

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias de Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
Y FINANZAS



TESIS

LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE
DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD
EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

TESISTA

Bach. GARCIA LAGUNA, Jhon Erick

ASESOR

Mtro. RAMÍREZ CABRERA, Victor Manuel

HUÁNUCO – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL CONTABILIDAD Y FINANZAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

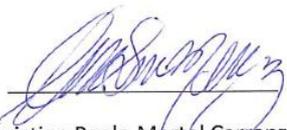
En la ciudad de Huánuco, siendo las ...8:00... horas del día ...24... del mes de ...Julio... del año ...2018..., en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Christian Paolo Martel Carranza (Presidente)
CPC. Juan Daniel Toledo Martínez (Secretario)
CPC. Nilton Alejandro Jara y Claudio (Vocal)
Nombrados mediante la Resolución N° 1091-2018-D-FCOMP-EAPCF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALIES EN EL AÑO 2018**", presentada por el (la) Bachiller **GARCIA LAGUNA, Jhon Erick**; para optar el **título Profesional de Contador Público**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 13 (100%) y cualitativo de SUFICIENTE (Art.45).

Siendo las ...8:40... horas del día ...24... del mes de ...Julio... del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dr. Christian Paolo Martel Carranza
PRESIDENTE (A)


CPC. Juan Daniel Toledo Martínez
SECRETARIO (A)


CPC. Nilton Alejandro Jara y Claudio
VOCAL

DEDICATORIA

A, mis padres, hermanos, esposa e hija, por su incondicional apoyo en cada momento de mi vida, para lograr mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTOS:

- En primer lugar agradezco a Dios, por guiarme en este difícil camino de la vida.
- Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.
- Agradezco a mi familia por alentarme a seguir cumpliendo mis metas.
- Agradezco a la UGEL Huamalíes, que me ha brindado una oportunidad para llevar a cabo este trabajo de investigación científica.
- Agradezco a la Universidad de Huánuco, por haberme impartido conocimientos en mi etapa de universitario.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	IX-X

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema.....	11-12
1.2. Formulación del Problema	12
1.2.1. Problema General.....	12
1.2.2. Problema Especifico.....	12
1.3. Objetivo General.....	13
1.4. Objetivos Específicos.....	13
1.5. Justificación de la Investigación.....	13-14
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	14
1.7. Viabilidad de la Investigación.....	15

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	16-21
2.2. Bases Teóricas.....	21-41
2.3. Definiciones Conceptuales.....	42-44
2.4. Hipótesis.....	44
2.4.1. Hipótesis General.....	44
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	45
2.5. Variables.....	45

2.5.1. Variable X.....	45
2.5.2. Variable Y.....	45
2.6. Operacionalización de Variables.....	46-47

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	48
3.2. Población y Muestra.....	49
3.2.1. Población.....	49
3.2.2. Muestra.....	49
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	50-51
3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información.....	50-51

CAPITULO VI: RESULTADOS

4.1. Procesamiento de Datos.....	52-63
4.2. Contrastación de Hipótesis.....	63-73

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....	74-77
CONCLUSIONES.....	78-79
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81-84
ANEXO.....	85-89

RESUMEN

La presente Tesis titulada “LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018”, tiene como objetivo general determinar la relación existente entre las dos variables.

El trabajo de investigación usó un diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional, que tiene como población a 1500 servidores públicos de la UGEL Huamalíes, para la muestra se incluyó a 100 de ellos; para la recolección de los datos respecto a las variables TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS se usó el cuestionario de medición determinado.

Luego de procesados los datos pertinentes de los instrumentos de medición de las variables se obtuvo que existe relación significativa entre LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018. Afirmación fundamentada en el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ (Tabla N° 14).

Palabras clave: TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

SUMMARY

This thesis entitled "THE ECONOMIC TRANSFERS FOR THE COMMITMENTS OF PERFORMANCE AND THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF THE EXECUTING UNIT 305 EDUCATION UGEL HUAMALÍES IN THE YEAR 2018", has like general objective to determine the existing relation between the two variables. The research work used a non-experimental, cross-sectional, correlational research design that has 1,500 public servants of the UGEL Huamalíes as a population, for the sample 100 were included; for the collection of data regarding the variables ECONOMIC TRANSFERS FOR PERFORMANCE COMMITMENTS AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, the determined measurement questionnaire was used.

After processing the pertinent data of the instruments for measuring the variables, it was found that there is a significant relationship between ECONOMIC TRANSFERS FOR PERFORMANCE COMMITMENTS AND THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF EXECUTING UNIT 305 EDUCATION UGEL HUAMALÍES IN THE YEAR 2018. Affirmation based on in the value of significance (critical value observed) $0.000 < 0.05$ (Table N° 14).

Keywords: ECONOMIC TRANSFERS FOR PERFORMANCE COMMITMENTS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación invita a reflexionar sobre la problemática, la que surgió a partir del siguiente problema planteado: ¿DE QUE MANERA LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO SE RELACIONAN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018? específicamente hablando de la UGEL Huamalíes. Utilizando la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación del proyecto. Para llegar a una contrastación de los objetivos y las hipótesis propuestas, se viene desarrollando el trabajo de investigación en todos los campos y capítulos:

CAPITULO I.- En este capítulo contiene la base del trabajo de investigación que constituye el detalle del planteamiento del problema: descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y específico, justificación de la investigación, limitaciones de la investigación y viabilidad de la investigación.

CAPITULO II.- En este capítulo predomina el marco teórico de la investigación planteada. Específicamente se refiere a los antecedentes relacionados con la investigación (Internacional y Nacional), Es el proceso de revisión de antecedentes a través de diferentes autores. Las bases teóricas implican analizar las teorías de la investigación planteada, así como definición de conceptos básicos relacionados con la investigación. Del mismo modo podemos determinar la terminología que hace referencia a palabras más usadas en todo el proyecto planteado, hipótesis, variables (X e Y) y el cuadro de Operacionalización de variables.

CAPITULO III.- Está referido a la presentación de toda la metodología de la investigación como al tipo de investigación (Enfoque, Alcance o nivel, Diseño), población y muestra y técnica e instrumento de recolección de datos y técnica para el procesamiento y análisis de la investigación.

CAPITULO IV.- En esta parte se presenta la Contrastación y Verificación de las Hipótesis Planteadas y también presenta el procesamiento de datos lo cual ayuda a determinar un análisis e interpretación adecuada de la investigación planteada, así mismo las variables dependientes e independientes se contrastan en las preguntas adicionales planteadas en la Operacionalización de variables.

CAPITULO V.- En este capítulo se encuentra la presentación de discusión de resultados de: Discusión de resultados con el marco teórico y con los antecedentes, esta discusión se realiza con la finalidad de contrastar la investigación en el procesamiento de datos. Finalmente se presentan las Conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y la evidencia suficiente en los anexos (Matriz de consistencia y Galería de fotos).

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

En las Instituciones del Sector Público del Perú, existen diversas necesidades económicas, financieras y de personal para poder brindar servicios adecuados a los usuarios. El estado peruano no necesariamente acoge las necesidades de los ciudadanos y, por ende, realiza planes que no están articulados con las brechas que debe cubrir. Las organizaciones de muchas de las entidades del estado no están diseñadas de acuerdo a sus metas. La mayoría de instituciones no tienen los recursos ni capacidades para optimizar sus procesos. Por otra parte, uno de los problemas más importantes es la desarticulación entre los sistemas administrativos. Por ello, solo le interesa completar las funciones sin buscar la satisfacción de los ciudadanos. Los instrumentos de coordinación establecidos en nuestro marco legal contienen limitaciones en su diseño y han sido poco efectivos a la hora de la articulación entre instituciones. Este debe ser mejorado para que la descentralización nacional pueda ser una realidad.

En la UGEL Huamalíes, como en todas las Instituciones Públicas, las necesidades latentes de contar con personal suficiente para cumplir con los compromisos de desempeño las cuales son: a) Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE, b) Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP), c) Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratados y nombrados, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) y g) Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE, para de esta manera poder obtener las transferencias económicas por dicho cumplimiento.

En la UGEL Huamalíes, en la actualidad cuenta con una Población Económicamente Activa (PEA) de 1500 servidores públicos, entre personal directiva, docentes, administrativos y Personal CAS; y 260 Instituciones Educativas, de nivel Inicial, Primaria, Secundaria, CEBA y CETPRO por lo que tiene diversas necesidades económicas, de personal, de

Infraestructura, de materiales, etc., por lo que, cumplir con los compromisos de desempeño, aliviaría en aparte sus necesidades institucionales.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

PE₁. ¿De qué manera la llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?

PE₂. ¿De qué manera la conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?

PE₃. ¿De qué manera la conciliación de información de identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?

PE₄. ¿De qué manera el pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?

1.3. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las transferencias económicas por los Compromisos de Desempeño y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

1.4. Objetivos Específicos

OE1. Determinar la relación que existe entre la llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018,

OE2. Determinar la relación que existe entre la conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

OE3. Determinar la relación que existe entre la conciliación de información de identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

OE4. Determinar la relación que existe entre el pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la Gestión de Recursos Humanos, como instrumento para obtener las Transferencias Económicas por el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño, cuyos resultados

de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la administración pública, ya que se estaría demostrando que cuanto mayor sean las Transferencias Económicas a favor de la entidad mejor es la Gestión de Recursos Humanos en la entidad.

1.5.2. Justificación Práctica

Esta investigación se realizó debido a que en años anteriores no se han podido cumplir en su totalidad con los compromisos de desempeño por parte de la entidad, lo que ha generado escaso financiamiento, con una adecuada gestión de recursos humanos en el año 2018, se espera cumplir con todos los compromisos de desempeño, de esta manera obtener las transferencias económicas a favor de la entidad.

1.5.3. Justificación Metodológica

Se ha optado por el método de estudio descriptivo correlacional porque su finalidad es determinar el grado de relación que existe entre las dos variables que son las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño y la Gestión de Recursos Humanos en la UGEL Huamalíes, primero se obtendrá información mediante la observación y la encuesta, se medirán las variables y luego mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas se demostrara su validez y confiabilidad para ser utilizados en otros trabajos de investigación y en otras instituciones públicas.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Con la finalidad de que dicho sustento científico tenga mayor rigurosidad se puede afirmar que en el proceso de la investigación se tuvo las siguientes limitaciones: El tiempo para realizar este proyecto de investigación solo es de 4 meses. Poco conocimiento de las transferencias económicas por los compromisos de desempeño y gestión de recursos humanos.

1.7. Viabilidad de la Investigación

La investigación fue viable ya que las variables investigadas cuentan con información primaria en el internet, libros y revistas, con respecto a la recolección de datos en la actualidad se puede realizar con facilidad ya que formo parte de la entidad, y además cuento con recursos bibliográficos, normativos y tecnológicos suficientes. Se contó con los recursos económicos y humanos para la aplicación de la investigación y los instrumentos utilizados fueron de fácil aplicación.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Massaro, V. (2015). En su tesis de maestría *“Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia”*. Para optar el grado académico de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos, hecho en la Universidad de Buenos Aires, Argentina. En el cual llego a las siguientes conclusiones: 1) Que los trabajadores y líderes que han sido entrevistados, la gran mayoría se encontraban motivados para poder trabajar y cumplir sus funciones en la organización, lo que me permitió deducir que en estas organizaciones que fueron preguntadas, las personas en su mayoría se encontraban satisfechas con su trabajo y que la fuente principal de su motivación han sido temas relacionadas con el sentido de posición y jerarquía a la que podían aspirar dentro de su organización, dejando en segundo plano, temas relacionadas con el salario y los incentivos como retribución por su esfuerzo colocado en el trabajo. 2) Los líderes de tecnología y del área comercial, que han sido entrevistados, abogaban por el desarrollo profesional de sus trabajadores a cargo, a través de cursos de certificaciones específicas para cada puesto de trabajo dentro del área, como una manera de garantizar la calidad en los servicios que se brindan a los clientes, aunque este incentivo al crecimiento profesional de los trabajadores, no se realizaba en todos los casos por igual.

Martínez, V. (2013). En su tesis cuyo título es *“Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas”*. Para optar en grado de Maestro en Administración, realizado en el Instituto Politécnico Nacional, México DF. Quien llego a la conclusión: *“Como se planifico al inicio de la investigación, el objetivo primordial de esta tesis es guiar a la organización hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para*

cumplir con las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal. En tal sentido, podemos afirmar que el objetivo se cumplió cabalmente, desarrollando de la propuesta contenida donde, mediante el estudio del Manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, se obtuvieron los tres principales diccionarios que está formado por la estructura medular de cualquier sistema de Gestión del Talento Humano por competencias: El Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos. Posteriormente, una vez ya establecidas las competencias y establecidas sus respectivas mediciones a través de comportamientos observables; se diseñó una serie de instrumentos que permitirán llevar desarrollar de forma objetiva los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño; mismos que son pilares de las actividades que desarrolla el Área Recursos Humanos. Adicionalmente, permitirán planificar y desarrollar estrategias que propicien el crecimiento del individuo mediante un Plan de Carrera o como posible candidato para la sucesión de una posición de mayor nivel jerárquico.”

Broggi, A. (2011). En su tesis de maestría *“Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración”*. Para poder obtener el grado académico de Magister en Administración de Negocios, hecho en la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires, Argentina. Llegó a la siguiente conclusión: “Los Recursos Humanos han llegado tomar cada día un papel más importante en el crecimiento de las organizaciones. En la Actualidad, los grandes avances tecnológicos son usados por todas las organizaciones, los activos de producción así como las materias primas son de fácil acceso a todas por igual, la diferencia principal lo determinan las personas, que es lo único que no se puede canjear.”

Martín, C. (2011). En su tesis doctoral “*Gestión de Recursos Humanos y retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*”. Para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, realizado en la Universidad de Valladolid, España. En el cual llego a la conclusión: “De esta forma las practicas del desarrollo profesional del individuo supone una inversión en los individuos y por tanto, estas prácticas deben ser observadas por los individuos como un reflejo de interés de la institución para su crecimiento y evolución personal y/o profesional.”

Fernández, G. (2011). En su proyecto de investigación “*Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco*”. Para optar el grado de magister en administración pública, realizado en la Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Quien llego a la siguiente conclusión: “De modo que no existe un modelo de gestión de recursos humanos de acuerdo a las competencias necesarias, no ayuda a mejorar el rendimiento de la labor de la señorita secretaria de la inteligencia estratégica (S I E), y de los muchos servicios de la inteligencia que proporciona el Sistema Nacional de Seguridad e Inteligencia del estado Guatemalteco.”

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Galecio, D. (2017). En su tesis titulado “*Evaluación del Cumplimiento de los Compromisos de Gestión Educativa en la RED 07 – Nivel Secundaria- UGEL 03 – Breña, 2016*”. Para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación, en la Universidad Cesar Vallejo,” quien llega a la siguiente conclusión: “La Evaluación del Cumplimiento de los Compromisos de Gestión educativa en la RED 07- Nivel secundaria- Ugel 03- Breña 2016, según la muestra investigada ha permitido establecer el nivel de logro de las

ocho dimensiones que componen la Variable de los Compromisos de Gestión, en donde se observó que del total de los 63 encuestados, el 36% logro un nivel bajo, el 35% logro un nivel medio y el 29% logro un nivel alto en relación a la variable Cumplimiento de los compromisos de Gestión Educativa, es decir que aún se evidencias deficiencias en el cumplimiento eficiente de todas las dimensiones, cada una de las cuales corresponde a cada compromiso de gestión”.

Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014). En su tesis cuyo título es *“Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes”*. Para optar el grado de magister en administración de empresas, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Quienes concluyen que: “A través de esta investigación, sobre la Consultoría en Recursos Humanos, las autoras llegaron a la conclusión de que existe una demanda insatisfecha en los servicios de gestión de talento humano que ofrecen las consultoras de nuestro país.”

Marcillo, N. (2014). En su tesis cuyo título es *“Modelo De Gestión Por Competencias Para Optimizar El Rendimiento Del Talento Humano En Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Del Sur De Manabí”*. Para optar el grado de doctor en administración, que se realizó en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Quien llevo a la conclusión: “Del análisis realizado sobre el talento humano de las organizaciones, se establece que se le ha proporcionado muy poca atención y de manera tradicional, según los resultados de las personas encuestadas, es decir se ha dado escasa importancia al talento humano. Entre los mecanismos que se debe tomar en cuenta es en forma sistemática, y no aviendo sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo, como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo así como la normativa correspondiente a los servidores Públicos puesto que podrían dar un adecuado aprovechamiento la cual puede contribuir a lograr los objetivos de la organización, así mismo que los trabajadores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño”

Manzuelos, S. (2013). En su tesis *“Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal docente de una Institución Dedicada a la Enseñanza de Idioma”*. Para optar el grado académico profesional de Magister en Educación con mención en gestión de la educación, que se realizó en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Quien llegó a la siguiente conclusión: “De acuerdo a un trabajo interpretativo, se aclara que desde el punto de vista de los informantes, la definición y función del modelo por competencias actualizado en la institución es muy clara y se asemeja mucho con el modelo de la institución, la cual propone: escoger a un maestro cuyas competencias individuales y laborales, se encuentren en bien organizados”

Cueva, S. (2012). En su tesis titulado *“El impacto de las transferencias monetarias mineras en el desarrollo de los distritos del Perú”*. Para optar el Grado de Magister en Economía, realizado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Quien llega a la siguiente conclusión: “El sector minero ha sido y es muy importante en la economía del país debido a los diversos canales de impacto que tiene, tales como la inversión privada, la producción de minerales, la exportación, los impuestos que paga, las transferencias de recursos que se realizan a los distritos, el encadenamiento productivo que genera en las zonas de influencia, entre otros. En la legislación peruana se implementaron la Ley del Canon, en el 2001, y la Ley de la Regalía Minera, en el 2003, con el objetivo de que los distritos donde se realiza actividad minera reciban beneficios de manera más directa de esta industria extractiva. Estas leyes indican que se deben realizar transferencias de recursos monetarios provenientes de la industria minera hacia las zonas de influencia, que deben ser utilizados únicamente en el financiamiento de obras de infraestructura, no en gasto corriente.”

2.1.3. Antecedentes Locales

Se realizó la búsqueda de antecedentes locales relacionado a las transferencias económicas por los compromisos de desempeño y gestión de recursos humanos, en las Universidades de nuestra Región, sin haber tenido éxito, por lo que no se consideró en esta investigación.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño

Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411 (2004), señala que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.

La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en adelante Ley General, establece los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11 de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112, en concordancia con los artículos 77 y 78 de la Constitución Política.

La Ley General es de alcance de las Entidades del Gobierno General, comprendidas por los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local.

La Dirección Nacional del Presupuesto Público, como la más alta autoridad técnico-normativa en materia presupuestaria, mantiene relaciones técnico-funcionales con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en la Entidad Pública y ejerce sus funciones y responsabilidades de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112.

Las atribuciones de la Dirección Nacional del Presupuesto Público son: a) Programar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión del proceso presupuestario; b) Elaborar el anteproyecto de la Ley de Presupuesto del Sector Público; c) Emitir las directivas y normas complementarias pertinentes; d) Regular la programación mensual del Presupuesto de Ingresos y Gastos; e) Promover el perfeccionamiento permanente de la técnica presupuestaria; y, f) Emitir opinión autorizada en materia presupuestal de manera exclusiva y excluyente en el Sector Público.

El Presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado que permite a las entidades lograr sus objetivos y metas contenidas en su Plan Operativo Institucional (POI). Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las Entidades que forman parte del Sector Público y refleja los ingresos que financian dichos gastos.

La Finalidad de los Fondos Públicos los fondos públicos se orientan a la atención de los gastos que genere el cumplimiento de sus fines, independientemente de la fuente de financiamiento de donde provengan. Su percepción es responsabilidad de las Entidades competentes con sujeción a las normas de la materia.

Los Gastos Públicos son el conjunto de erogaciones que, por concepto de gasto corriente, gasto de capital y servicio de deuda, realizan las Entidades con cargo a los créditos presupuestarios aprobados en los presupuestos respectivos, para ser orientados a la atención de la prestación de los servicios públicos y acciones desarrolladas por las Entidades de conformidad con sus funciones y objetivos institucionales.

El proceso presupuestario comprende las fases de Programación, Formulación, Aprobación, Ejecución y Evaluación del Presupuesto, de conformidad con la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112. Dichas fases se encuentran reguladas genéricamente por el presente Título y complementariamente por las

Leyes de Presupuesto del Sector Público y las Directivas que emita la Dirección Nacional del Presupuesto Público.

Ley de Presupuesto del Sector Público Para El Año Fiscal 2018, mediante el cual se aprueba el Presupuesto Anual de Gastos para el Año Fiscal 2018 por el monto de S/ 157 158 747 651,00 (CIENTO

GOBIERNO CENTRAL	Soles
Correspondiente al Gobierno Nacional	115 381 884 467,00
Gastos corrientes	71 393 914 213,00
Gastos de capital	32 108 028 917,00
Servicio de la deuda	11 879 941 337,00
INSTANCIAS DESCENTRALIZADAS	Soles
Correspondiente a los Gobiernos Regionales	25 751 070 978,00
Gastos corrientes	21 200 299 724,00
Gastos de capital	4 287 273 805,00
Servicio de la deuda	263 497 449,00
Correspondiente a los Gobiernos Locales	16 025 792 206,00
Gastos corrientes	10 641 317 798,00
Gastos de capital	5 095 347 350,00
Servicio de la deuda	289 127 058,00
TOTAL S/.	157 158 747 651,00

Fuente: Ley de Presupuesto del Sector Público Para El Año Fiscal 2018

Según artículo 25° de la Ley de Presupuesto del Sector Público Para el Año Fiscal 2018, señala que el presupuesto para Los Compromisos de desempeño en materia de educación se autoriza al pliego Ministerio de Educación para efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional a favor de los unidades ejecutoras de Educación de los gobiernos regionales hasta por la suma de S/ 150 000 000,00 (CIENTO CINCUENTA MILLONES Y 00/100 SOLES), para el financiamiento de las intervenciones de educación básica priorizadas para el ejercicio fiscal 2018 por el Ministerio de Educación, así como para el financiamiento de los bienes, servicios, equipamiento, acondicionamiento y mantenimiento de infraestructura de los Programas Presupuestales “Logros de Aprendizaje de Estudiantes de la Educación Básica Regular”, “Incremento en el acceso

de la población de 3 a 16 años a los servicios educativos públicos de la Educación Básica Regular”, “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la educación básica y técnico productiva” y “Mejora de la formación en carreras docentes en institutos de educación superior no universitaria”, así como acciones centrales. Dichos recursos serán transferidos previo cumplimiento de compromisos de desempeño durante el año escolar para la adecuada provisión de servicios educativos de calidad en el aula. Los compromisos, lineamientos y requisitos serán definidos mediante resolución ministerial del Ministerio de Educación y se encontrarán relacionados, entre otros, con las siguientes acciones: a) Disposición oportuna de recursos asignados en el presupuesto y cumplimiento oportuno de procesos necesarios para el adecuado inicio del año escolar. b) Agilizar procesos de gestión vinculados a la entrega de los servicios educativos durante el año escolar. c) Generación de condiciones de enseñanza y aprendizaje de los servicios educativos. d) Logros de aprendizaje de los estudiantes. Los recursos a los que se refiere el presente artículo, en lo que corresponda, se autorizan hasta el 30 de junio del 2018, según cronograma y las disposiciones que establezca el Ministerio de Educación para tal fin. Para tal efecto, las modificaciones presupuestarias en el nivel institucional autorizadas por el presente artículo se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Educación, a propuesta de este último, debiéndose emitir el decreto supremo correspondiente dentro del plazo antes señalado. Asimismo, y sólo para los fines del presente artículo, exceptúase al Ministerio de Educación de lo establecido en el artículo 80 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Según lo previsto en la Resolución Ministerial N° 113-2018-MINEDU (2018), establece los Compromisos de Desempeño 2018, para la adecuada provisión de servicios educativos de calidad en el aula, así como los lineamientos y requisitos para su implementación y cumplimiento, en el marco de lo dispuesto en el artículo 25° de la Ley

N° 30693 – Ley del presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2018.

Los Compromisos de Desempeño constituyen un mecanismo de financiamiento por desempeño que otorga recursos adicionales a las Unidades Ejecutoras de Educación (UE) de los Pliegos Gobiernos Regionales. Los Compromisos de Desempeño tienen como fin promover una mejor gestión técnica y operativa en las direcciones y Gerencias Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, e Instituciones Educativas a nivel nacional, para la adecuada y oportuna provisión de servicios educativos de calidad en el aula. Los Compromisos de Desempeño contribuyen al logro de los siguientes objetivos: a) Asegurar las condiciones para el Inicio del año escolar, b) Hacer efectiva y agilizar la gestión educativa durante el año escolar, c). Acelerar el logro de resultados prioritarios del Sector Educación.

Según la norma en mención, se determinan un total de siete (07) Compromisos de Desempeño, las cuales son: a) Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE: que consiste en que todos los materiales educativos que el Ministerio de Educación haya distribuido a las DRE/UGEL hasta el 07 de febrero del 2018, deberán ser distribuidos a más tardar hasta el 09 de marzo del 2018, para este Compromiso de Desempeño se considera la lista de materiales 2018, y la actualización de los criterios de distribución para los materiales educativos correspondientes a la dotación 2018; b) Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP): Las Unidades Ejecutoras del sector Educación, realiza la conciliación y/o registro correcto de los datos de las Instituciones Educativas de la Educación Básica Regular y Técnico Productivas públicas de su jurisdicción en el Sistema Único de Planillas (SUP) y el sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS); c) Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratados y nombrados, actualizada y compatible (NEXUS y SUP): Las Unidades Ejecutoras del sector Educación, realiza la conciliación y/o registro correcto de los datos personales de los

Docentes y Auxiliares de Educación Básica Regular y Técnico Productivas públicas Nombrados y Contratados de su jurisdicción registrados en el Sistema Único de Planillas (SUP) y el sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS) de acuerdo a la base de datos de la RENIEC; d) Asistencia de directores en las IIEE: Las Instituciones Educativas tienen a sus directores presentes durante las horas de clases del mes de abril 2018, que aparecen registrados en el NEXUS e) Presencia de docentes en las IIEE: Las Instituciones Educativas tienen a sus docentes presentes en aulas con sus estudiantes durante las horas de clases en el mes de abril, y aparecen registrados en el NEXUS; f) Asistencia de Estudiantes en las Instituciones Educativas: Las Instituciones Educativas mejoran la tasa de asistencia de sus estudiantes en el mes de abril. g) Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE: Las Unidades Ejecutoras tienen a su cargo a las IIEE de Educación Básica Regular, Educación Básica Especial y Educación Básico Alternativa, deben realizar el pago mensual de los servicios básicos (energía eléctrica y agua) de estas escuelas y deben registrar esta información a nivel del código local en el SIGA y su módulo complementario.

Los Compromisos de Desempeño se financian con cargo a los recursos del pliego 010: Ministerio de Educación, de conformidad con la Ley N° 30693 – Ley del presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2018. Los recursos antes señalados se transfieren a favor de los pliegos Gobiernos Regionales y Unidades Ejecutoras.

Para acceder a la transferencia de recursos por cumplimiento de Compromisos de Desempeño, GRE/DRE Unidad Ejecutora de Educación y/o UGEL, según corresponda deberá cumplir con los criterios de evaluación establecidos en la Norma en mención, previa validación de dicho cumplimiento hecha por la Unidad de Financiamiento por Desempeño a partir de la información de cumplimiento recibida por los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Educación (MINEDU). Cada Compromiso de Desempeño tiene un ponderador asignado dentro del tramo, este ponderador

representa la proporción del recurso destinada a la Unidad Ejecutora de Educación, por cumplimiento de cada compromiso.

2.2.2. Gestión de los Recursos Humanos

Chiavenato (2001), señala que cuando hablamos de gestión de recursos humanos, se toma como referencia la administración de los individuos que participan en las organizaciones, en las cuales desempeñan determinados roles.

Davis y Werther (2000), define que es el procedimiento de apoyar a los individuos a lograr un adecuado nivel de eficiencia y una efectividad de comportamiento individual y social que cumpla con sus perspectivas y las de su organización.

Reyes (2000), señala que el área ambiental laboral, favorable y motivante, es una de las claves más importantes de la institución. Enfocarse de que trabajen siempre con felicidad y mucha disposición, hará que se alcance los objetivos de la organización.

Chiavenato (2011) nos dice que los recursos humanos están conformados por las personas que entran, se mantienen e interactúan en la organización sea cual sea su nivel en la organización o cual sea su área de trabajo, para Chiavenato, los recursos humanos se distribuyen en varios niveles, en primer lugar se encuentra el nivel institucional de la organización (dirección), el nivel medio (gerencia y asesoría), operacional (técnicos, empleados y obreros), quienes son el único recurso vivo y dinámico de la institución, del mismo modo es el que hace que funcionen demás recursos de las empresas, que son inertes y estáticos.

Ivancebich (2005), menciona que la administración de RR.HH se remonta a Inglaterra en la época en que obreros, madereros, curtidores y otros menestrales conformaban gremios y aprovechándose de su unidad mejoraban sus condiciones laborales, esta rama creció mucho más con la revolución industrial a finales del siglo XVIII, donde se hecho

las bases de una sociedad nueva y compleja. La revolución industrial empezó cuando las máquinas reemplazaron el trabajo manual, muchas cosas cambiaron, las condiciones de trabajo, sinopsis sociales, división en el trabajo se alteraron de una forma muy significativa, con estos cambios se incrementaron las brechas entre empleados y los dueños. En el siglo XIX surgió la administración científica para resolver las ineficiencias de la mano de obra y de la administración de las organizaciones. Frederick W. Taylor es considerado el padre de la administración científica, quien estudió la eficacia de los empleados y quiso encontrar una mejor, única y más rápida manera de hacer un trabajo. Sintetizaba la administración científica como 1) ciencia, no normas experimentales, 2) armonía, no diferencia, 3) cooperación, no aislamiento, 4) producción colosal, no restringido. En un mismo periodo en donde la administración científica se enfocaba en la eficiencia del trabajo la psicología industrial se preocupaba por el bienestar del individuo, los cambios tecnológicos, el desarrollo de las organizaciones, la aparición de los sindicatos, del mismo modo los intereses de los gobiernos dieron origen a los departamentos del personal. En 1920 muchos empresarios ya se preocupaban por los conflictos y problemas que surgían en sus organizaciones, hasta 1960 la G.R.H se dedicaba exclusivamente al obrero. En la actualidad la función de la G.R.H. es mucho más que archivar y llevar solo registros, cumpliendo con el papel de aclarar los problemas de los trabajadores de la organización y encontrar las soluciones, hoy en día las organizaciones no serían eficientes si no funciona de forma adecuada el departamento de administración de personal, la G.R.H, es de vital importancia para la rentabilidad de las empresas.

Chiavenato (2011), separa a la administración de recursos humanos en subsistemas que son: Provisión de los recursos humanos, organización de los R.H, Mantenimiento, Desarrollo y por último la auditoría de los recursos humanos, de esta manera se desarrolla la administración de las personas dentro de la organización. Provisión de los recursos humanos, señala además que el proceso de

provisión está relacionado con el suministro de individuos a la empresa y comprenden actividades como investigación de mercado, reclutamiento y la elección del trabajador y su inserción a las tareas de la entidad.

Ivancebich (2005), dice que la administración estratégica de los recursos del talento humano es reconocer que las prácticas y políticas de R.H están relacionados de forma vital con todas las estrategias de la organización ya que dependerá de ello para que obtenga rentabilidad la empresa, por este motivo los recursos humanos de la entidad deberán estar estrechamente vinculado con la misión de la organización. Cualquier planeación de recursos humanos que sea eficiente tiene algunas características esenciales, mayormente están constituidas por cuatro fases o etapas: 1) análisis de la situación actual y el bosquejo del ambiente de trabajo. 2) Pronosticar la demanda del talento humano, 3) Analizar la oferta de las personas, 4) preparar los planteamientos para la acción.

Ivancebich (2005), señala que antes que la empresa cubra una vacante, debe conseguir personas que estén calificados para el empleo, y que además lo necesiten, el reclutamiento tiene que ver con la cantidad y clase de solicitantes que piden un empleo y si aceptan o no el trabajo que se les está ofertando, de esta manera el reclutamiento está estrechamente relacionada con la planeación y la selección del talento humano, además es la que establece el primer contacto entre la empresa y los posibles trabajadores, es por ello que se debe cuidar la imagen de los postulantes.

Wayne y Robert (2005), mencionan que el reclutamiento consta en atraer individuos de manera muy oportuna en cantidades considerables y con capacidades y competencias apropiadas de esta manera encontrar a los postulantes adecuados para los puestos, los autores también mencionan que el internet puede ser una valiosa herramienta para el reclutamiento, puesto que nos ahorra tiempo y mucho dinero.

Según Chiavenato (2011), los individuos y las empresas conviven en un inacabable proceso razonable, se enlazan en un seguido e interactivo proceso de persuasión, del mismo modo como las personas buscan y seleccionan a las empresas, informándose y desarrollando opiniones de las empresas para determinar si los aceptan o no. Desde la perspectiva de la empresa. El proceso de atracción y elección no es fácil, Reclutamiento es el conglomerado de técnicas y pasos que se proponen llamar candidatos potencialmente aptos y capaces para optar el puesto dentro de la empresa, es un sistema de indagación mediante el cual la empresa divulga y oferta al mercado de R.H. opciones de trabajo que pretende ocupar, para que el reclutamiento sea eficaz debe tentar a muchos postulantes que sean suficientes para abastecer de forma adecuada el proceso de selección. Seguidamente, Chiavenato (2011) nos habla sobre el proceso de reclutamiento incide un proceso que varía de acuerdo con la institución, en muchas instituciones el comienzo del proceso de reclutamiento está estrechamente relacionado con las decisiones de línea, en otras palabras, el departamento de personal no tiene ningún poder con respecto sin que el departamento en el que se encuentre la vacante haya tomado la determinación correspondiente.

Chiavenato (2011), nos menciona que existen dos clases de reclutamiento, las que son reclutamiento de fuentes internas y el reclutamiento de fuentes externas. Wayne y Robert (2005), también mencionan dos formas de reclutamiento mediante fuentes internas y fuentes externas. Fuentes internas, la alta dirección debe tener la predisposición para identificar a los trabajadores actuales que puedan ocupar los cargos cuando estén libres, una de las herramientas más útiles para el reclutamiento interno son las bases de datos que se emplean, los avisos del puesto y los procesos de la oferta laboral, la base de dato que tiene la organización servirá para saber si los empleados están calificados o no para ocupar cargos vacantes, es muy importante la base de datos de los trabajadores por que sirven de mucho apoyo para el reclutamiento interno del personal. Según el autor

el reclutamiento mediante fuentes internas poder ser de mucha ayuda ya que en la institución contamos con personas que ya conocemos y que ya sabemos del potencial que manejan, esta sería una forma de motivarlos, promoviéndoles a cargos donde se van a desempeñar mucho mejor de donde estaban anteriormente. El autor también hace mención a las fuentes externas como parte del proceso de reclutamiento, en algunas oportunidades la organización debe buscar más allá de sus propios límites para conseguir personal, sobre todo al crecer como organización, para ocupar cargos de ingreso inédito, 2) para obtener habilidades que no tienen los trabajadores actuales y 3) adquirir trabajadores con diversas capacidades para tener una gama amplia de ideas en la organización, de esta manera se garantiza la competitividad laboral dentro de la organización el autor también menciona que existen varios métodos para reclutar al personal tales como: anuncios por periódicos, anuncios en las agencias de empleo, mediante reclutadores, mediante el internet, etc.

Luego de haber hecho un análisis exhaustivo del reclutamiento del personal lo que sigue es la selección del personal. Ivancevich (2005), nos dice que selección es el proceso por el que una empresa elige de una lista de postulantes al individuo o individuos que cumplen mejor con las características para ocupar el puesto de trabajo vacante. Con la selección se desea identificar a los postulantes que tienen las mejores posibilidades de ayudar a la organización en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Fuertes y Camarero (2002), nos menciona que las personas son un recurso no sustituible, esto hace referencia a la probabilidad de que otra organización pueda compensar una ventaja basada en el talento humano con otros recursos, como la tecnología avanzada, a este asunto es necesario resaltar dos acciones: primero los recursos humanos nunca serán obsoletos, el autor Uirich (1998), dice que el individuo es el único activo de la organización que se aprecia si la organización prospera, aunque la tecnología haya creado inéditos

puestos de trabajo, dejando por olvidado diversas habilidades, poner en practica varios programas de desarrollo constante asegura que los empleados no se vuelvan obsoletos. De acuerdo con lo mencionado por los autores, es muy importante seleccionar de forma adecuada al personal, ya que serán el activo que estará presente en el desarrollo de la organización. Chiavenato (2011), dice que el proceso de selección comprende varias etapas por las que pasa el postulante, en las primeras etapas se usan las técnicas más sencillas, fáciles y más económicas, y las más caras y complejas se dejan para el final. Según el autor el reclutamiento y la selección son parte de una misma etapa al cual denomina provisión de los R.H, la selección es un cotejo entre dos variables: que son los requisitos del cargo y características de los postulantes. La selección es una fase de preferencia y decisión, al momento de seleccionar el primer paso es obtener datos acerca de la plaza vacante que será cubierta. El segundo paso es obtener datos de los postulantes mediante algunas técnicas para seleccionar, (entrevistas, tests psicológico, tests de personalidad, etc.) lo más importante es el traspaso lento del proceso de reclutamiento a la selección.

Del mismo modo es importante mencionar algunos puntos importantes sobre la organización de los RR.HH. Organización de los recursos humanos. Según Wayne y Robert (2005), mencionan que el análisis de puestos es un proceso que se basa en determinadas habilidades, deberes y saberes necesarios para labores específicas en una empresa, habitualmente es una técnica básica y penetrante de R.H. en el día de hoy es muy importante un sistema sólido para el análisis de puestos, porque se van creando nuevos puestos y los que ya existen se van rediseñando o si es necesario se extinguen.

Werther y Davis (2008), mencionan que a medida que aumenta el talento humano en la organización, también las labores aumentan, incluyendo las que se refieren al reclutamiento del personal, la información acerca de los puestos y todos los requisitos para

conocerlos se obtienen a través del análisis de los puestos, en el cual se recaba información sobre los diferentes puestos de trabajo, luego se le evalúa y se organiza. Del mismo modo Werther y Davis (2008) señalan que una vez que se haya analizado los puestos se deben identificar cada uno de ellos con tal claridad para consolidar sus clasificaciones de los puestos en categorías menos tediosas y más generales.

Chiavenato (2011), menciona que la descripción de los puestos sirve para saber el contenido de un determinado puesto de trabajo, por lo tanto es necesario que se describa a cabalidad, donde se debe enunciar las tareas y las responsabilidades que lo conforman y distinguen de los demás puestos de la empresa, en ella están incluidas las atribuciones y las tareas que deben cumplir quien ocupe dicho puesto laboral, los periodos de trabajo, los métodos para cumplir las responsabilidades, las tareas y los objetivos.

Una vez definida el análisis y diseño de puestos existe una tercera fase dentro del desarrollo de la RH, según Chiavenato (2011), la evaluación del desempeño es el desempeño en un determinado puesto de trabajo, como se comporta la persona en el puesto donde ocupa, dicho desempeño varia de un individuo a otro y depende de muchas características que influyen en él. Las recompensas, los beneficios que la organización otorga influirán significativamente en el desempeño de un trabajador, por lo que la organización y el trabajador deben trabajar de manera conjunta.

Ivancevich (2005), la administración del desempeño es la etapa en donde los directivos, gerentes y supervisores entrelazan el desempeño de los empleados con las metas de la organización, un proceso bueno de administración del desempeño tiene una visión clara del desempeño, utiliza medidas del desempeño y proporciona retroalimentación a los trabajadores sobre su desempeño, la evaluación del desempeño es una parte muy importante en la

administración, es muy importante integrar el desempeño del trabajador con las metas organizacionales.

El Mantenimiento de los recursos humanos, según Chiavenato (2011), en una empresa viable es el que no solo atrae empleados sino también el que los mantiene contentos, motivados dentro de la organización, para mantener a los empleados dentro de la organización se requiere una innumerable lista de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planteamientos sobre las remuneraciones de índole económico, de beneficios sociales y del higiene y confianza en el trabajo. El autor señala que motivar al personal de manera intrínseca y extrínseca ayudan al cumplimiento de las metas organizacionales, del mismo modo así como menciona Celis, F. (2006) que los R.H. Obtienen una relevancia muy importante para lograr las políticas, las metas y los objetivos de las empresas, estos son factores que hacen a las empresas muy competitivas y productivas y por lo tanto la hacen muy exitosas, es por ello que se debe realizar una gestión de los recursos del talento humano que garantice personal muy comprometido, capacitado, y competente, que se encuentre motivado y actualizado para trabajar de forma productiva, y muy identificado con la organización así lograr las metas.

Con respecto a las remuneraciones, Wayne y Robert (2005), se refiere como a la administración de la compensación, es una de las labores de los R.H. más complicadas y desafiantes para los altos directivos, puesto que contiene varios elementos e intervine en el impacto hacia las metas de la empresa. La remuneración es el pago total que se les otorga a los empleados, a cambio de su trabajo, los objetivos generales para otorgar una remuneración son acercar, mantener y motivar a los trabajadores. La remuneración económica directa es el dinero que el trabajador recibe, pueden ser sueldos, salarios, comisiones y bonos, y la remuneración económica indirecta, son las gratificaciones, que no están establecidas dentro de la compensación.

Chiavenato (2011), menciona que el salario que corresponde a cada puesto de trabajo solamente representa una parte de sus remuneraciones que las organizaciones pagan a sus trabajadores, una parte del sueldo está formado por las prestaciones y la seguridad social que es el costo por mantener al personal. Las prestaciones sociales son las comodidades, facilidades, ventajas y servicios que la organización oferta a sus trabajadores, con el único objetivo de quitarles las preocupaciones y los esfuerzos. Se acostumbran pagar en su totalidad y de forma parcial por la empresa, y casi nunca lo paga el mismo empleado, son medidas muy necesarias para controlar las fuerzas del trabajo en el margen de un nivel óptimo de satisfacción y productividad, el autor menciona que es necesario las prestaciones sociales para el adecuado funcionamiento del desempeño de los trabajadores de una organización, para el autor existen tres tipos de prestaciones sociales las cuales son: las asistenciales, prestaciones recreativas, prestaciones complementarias, y cada una de ellas con sus respectivas características. 1) Asistenciales (gastos médicos, ayuda económica, reembolso por medicinas, becas educativas, asesoría jurídica, etc.) 2) Recreativas (agrupación gremial, centro vacacional, ocio recreativo, deportivo y cultural, promociones y excursiones programadas) 3) complementarias (comedor en la organización, transporte, cafetería). El autor menciona que todos los trabajadores tienen remuneraciones directas e indirectas, muchas veces no conocen sobre las remuneraciones indirectas es necesario que la entidad les ilustre todo tipo de remuneración que perciben.

Las relaciones laborales, según Ivancevich (2005), nos dice que las relaciones laborales son el trato continuo entre un conjunto de trabajadores y la alta dirección de la organización, la relación necesita un compromiso escrito sobre sus remuneraciones, los horarios de trabajo y otros términos y condiciones de trabajo, del mismo modo el análisis y el manejo de este contrato durante el periodo de su vigencia. Así mismo Chiavenato (2011), se refiere a la calidad como una necesidad para mejorar el ambiente laboral, el higiene laboral que es

la salud y seguridad en el trabajo de como el punto de partida para tener una adecuada fuerza laboral en el trabajo, lo que garantiza que se cumpla con el trabajo dentro de la organización, ya que las condiciones serán las adecuadas de esta manera se mantendrá cierto nivel en la salud de los trabajadores, en otras palabras el higiene laboral son las leyes y procedimientos que supone proteger la integridad física y mental del empleado, al protegerlos de los peligros de salud que están inherentes con las tareas que desempeña en la organización. La calidad de vida en el trabajo se refiere a los estados físicos del trabajo, pero no son lo único que importa para que el empleado labore de forma efectiva, es necesario también los estados psicológicos y mentales del trabajador, ya que forman parte del ambiente de trabajo, según las investigaciones actuales el trabajador deberá estar motivado y contento con la remuneración que percibe para que de esta manera se logre las metas organizacionales.

Desarrollo de los RR.HH, Wayne y Robert (2005), mencionan que la terminación seguridad de empleo incluye la permanencia estable en una sola entidad, según la historia esta forma de seguridad dependía de que si un trabajador realizaba de forma adecuada sus funciones sin causar problemas se mantenía en su puesto de trabajo, pero en la actualidad el aumento de la competitividad laboral debido a los adelantos tecnológicos, y a una economía más amplia y global, se diferencia mucho a lo antiguo, para muchos, la seguridad de las carreras es algo muy diferente depende del desarrollo de las capacidades comerciales frente a una gran cantidad de carreras, para mantener seguridad de trabajo es necesario desempeñarse dentro de una gran gama de profesionales, hacer nuestro trabajo de la mejor manera posible para así tener la competencia necesaria en una empresa o en más organizaciones.

Capacitación y desarrollo, Fuertes y Camarero (2002), dicen que en primer lugar se debe proporcionar a los empleados una innumerable serie de conocimientos para trabajar dentro de la

organización y, en segundo lugar, para que tengan buen rendimiento se debe incrementar la motivación a cada uno de ellos, este aspecto se debe considerar como muy importante ya que es necesario que los trabajadores tengan habilidades y conocimientos que la organización requiere, la importancia de tener personal bien motivado es una necesidad crucial para lograr el éxito, ya que para lograr el rendimiento en una organización se necesita la implicancia de todos los empleados con las metas de la organización (Collin y Porras, 1997) las autoras mencionan que un trabajador motivado ayudara de forma efectiva al cumplimiento de las metas organizacionales y aún más un trabajador que posea suficientes conocimientos para desempeñarse adecuadamente en el puesto donde está laborando, es por ello que se le debe capacitar e incentivar a que desarrolle sus capacidades profesionales constantemente. Chiavenato (2005), menciona que la capacitación es una formación educativa en un periodo de tiempo corto, aplicado de forma organizada, mediante el cual los individuos se llenan de conocimientos, crecen sus habilidades y en función de sus metas definidas, según el autor la capacitación sirve para que el empleado adquiera conocimientos especializados según el puesto a donde corresponda, de esta manera desempeñara sus funciones de forma efectiva, y ayudara al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Ivancevich (2005), menciona que la capacitación y el desarrollo son las etapas con los que se pretende que el trabajador consiga información y algunas habilidades, también conocimientos de la empresa y sus objetivos, estos temas están ideados para que el individuo haga aportes significativos para la empresa. Además, se debe encaminar al trabajador para que sus ideas estén relacionadas con las metas y objetivos de la organización. El autor menciona que la capacitación y desarrollo de las personas es de vital importancia para poder encaminar a los trabajadores a cumplir las metas de la empresa. Werther y Davis (2008), mediante el desarrollo de los trabajadores actuales se disminuye la necesidad respecto del mercado externo de empelados, se aumenta el nivel de satisfacción laboral y se disminuye la tasa de rotación de personal, si los trabajadores crecen de manera

adecuada, es posible que las vacíos en los puestos, se cubran de manera interna, si los empleados son promocionados y transferidos también es un signo de que los trabajadores están creciendo en su carrera y que tienen capacidad para más puestos, el autor nos dice que es muy importante llenar de conocimientos a nuestros trabajadores, porque de esta manera no careceremos de capital humano eficiente, una vez que se haya capacitado y desarrollado las competencias de nuestros trabajadores la empresa obtendrá mejores resultados.

Desarrollo organizacional, Chiavenato (2011), las empresas y sus trabajadores cambian todo el tiempo, en las empresas se proponen nuevos objetivos y las que ya existen se revisan y cambian, se crean nuevas áreas y los anteriores se reestructuran, los individuos se retiran de la empresa o se trasladan a otros puestos de trabajo, llegan otros trabajadores, la tecnología avanza aceleradamente, los individuos también se desarrollan, aprenden cosas inéditas, cambian sus conductas, enfrentan desafíos nuevos, los tiempos cambian, en algunas empresas se modifican o reestructuran de acuerdo a las necesidades que existen en el mercado, el termino desarrollo se emplea cuando se cambia de forma intencional y premeditada. El autor nos menciona que para conocer el desarrollo organizacional es importante conocer el concepto de organización, cultura organización, cambios organizacionales, adaptaciones al cambio, integración entre las personas y la organización y los objetivos individuales y organizacionales.

Características del desarrollo organizacional, según Chiavenato (2011), para conceptualizar el desarrollo organizacional es necesario conocer las siguientes características, es un enfoque dirigido a la empresa en su totalidad abarca a toda la empresa para que en realidad ocurra un cambio, se dirige a la interacción entre las distintas áreas de la empresa, existen personas encargadas de guiar a los demás para que desarrollen capacidades de cambio, se concentran en resolver problemas reales para mejorar el funcionamiento de la organización,

los trabajadores aprenden por sus experiencias lo discuten en reuniones para que así los demás aprendan de las experiencias de sus compañeros, trabajan en equipos para comprender mejor las situaciones difíciles en la organización, se adaptan a las situaciones cotidianas para realizar de forma correcta sus labores.

Control de los recursos humanos, Werther y Davis (2008), mencionan que la auditoria de los recursos del talento humano determina las tareas de la administración del activo humano en la empresa con el único fin de mejorarlas. La auditoría puede abarcar un solo departamento, alguna división o abarcar a toda la organización. Esta auditoria proporciona a los directivos una retroalimentación sobre las diversas funciones de los trabajadores, y proporciona información sobre la forma como los gerentes están desarrollando sus funciones en la empresa, en resumen la auditoria constituye un examen de calidad de las tareas de la administración del capital humano, y un examen de como las actividades ayudan a las estrategias de los directivos, el objetivo de la auditoria de los R.H. es tener la imagen radiográfica actual de cada una de las actividades dentro de la organización, esto permitirá encontrar las áreas que necesitan mejoras, las áreas que están funcionando correctamente y los que han logrado el éxito. Los autores argumentan que controlar a los empleados es necesario para conocer las deficiencias que requiere mejorarse en la organización. Para que de esta forma la alta dirección tome medidas para mejorar la calidad de trabajo en ellas. Para Calvo y Rodríguez (2013), la auditoria es una denominación actual que da alusión a las funciones que se han ido desarrollando desde épocas muy remotas. Es la función que nace por una necesidad de poder evaluar la administración de recursos humanos (del mismo modo para evaluar todas las áreas de una organización) de esta misma manera para realizar revisiones a temas legales y contables. Desde una perspectiva operacional este instrumento sirve para poder indagar la forma como llevan a cabo las funciones de gestión de recursos humanos las empresas para esto ellos miden y observan las etapas de operación de las empresas, con

esto podemos decir que el potencial humano es uno de nuestros activos muy valiosos e importantes en las organizaciones en este contexto globalizado y muy competitivo, y por ello, las empresas necesitan conocerlos y saber cómo evolucionan.

Información de los recursos humanos, Chiavenato (2011), los datos son elementos que siembran las bases para proponer juicios o para resolver problemas, un dato es solo un índice que puede servir para analizar un determinado tema en la organización, sirven para obtener información luego de obtenerlos, procesarlos y analizarlos, mientras que una información tiene un significado y una premeditación, mientras que la comunicación es la forma de pasar datos o información a otro individuo o entidad. Visto estas definiciones un sistema de información gerencial, se propone para juntar, procesar, reunir y difundir una información de manera que permita a los directivos tomar buenas decisiones.

Ética y responsabilidad social, Méndez (2005), en la empresa y su entorno, se plantean problemas de una índole moral los cuales afectan a las personas que se interrelacionan con la misma, es que el comportamiento moral está estrechamente vinculado con las relaciones laborales, sociales y la empresa es un lugar de reunión entre trabajadores y gente con distintos intereses y objetivos. A principios del capitalismo, la organización era únicamente una empresa formada con metas para producir, del cual su objetivo final era la obtención de una máxima rentabilidad, donde no tenían importancia algunas actuaciones de otra índole que no fuera el económico, y donde los intentos de mejorar la sociedad no eran tomados en cuenta, ya que los accionistas solo buscaban sus propios intereses. Una nueva sociedad y el avance de los temas legales que se orientan al desarrollo empresarial, han tomado en cuenta los intereses de las demás personas, del mismo modo también relacionados con la organización, en una manera más o menos directa. Hoy en día las organizaciones, como entes económicos que son, y concordando con su visión de persiguen no solo beneficiarse

a si mismos si no también trabajar para beneficiar a la sociedad y medio donde desempeñan sus funciones. De no ser así, perderían la confianza de sus inversores actuales y potenciales y quedarían fuera del mercado.

Chiavenato (2011), la responsabilidad social implica la intervención socialmente responsable de elementos de la empresa, los eventos de caridad y los compromisos de esta con la comunidad en total y de maneras mucho intensas con los conglomerados o pares de ellas con las que tienen más rose, el compromiso social hace referencia a la actitud y el comportamiento de la empresa para con las exigencias de la comunidad, procedente de las actividades que le planifica la sociedad, esto significa que la empresa debe realizar y pagar los elevados costos sociales que ella misma esta genera, de la misma manera como ampliar la superficie de sus metas con la definición del papel social que realizara para, con todo ello, tener legalidad y aceptar su responsabilidad ante los distintos grupos humanos que conforman y representan la sociedad en su conjunto. El autor explica que la organización debe ser responsable de todas sus acciones, ya sean buenas o malas, la organización debe actuar con responsabilidad social en el ámbito donde labora, de esta manera tendrá un buen comentario por parte de la sociedad en su conjunto. Méndez (2005), de acuerdo a este panorama, las organizaciones han insertado comportamientos morales por parte de sus componentes entre sus principales estrategias de mercado. Méndez señala que (Treviño, 2002, 226). La formación de una reputación sólida mediante acciones socialmente responsables se ha trasformado no sólo en deseable, sino ahora es de carácter obligatoria para enfrentar a la competencia para atraer a los grupos de interés y convertirlos en consumidores.

2.3. Definiciones Conceptuales

a) Las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño.

Los Compromisos de Desempeño constituyen un mecanismo de financiamiento por desempeño que otorga recursos adicionales a las Unidades Ejecutoras de Educación (UE) de los Pliegos Gobiernos Regionales. Los Compromisos de Desempeño tienen como fin promover una mejor gestión técnica y operativa en las direcciones y Gerencias Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, e Instituciones Educativas a nivel nacional, para la adecuada y oportuna provisión de servicios educativos de calidad en el aula.

b) Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE.

Consiste en que todos los materiales educativos que el Ministerio de Educación haya distribuido a las DRE/UGEL hasta el 07 de febrero del 2018, deberán ser distribuidos a más tardar hasta el 09 de marzo del 2018, para este Compromiso de Desempeño se considera la lista de materiales 2018, y la actualización de los criterios de distribución para los materiales educativos correspondientes a la dotación 2018.

c) Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP).

Las Unidades Ejecutoras del sector Educación, realiza la conciliación y/o registro correcto de los datos de las Instituciones Educativas de la Educación Básica Regular y Técnico Productivas públicas de su jurisdicción en el Sistema Único de Planillas (SUP) y el sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS).

d) Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP).

Las Unidades Ejecutoras del sector Educación, realiza la conciliación y/o registro correcto de los datos personales de los Docentes y Auxiliares de Educación Básica Regular y Técnico Productivas públicas Nominados y Contratados de su jurisdicción registrados en el Sistema Único de Planillas (SUP) y el sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS) de acuerdo a la base de datos de la RENIEC.

e) Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE.

Las Unidades Ejecutoras tienen a su cargo a las IIEE de Educación Básica Regular, Educación Básica Especial y Educación Básica Alternativa, deben realizar el pago mensual de los servicios básicos (energía eléctrica y agua) de estas escuelas y deben registrar esta información a nivel del código local en el SIGA y su módulo complementario.

f) Gestión de Recursos Humanos

La Gestión de Recursos Humanos son los procesos administrativos aplicados al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los integrantes de la estructura, en bien de un trabajador, de la propia entidad y del país en general.

g) Reclutamiento y selección de Recursos Humanos

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos que atraen personas potencialmente calificadas y capaces para ocupar cargos en una entidad. La selección de personal es aquella acción, actividad, que realizara el área de recursos humanos y que consiste en escoger, siguiendo determinados procedimientos y condiciones, a las personas más idóneas para ocupar un puesto o un cargo que está vacante en una entidad.

h) Organización de los Recursos Humanos

La organización o estructura de los Recursos Humanos en la entidad debe estar definida en función de los Ciclos de Operación (o procesos de atención), los cuales se deben estructurar según la misión de cada entidad, que a su vez se tienen que definir de acuerdo a los requerimientos de los usuarios.

i) Retención de los Recursos Humanos

La Retención de Trabajador, es uno de los pasos claves de la Gestión de Recursos Humanos. El capital humano o talento humano, como se suele llamar al activo más valioso de las entidades (los trabajadores), juega un papel muy primordial en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

j) Desarrollo de los Recursos Humanos

La capacitación y el desarrollo son las etapas con las que se pretende que el trabajador consiga información y algunas habilidades, también conocimientos de la entidad y sus objetivos, estos temas están ideados para que los trabajadores hagan aportes significativos para la entidad. Además, se debe encaminar al trabajador para que sus ideas estén relacionadas con las metas y objetivos de la organización

k) Control de los Recursos Humanos

Es la evaluación de efectividad en la implementación y puesta en marcha de todos los sistemas de personal, y del cumplimiento de las metas de esta área o unidad.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño se Relacionan con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicos

HE1. La llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalés en el año 2018.

HE2. La Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalés en el año 2018.

HE3. La Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalés en el año 2018.

HE4. El Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalés en el año 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Variable X

Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño

2.5.1.1. Dimensiones:

- Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE.
- Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP).
- Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP).
- Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE.

2.5.2. Variable Y

Gestión de los Recursos Humanos.

2.5.1.2. Dimensiones:

- Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos
- Organización de los Recursos Humanos
- Retención de los Recursos Humanos
- Desarrollo de los Recursos Humanos
- Control de los Recursos Humanos

2.6. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
TRANSFERENCIAS ECONOMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO	Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE.	Numero de II.EE públicas que recibieron los materiales educativos.	¿Considera Ud. que en la I.E. donde labora, la llegada oportuna y pertinente de los materiales educativos depende de una adecuada gestión de recursos humanos?
		Número Total de II EE destinatarias de material educativo.	¿Cree Ud, que en todas las II.EE reciben los materiales educativos en su totalidad?
	Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP).	Numero de II.EE, cuyos datos se encuentran registrados y coinciden en el NEXUS y SUP	¿Considera Ud, que el correcto registro de los datos de las II.EE. en el Sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS) de la UGEL Huamalíes, depende de la adecuada gestión de recursos humanos?
		Número Total de II.EE en el ámbito de la Unidad Ejecutora	¿Cree Ud, que para el correcto registro de los datos de las II.EE. en los Sistema Único de Planillas (SUP), se deba contar con una adecuada gestión de recursos humanos?
	Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP).	Número de docentes y auxiliares de educación nombrados y contratados cuya información personal en NEXUS y SUP coincida con RENIEC	¿Considera Ud, que, para que los datos personales de los docentes y auxiliares de educación, coincidan con los datos de RENIEC, se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?
		Número de docentes y auxiliares de educación nombrados y contratados registrados en NEXUS y SUP en la Unidad Ejecutora.	¿Cree Ud, que para el registrado correcto en los sistemas NEXUS y SUP del total de docentes y auxiliares de educación se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?

	Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE.	Códigos locales de las II.EE con pago oportuno de servicios básicos	¿Cree Ud, que el pago de forma oportuna de los servicios básicos de las II.EE obedece a una adecuada gestión de recursos humanos?
		Códigos locales de gestión pública con conexión a red pública en el ámbito de la Unidad Ejecutora.	¿Cree Ud, que, para que todas las II.EE de la UGEL Huamalíes cuenten con servicios básicos se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos	Reclutamiento de Personal	¿Considera Ud, que para lograr oportunamente transferencias económicas por los compromisos de desempeño se debe de contar con un adecuado el reclutamiento del personal en la UGEL?
		Selección de Personal	¿Cree Ud, que la selección del personal en la UGEL Huamalíes, es la correcta?
	Organización de los Recursos Humanos	Descripción o análisis del puesto	¿Considera Ud, que las tareas y responsabilidades que realizas son correctas?
		Evaluación del Desempeño	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño de los trabajadores redunde positivamente en la oportuna transferencia económica por los compromisos de desempeño de la UGEL Huamalíes?
	Retención de los Recursos Humanos	Remuneración	¿Considera Ud. que, con una adecuada remuneración de los docentes y trabajadores de la UGEL Huamalíes se logre las transferencias económicas por los compromisos de desempeño oportunamente?
		Calidad de Vida en el Trabajo	¿Considera Ud. que la calidad de vida en su trabajo mejora si la remuneración es la adecuada?
		Relaciones con las Personas	¿Considera que las relaciones laborales en su I.E mejora si todos cooperan al logro de los objetivos y metas institucionales?
	Desarrollo de los Recursos Humanos	Capacitación y Desarrollo de Personal	¿Considera Ud. que las capacitaciones que realiza la UGEL Huamalíes, redundan en el logro oportuno de las transferencias económicas por los compromisos de desempeño?
		Desarrollo de la Organización	¿Cree Ud. que la oportuna transferencia económica por los compromisos de desempeño de la UGEL Huamalíes, permita su desarrollo como Organización?
	Control de los Recursos Humanos	Sistema de información de los recursos humanos	¿Cree Ud. que, con un adecuado sistema de información entre los trabajadores de esta entidad se logrará oportunamente las transferencias económicas por los compromisos de desempeño?
		Ética y responsabilidad social	¿Cree Ud, que la ética y responsabilidad social en los empleados de la UGEL Huamalíes redunde en la oportuna transferencia económica por los compromisos de desempeño?

CAPITULO III

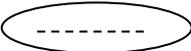
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Según Fidias, A (2016), esta investigación es descriptivo correlacional porque su finalidad es determinar el grado de relación que existe entre las dos variables que son Transferencia Económica por los Compromisos de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos en la UGEL Huamalíes, primero se medirán las variables y luego mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), esta investigación es no experimental, porque se centrará en analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado, y es Transeccional o Transversal porque se recolectarán datos en un momento determinado.

El diseño de esta investigación se expresa en el siguiente esquema:

Donde: X_1  Y_1

X_1 : Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño.

Y_1 : Gestión de Recursos Humanos.

--- : Relación entre las variables.

 : Muestra.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población para la presente investigación estuvo conformado por 1500 trabajadores de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes, que son los Docentes del Área de Gestión Pedagógica e Institucional, Auxiliares de Educación y Directivos que están enmarcados por la Ley N° 29944 – Ley de la Reforma Magisterial, y Ley N° Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, Personal Administrativo enmarcados dentro del Decreto Legislativo N° 276 y Personal por Contrato Administrativo de Servicios enmarcados por el Decreto Legislativo N° 1057; que en su totalidad son 1300 servidores públicos.

3.2.2. Muestra

La muestra para esta Investigación fue de 80 directores de las IE de la UGEL Huamalíes y 20 servidores de la Sede de la UGEL Huamalíes, haciendo un total de 100 servidores públicos. El muestreo utilizado en esta investigación es un muestreo no probabilístico por juicio de experto. Esta afirmación está fundamentada en lo definido por Fernández, Hernández y Baptista (2010, p.397), la finalidad del muestreo guiado es la de no generalización en términos de probabilidad.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1. Observación. Según Cerda (1991), es la forma más directa y rápida de conocer los fenómenos y las cosas. (p. 237)

3.3.2. Encuesta. De acuerdo con Becerra (2012), se trata de una técnica que permite la obtención de datos e información suministrada por un grupo de personas, sobre si mismos o con relación a un tema o algún asunto en particular, que es tema de interés de la investigación planteada. (p. 11)

3.3.3. Instrumentos

Ficha técnica del instrumento de medición de “Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño y Gestión de los Recursos Humanos”

Nombre : Cuestionario de Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño y Gestión de los Recursos Humanos.

Autor : Jhon Erick García Laguna.

Tiempo de aplicación : 15 a 20 minutos aproximados.

Forma de aplicación : Individual y colectivo.

Psicometría : Mide el cumplimiento de los compromisos de desempeño por las que se obtendrán las transferencias económicas, y a la vez mide el nivel de gestión de los recursos humanos que existe en la UGEL Huamalíes en el año 2018,

3.4. Técnicas para el Procesamiento y el Análisis de la Información

Para el análisis de los datos se siguió los siguientes pasos:

- Elaboración de tablas de distribución de frecuencias, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.

- Elaboración de indicadores de tendencia central, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Gráfico de barras, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Estadísticos.

Para el análisis de los datos obtenidos se emplearon estadísticos como:

- Media aritmética
- Coeficiente de correlación “r” de Pearson, con el apoyo del programa SPSS 22.
- La discusión de los resultados se hizo mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del marco teórico.
- Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

En los siguientes cuadros y gráficos que a continuación se muestran, se ve reflejado los resultados obtenidos del trabajo de investigación realizado sobre las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño y Gestión de los Recursos Humanos.

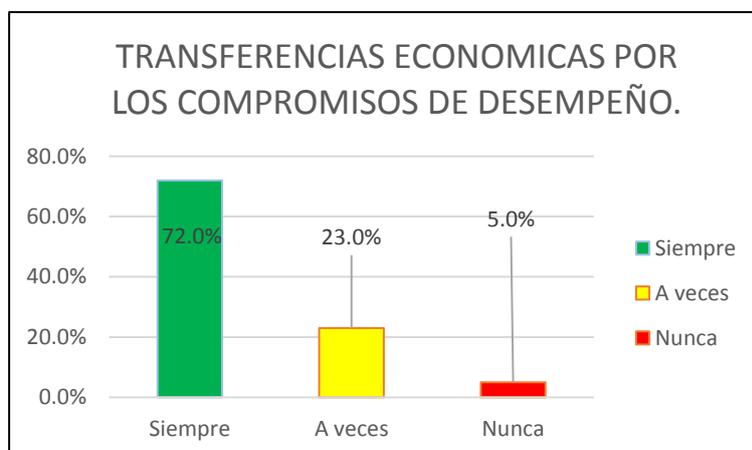
TABLA N° 01 ¿Considera Ud. que en la I.E. donde labora, la llegada oportuna y pertinente de los materiales educativos depende de una adecuada gestión de recursos humanos?

Transferencias Económicas por los Compromisos de desempeño	fi	hi%
Siempre	72	72.0%
A veces	23	23.0%
Nunca	5	5.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 01 ¿Considera Ud. que en la I.E. donde labora, la llegada oportuna y pertinente de los materiales educativos depende de una adecuada gestión de recursos humanos?



Fuente : Tabla N° 01.

Elaboración : El investigador.

Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 5 % de ellos menciono que las Transferencias Económica por los Compromisos de Desempeño no llegaran nunca, mientras que el 23 % señala que los compromisos se cumplen solo a veces y el 72% de los encuestados señalan que siempre se cumplen con los compromisos de desempeño.

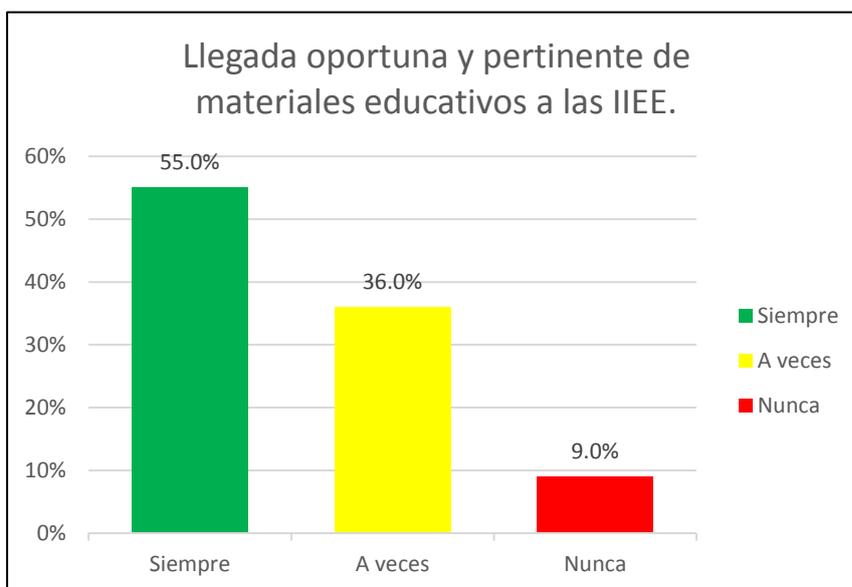
TABLA N° 02 ¿Cree Ud. que en todas las II.EE reciben los materiales educativos en su totalidad?

Nivel de la Dimensión Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE	fi	hi%
Siempre	55	55.0%
A veces	36	36.0%
Nunca	9	9.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 02 ¿Cree Ud. que en todas las II.EE reciben los materiales educativos en su totalidad?



Fuente : Tabla N° 02.

Elaboración : El investigador.

Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 9 % de ellos menciona que los materiales educativos no llegaran nunca de manera oportuna, mientras que el 36 % señala que los materiales llegan A veces oportunamente y el 55% de los encuestados señalan que siempre llegan los materiales educativos de forma oportuna, por lo que se deduce que aún existe deficiencias en lo que respecta a la entrega de materiales educativos para el buen inicio del año escolar y para el cumplimiento de las actividades educativas en las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL Huamalíes, por lo que se espera que el área de almacén mejore en la entrega oportuna de materiales educativos.

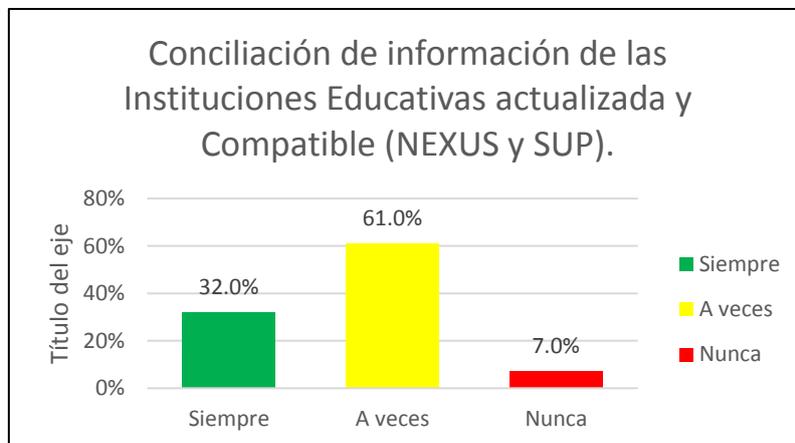
TABLA N° 03 ¿Considera Ud, que el correcto registro de los datos de las II.EE. en el Sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS) de la UGEL Huamalíes, depende de la adecuada gestión de recursos humanos?

Nivel de la Dimensión Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP).	fi	hi%
Siempre	32	32.0%
A veces	61	61.0%
Nunca	7	7.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 03 ¿Considera Ud. que el correcto registro de los datos de las II.EE. en el Sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS) de la UGEL Huamalíes, depende de la adecuada gestión de recursos humanos?



Fuente : Tabla N° 03.
Elaboración : El investigador.

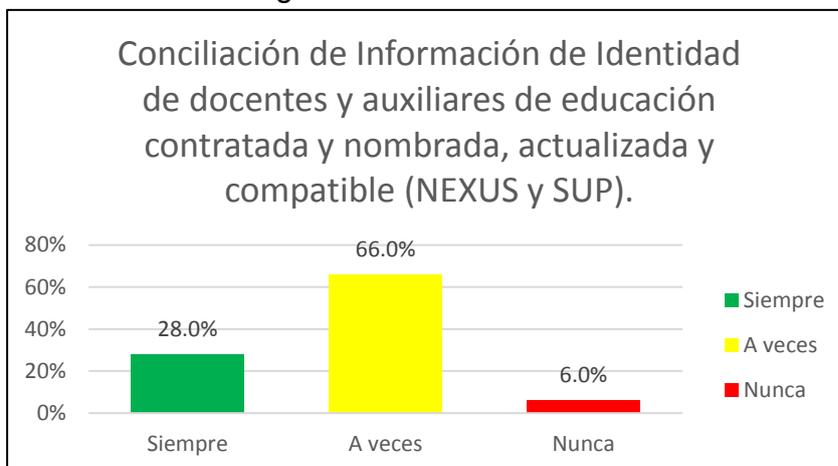
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 7 % de ellos señala que los datos en los sistemas NEXUS y SUP no están actualizados ni son compatibles, mientras un considerable 61 % señala que los datos solo a veces están actualizados son compatibles y el 32% de los encuestados señalan que existe una adecuada actualización y compatibilidad en el Sistema Único de Planillas y en el Sistema de Administración y Control de Plazas.

TABLA N° 04 ¿Cree Ud. que para el correcto registro de los datos de las II.EE. en los Sistema Único de Planillas (SUP), se deba contar con una adecuada gestión de recursos humanos?

Nivel de la Dimensión Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP).	fi	hi%
Siempre	28	28.0%
A veces	66	66.0%
Nunca	6	6.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 04 ¿Cree Ud. que para el correcto registro de los datos de las II.EE. en los Sistema Único de Planillas (SUP), se deba contar con una adecuada gestión de recursos humanos?



Fuente : Tabla N° 04.
Elaboración : El investigador.

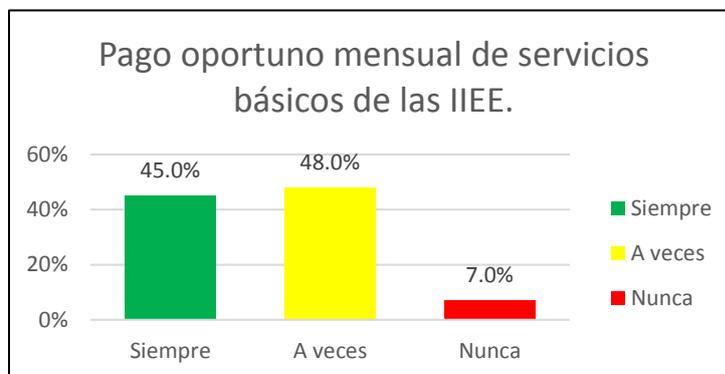
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 6 % de ellos señala que la Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) es deficiente, mientras un considerable 66 % señala que pueden o no estar registrados de forma efectiva los datos de los docentes y auxiliares de educación y el 28% de los encuestados señalan que la Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) es la adecuada.

TABLA N° 05 ¿Considera Ud. que, para que los datos personales de los docentes y auxiliares de educación, coincidan con los datos de RENIEC, se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?

Nivel de la Dimensión Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE.	fi	hi%
Siempre	45	45.0%
A veces	48	48.0%
Nunca	7	7.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 05 ¿Considera Ud. que, para que los datos personales de los docentes y auxiliares de educación, coincidan con los datos de RENIEC, se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?



Fuente : Tabla N° 05.
Elaboración : El investigador.

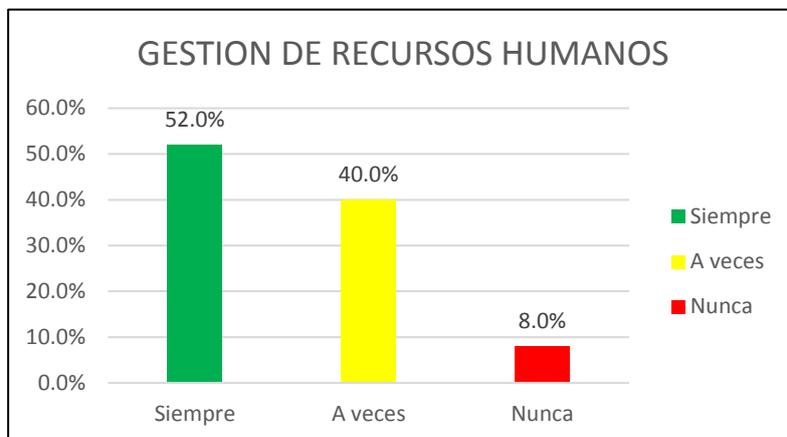
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 7 % de ellos menciona que no se realiza el Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE, mientras un considerable 48 % señala que solo a veces se realiza el pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE y el 45% de los encuestados dice que el pago de los servicios básicos de las IIEE de la jurisdicción de la UGEL Huamalíes se realiza de manera oportuno durante cada mes del año.

TABLA N° 06 ¿Cree Ud. que para el registrado correcto en los sistemas NEXUS y SUP del total de docentes y auxiliares de educación se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?

GESTION DE RECURSOS HUMANOS	fi	hi%
Siempre	52	52.0%
A veces	40	40.0%
Nunca	8	8.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 06 ¿Cree Ud. que para el registrado correcto en los sistemas NEXUS y SUP del total de docentes y auxiliares de educación se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?



Fuente : Tabla N° 06.
Elaboración : El investigador.

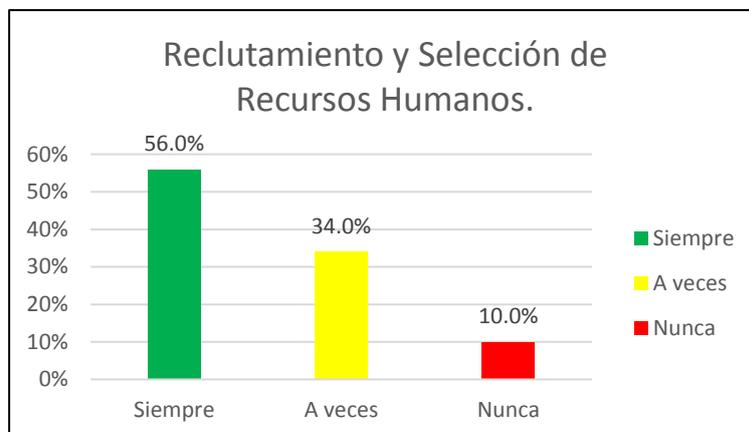
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 8 % de ellos menciona que no existe una adecuada gestión de recursos humanos, 40 % señala que la gestión de recursos humanos en la UGEL Huamalíes es regular y un considerable 52% de encuestados señalan que en la UGEL Huamalíes, la gestión de los recursos humanos es efectiva, puesto que realizan las comparaciones históricas y más de la mitad coinciden que en este periodo 2018, se está realizando una adecuada gestión del talento humano.

TABLA N° 07 ¿Cree Ud. que el pago de forma oportuna de los servicios básicos de las II.EE obedece a una adecuada gestión de recursos humanos?

Nivel de la Dimensión Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos.	fi	hi%
Siempre	56	56.0%
A veces	34	34.0%
Nunca	10	10.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 07 ¿Cree Ud. que el pago de forma oportuna de los servicios básicos de las II.EE obedece a una adecuada gestión de recursos humanos?



Fuente : Tabla N° 07.
Elaboración : El investigador.

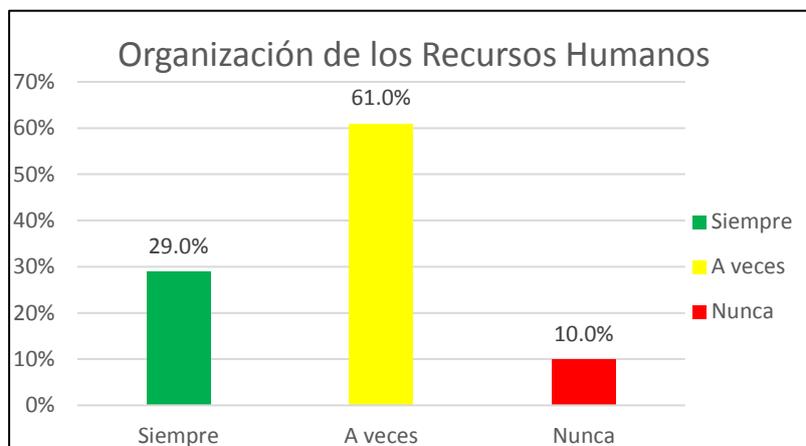
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 10 % de ellos menciona que no existe una adecuada selección y reclutamiento de los recursos humanos, mientras que un 34 % señala que la selección y reclutamiento de recursos humanos en la UGEL Huamalíes es regular y un considerable 56% de encuestados señalan que en la UGEL Huamalíes, la selección y reclutamiento de los recursos humanos es efectiva, puesto que el personal que labora en las diferentes Instituciones Educativas, incluyendo la Sede Administrativa cumplen un papel muy importante orientado a la mejora de las enseñanzas de los estudiantes.

TABLA N° 08 ¿Cree Ud. que, para que todas las II.EE de la UGEL Huamalíes cuenten con servicios básicos se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?

Nivel de la Dimensión Organización de los Recursos Humanos	Fi	hi%
Siempre	29	29.0%
A veces	61	61.0%
Nunca	10	10.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 08 ¿Cree Ud. que, para que todas las II.EE de la UGEL Huamalíes cuenten con servicios básicos se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?



Fuente : Tabla N° 08.
Elaboración : El investigador.

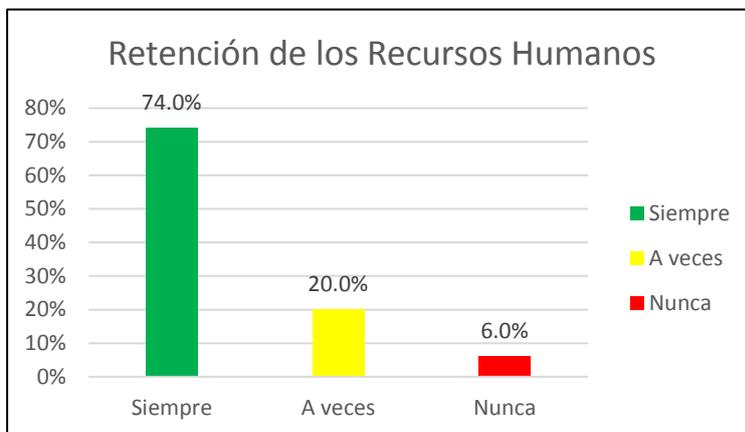
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 10 % de ellos menciona que no existe una adecuada organización de los recursos humanos, mientras que un importante 61 % señala que la organización de los recursos humanos en la UGEL Huamalíes se encuentra en proceso de mejora, y el 29% de encuestados señalan que en la UGEL Huamalíes, la organización de los recursos humanos es efectiva, puesto que el personal que labora en las diferentes Instituciones Educativas, incluyendo la Sede Administrativa están debidamente ubicados en los puestos correspondientes y cumpliendo las funciones que les compete.

TABLA N° 09 ¿Considera Ud. que para lograr oportunamente transferencias económicas por los compromisos de desempeño se debe de contar con un adecuado el reclutamiento del personal en la UGEL?

Nivel de la Dimensión Retención de los Recursos Humanos	Fi	hi%
Siempre	74	74.0%
A veces	20	20.0%
Nunca	6	6.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 09 ¿Considera Ud. que para lograr oportunamente transferencias económicas por los compromisos de desempeño se debe de contar con un adecuado el reclutamiento del personal en la UGEL?



Fuente : Tabla N° 09.
Elaboración : El investigador.

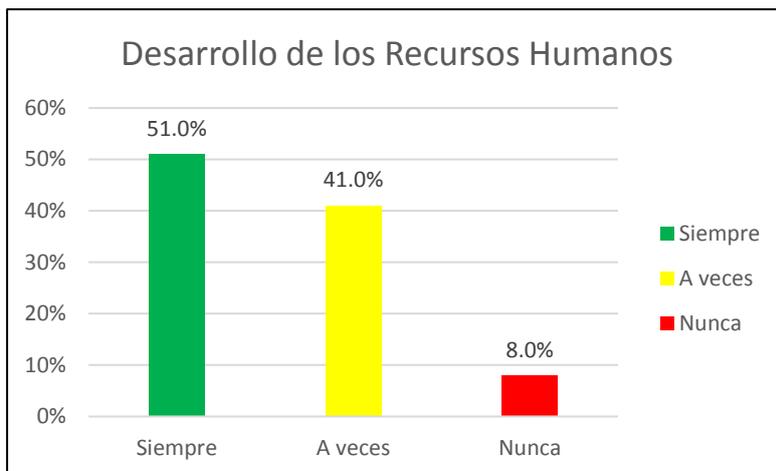
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 6 % de ellos menciona que no existe una adecuada retención de los recursos humanos, mientras que el 20% señala que la retención de los recursos humanos en la UGEL Huamalíes se encuentra en proceso de mejora, y un importante 74% de encuestados señalan que en la UGEL Huamalíes, la retención de los recursos humanos es muy alta, por que el personal que labora en la Sede administrativa y en las IIEE, coinciden en señalar que la entidad incentiva a sus empleados para que de esta manera puedan permanecer por más tiempo laborando en la dicha entidad.

TABLA N° 10 ¿Cree Ud. que la selección del personal en la UGEL Huamalíes, es la correcta?

Nivel de la Dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos	Fi	hi%
Siempre	51	51.0%
A veces	41	41.0%
Nunca	8	8.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 10 ¿Cree Ud. que la selección del personal en la UGEL Huamalíes, es la correcta?



Fuente : Tabla N° 10.
Elaboración : El investigador.

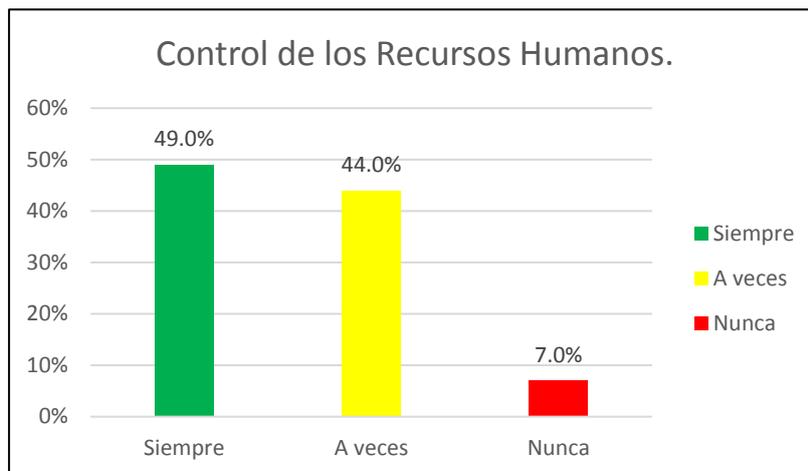
Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 8 % de ellos menciona que no existe un adecuado desarrollo de los recursos humanos en la UGEL Huamalíes, mientras que el 41% señala que el desarrollo de los recursos humanos en la UGEL Huamalíes se está incrementando, y un considerable 51% de encuestados señalan que en la UGEL Huamalíes, el desarrollo de los recursos humanos es bueno, porque existen capacitaciones, incrementos salariales, ascensos de nivel, bonos de incentivos escolares, ingreso a la carrera pública magisterial, concursos para directivos, entre otros.

TABLA N° 11 ¿Considera Ud. que las tareas y responsabilidades que realiza son correctas?

Nivel de la Dimensión Control de los Recursos Humanos.	Fi	hi%
Siempre	49	49.0%
A veces	44	44.0%
Nunca	7	7.0%
Total	100	100.0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.
Elaboración : El investigador.

GRÁFICO N° 11 ¿Considera Ud. que las tareas y responsabilidades que realiza son correctas?



Fuente : Tabla N° 11.
Elaboración : El investigador.

Interpretación: Del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 7 % de ellos menciona que no existe un adecuado control de los recursos humanos en la UGEL Huamalíes, mientras que el 44% señala que el control de los recursos humanos en la UGEL Huamalíes se realiza de forma progresiva y el 49% de encuestados señalan que en la UGEL Huamalíes, el control de los recursos humanos es el adecuado, se deduce que el control de los recursos humanos no se realiza de forma efectiva puesto que las IIEE de la jurisdicción de la UGEL Huamalíes, se encuentra en zonas alejadas, por lo que no se puede llegar a todas las instituciones.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

4.2.1. Prueba de Hipótesis General

H1: Las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

H0: Las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño NO se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

Tabla N° 12 Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
TRANSFERENCIAS ECONOMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO * GESTION DE RECURSOS HUMANOS	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 13 TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS tabulación cruzada

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			Total		
	Siempre	A veces	Nunca			
TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO	Siempre	Recuento	72	0	0	72
		Recuento esperado	55,4	15,8	,7	72,0
		% del total	72,0%	0,0%	0,0%	72,0%
	A veces	Recuento	5	18	0	23
		Recuento esperado	17,7	5,1	,2	23,0
		% del total	5,0%	18,0%	0,0%	23,0%
	Nunca	Recuento	0	4	1	5
		Recuento esperado	3,9	1,1	,1	5,0
		% del total	0,0%	4,0%	1,0%	5,0%
Total	Recuento	77	22	1	100	
	Recuento esperado	77,0	22,0	1,0	100,0	
	% del total	77,0%	22,0%	1,0%	100,0%	

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 14 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	93,495 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	86,993	4	,000
Asociación lineal por lineal	74,265	1	,000
N de casos válidos	100		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir las TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS por los COMPROMISOS de DESEMPEÑO se relacionan significativamente con la GESTIÓN de RECURSOS HUMANOS de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

4.2.2. Prueba de Hipótesis específicas.

Formulación de Hipótesis específicas estadísticas 1

H1: La llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

H0: La llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE NO se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

Tabla N° 15 Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE * GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 16 Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS tabulación cruzada

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			Total
			Siempre	A veces	Nunca	
Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE	Siempre	Recuento	51	4	0	55
		Recuento esperado	42,4	12,1	,6	55,0
		% del total	51,0%	4,0%	0,0%	55,0%
	A veces	Recuento	26	10	0	36
		Recuento esperado	27,7	7,9	,4	36,0
		% del total	26,0%	10,0%	0,0%	36,0%
	Nunca	Recuento	0	8	1	9
		Recuento esperado	6,9	2,0	,1	9,0
		% del total	0,0%	8,0%	1,0%	9,0%
Total	Recuento	77	22	1	100	
	Recuento esperado	77,0	22,0	1,0	100,0	
	% del total	77,0%	22,0%	1,0%	100,0%	

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 17 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	43,186 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	38,592	4	,000
Asociación lineal por lineal	33,152	1	,000
N de casos válidos	100		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE se relaciona significativamente con la GESTIÓN de RECURSOS HUMANOS de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

4.2.3. Prueba de Hipótesis específicas.

Formulación de Hipótesis específicas estadísticas 2

H1: La Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

H0: La Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) NO se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

Tabla N° 18 Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) * GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 19 Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP)*GESTION DE RECURSOS HUMANOS tabulación cruzada

			GESTION DE RECURSOS HUMANOS			Total
			Siempre	A veces	Nunca	
Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP)	Siempre	Recuento	32	0	0	32
		Recuento esperado	24,6	7,0	,3	32,0
		% del total	32,0%	0,0%	0,0%	32,0%
	A veces	Recuento	45	16	0	61
		Recuento esperado	47,0	13,4	,6	61,0
		% del total	45,0%	16,0%	0,0%	61,0%
	Nunca	Recuento	0	6	1	7
		Recuento esperado	5,4	1,5	,1	7,0
		% del total	0,0%	6,0%	1,0%	7,0%
Total	Recuento	77	22	1	100	
	Recuento esperado	77,0	22,0	1,0	100,0	
	% del total	77,0%	22,0%	1,0%	100,0%	

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 20 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	41,409 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	40,136	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,273	1	,000
N de casos válidos	100		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) se relaciona significativamente con la GESTIÓN de RECURSOS HUMANOS de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

4.2.4. Prueba de Hipótesis específicas.

Formulación de Hipótesis específicas estadísticas 3

H1: La Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

H0: La Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) NO se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

Tabla N° 21 Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) * GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 22 Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP)*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS tabulación cruzada

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			Total
			Siempre	A veces	Nunca	
Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP)	Siempre	Recuento	28	0	0	28
		Recuento esperado	21,6	6,2	,3	28,0
		% del total	28,0%	0,0%	0,0%	28,0%
	A veces	Recuento	49	17	0	66
		Recuento esperado	50,8	14,5	,7	66,0
		% del total	49,0%	17,0%	0,0%	66,0%
	Nunca	Recuento	0	5	1	6
		Recuento esperado	4,6	1,3	,1	6,0
		% del total	0,0%	5,0%	1,0%	6,0%
Total	Recuento	77	22	1	100	
	Recuento esperado	77,0	22,0	1,0	100,0	
	% del total	77,0%	22,0%	1,0%	100,0%	

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 23 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	39,118 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	35,369	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,295	1	,000
N de casos válidos	100		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) se relaciona significativamente con la GESTIÓN de RECURSOS HUMANOS de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

4.2.5. Prueba de Hipótesis específicas.

Formulación de Hipótesis específicas estadísticas 4

H1: El Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

H0: El Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE NO se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

Tabla N° 24 Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE * GESTION DE RECURSOS HUMANOS	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 25 Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS tabulación cruzada

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			Total
			Siempre	A veces	Nunca	
Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE	Siempre	Recuento	44	1	0	45
		Recuento esperado	34,7	9,9	,5	45,0
		% del total	44,0%	1,0%	0,0%	45,0%
	A veces	Recuento	33	14	1	48
		Recuento esperado	37,0	10,6	,5	48,0
		% del total	33,0%	14,0%	1,0%	48,0%
	Nunca	Recuento	0	7	0	7
		Recuento esperado	5,4	1,5	,1	7,0
		% del total	0,0%	7,0%	0,0%	7,0%
Total	Recuento	77	22	1	100	
	Recuento esperado	77,0	22,0	1,0	100,0	
	% del total	77,0%	22,0%	1,0%	100,0%	

Fuente : Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos.

Elaboración : El investigador.

Tabla N° 26 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	37,900 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	39,519	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,772	1	,000
N de casos válidos	100		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir el Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE se relaciona significativamente con la GESTIÓN de RECURSOS HUMANOS de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

CAPITULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

a) LAS TRANSFERENCIAS ECONOMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO:

Según Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411 (2004), señala que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente, establece los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11 de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112, en concordancia con los artículos 77 y 78 de la Constitución Política; Los Compromisos de Desempeño constituyen un mecanismo de financiamiento por desempeño que otorga recursos adicionales a las Unidades Ejecutoras de Educación (UE) de los Pliegos Gobiernos Regionales. Los Compromisos de Desempeño tienen como fin promover una mejor gestión técnica y operativa en las direcciones y Gerencias Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, e Instituciones Educativas a nivel nacional, para la adecuada y oportuna provisión de servicios educativos de calidad en el aula. Según la Resolución Ministerial N° 113-2018-MINEDU (2018), se determina un total de siete (07) Compromisos de Desempeño, las cuales son: a) Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE, b) Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP), c) Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratados y nombrados, actualizada y compatible (NEXUS y SUP), d) Asistencia de directores en las IIEE: Las Instituciones

Educativas tienen a sus directores presentes durante las horas de clases del mes de abril 2018, que aparecen registrados en el NEXUS, e) Presencia de docentes en las IIEE: f) Asistencia de Estudiantes en las Instituciones Educativas y g) Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE; por lo que el cumplimiento de los mismos nos asegura una transferencia económica considerable por parte del MEF; aseveraciones que podemos comparar con lo señalado por Galecio, D. (2017). Quien en su tesis titulado “*Evaluación del Cumplimiento de los Compromisos de Gestión Educativa en la RED 07 – Nivel Secundaria-UGEL 03 – Breña, 2016*”. Concluye que “La Evaluación del Cumplimiento de los Compromisos de Gestión educativa en la RED 07- Nivel secundaria- UGEL 03- Breña 2016, según la muestra investigada ha permitido establecer el nivel de logro de las ocho dimensiones que componen la Variable de los Compromisos de Gestión, en donde se observó que del total de los 63 encuestados, el 36% logro un nivel bajo, el 35% logro un nivel medio y el 29% logro un nivel alto en relación a la variable Cumplimiento de los compromisos de Gestión Educativa, es decir que aún se evidencian deficiencias en el cumplimiento eficiente de todas las dimensiones, cada una de las cuales corresponde a cada compromiso de gestión”, sin embargo según el Grafico N° 01 de esta investigación, se puede observar que del total de servidores encuestados en la UGEL Huamalíes, el 5 % de ellos menciono que las los compromisos de desempeño no se cumplen nunca, mientras que el 23 % señala que los compromisos se cumplen solo a veces y el 72% de los encuestados señalan que siempre se cumplen con los compromisos de desempeño, por todo lo señalado se observa que en la UGEL Huamalíes, en el 2018, se han logrado de manera efectiva los compromisos de desempeño.

b) GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Según lo señalado por Davis y Werther (2000), quienes definen que la gestión de recursos humanos es el procedimiento de apoyar a los individuos a lograr un adecuado nivel de eficiencia y una efectividad de comportamiento individual y social que cumpla con sus perspectivas

y las de su organización, mientras que Reyes (2000), señala que el área ambiental laboral, favorable y motivante, es una de las claves más importantes de la institución. Enfocarse de que trabajen siempre con felicidad y mucha disposición, hará que se alcance los objetivos de la organización y Chiavenato (2011) nos dice que los recursos humanos están conformados por las personas que entran, se mantienen e interactúan en la organización sea cual sea su nivel en la organización o cual sea su área de trabajo, para Chiavenato los recursos humanos se distribuyen en varios niveles, en primer lugar se encuentra el nivel institucional de la organización (dirección), El nivel medio (gerencia y asesoría), operacional (técnicos, empleados y obreros), quienes son el único recurso vivo y dinámico de la institución, del mismo modo es el que hace que funcionen demás recursos de las empresas, que son inertes y estáticos; dichas aseveraciones se pueden contrastar con lo concluido por Massaro, V. (2015). En su tesis de maestría *“Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia”*, quien concluye: 1) Que los trabajadores y líderes que han sido entrevistados, la gran mayoría se encontraban motivados para poder trabajar y cumplir sus funciones en la organización, lo que me permitió deducir que en estas organizaciones que fueron preguntadas, las personas en su mayoría se encontraban satisfechas con su trabajo y que la fuente principal de su motivación han sido temas relacionadas con el sentido de posición y jerarquía a la que podían aspirar dentro de su organización, dejando en segundo plano, temas relacionadas con el salario y los incentivos como retribución por su esfuerzo colocado en el trabajo. 2) Los líderes de tecnología y del área comercial, que han sido entrevistados, abogaban por el desarrollo profesional de sus trabajadores a cargo, a través de cursos de certificaciones específicas para cada puesto de trabajo dentro del área, como una manera de garantizar la calidad en los servicios que se brindan a los clientes, aunque este incentivo al crecimiento profesional de los trabajadores, no se realizaba en todos los casos por igual, y según los resultados de esta investigación, en el Grafico N° 06, del total de servidores encuestados en la UGEL

Huamalíes, el 8 % de ellos menciona que no existe una adecuada gestión de recursos humanos, 40 % señala que la gestión de recursos humanos en la UGEL Huamalíes es regular y un considerable 52% de encuestados señalan que en la UGEL Huamalíes la gestión de los recursos humanos es efectiva, puesto que realizan las comparaciones históricas y más de la mitad coinciden que en este periodo 2018, se está realizando una adecuada gestión del talento humano.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 14, lo que nos permite afirmar que ha mejor transferencias económicas por los compromisos de desempeño mejor la gestión de recursos humanos.

2. Se determinó que existe relación significativa entre la Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 17, lo que nos permite afirmar que ha mayor llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE, mejor la gestión de recursos humanos.

3. Se determinó que existe relación significativa entre la Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 20, lo que nos permite afirmar que ha mejor Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP), mejor la gestión de recursos humanos.

4. Se determinó que existe relación significativa entre la Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 23, lo que nos permite afirmar que ha mejor Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP), mejor la gestión de recursos humanos.

5. Se determinó que existe relación significativa entre el Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 26, lo que nos permite afirmar que ha mejor Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE, mejor la gestión de recursos humanos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda cumplir a cabalidad todos los compromisos de desempeño, para de esta manera obtener el Total de las Transferencias Económicas a favor de la entidad.
2. Se recomienda entregar de manera oportuna los materiales educativos al 100% de las IIEE de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.
3. Se recomienda conciliar la información de las Instituciones Educativas actualizada y compatible (NEXUS y SUP) de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.
4. Se recomienda la Conciliación al 100% de la Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.
5. Se recomienda el Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE de la UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES en el año 2018.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Atalaya, M. (2001) *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*, Industrial data 2001, vol. 4 (2) 25-36.

Becerra, O. (2012) *Elaboración de instrumentos de Investigación* (1-36).

Broggi, A. (2011) “*Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*” (Tesis de maestría inédita) Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires, Argentina.

Calvo, R y Rodríguez J (2013) *La auditoría socio laboral*. LAN HERREMANAK, vol. 30 (2014-I) 71-93.

Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano* (1ra Edición) México: MC-GRAW-HILL.

Cerda, H. (1991) *Los Elementos de la investigación*. Bogotá: EL BÚHO.

Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos* (5ta Edición) Colombia: MC-GRAW-HILL.

Camarero, A y Fuertes, O (2002) *Gestión estratégica de los recursos humanos*. *Investigaciones Europeas*, vol. 8 (3) 55-78.

Cueva, S. (2012) “*El impacto de las transferencias monetarias mineras en el desarrollo de los distritos del Perú*” realizado en la Pontificia Universidad Católica del Perú”, (Tesis de maestría inédita) Pontificia Universidad Católica del Perú.

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano* (3ra Edición) México: MC-GRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de los Recursos humanos* (8va Edición) México: MC-GRAW-HILL.

Fernández, G. (2011) *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado Guatemalteco*, (Tesis de Maestría Inédita) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Francia, S. (2006) *La gestión de los recursos humanos en las organizaciones de servicio*: Laurus: Revista de Educación (10-27).

Fuentes, F. (2005) *La ciencia de la Administración. Economía y Administración* (64) 33-60.

Galecio, D. (2017) *“Evaluación del Cumplimiento de los Compromisos de Gestión Educativa en la RED 07 – Nivel Secundaria- UGEL 03 – Breña, 2016”* (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejo.

Hernández, R. ; Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación* (5ta Edición) México DF: MC-GRAW-HILL.

Ivancevich, J. (2005) *administración de recursos humanos*, México: MCGRAW-HILL.

Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411 (2004),
Alejandro Toledo Manrique (Presidente Constitucional de la
Republica)

Ley de Presupuesto del Sector Público Para El Año Fiscal 2018, Ley de
Presupuesto del Sector Público Para El Año Fiscal 2018 (Presidente
Constitucional de la Republica).

Marcillo, N. (2014) *“Modelo de Gestión por Competencias Para Optimizar El
Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos
Descentralizados del Sur de Manabí”* (tesis de doctorado inédito)
Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Manzuelos, S. (2013) *“Efectos de la Aplicación de un Modelo por
Competencias en la Selección de Personal docente de una Institución
Dedicada a la Enseñanza de Idioma”* (Tesis de Maestría Inédita)
Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Massaro, V. (2015) *“Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a
la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia”*
(Tesis de maestría inédita) Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Martínez, V. (2013) *“Gestión del Talento Humano por competencias para una
empresa de las Artes Gráficas”* (Tesis de Maestría Inédita) Instituto
Politécnico Nacional, México DF.

Martin, C. (2011) *“Gestión de Recursos Humanos y retención del Capital
Humano Estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de
empresas innovadoras españolas”* (tesis de doctor inédito),
Universidad de Valladolid, España.

Mondy, R. Wayne y Robert, N (2005) *Administración de Recursos Humanos* (9na Edición) México: PERSON EDUCACIÓN.

Méndez, T. (2005) *Ética y Responsabilidad Social Corporativa*. *Ética y Economía*. 13 (823) 141-150.

Resolución Ministerial N° 113-2018-MINEDU (2018), Idel Vexler T. (Ministro de Educación)

Reyes, A. (2000) *Administración de Personal Relaciones Humanas*, México: LIMUSA.

Rogers, B (2017), *en la columna publicada en el Diario el Comercio el 15 de setiembre del 2017*, El Comercio.

Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014) *“Elaboración de una Herramienta para la toma de decisiones en gestión de talento para líderes”* (Tesis de Maestría inédita) Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

Werther, Jr. y Davis, K. (2000) *Administración de Personal y Recursos Humanos* (5ta Edición) México: McGraw Hill.

Werther, W. y Davis, K. (2008) *Administración de Recursos Humanos* (6ta Edición) México: MC-GRAW-HILL.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿DE QUE MANERA LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO SE RELACIONAN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICO PE1. ¿De qué manera la llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?</p> <p>PE2. ¿De qué manera la conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar la relación que existe entre la llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018,</p> <p>OE2. Determinar la relación que existe entre la conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO SE RELACIONAN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE1. La llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p> <p>HE2. La Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora</p>	<p>VARIABLE X LA TRANSFERENCIA ECONÓMICA POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE. • Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP). • Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP). • Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE. <p>VARIABLE Y</p>	<p>Tipo y Nivel de Investigación. Descriptiva Correlacional: Se ha optado por el método de estudio descriptivo correlacional porque su finalidad es determinar el grado de relación que existe entre las dos variables que son Transferencia Económica por los Compromisos de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos en la UGEL Huamalíes, primero se medirán las variables y luego mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo: la información que se va a recolectar con</p>	<p>ENCUESTA: Para determinar la relación que existe entre la transferencia económica por los compromisos de desempeño y la gestión de recursos humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p>

<p>Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?</p> <p>PE3. ¿De qué manera la conciliación de información de identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?</p> <p>PE4. ¿De qué manera el pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018?</p>	<p>Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p> <p>OE3. Determinar la relación que existe entre la conciliación de información de identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p> <p>OE4. Determinar la relación que existe entre el pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p>	<p>305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p> <p>HE3. La Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p> <p>HE4. El Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos • Organización de los Recursos Humanos • Retención de los Recursos Humanos • Desarrollo de los Recursos Humanos • Control de los Recursos Humanos 	<p>escalas numéricas procesadas en el SPSS.</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>No experimental – Transversal</p> <p>Población</p> <p>1500</p> <p>Muestra</p> <p>100</p>	
---	---	---	---	---	--

Cuestionario de Transferencias Económicas por Compromiso de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018.

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018.

INSTRUCCIONES: MARCAR CON UN ASPA LA ALTERNATIVA QUE MÁS SE ACERQUE A LA REALIDAD EN SU INSTITUCIÓN DONDE LABORA: **SIEMPRE:** ES CUANDO ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON LA RESPUESTA; **A VECES:** ES CUANDO TIENE ALGUNAS DUDAS AL RESPECTO DE SU RESPUESTA Y **NUNCA:** CUANDO ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO CON SU RESPUESTA.

Genero:	F	M	Edad:	Lugar de Procedencia:		
PREGUNTAS						ALTERNATIVAS		
						Siempre	A veces	Nunca
1. ¿Considera Ud. que en la I.E. donde labora, la llegada oportuna y pertinente de los materiales educativos depende de una adecuada gestión de recursos humanos?								
2. ¿Cree Ud, que en todas las II.EE reciben los materiales educativos en su totalidad?								
3. ¿Considera Ud, que el correcto registro de los datos de las II.EE. en el Sistema de Administración y Control de Plazas (NEXUS) de la UGEL Huamalíes, depende de la adecuada gestión de recursos humanos?								
4. ¿Cree Ud, que para el correcto registro de los datos de las II.EE. en los Sistema Único de Planillas (SUP), se deba contar con una adecuada gestión de recursos humanos?								
5. ¿Considera Ud, que, para que los datos personales de los docentes y auxiliares de educación, coincidan con los datos de RENIEC, se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos?								
6. ¿Cree Ud, que para el registrado correcto en los sistemas NEXUS y SUP del total de docentes y auxiliares de educación se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos encuentran?								
7. ¿Cree Ud, que el pago de forma oportuna de los servicios básicos de las II.EE obedece a una adecuada gestión de recursos humanos?								
8. ¿Cree Ud, que, para que todas las II.EE de la UGEL Huamalíes cuenten con servicios básicos se debe contar con adecuada gestión de recursos humanos?								
9. ¿Considera Ud, que para lograr oportunamente transferencias económicas por los compromisos de desempeño se debe de contar con un adecuado el reclutamiento del personal en la UGEL?								

10. ¿Cree Ud, que la selección del personal en la UGEL Huamalíes, es la correcta?			
11. ¿Considera Ud, que las tareas y responsabilidades que realizas son correctas?			
12. ¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño de los trabajadores redunde positivamente en la oportuna transferencia económica por los compromisos de desempeño de la UGEL Huamalíes?			
13. ¿Considera Ud. que, con una adecuada remuneración de los docentes y trabajadores de la UGEL Huamalíes se logre las transferencias económicas por los compromisos de desempeño oportunamente?			
14. ¿Considera Ud. que la calidad de vida en su trabajo mejora si la remuneración es la adecuada?			
15. ¿Considera que las relaciones laborales en su I.E mejora si todos cooperan al logro de los objetivos y metas institucionales?			
16. ¿Considera Ud. que las capacitaciones que realiza la UGEL Huamalíes, redundan en el logro oportuno de las transferencias económicas por los compromisos de desempeño?			
17. ¿Cree Ud. que la oportuna transferencia económica por los compromisos de desempeño de la UGEL Huamalíes, permita su desarrollo como Organización?			
18. ¿Cree Ud. que, con un adecuado sistema de información entre los trabajadores de esta entidad se logrará oportunamente las transferencias económicas por los compromisos de desempeño?			
19. ¿Cree Ud, que la ética y responsabilidad social en los empleados de la UGEL Huamalíes redunde en la oportuna transferencia económica por los compromisos de desempeño?			

GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!!!