel local, nacional e internacional tienen un buen potencial, es el elemento humano en la producción y/o servicio, porque son los encargados de lograr las metas.

En base al contexto anterior, se hace necesario determinar la influencia del bienestar del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

## **2.1.2 Definición del problema: General y Específicos.**

### **2.1.2.1 Problema General**

¿De qué manera el bienestar del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

### **2.1.2.2 Problemas Específicos (PE).**

**PE1.** ¿De qué manera las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

**PE2.** ¿De qué manera la comunicación organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

**PE3.** ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

**PE4.** ¿De qué manera el respeto laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

**PE5.** ¿De qué manera el nivel de motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

**PE6.** ¿De qué manera el nivel de autonomía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

## **2.2 Finalidad y objetivos de la investigación**

### **2.2.1 Finalidad**

El desarrollo de la presente investigación tiene por finalidad conocer el bienestar del talento humano y cómo este influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

### **2.2.2 Objetivo General y Específicos**

#### ***2.2.2.1 Objetivo General***

Determinar la influencia del bienestar del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

#### ***2.2.2.2 Objetivos Específicos***

**OE1.** Determinar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**OE2.** Determinar la influencia de la comunicación organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**OE3.** Determinar la influencia de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**OE4.** Determinar la influencia del respeto laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**OE5.** Determinar la influencia del nivel de motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**OE6.** Determinar la influencia del nivel de autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

### **2.2.3 Delimitación del estudio.**

La investigación con fines metodológicos tiene delimitados los siguientes aspectos:

a) **Delimitación Espacial**

Está delimitado a la UGEL 05.

b) **Delimitación temporal**

La investigación se realizó de enero a diciembre del año 2021.

c) **Delimitación social**

Está delimitado a los trabajadores de la UGEL 05.

### **2.2.4 Justificación e importancia del estudio.**

La presente investigación brinda aportes del bienestar del talento humano de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

También permitirá mejorar el desempeño de los trabajadores, conociendo las diferentes fortalezas y debilidades de los trabajadores respecto a su rendimiento en la UGEL 05.

El estudio también beneficiará a todas aquellas personas que deseen conocer más acerca de la importancia del bienestar del talento humano.

## **2.3 Hipótesis y variables**

### **2.3.1 Supuestos teóricos.**

Chiavenato (2009) lo define como “los procedimientos necesarios para orientar la búsqueda de personal de la empresa en términos de óptima selección, reclutamiento, capacitación, compensación y evaluación continua de su desempeño”. (p. 7).

Alles (2008) menciona que “el desempeño laboral se trata del compromiso que todo empleado debe asumir y buscar resultados que permitan a la empresa alcanzar sus objetivos”. (p. 355).

La teoría del desempeño laboral es la teoría del establecimiento de objetivos de Locke.

La teoría de Arc sobre el establecimiento de metas Dr. Edwin Locke fue un psicólogo estadounidense que desarrolló la teoría del establecimiento de objetivos en las décadas de 1960 y 1970. Desde entonces, su teoría ha sido citada por varios autores como ejemplo de motivación. González (2006) habló de la teoría de Locke y consideró que: la voluntad del sujeto al realizar la tarea tiene una importante influencia motivacional.

El esfuerzo que un agente invierte en una tarea depende de los objetivos que tiene que alcanzar en la tarea. Una persona debe recordar la meta y lo que debe lograr.

También debes ser consciente de que tienes que trabajar duro para conseguirlos. (p. 91). Según Navarrete (2017): Todo el mundo está orientado a objetivos, por eso es importante que los empleados entiendan los objetivos de la empresa, que entiendan hacia dónde va la empresa y, sobre todo, que tengan claro lo que se necesita. esfuerzo y tiempo para alcanzar los objetivos. Si los gerentes pueden influir en las metas, tienen un impacto directo en el desempeño de los empleados.

Nuevamente, cabe señalar que no todas las metas son igualmente motivadoras, por lo que describiremos los elementos que son más importantes para motivar una meta: confiabilidad, retroalimentación, especificidad, dificultad, autonomía. En cada uno podemos encontrar y aprender una nueva forma de motivar, y la credibilidad del establecimiento de metas muestra que cuando los compañeros de trabajo confían en la persona que estableció la meta, es más probable que acepten la meta.

La retroalimentación, por otro lado, siempre debe proporcionar información oportuna sobre el progreso del empleado hacia la meta, para que el empleado sepa qué estrategias están funcionando y cuáles necesitan mejorar. Entonces vamos por la especificidad y la dificultad, si el objetivo es específico y tiene cierto nivel de dificultad, predicen un mejor rendimiento. Recordemos, cuanto más difícil la meta, más viva la persona.

También está bien proponer una meta agresiva pero no lograrla porque energiza a la organización. Por último, la autonomía, cuando se establece una meta en una organización, siempre habrá personas que la acepten y personas que no porque sientan más control y presión, por lo que el proceso de negociación es importante.

En este caso, la teoría del establecimiento de objetivos aborda la primera variable, el desempeño laboral, ya que si una organización tiene objetivos claros y los empleados se involucran en ellos, hará que trabajen más para alcanzar esos objetivos, todo ello si están presentes los elementos necesarios. Puede hacer esto de una manera que haga que los empleados se sientan motivados en lugar de obligados. (p. 19).

Bajo lo antes descrito, se plantean las siguientes hipótesis:

### **2.3.2 Hipótesis, principal y específicas**

#### **2.3.2.1 Hipótesis general (HG).**

El bienestar del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

#### **2.3.2.2 Hipótesis específicas (HE).**

**HE<sub>1</sub>.** Las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**HE2.** La comunicación organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**HE3.** Los beneficios laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**HE4.** El respeto laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**HE5.** El nivel de motivación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**HE6.** El nivel de autonomía influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino

### **2.3.3 Variables e indicadores.**

#### **2.3.3.1 Variables**

VI. (X) Bienestar del talento humano. (variable independiente)

VD. (Y) Desempeño laboral. (variable dependiente)

### 2.3.3.2 Operacionalización de las variables

#### Cuadro 1

##### *Variables e Indicadores*

VARIABLES	INDICADORES
<b>X: Bienestar del talento humano</b> <b>Indicadores</b> <b>(variable independiente)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• Comunicación organizacional</li> <li>• Beneficios laborales</li> <li>• Respeto laboral</li> <li>• Nivel de motivación laboral</li> <li>• Nivel de autonomía</li> </ul>
<b>Y: Desempeño laboral</b> <b>(variable dependiente)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Cumplimiento del plan de trabajo</li> <li>• Disciplina laboral</li> <li>• Cumplimiento de normas</li> <li>• Nivel de organización</li> <li>• Nivel de solución de problemas</li> </ul>

Fuente: Autora de la tesis (2022)

## CAPITULO III. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

### 3.1 Población y muestra

#### 3.1.1 Población.

La población de estudio de la presente investigación está conformada por los trabajadores de la UGEL 05 que ascienden a 320 personas.

#### 3.1.2 Muestra

Para determinar la muestra óptima a investigar se utilizó la siguiente fórmula, la cual se aplica para el caso de poblaciones finitas menores a 100,000, representada por el siguiente estadístico:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

dónde:

- p : probabilidad de éxito representada por el 50% (0.5) encuesta (Se asume p = 50%)
- q : Proporción de fracaso (Se asume 1-p = 50%)
- d : Margen de error 5% seleccionado por el investigador
- N : Población (320)
- n= Tamaño de la muestra
- Z= Distribución Estándar (1.96 con un N.C 95%)

$$\mathbf{n = 175}$$

## **3.2 Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación**

### **3.2.1 Tipo de investigación.**

El tipo fue el Explicativo.

### **3.2.2 Nivel de Investigación.**

El nivel de la investigación fue el aplicado.

### **3.2.3 Método y Diseño.**

#### **3.2.3.1 Método.**

El método utilizado fue el Ex Post Facto.

#### **3.2.3.2 Diseño.**

Se tomó una muestra en la cual

$$M = O_y (f) O_{x_1}$$

Donde:

M = Muestra.

O = Observación.

f = En función de.

X<sub>1</sub> = Transformación digital.

Y<sub>1</sub> = Desempeño laboral.

## **3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos**

### **3.3.1 Técnicas.**

La principal técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta.

### **3.3.2 Instrumentos.**

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario que, por intermedio de una encuesta de preguntas, en su modalidad cerradas, se tomarán a la muestra señalada.

### **3.4 Procesamiento de datos**

Se aplicaron instrumentos de recolección de datos como encuestas o entrevistas para recoger información sobre las variables de estudio y una vez obtenida la información se creará una base de datos con la ayuda de la herramienta o paquete estadístico SPSS versión 27.

Se crearon tablas, gráficos con interpretación de frecuencias, porcentajes, entre otros. Luego, se procederá a realizar la estadística inferencial.

Para la contrastación de la Hipótesis se utilizó la prueba conocida como correlación de Spearman.

#### **3.4.1 Confiabilidad del Instrumento.**

La fiabilidad del instrumento dirigido a los 175 trabajadores de la UGEL 05, es considerada como consistencia interna de la prueba, alfa de Cronbach ( $\alpha=0,828$ ) la cual es considerada como buena (según Hernández Sampieri, 2005).

Esta confiabilidad se ha determinado en relación con los 24 ítems centrales de la encuesta, lo cual quiere decir que la encuesta realizada ha sido confiable, válida y aplicable. El cuadro 2 muestra los resultados del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.

**Cuadro 2***Estadístico de Fiabilidad Sobre el Instrumento*

<b>Resumen del proceso</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Validados	175	100,0
	Excluidos	0	0
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100,0</b>

<b>Resultado Estadístico</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,828	24

## CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022.

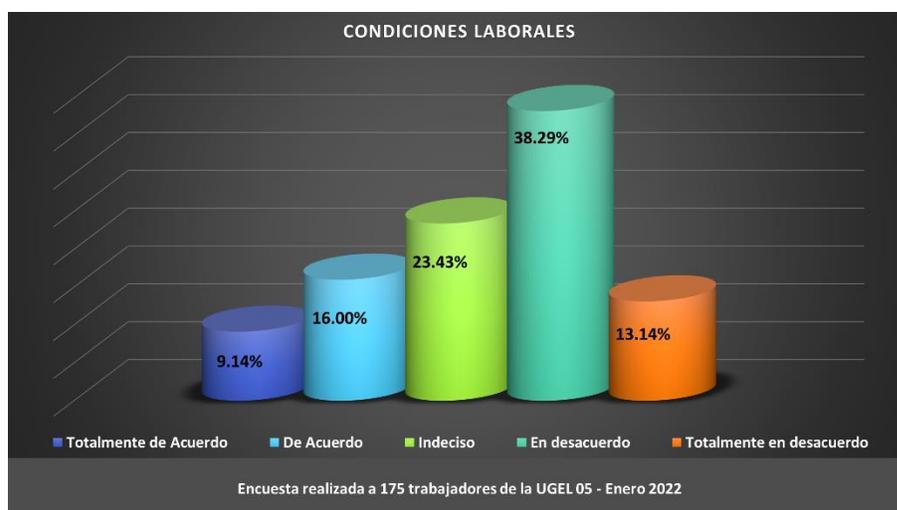
La misma tiene por finalidad determinar la influencia del bienestar del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**Tabla 1**

*Condiciones Laborales*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de Acuerdo	16	9.14%
De Acuerdo	28	16.00%
Indeciso	41	23.43%
En desacuerdo	67	38.29%
Totalmente en desacuerdo	23	13.14%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 1*****Condiciones Laborales***

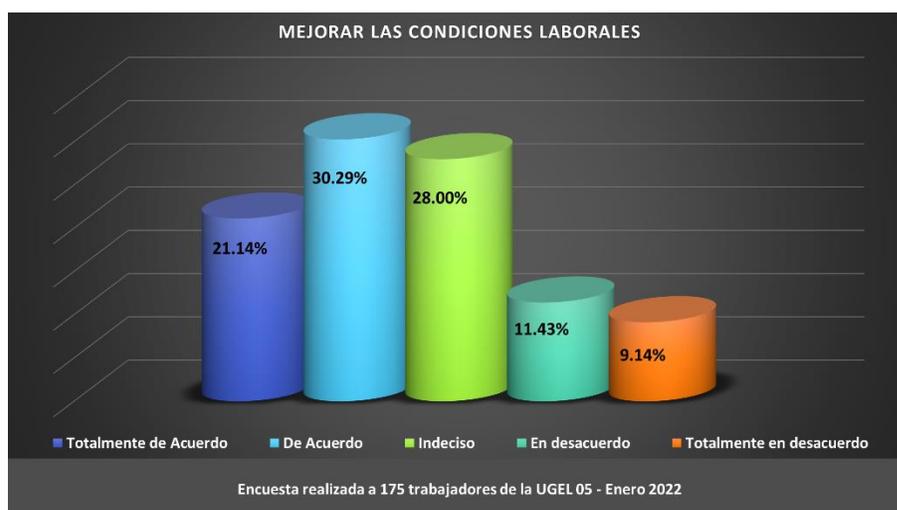
Se puede apreciar en la tabla precedente los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuada las condiciones laborales de los trabajadores de la ugel 05 de los distritos de san juan de lurigancho y el agustino; 67 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 38.29%, 41 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 23.43%, 28 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 16.00%, 23 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 13.14% y 16 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 9.14%.

Es decir, el 51.43% está en desacuerdo respecto a si considera adecuada las condiciones laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El agustino.

**Tabla 2*****Mejorar las Condiciones Laborales***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	37	21.14%
De acuerdo	53	30.29%
Indeciso	49	28.00%
En desacuerdo	20	11.43%
Totalmente en desacuerdo	16	9.14%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 2*****Mejorar las Condiciones Laborales***

De la tabla anterior se muestran los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 53 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 30.29%, 49 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 28.00%, 37 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de

acuerdo, lo que representa el 21.14%, 20 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 11.43% y 16 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 9.14%.

Es decir, el 51.43% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 3**

*Comunicación Organizacional*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	12	6.86%
De acuerdo	23	13.14%
Indeciso	39	22.30%
En desacuerdo	75	42.86%
Totalmente en desacuerdo	26	14.86%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 3*****Comunicación Organizacional***

Según la tabla anterior se puede apreciar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuada la comunicación organizacional de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 75 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 42.86%, 39 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 22.30%, 26 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 14.86%, 23 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 13.14% y 12 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 6.86%.

Es decir, el 57.72% está en desacuerdo respecto a si considera adecuada la comunicación organizacional de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 4*****Mejorar la Comunicación Organizacional***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	35	20.00%
De acuerdo	55	31.43%
Indeciso	39	22.29%
En desacuerdo	24	13.71%
Totalmente en desacuerdo	22	12.57%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 4*****Mejorar la Comunicación Organizacional***

La tabla anterior nos permite mostrar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar la comunicación organizacional de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 55 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 31.43%, 39 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 22.29%, 35 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de

acuerdo, lo que representa el 20.00%, 24 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 13.71% y 22 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 12.57%.

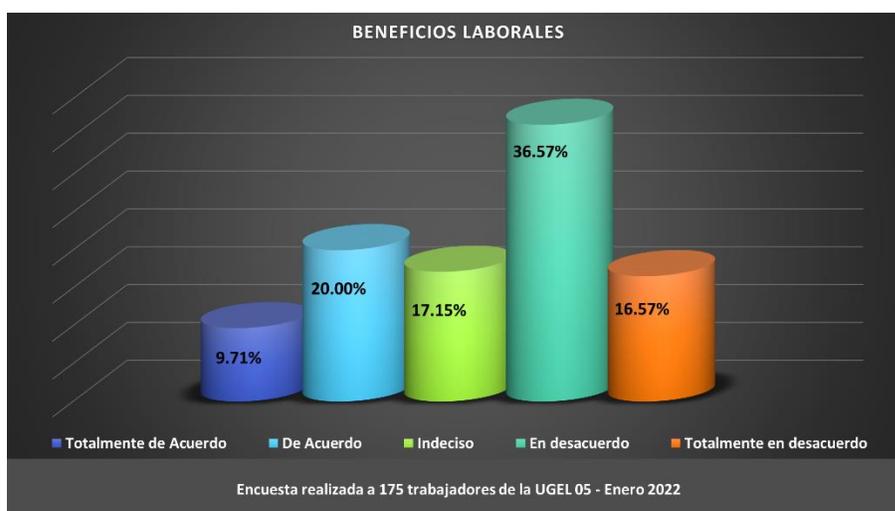
Es decir, el 51.43% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar la comunicación organizacional de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 5**

***Beneficios Laborales***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	17	9.71%
De acuerdo	35	20.00%
Indeciso	30	17.15%
En desacuerdo	64	36.57%
Totalmente en desacuerdo	29	16.57%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 5*****Beneficios Laborales***

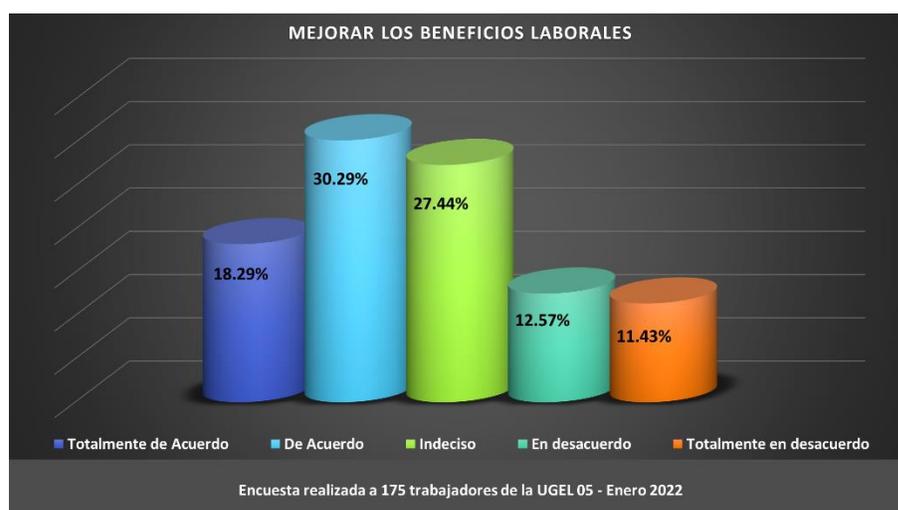
De acuerdo a la tabla antes mencionada se muestran los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado los beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 64 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 36.57%, 35 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 20.00%, 30 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 17.15%, 29 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 16.57% y 17 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 9.71%.

Es decir, el 53.14% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado los beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 6*****Mejorar los Beneficios Laborales***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	32	18.29%
De acuerdo	53	30.29%
Indeciso	48	27.44%
En desacuerdo	22	12.57%
Totalmente en desacuerdo	20	11.43%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 6*****Mejorar los Beneficios Laborales***

Según la tabla precedente se puede indicar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar los beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 53 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 30.29%, 48 trabajadores que están indecisos, lo

que representa el 27.44%, 32 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 18.29%, 22 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 12.57% y 20 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 11.43%.

Es decir, el 48.58% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar los beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 7**

***Respeto Laboral***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	15	8.57%
De acuerdo	23	13.14%
Indeciso	41	23.44%
En desacuerdo	65	37.14%
Totalmente en desacuerdo	31	17.71%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 7*****Respeto Laboral***

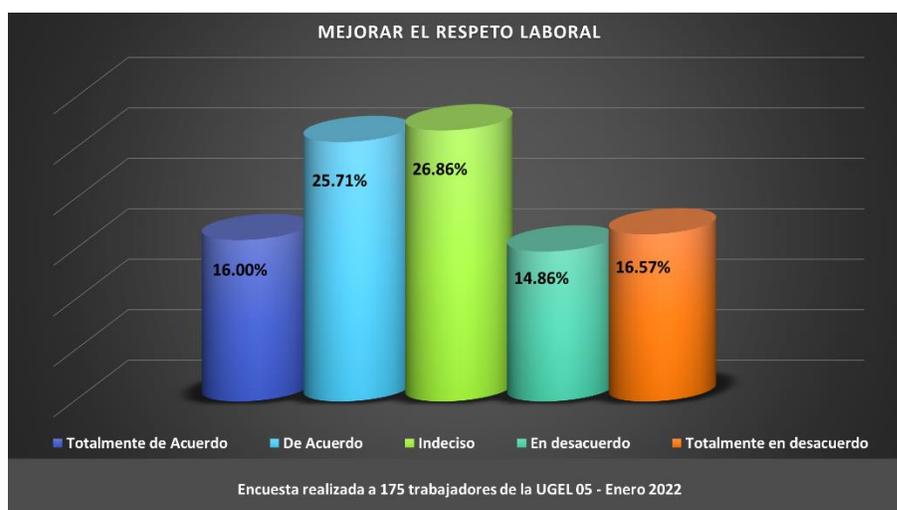
Respecto a la tabla anterior se evidencia los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado el respeto laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 65 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 37.14%, 41 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 23.44%, 31 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 17.71%, 23 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 13.14% y 15 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 8.57%.

Es decir, el 54.85% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado el respeto laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 8*****Mejorar el Respeto Laboral***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	28	16.00%
De acuerdo	45	25.71%
Indeciso	47	26.86%
En desacuerdo	26	14.86%
Totalmente en desacuerdo	29	16.57%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 8*****Mejorar el Respeto Laboral***

En la tabla precedente nos indica los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar el respeto laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 47 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 26.86%, 45 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 25.71%, 29 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el

16.57%, 28 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 16.00% y 26 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 14.86%.

Es decir, el 41.71% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar el respeto laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 9**

*Nivel de Motivación Laboral*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	12.57%
De acuerdo	16	9.14%
Indeciso	44	25.15%
En desacuerdo	58	33.14%
Totalmente en desacuerdo	35	20.00%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 9**

*Nivel de Motivación Laboral*



En la tabla anterior se aprecia los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 58 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 33.14%, 44 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 25.15%, 35 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 20.00%, 22 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 12.57% y 16 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 9.14%.

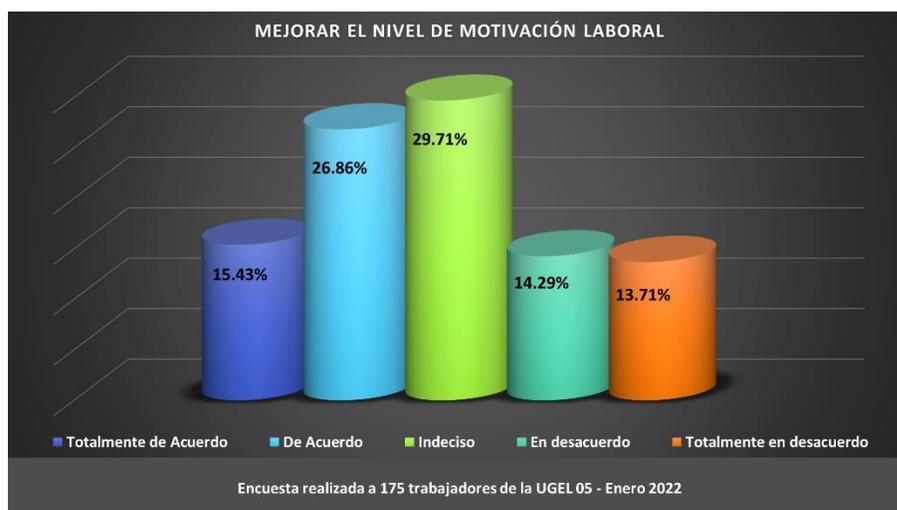
Es decir, el 53.14% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 10**

*Mejorar el Nivel de Motivación Laboral*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	27	15.43%
De acuerdo	47	26.86%
Indeciso	52	29.71%
En desacuerdo	25	14.29%
Totalmente en desacuerdo	24	13.71%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 10*****Mejorar el Nivel de Motivación Laboral***

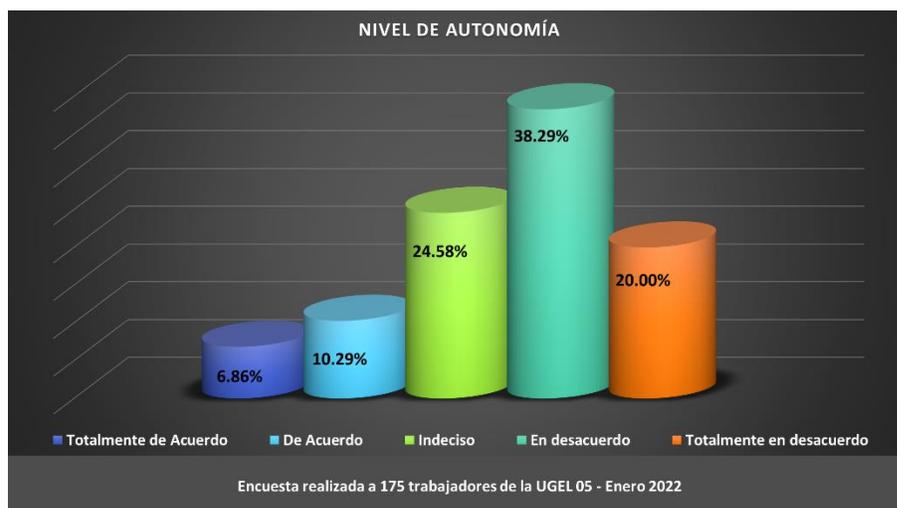
En la tabla precedente apreciamos los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 52 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 29.71%, 47 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 26.86%, 27 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 15.43%, 25 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 14.29% y 24 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 13.71%.

Es decir, el 42.29% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 11***Nivel de Autonomía*

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	6.86%
De acuerdo	18	10.29%
Indeciso	43	24.58%
En desacuerdo	67	38.29%
Totalmente en desacuerdo	35	20.00%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 11***Nivel de Autonomía*

Se puede apreciar en la tabla precedente los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado el nivel de autonomía de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 67 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 38.29%, 43 trabajadores que están indecisos, lo que

representa el 24.58%, 35 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 20.00%, 18 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 10.29% y 12 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 6.86%.

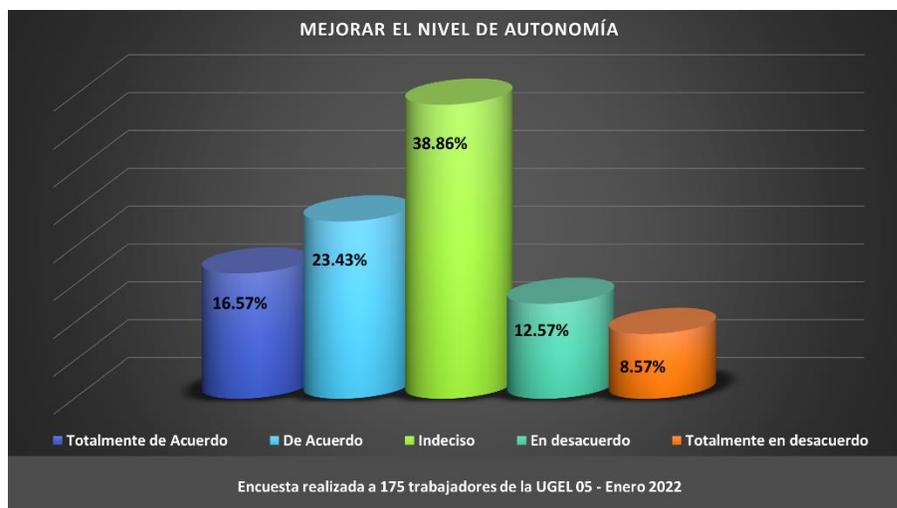
Es decir, el 58.29% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado el nivel de autonomía de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 12**

*Mejorar el Nivel de Autonomía*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	29	16.57%
De acuerdo	41	23.43%
Indeciso	68	38.86%
En desacuerdo	22	12.57%
Totalmente en desacuerdo	15	8.57%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 12*****Mejorar el Nivel de Autonomía***

De la tabla anterior se muestran los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar el nivel de autonomía de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 68 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 38.86%, 41 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 23.43%, 29 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 16.57%, 22 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 12.57% y 15 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 8.57%.

Es decir, el 40.00% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar el nivel de autonomía de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 13*****Calidad de Trabajo***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	13	7.43%
De acuerdo	18	10.29%
Indeciso	51	29.14%
En desacuerdo	59	33.71%
Totalmente en desacuerdo	34	19.43%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 13*****Calidad de Trabajo***

Según la tabla anterior se puede apreciar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuada la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 59 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 33.71%, 51 trabajadores que están indecisos, lo que

representa el 29.14%, 34 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 19.43%, 18 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 10.29% y 13 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 7.43%.

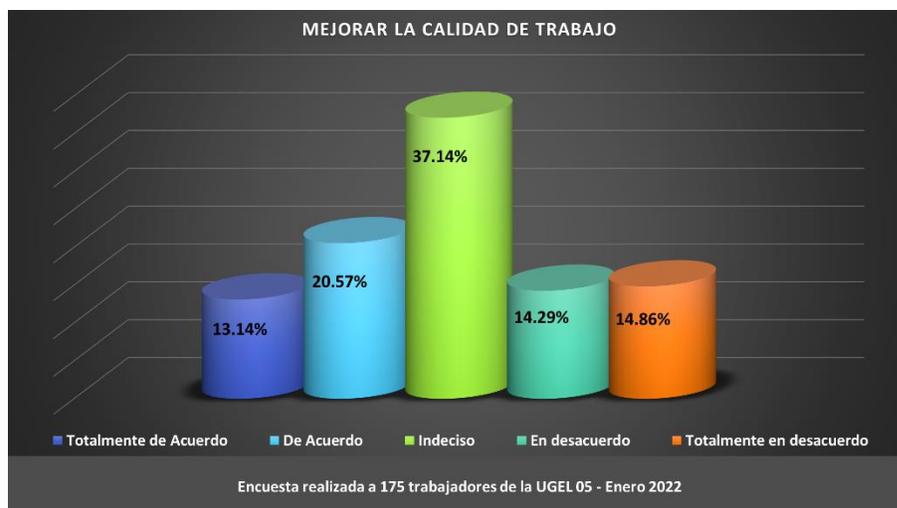
Es decir, el 53.14% está en desacuerdo respecto a si considera adecuada la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 14**

*Mejorar la Calidad de Trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	23	13.14%
De acuerdo	36	20.57%
Indeciso	65	37.14%
En desacuerdo	25	14.29%
Totalmente en desacuerdo	26	14.86%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 14*****Mejorar la Calidad de Trabajo***

La tabla anterior nos permite mostrar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 65 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 37.14%, 36 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 20.57%, 26 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 14.86%, 25 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 14.29% y 23 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 13.14%.

Es decir, el 33.71% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 15*****Cumplimiento del Plan de Trabajo***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	8	10.39%
De acuerdo	7	9.09%
Indeciso	20	25.97%
En desacuerdo	31	40.26%
Totalmente en desacuerdo	11	14.29%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 15*****Cumplimiento del Plan de Trabajo***

De acuerdo a la tabla antes mencionada se muestran los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado el cumplimiento del plan de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 59 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 33.72%, 49 trabajadores refieren que

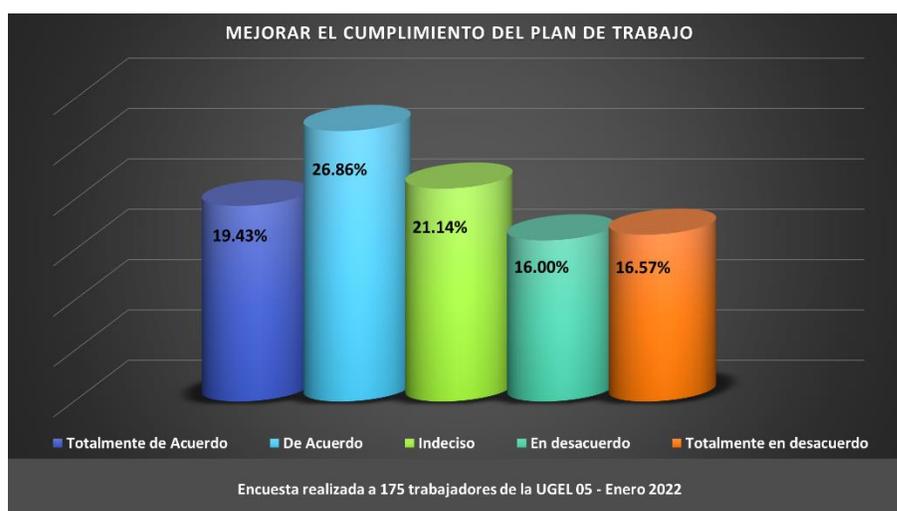
están en desacuerdo, lo que representa el 28.00%, 29 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 16.57%, 22 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 12.57% y 16 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 9.14%.

Es decir, el 44.57% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado el cumplimiento del plan de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 16*****Mejorar el Cumplimiento del Plan de Trabajo***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	34	19.43%
De acuerdo	47	26.86%
Indeciso	37	21.14%
En desacuerdo	28	16.00%
Totalmente en desacuerdo	29	16.57%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 16*****Mejorar el Cumplimiento del Plan de Trabajo***

Según la tabla precedente se puede indicar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar el cumplimiento del plan de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino; 47 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 26.86%, 37 trabajadores que

están indecisos, lo que representa el 21.14%, 34 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 19.43%, 29 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 16.57% y 28 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 16.00%.

Es decir, el 46.29% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar el cumplimiento del plan de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

**Tabla 17**

*Disciplina Laboral*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	18	10.29%
De acuerdo	22	12.57%
Indeciso	45	25.71%
En desacuerdo	50	28.57%
Totalmente en desacuerdo	40	22.86%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 17*****Disciplina Laboral***

Respecto a la tabla anterior se evidencia los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuada la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino; 50 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 28.57%, 45 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 25.71%, 40 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 22.86%, 22 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 12.57% y 18 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 10.29%.

Es decir, el 51.43% está en desacuerdo respecto a si considera adecuada la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 18*****Mejorar la Disciplina Laboral***

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	32	18.29%
De acuerdo	33	18.86%
Indeciso	78	44.58%
En desacuerdo	14	8.00%
Totalmente en desacuerdo	18	10.29%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 18*****Mejorar la Disciplina Laboral***

En la tabla precedente nos indica los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 78 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 44.58%, 33 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que

representa el 18.86%, 32 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 18.29%, 18 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 10.29% y 14 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 8.00%.

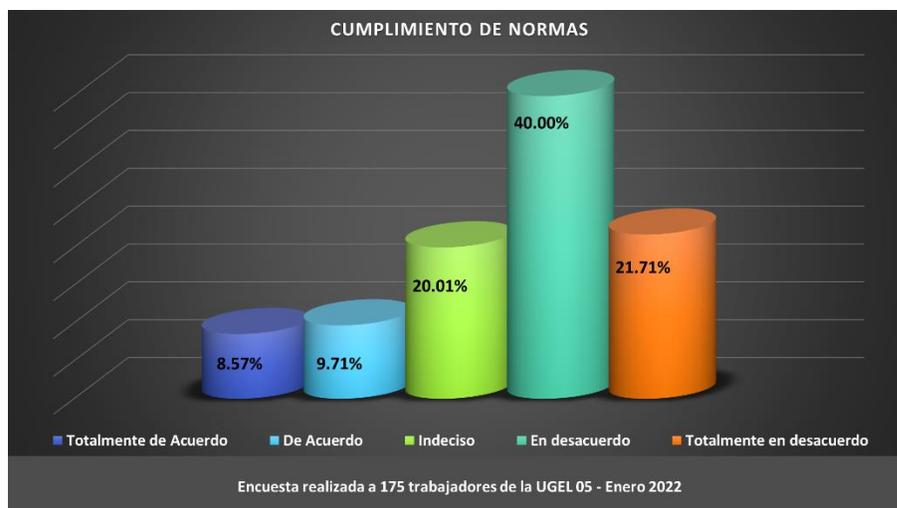
Es decir, el 37.15% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 19**

*Cumplimiento de Normas*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	15	8.57%
De acuerdo	17	9.71%
Indeciso	35	20.01%
En desacuerdo	70	40.00%
Totalmente en desacuerdo	38	21.71%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 19*****Cumplimiento de Normas***

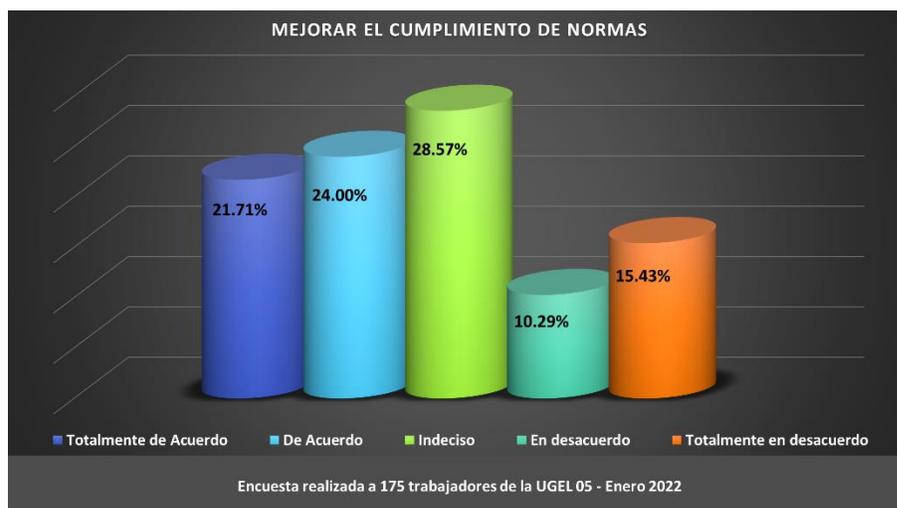
En la tabla anterior se aprecia los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado el cumplimiento de normas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino; 70 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 40.00%, 38 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 21.71%, 35 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 20.01%, 17 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 9.71% y 15 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 8.57%.

Es decir, el 61.71% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado el cumplimiento de normas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 20*****Mejorar el Cumplimiento de Normas***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	38	21.71%
De acuerdo	42	24.00%
Indeciso	50	28.57%
En desacuerdo	18	10.29%
Totalmente en desacuerdo	27	15.43%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 20*****Mejorar el Cumplimiento de Normas***

En la tabla precedente apreciamos los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar el cumplimiento de normas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino; 50 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 28.57%, 42 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que

representa el 24.00%, 38 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 21.71%, 27 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 15.43% y 18 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 10.29%.

Es decir, el 45.71% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar el cumplimiento de normas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 21**

*Nivel de Organización*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	17	9.71%
De acuerdo	21	12.00%
Indeciso	48	27.44%
En desacuerdo	58	33.14%
Totalmente en desacuerdo	31	17.71%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

**Figura 21***Nivel de Organización*

Se puede apreciar en la tabla precedente los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado el nivel de organización de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino; 58 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 33.14%, 48 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 27.44%, 31 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 17.71%, 21 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 12.00% y 17 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 9.71%.

Es decir, el 50.85% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado el nivel de organización de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 22*****Mejorar el Nivel de Organización***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	27	15.43%
De acuerdo	37	21.14%
Indeciso	59	33.72%
En desacuerdo	29	16.57%
Totalmente en desacuerdo	23	13.14%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 22*****Mejorar el Nivel de Organización***

De la tabla anterior se muestran los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar el nivel de organización de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el Agustino; 59 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 33.72%, 37 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que

representa el 21.14%, 29 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 16.57%, 27 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 15.43% y 23 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 13.14%.

Es decir, el 36.57% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar el nivel de organización de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 23**

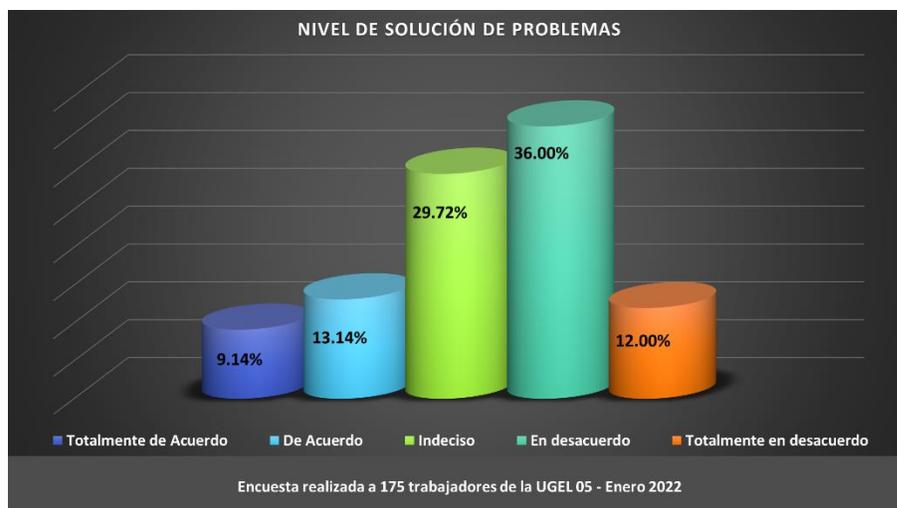
*Nivel de Solución de Problemas*

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	16	9.14%
De acuerdo	23	13.14%
Indeciso	52	29.72%
En desacuerdo	63	36.00%
Totalmente en desacuerdo	21	12.00%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

**Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022**

### Figura 23

#### *Nivel de Solución de Problemas*



Según la tabla anterior se puede apreciar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera adecuado el nivel de solución de problemas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino; 63 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 36.00%, 52 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 29.72%, 23 trabajadores que se encuentran de acuerdo, lo que representa el 13.14%, 21 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 12.00% y 16 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 9.14%.

Es decir, el 48.00% está en desacuerdo respecto a si considera adecuado el nivel de solución de problemas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san Juan de Lurigancho y el Agustino.

**Tabla 24*****Mejorar el Nivel de Solución de Problemas***

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	29	16.57%
De acuerdo	31	17.71%
Indeciso	68	38.86%
En desacuerdo	22	12.57%
Totalmente en desacuerdo	25	14.29%
<b>N° de Respuestas</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>

Encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022

**Figura 24*****Mejorar el Nivel de Solución de Problemas***

La tabla anterior nos permite mostrar los resultados de la encuesta realizada a 175 trabajadores de la UGEL 05 - Enero 2022, de los trabajadores encuestados manifiestan respecto a si considera que puede mejorar el nivel de solución de problemas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino; 68 trabajadores que están indecisos, lo que representa el 38.86%, 31 trabajadores que se

encuentran de acuerdo, lo que representa el 17.71%, 29 trabajadores que indicaron que se encuentran totalmente de acuerdo, lo que representa el 16.57%, 25 trabajadores que señalaron estar totalmente en desacuerdo, lo que representa el 14.29% y 22 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 12.57%.

Es decir, el 34.28% está de acuerdo respecto a si considera que puede mejorar el nivel de solución de problemas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de san juan de Lurigancho y el agustino.

## 4.2 Contratación de hipótesis

Para este procedimiento se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho$  (ro), que es una medida de la correlación entre dos variables, así como la variable objeto de este estudio. El valor p permite entonces tomar decisiones estadísticas basadas en cada hipótesis formulada.

El coeficiente de correlación de Spearman proporciona un rango que facilita determinar el grado de correlación (asociación o interdependencia) que tienen dos variables con un conjunto de datos de esa variable, de la misma manera que permite determinar si la correlación es positiva o negativa. (si la pendiente de la recta correspondiente es positiva o negativa).

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.

### 4.2.1 Prueba de hipótesis específicas

#### 1. Hipótesis específica 1:

**H<sub>1</sub>:** Las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**H<sub>0</sub>:** Las condiciones laborales NO influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 25**  
Correlación de Spearman - hipótesis específica 1

		Condiciones laborales	Desempeño laboral
Spearman's rho	Condiciones laborales	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,816
		N	0,000
Desempeño laboral		N	175
	Condiciones laborales	Correlation Coefficient	0,816
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	175

4. **Decisión:** Dado que  $p < 0.01$  se rechaza la  $H_0$

5. **Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que las condiciones laborales influyen

significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**1. Hipótesis específica 2:**

**H<sub>2</sub>:** La comunicación organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**H<sub>0</sub>:** La comunicación organizacional NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 26**  
Correlación de Spearman - hipótesis específica 2

		Comunicación organizacional	Desempeño laboral
Spearman's rho	Comunicación organizacional	1,000	0,811
			0,000
		175	175
	Desempeño laboral	0,811	1,000
		0,000	
		175	175

4. **Decisión:** Dado que  $p < 0.01$  se rechaza la  $H_0$

**Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que

existe evidencia significativa que la comunicación organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**1. Hipótesis específica 3:**

**H<sub>3</sub>:** Los beneficios laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**H<sub>0</sub>:** Los beneficios laborales NO influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 27**  
Correlación de Spearman - hipótesis específica 3

			Beneficios laborales	Desempeño laboral
Spearman's rho	Beneficios laborales	Correlation Coefficient	1,000	0,823
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	175	175
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0,823	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	175	175

4. **Decisión:** Dado que  $p < 0.01$  se rechaza la  $H_0$

**Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que los beneficios laborales influyen significativamente en el

desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**1. Hipótesis específica 4:**

**H4:** El respeto laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**Ho:** El respeto laboral NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 28**  
Correlación de Spearman - hipótesis específica 4

		Respeto laboral	Desempeño laboral
Spearman's rho	Respeto laboral	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,818
		N	0,000
		175	175
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0,818
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	175

4. **Decisión:** Dado que  $p < 0.01$  se rechaza la  $H_0$

**Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que el respeto laboral influye significativamente en el

desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**1. Hipótesis específica 5:**

**H<sub>5</sub>:** El nivel de motivación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**H<sub>0</sub>:** El nivel de motivación laboral NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 29**  
Correlación de Spearman - hipótesis específica 5

			Nivel de motivación laboral	Desempeño laboral
Spearman's rho	Nivel de motivación laboral	Correlation Coefficient	1,000	0,827
		Sig. (2- tailed)		0,000
		N	175	175
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	0,827	1,000
		Sig. (2- tailed)	0,000	
		N	175	175

4. **Decisión:** Dado que  $p < 0.01$  se rechaza la  $H_0$

**Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que el nivel de motivación laboral influye significativamente en

el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**1. Hipótesis específica 6:**

**H<sub>6</sub>:** El nivel de autonomía influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

**H<sub>0</sub>:** El nivel de autonomía NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

2. **Nivel de confianza:** 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3. **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 30**  
Correlación de Spearman - hipótesis específica 6

		Nivel de autonomía	Desempeño laboral
Spearman's rho	Nivel de autonomía	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,832
		N	0,000
Desempeño laboral		N	175
		Correlation Coefficient	0,832
		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	175	175

4. **Decisión:** Dado que  $p < 0.01$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Conclusión:** Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que el nivel de autonomía influye significativamente en el

desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Luego de haber comprobado las seis hipótesis específicas, se comprobó la hipótesis general:

El bienestar del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

### **4.3 Discusión de resultados**

Luego de analizar las encuestas aplicadas a los 175 trabajadores de la UGEL 05, se encontraron similitudes con las siguientes investigaciones:

La investigación: **“Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa – 2018”** presentado el año 2018 ante la Universidad Nacional de San Agustín por Rudy Choque y Celina Nina-Montero, llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados de la correlación entre Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral tiene una significancia positiva ( $r = .256$ ;  $p = .016$ ) y sus dimensiones de comportamiento ( $r = .237$ ;  $p = .026$ ) y desempeño ( $r = .268$ ;  $p = .012$ ). Por lo que, se confirma la hipótesis, existe una relación directamente proporcional entre los resultados y niveles del Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral (Choque y Nina-Montero, 2018).

La investigación: **“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”** presentada el año 2017 ante la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por Hugo Valentín, llegó a las siguientes conclusiones:

Se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ( $r = 0.8154$ ,  $p = 0.000$ ), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular (Valentín, 2017).

La investigación: **“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”** presentado el año 2018 ante la Universidad Norbert Wiener por Ruth Rojas y Stefany Vílchez, llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados revelaron que existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús (Rojas y Vílchez, 2018).

La investigación: **“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre”** presentada el año 2019 ante la Universidad Andina Simón Bolívar, Bolivia por Ruth Zeballos, llegó a las siguientes conclusiones:

Se concluye que al interior de la empresa INCERMAZ S.R.L. existe la ausencia de una unidad de gestión del talento humano, situación que menoscaba el accionar de sus ejecutivos y

de toda la empresa, que, al no tener una estructura organizacional ideal o lineamientos precisos a seguir, no favorecen a la oportuna toma de decisiones en favor de la empresa y particularmente de sus trabajadores (Zeballos, 2019).

Comparando los resultados de las anteriores investigaciones con el presente estudio, se puede demostrar que, el bienestar del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

## **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. Se determinó que las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
2. Se determinó que la comunicación organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
3. Se determinó que los beneficios laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
4. Se determinó que el respeto laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
5. Se determinó que el nivel de motivación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
6. Se determinó que el nivel de autonomía influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
7. Se determinó que el bienestar del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

## 5.2 Recomendaciones

1. Diseñar mejores condiciones físico ambientales, Psicológicas y organizativas que favorezcan el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino
2. Crear espacios mas seguro para hacer críticas constructivas o expresar inconformidades se pueden generar nuevos aprendizajes y establecer espacios laborales más humanos que este dirigido a mejorar las habilidades blandas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
3. Brindar charlas informativas sobre los beneficios sociales que le corresponden a los Trabajadores de la UGEL 05 de los de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino, ya que la Ley va modificando mientras transcurren los años y de la misma forma poner en práctica el cumplimiento de la Ley como lo establece SUNAFIL.
4. Fomentar el respeto e igualdad en los trabajadores, empleando temas de capacitación donde conozcan y apliquen los Valores Éticos que establece la Institución como parte de un Plan Estratégico a fin de conseguir la Igualdad en los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
5. Implementar estrategias de motivación que encaminen el rendimiento de los trabajadores de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino hacia la meta que establece la Organización.
6. Fomentar un clima de autonomía en el trabajo que pueda estar vinculada con la flexibilidad de horarios, libertad y toma de decisiones en sus tareas y autogestión de actividades en los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

7. Construir una cultura de igualdad otorgando las mismas oportunidades entre los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Jun de Lurigancho y El Agustino.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Alache, P. (2017). La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/08/16/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-de-una-empresa/>
- Bizneo. (2020). Qué es el bienestar laboral. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/bienestar-laboral/>
- Bizneo. (2019). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Cadena, E. y Paz, A. (2021). El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/17596/El%20clima%20organizacional%20y%20sus%20repercusiones%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf>
- Choque, R. y Nina-Montero, C. (2018). Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa – 2018. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8107/PScharra.pdf>
- Cruz, P. (2017). Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klinnas S.A., distribuidora de Claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4308/1/UPSE-TAE-2018-0001.pdf>
- Goicochea, D. (2018). El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Área De Recursos Humanos De Un Outsourcing Internacional En El Año 2017. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf>
- Lascano, M. (2017). ¿Cuál es la importancia del respeto en el trabajo? Obtenido de <https://www.elmiradordiarario.com.ar/nota/ocio/85125/cual-importancia-respeto-trabajo.html>

- López, D. (2017). Cumplimiento normativo. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/cumplimiento-normativo.html>
- Merino, M. (2021). Definición de plan de trabajo. Obtenido de <https://definicion.de/plan-de-trabajo/>
- Orellana, P. (2019). Comunicación organizacional. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-organizacional.html>
- Orellana, P. (2019). Motivación laboral. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Padilla, P. (2016). Historia de la evaluación del desempeño. Obtenido de <https://pedropadillarui.es/breve-historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2021). Definición de resolución de problemas. Obtenido de <https://definicion.de/resolucion-de-problemas/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2021). Definición de condición de trabajo. Obtenido de <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Pineda, J. y Acosta, C. (2021). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-44832011000200003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003)
- Quality. (2020). La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as? Obtenido de <https://www.qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>
- Rodríguez, D. (2021). Definición de Autonomía. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/autonomia/>
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Obtenido de <http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf>
- Sodexo. (2021). ¿Qué es la retención de talento y para qué sirve? Obtenido de <https://blog.sodexo.cl/que-es-retencion-de-talento-y-para-que-sirve>
- Triangle Solutions. (2021). Beneficios sociales: descubre por qué incluirlos como forma de compensación. Obtenido de <https://www.trianglerrhh.es/beneficios-sociales/>
- Universia. (2019). ¿Conoces tus beneficios laborales? Obtenido de

<https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/orientacion/consejos/conoces-tus-beneficios-laborales-4659.html>

Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Obtenido de <http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20%8DN%20RODR%20%8DGUEZ%20%20HUGO%20AM%20%89RICO.pdf>

Vlex. (2021). La disciplina laboral. Obtenido de <https://vlex.com.co/vid/disciplina-laboral-400875786>

Wolters Kluwer. (2021). Organización del trabajo. Obtenido de [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAMtMSbF1jTAAASMzc0sTtbLUouLM\\_DxbIwMDS0MjQ1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA\\_1TQ0zUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAMtMSbF1jTAAASMzc0sTtbLUouLM_DxbIwMDS0MjQ1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA_1TQ0zUAAAA=WKE)

Zeballos, R. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

## ANEXOS

*Anexo 1 Matriz de coherencia interna*

Título	Definición del Problema	Objetivos	Formulación de Hipótesis	Clasificación de variables	Definición Operacional	Metodología	Población, Muestra y Muestreo	Técnica e Instrumento
<b>BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 05 DE LOS DISTRITOS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO Y EL AGUSTINO</b>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera el bienestar del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p>¿De qué manera la comunicación organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p>¿De qué manera los beneficios laborales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la influencia del bienestar del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Determinar la influencia de la comunicación organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Determinar la influencia de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Determinar la influencia del respeto laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p>El bienestar del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>La comunicación organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Los beneficios laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>El respeto laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de</p>	<p><b>VARIABLES:</b></p> <p>a) Bienestar del Talento Humano</p> <p>b) Desempeño Laboral</p>	<p>Condiciones laborales</p> <p>Comunicación Organizacional</p> <p>Beneficios laborales</p> <p>Respeto laboral</p> <p>Nivel de motivación laboral</p> <p>Nivel de autonomía</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Cumplimiento del plan de trabajo</p> <p>Disciplina laboral</p> <p>Cumplimiento de normas</p> <p>Nivel de organización</p> <p>Nivel de solución de problemas</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>De acuerdo con el tipo de investigación, el presente estudio será de tipo Aplicativo.</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Método:</b></p> <p>En la presente investigación utilizamos el método Ex Post Facto.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Su diseño se representa así:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">M = O_y (f) O_{x_1}</math> </div>	<p><b>Población:</b></p> <p>320 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>175 trabajadores.</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>Se utilizará el muestreo probabilístico.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>La principal técnica que se utilizó en el presente estudio será la encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario que, por intermedio de una encuesta de preguntas, en su modalidad cerradas, se tomó a la muestra señalada.</p>

<p>¿De qué manera el respeto laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p>¿De qué manera el nivel de motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p>¿De qué manera el nivel de autonomía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p>	<p>Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Determinar la influencia del nivel de motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Determinar la influencia del nivel de autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p>	<p>los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>El nivel de motivación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>El nivel de autonomía influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p>						
---	---	--	--	--	--	--	--	--

**Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos (Encuesta)**

**Objetivo:** Determinar la influencia del bienestar del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1. Considera adecuada las condiciones laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
2. Considera que puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
3. Considera adecuada la comunicación organizacional de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
4. Considera que puede mejorar la comunicación organizacional de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
5. Considera adecuado los beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
6. Considera que puede mejorar los beneficios laborales de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
7. Considera adecuado el respeto laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
8. Considera que puede mejorar el respeto laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					

PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
9. Considera adecuado el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
10. Considera que puede mejorar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
11. Considera adecuado el nivel de autonomía de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
12. Considera que puede mejorar el nivel de autonomía de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
13. Considera adecuada la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
14. Considera que puede mejorar la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
15. Considera adecuado el cumplimiento del plan de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
16. Considera que puede mejorar el cumplimiento del plan de trabajo de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
17. Considera adecuada la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					

PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
18. Considera que puede mejorar la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
19. Considera adecuado el cumplimiento de normas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
20. Considera que puede mejorar el cumplimiento de normas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
21. Considera adecuado el nivel de organización de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
22. Considera que puede mejorar el nivel de organización de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
23. Considera adecuado el nivel de solución de problemas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					
24. Considera que puede mejorar el nivel de solución de problemas de los trabajadores de la UGEL 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino.					