

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EVALUACION DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS
EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION – HUACHO 2022**

PRESENTADO POR:

ERLO WILFREDO LINO ESCOBAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

HUACHO – 2022

**EVALUACION DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS
EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION – HUACHO 2022**

ERLO WILFREDO LINO ESCOBAR

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR:

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

A mi familia y amigos, quienes fueron testigos de cada momento de mi formación profesional y me apoyaron en cada decisión para avanzar hacia mis objetivos.

Erlo Wilfredo Lino Escobar

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi familia, amigos, docentes y en especial a mi asesor, cada uno de ustedes, con sus mensajes de aliento me motivaron para llegar a este día tan esperado.

Erlo Wilfredo Lino Escobar

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
Definición de términos básicos	15
Bases filosóficas	16
2.3 Hipótesis de investigación	16
2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2 Hipótesis específicas	17
2.4 Operacionalización de las variables	17
CAPÍTULO III	19

METODOLOGÍA	19
3.1 Diseño metodológico	19
3.1.1 Tipo de Investigación	19
3.1.2 Nivel de Investigación	19
3.1.3 Diseño	20
3.1.4 Enfoque	20
3.3 Población y muestra	20
3.3.1 Población	20
3.3.2 Muestra	21
CAPÍTULO IV	23
RESULTADOS	23
4.1 Análisis de resultados	23
CAPÍTULO V	47
DISCUSIÓN	47
5.1 Discusión de resultados	47
CAPÍTULO VI	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1 Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones	49
REFERENCIAS	50
7.2 Fuentes bibliográficas	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Genero	23
Tabla 2 Estado Civil	24
Tabla 3 Grado de estudios	25
Tabla 4 Ingresos Mensuales	26
Tabla 5 ¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo?.....	27
Tabla 6 ¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo?.....	28
Tabla 7 ¿Consideras que tu equipo de trabajo logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores?	29
Tabla 8 ¿Consideras que tu potencial es valorado por el director de la escuela de posgrado?	30
Tabla 9 ¿Consideras que el director de la escuela de posgrado contribuye a tu mejoramiento como profesional?.....	31
Tabla 10 ¿Consideras que una evaluación lineal es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo?	32
Tabla 11 ¿Consideras tu que una autoevaluación es buena para mejorar día a día en tus labores diarias?	33
Tabla 12 Desde tu propia experiencia, ¿alguna vez se ha realizado una evaluación 360 ^a dentro de la escuela de posgrado?	34
Tabla 13 ¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr?.....	35
Tabla 14 ¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento?.....	36
Tabla 15 ¿Consideras que en la escuela de posgrado tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivos y metas de la escuela?	37
Tabla 16 ¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado hay previa coordinación al realizar las distintas actividades?.....	38
Tabla 17 ¿consideras que dentro del área de trabajo, se dividen las tareas para hacerlas mejor y más rápido?	39
Tabla 18 ¿Consideras que al momento de realizar tus actividades hay una correcta supervisión evitando los errores?	40
Tabla 19 ¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir?	41
Tabla 20 ¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director te motiva a hacer las cosas siempre bien?	42
Tabla 21 ¿consideras que en la escuela de posgrado hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información?.....	43
Tabla 22 ¿Consideras que el control o evaluaciones constantes ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado?.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Genero	23
Figura 2 Estado Civil	24
Figura 3 Grado de estudios	25
Figura 4 Ingresos Mensuales	26
Figura 5 ¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo?	27
Figura 6 ¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo?	28
Figura 7 ¿Consideras que tu equipo de trabajo logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores?	29
Figura 8 ¿Consideras que tu potencial es valorado por el director de la escuela de posgrado?	30
Figura 9 ¿Consideras que el director de la escuela de posgrado contribuye a tu mejoramiento como profesional?	31
Figura 10 ¿Consideras que una evaluación lineal es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo?	32
Figura 11 ¿Consideras tu que una autoevaluación es buena para mejorar día a día en tus labores diarias?	33
Figura 12 Desde tu propia experiencia, ¿alguna vez se ha realizado una evaluación 360 ^a dentro de la escuela de posgrado?	34
Figura 13 ¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr?	35
Figura 14 ¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento?	36
Figura 15 ¿Consideras que en la escuela de posgrado tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivos y metas de la escuela?	37
Figura 16 ¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado hay previa coordinación al realizar las distintas actividades?	38
Figura 17 ¿consideras que dentro del área de trabajo, se dividen las tareas para hacerlas mejor y más rápido?	39
Figura 18 ¿Consideras que al momento de realizar tus actividades hay una correcta supervisión evitando los errores?	40
Figura 19 ¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir?	41
Figura 20 ¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director te motiva a hacer las cosas siempre bien?	42
Figura 21 ¿consideras que en la escuela de posgrado hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información?	43
Figura 22 ¿Consideras que el control o evaluaciones constantes ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado?	45

RESUMEN

A nivel mundial se considera que los trabajadores son de suma importante para que una empresa tenga éxito, es por ello que se considera importante evaluar el desempeño de los mismos de tal manera que cada día se mejore como empresa o institución buscando alcanzar las meta y objetivos organizacionales. Se tiene como objetivo “Determinar la evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022”, la metodología de investigación del presente trabajo es de tipo básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, la población está conformada por 19 trabajadores y la muestra está conformada por el total de la población, se llega la conclusión que afirma la hipótesis alternativa “La evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos es adecuada en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022”, rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: evaluación, recursos humanos, escuela, posgrado.

ABSTRACT

At the global level, it is considered that workers are extremely important for a company to be successful, which is why it is considered important to evaluate their performance in such a way that every day it improves as a company or institution seeking to achieve the goals and objectives. organizational. The objective is to "Determine the evaluation of the development of Human Resources in the Graduate School of the José Faustino Sánchez Carrión National University - Huacho 2022", the research methodology of this work is of a basic type, correlational level, design non-experimental and quantitative approach, the population is made up of 19 workers and the sample is made up of the total population, the conclusion is reached that affirms the alternative hypothesis "The evaluation of the development of Human Resources is adequate in the School Postgraduate Program at the José Faustino Sánchez Carrión National University - Huacho 2022", rejecting the null hypothesis.

Keywords: evaluation, human resources, school, postgraduate.

INTRODUCCIÓN

En el Perú se aplica desde el 2014 aproximadamente la evaluación a los empleados, según el diario el peruano de día 19/11/2014 indica que de 50 empresas evaluadas, 6000 colaboradores demostraron buen nivel de compromiso logrando un 82% de eficiencia, he aquí la importancia de la evaluación del desempeño de los colaboradores, ahora bien debemos tener en cuenta también que al evaluar el desempeño también es relevante e importante tener en cuenta las habilidades blandas de los colaboradores porque indirectamente también influye en su rendimiento.

Capítulo I: de la introducción, está la justificación de la investigación, los alcances del estudio y el objetivo general y específicos.

Capítulo II: de Marco teórico están las teorías y conceptos la evaluación de recursos humanos, que sustentan la investigación, variables, características, teorías para realizar la investigación de manera científica.

Capítulo III: de Metodología, se encuentra el tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación, la población y muestra utilizada en la investigación, además de las técnicas e instrumentos empleados en la adquisición de datos de la evaluación de recursos humanos.

Capítulo IV: de los resultados, se presenta las tablas, las figuras con la interpretación y toma de decisiones.

Capítulo V: de la discusión, donde se discute los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo VI: de las conclusiones y recomendaciones, se da a conocer todas las conclusiones a las que se llegó y se realiza algunas recomendaciones acerca de la evaluación de recursos huamnos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se considera que los trabajadores son de suma importante para que una empresa tenga éxito, es por ello que se considera importante evaluar el desempeño de los mismos de tal manera que cada día se mejore como empresa o institución buscando alcanzar las meta y objetivos organizacionales.

A nivel de Latinoamérica se vive algo similar a diferencia que muchas veces el tema político entra mucho a influenciar para que una persona pueda obtener un trabajo y a veces de muy buen rango laboral, esto trunca un poco el nivel de los empleados, sus ansias por crecer y a su vez el logro de metas y objetivos.

En el Perú se aplica desde el 2014 aproximadamente la evaluación a los empleados, según el diario el peruano de día 19/11/2014 indica que de 50 empresas evaluadas, 6000 colaboradores demostraron buen nivel de compromiso logrando un 82% de eficiencia, he aquí la importancia de la evaluación del desempeño de los colaboradores, ahora bien debemos tener en cuenta también que al evaluar el desempeño también es relevante e importante tener en cuenta las habilidades blandas de los colaboradores porque indirectamente también influye en su rendimiento.

La escuela de posgrado de la UNJFSC no es ajena a la situación que se vive es por ello que se observa que los colaboradores no se ven tan comprometidos como se quisiera por ello se lleva a cabo la presente investigación, buscando recomendaciones y aplicar ciertas evaluaciones de desempeño que ayuden al director de la escuela a tomar grande decisiones con respecto a la permanencia de distintos colaboradores buscando el logro de metas y objetivos organizacionales, a su vez también ofrecerá a

la sociedad profesionales eficientes capaces de resolver cualquier tipo de duda o consulta.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión – Huacho 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuáles son los establecimientos de criterios de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión – Huacho 2022?

¿Cuáles son los periodos de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión – Huacho 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión – Huacho 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar los establecimientos de criterios de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión – Huacho 2022.

Determinar los periodos de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión – Huacho 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación por su conveniencia

Esta investigación es de gran valor social porque es un tema de interés por su aporte, a través de este trabajo vamos a “Determinar la evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión – Huacho 2022”, hoy en día es un tema muy importante dentro de cada institución porque una buena evaluación y desarrollo del recurso humano de la institución asegura el éxito de la institución a futuro.

1.4.2 Justificación por su valor teórico

Esta investigación se justifica teóricamente en el siguiente autor para ambas variables:

Wayne Mondy en su libro titulado “Administración de los Recursos Humanos” decimoprimer edición, 2010 – México, editorial Pearson.

1.4.3 Justificación por su relevancia practica

Esta investigación permitirá desarrollar un buen desarrollo del personal mejorando el desempeño de los mismos dentro de su área de trabajo evitando así que la empresa quiebre o que simplemente no tenga muchos ingresos económicos.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación Conceptual

Mondy, (2010) indica que “es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Un aspecto fundamental en la definición es la palabra formal, porque en la realidad, la

administración debería supervisar el desempeño de un individuo de manera continua” (p. 265).

French & Bell (1973) indica que es el “esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de la renovación organizacional, en especial mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional” (p.647).

1.5.2 Delimitación del Universo

Escuela de Posgrado de la UNJFSC

1.5.3 Delimitación del Espacio Geográfico

Av. Mercedes Indacochea N^a 609

1.5.4 Delimitación Temporal

La presente investigación se llevará a cabo en el año 2020.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación tiene el suficiente respaldo teórico, tenemos fácil acceso a la información, internet, libros, artículos, leyes, etc. También tenemos la el apoyo y autorización de la Escuela de Posgrado de la UNJFSC.

Los trabajadores tienen el tiempo necesario para colaborar con nuestra encuesta y es anónima para evitar malos entendidos para con la Escuela de Posgrado y el trabajador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Sánchez (2022) en su tesis titulada “Modelo de gestión organizacional de Trabajo Social en recursos humanos para una empresa privada de la ciudad de Guayaquil”, su objetivo de investigación es “proponer un modelo de gestión organizacional por logro de objetivo para una compañía de la ciudad de Guayaquil”, su metodología de investigación es de nivel descriptivo aplicado, de método observacional, llegó a la siguiente conclusión: “El Trabajo Social aporta en gran medida una visión más humanista al campo laboral: el empleado es una persona, y su ser trabajador exige que se reformule la gestión del talento humano en las empresas del siglo XXI” (p. 41).

Salgado (2018) en su tesis titulada “La confianza como factor determinante en la gestión de los recursos humanos. Estudio de caso: Distribuidora automotriz JVR”, su objetivo de investigación es “Identificar el tipo de confianza que prevalece en la distribuidora automotriz JVR, a través del modelo propuesto por Lewiki y Bunker”, su metodología de investigación es de diseño transversal, de nivel descriptiva y exploratoria, su enfoque es cuantitativo, su población está conformada por 440 trabajadores de la empresa, llegó a la siguiente conclusión: “En el siglo XXI, la confianza organizacional es un factor preponderante que incide en el desempeño de la organización y consecuentemente en la productividad. Por ello, la importancia de conocer periódicamente el estatus del tipo de confianza que prevalece en la

distribuidora automotriz JVR, a efecto de identificar focos rojos y en ese sentido tomar decisiones estratégicas en beneficio de la organización” (p. 66).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Torres (2020) en su investigación titulada “Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019”, su objetivo es “Identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019”, su metodología es de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo de corte transversal, su nivel es correlacional y prospectivo, su población está conformada por 50 trabajadores del Hospital, llegó a la siguiente conclusión: “la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz están relacionados significativamente” (p. 62).

Chavez & Condori (2019) en su tesis titulada “La gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa, sucursal Huancavelica – 2019”, su objetivo de investigación es “Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019”, su metodología de investigación es de tipo aplicada y de nivel correlacional, su población está conformada por 27 trabajadores de Mi Banco y su muestra esta conformada por el total de la población, llegó a la siguiente conclusión: “Se ha determinado la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Mi Banco-Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019 es significativa. La

intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rho de Spearman $r_s = 0,804$ que se tipifica como positiva considerable y significativa” (p. 127).

Rojas & Vilchez (2018) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, su objetivo de investigación es “determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús”, su metodología de investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo de corte transversal, de diseño no experimental y de nivel correlacional, su población está conformada por 50 trabajadores y su muestra esta conformada por el total de la población, llegó a la siguiente conclusión: “existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús” (p. 93).

Valentín (2017) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, su objetivo de investigación es “determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, su metodología de investigación es de tipo no experimental, de nivel explicativo, su población esta conformada por 161 trabajadores y su muestra esta conformada por el total de la población, llegó a la siguiente conclusión: “el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa” (p. 120).

Muñoz (2017) en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”, su objetivo de investigación es “Determinar si existe relación entre la

gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”, su metodología de investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, su población esta conformada por 20 colaboradores y su muestra por el total de la población, llegó a la siguiente conclusión: “que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE” (p. 103).

2.2 Bases teóricas

V1: Evaluación de los Recursos Humanos

Concepto

Mondy, (2010) indica que “es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Un aspecto fundamental en la definición es la palabra formal, porque en la realidad, la administración debería supervisar el desempeño de un individuo de manera continua” (p. 265).

Reafirmando el párrafo que antecede evaluar el desempeño de los colaboradores de manera continua llevará al éxito de la empresa es por ello que se considera fundamental en toda institución ya sea pública o privada, toda evaluación debe estar encaminada a las distintas meta y objetivos organizacionales es decir que les favorezca a todos como organización.

Según Ibañez (2000) indica que “La evaluación del trabajador, se convierte en un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades del desempeño de un trabajador, es una herramienta de dirección, imprescindible en la actividad administrativa”.

En concreto, el principal reto al que se enfrentan los profesionales de RRHH es conseguir mejoras permanentes en sus organizaciones, haciéndolas más eficientes y eficaces. Eficiente significa utilizar los recursos mínimos necesarios para producir bienes y servicios. Eficiente significa producir estos bienes y servicios adecuados de una manera socialmente aceptable.

Dimensiones:

- **Establecimiento de los criterios del desempeño (estándares)**

Dentro de los principales tenemos:

- Rasgos de personalidad: “Ciertos rasgos de personalidad de los empleados, como las actitudes, la apariencia y la iniciativa, son la base para algunas evaluaciones” (Mondy, 2010). Sin embargo, se considera una evaluación inexacta porque algunas cualidades son difíciles de definir por lo cual pueden generar problemas legales para la institución.
- Competencias: “Las competencias incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con las habilidades interpersonales o que se orientan hacia los negocios” (Mondy, 2010), si bien es fundamental ello, también se considera que se deben evaluar también las competencias culturales como serian la integridad y la ética en los distintos puestos de trabajo, es decir, “que una persona que ha aprendido escritura creativa tiene la técnica, pero puede faltarle la capacidad para poder ejecutarlo en un trabajo. Por tanto, el saber

realizar algo y ejecutarlo sería la competencia laboral” (Bizneo, 2014).

- Logro de las metas: “Si las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, los resultados finales en cuanto al logro de las metas se convierten en un factor apropiado que debe evaluarse” (Mondy, 2010), aquí el enfoque del logro de metas se verá en relación al nivel de donde se ve, por ejemplo los que están en los niveles más alto enfocan esto a lo financiero a comparación de los niveles más bajos los cuales consideran una meta la satisfacción del cliente, la calidad del producto y etc. Además “las metas organizacionales son objetivos establecidos de manera estratégica que describen los resultados esperados y guían los esfuerzos de los empleados. En otras palabras, una organización reúne personas, ideas y capital para lograr un objetivo” (negocios, 2020).
- Potencial de mejoramiento: “El hecho de incluir el potencial en el proceso de evaluación ayuda a asegurar mayor eficacia en la planeación y el desarrollo de carrera” (Mondy, 2010).
- **Periodo de evaluación:**

Dentro de los principales tenemos:

- Unidireccional: “Este es uno de los tipos de evaluación de desempeño más tradicional, en la que los directivos evalúan a sus subordinados. Se utiliza a menudo en grandes empresas” (QuestinPro, 2022), también es llamada evaluación 180^a, pero solo se tiene una percepción de los directivos hacia los subordinados y hoy en día se necesita ver más allá de lo visible.

- Autoevaluación: “Si los empleados comprenden sus objetivos y los criterios que se utilizan para su evaluación, están en una buena posición para evaluar su propio desempeño” (Mondy, 2010), es muy importante para la institución que los propios trabajadores sepan evaluar su desempeño buscando cada día mejoras para consigo mismo por ello es beneficioso. “Las autoevaluaciones realizadas al personal no solo sirven para saber cuál es la situación actual de la organización, sino también para detectar los problemas y posibles mejoras. A pesar de su importancia y utilidad” (Esan, 2019)
- Evaluación 360°: “es una técnica de evaluación del desempeño que implica información de evaluación proveniente tanto de niveles múltiples dentro de la empresa como de fuentes externas” (Mondy, 2010), aquí no hay distinción de niveles jerárquicos y se evalúan todos en un círculo haciendo calificaciones según criterio, es la evaluación más completa que se tiene hasta el momento. “La razón por la cual se le llama 360° es porque incluye la autoevaluación del colaborador evaluado y además las evaluaciones de sus compañeros de trabajo, incluyendo al Líder Inmediato, Pares, Reportes y Clientes” (Gardey, 2022).

Importancia de la Evaluación:

Dentro de las principales importancias que encontramos al evaluar a los recursos humanos con los que cuenta nuestra institución son las siguientes:

1. Ayuda a saber las debilidades y fortalezas de nuestros colaboradores y cuanto se le puede ayudar a mejorar esas debilidades.

2. Nos permite ver si los colaboradores que se encuentran en los distintos puestos están preparados y capacitados para ocupar ese puesto con eficiencia.
3. Además, también ayuda a que la empresa o institución compense el buen desempeño de los colaboradores a través de incentivos o reconocimientos.

V2: Desarrollo de los Recursos Humanos:

Concepto:

French & Bell (1973) indica que es el “esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de la renovación organizacional, en especial mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional” (p.647).

“Es el desarrollo de capacidades y habilidades de las personas que forman parte de distintas organizaciones, y cuando el desarrollo es planificado y ejecutado por la misma empresa” (LRH, 2015).

El concepto de desarrollo de recursos humanos se deriva del papel de la formación y la educación en el trabajo, mientras que el desarrollo permite el crecimiento profesional y amplía horizontes.

El desarrollo de recursos humanos incluye oportunidades para la capacitación de los empleados, el desarrollo profesional, la gestión del desempeño, el entrenamiento, la tutoría, la planificación de la sucesión, la identificación de talentos y el desarrollo organizacional.

“El Desarrollo de los recursos humanos se refiere al vasto campo de la formación y el desarrollo proporcionado por las organizaciones para aumentar el conocimiento,

las habilidades en tecnología, la educación y las habilidades de sus empleados” (Porto, 2000).

Dentro del desarrollo del individuo es muy importante el proceso administrativo y como lo pone en práctica dentro de la institución es por ello que Mondy presenta las siguientes dimensiones:

Dimensiones:

- Planeación: “Un sistema de evaluación bien diseñado ofrece un perfil de las fortalezas y debilidades de los recursos humanos de la organización para dar apoyo a este esfuerzo” (Mondy, 2010), enfocándolo a la evaluación del desarrollo se debe tener datos realistas que permita ofrecer mejoras dentro de la institución a los empleados y a su vez que empleados no generen crecimiento institucional. Además, “las empresas que han logrado subsistir más allá de la etapa de introducción, son aquellas que han sabido fortalecer los pilares sobre los cuales fueron fundadas, ya que una base sólida y una visión a futuro incrementan la posibilidad de éxito” (Romero, 2020).
- Desarrollo: “el desarrollo de carrera es un enfoque formal que usan las organizaciones para asegurarse de que las personas con las cualidades y la experiencia adecuadas estén disponibles cuando se les necesite” (Mondy, 2010), aquí se avalúan las debilidades y fortalezas que tienen cada uno de los trabajadores de la institución determinando así su potencial.
- Administración: “es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos” (Mondy, 2010). Además según Contributor (2020) detalla que “la administración de recursos humanos es una serie de mecanismos, protocolos

y herramientas que se usa para garantizar que cada empleado alcance sus objetivos personales y profesionales, beneficiando a la empresa de manera simultánea”.

- Evaluación: “Algunas organizaciones tratan de evaluar el potencial de un empleado a medida que valoran el desempeño en su trabajo” (Mondy, 2010), pero esto no indica que si o si su desempeño del empleado a futuro seguirá siendo igual de potencial.

Definición de términos básicos

Administración:

“Es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos” (Mondy, 2010).

Desarrollo:

“El desarrollo de carrera es un enfoque formal que usan las organizaciones para asegurarse de que las personas con las cualidades y la experiencia adecuadas estén disponibles cuando se les necesite” (Gardey, 2022)

Desarrollo de Recurso Humano:

French & Bell (1973) indica que es el “esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de la renovación organizacional, en especial mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional” (p.647).

Evaluación:

“Algunas organizaciones tratan de evaluar el potencial de un empleado a medida que valoran el desempeño en su trabajo” (Mondy, 2010).

Planeación:

“Un sistema de evaluación bien diseñado ofrece un perfil de las fortalezas y debilidades de los recursos humanos de la organización para dar apoyo a este esfuerzo” (Ibañez, 2000)

Recursos Humanos:

Es el personal que trabaja dentro de una institución o empresa.

Bases filosóficas

Según Mario Bunge (1992) define “la ciencia como un conjunto de ideas racionales, verificables y falibles para elaborar construcciones conceptuales. La ciencia ha sido aplicada para mejorar el medio natural, a partir de las necesidades humanas, y a la creación de bienes materiales y culturales” (p. 20); además el método científico que se utiliza en esta investigación consiste en:

- Planteamiento del problema,
- Construcción del modelo teórico,
- Deducción de las consecuencias particulares,
- Prueba de las hipótesis,
- Introducción de las conclusiones en la teoría y
- Comunicación de los hallazgos.

El presente trabajo de investigación se basa en la filosofía de Mario Bunge.

2.3 Hipótesis de investigación

2.3.1 Hipótesis general

La evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos es adecuada en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Los establecimientos de criterios de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos son adecuados en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.

Los periodos de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos son adecuados en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022

2.4 Operacionalización de las variables

V1: EVALUACIÓN DE RR.HH.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: EVALUACIÓN DE RR.HH.	Establecimiento de criterios	Rasgos de personalidad Competencias Logro de metas Potencial de mejoramiento	1, 2, 3, 4	Likert
	Periodos de evaluación	Unidireccional Autoevaluación Evaluación 360 ^a	5, 6, 7	Likert

V2: DESARROLLO DE LOS RR.HH.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: DESARROLLO DE LOS RR.HH.	Planeación	Planeamiento de propósito Planeamiento de política Planeamiento de estrategia	1, 2, 3	Likert
	Desarrollo	Coordinación del trabajo División del trabajo	4, 5	Likert
	Administración	Supervisión Liderazgo Motivación Comunicación	6, 7, 8, 9	Likert
	Evaluación	Ejecución	10	Likert

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

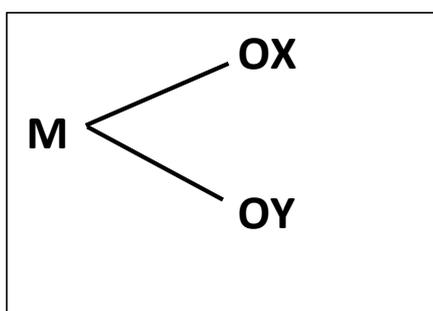
Según Arias (2012) indica que “el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (p. 27)

3.1.1 Tipo de Investigación

“La investigación aplicada consiste en mantener conocimientos y realizarlos en la práctica además de mantener estudios científicos con el fin de encontrar respuesta a posibles aspectos de mejora en situación de la vida cotidiana” (Gerena, 2010). La presente investigación es de tipo básica debido a que se usarán teorías concretas.

3.1.2 Nivel de Investigación

“La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comparar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). La presente investigación es de nivel correlacional.



M = Muestra de los funcionarios.

Ox = Evaluación de RR.HH.

Oy = Desarrollo de RR.HH.

r = Relación entre ambas variables.

3.1.3 Diseño

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) indican que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”.

La presente investigación es de diseño no experimental de tipo transversal porque no se manipularán las variables de Evaluación y Desarrollo de RR.HH.

3.1.4 Enfoque

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definen que el enfoque cuantitativo es “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. La presente investigación es de enfoque cuantitativo.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señala que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). La población está conformada por 19 trabajadores de la Escuela de Posgrado.

Colaboradores	Cantidad
Director	1
Secretario académico	1
Secretario administrativo	1
Jefe de Idiomas	1

Nombrados	3
Peronal CAS	3
Personal por Servicios de Terceros	9
TOTAL	19

3.3.2 Muestra

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indica que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175). La muestra está conformada por el total de la población.

Colaboradores	Cantidad
Director	1
Secretario académico	1
Secretario administrativo	1
Jefe de Idiomas	1
Nombrados	3
Peronal CAS	3
Personal por Servicios de Terceros	9
TOTAL	19

3.4 técnicas de recolección de datos

Técnicas a emplear

Según Lopez & Fachelli (2015) “la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica”. La presente investigación utilizará la encuesta para recolectar los datos.

Descripción de Instrumentos

Según Jarcia (2012) “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variada”. La presente investigación empleará el cuestionario para ambas variables.

3.5 Técnicas para el procedimiento de la información

Excel v.2010, SPSS v.2.00

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: EVALUACION DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ESCUELA DE
POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION – HUACHO 2022**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuáles son los establecimientos de criterios de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022?</p> <p>¿Cuáles son los periodos de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar los establecimientos de criterios de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.</p> <p>Determinar los periodos de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: La evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos es adecuada en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: Los establecimientos de criterios de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos son adecuados en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.</p> <p>Los periodos de evaluación del desarrollo de los Recursos Humanos son adecuados en la Escuela de Posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2022.</p>	<p>VARIABLE X Evaluación de los RR. HH</p> <p>VARIABLE Y Desarrollo de los RR.HH.</p>	<p>X1= Establecimiento de criterios</p> <p>X2= Periodos de Evaluación</p> <p>Y1= Planeación</p> <p>Y2= Desarrollo</p> <p>Y3= Administración</p> <p>Y4= Evaluación</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 19 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 19 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>7 preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas para medir la variable Y</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1
Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	14	73.7%	73.7%	73.7%
	Masculino	5	26.3%	26.3%	100.0%
	Total	19	100.0%	100,0	

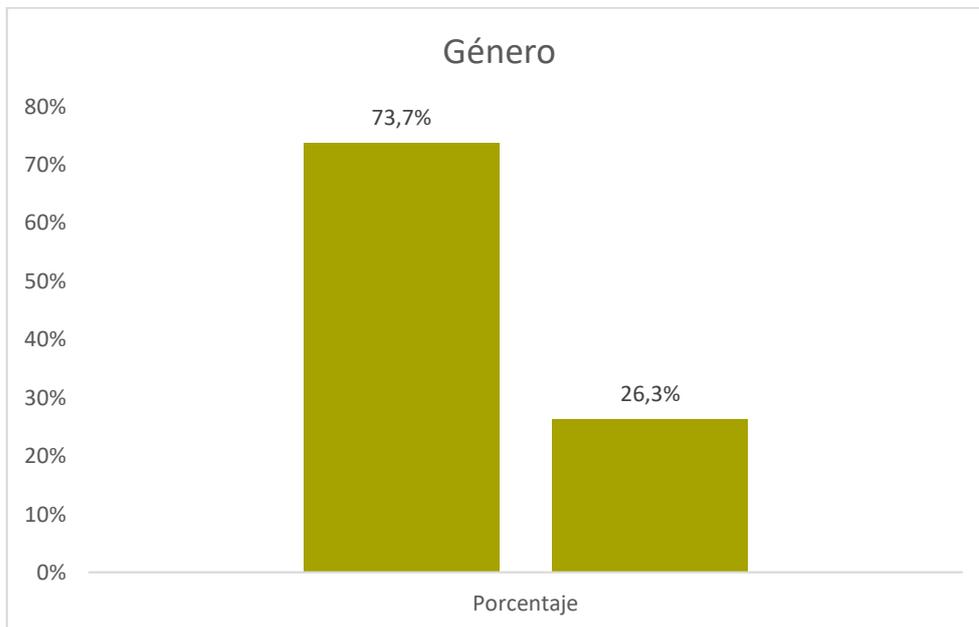


Figura 1 Genero

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 74% que equivale a 14 trabajadores son de género femenino y el 26% que equivale a 5 trabajadores son de género masculino.

Tabla 2
Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	12	63.2%	63.2%	63.2%
	Casado	7	36.8%	36.8%	100.0%
	Total	19	100%	100%	

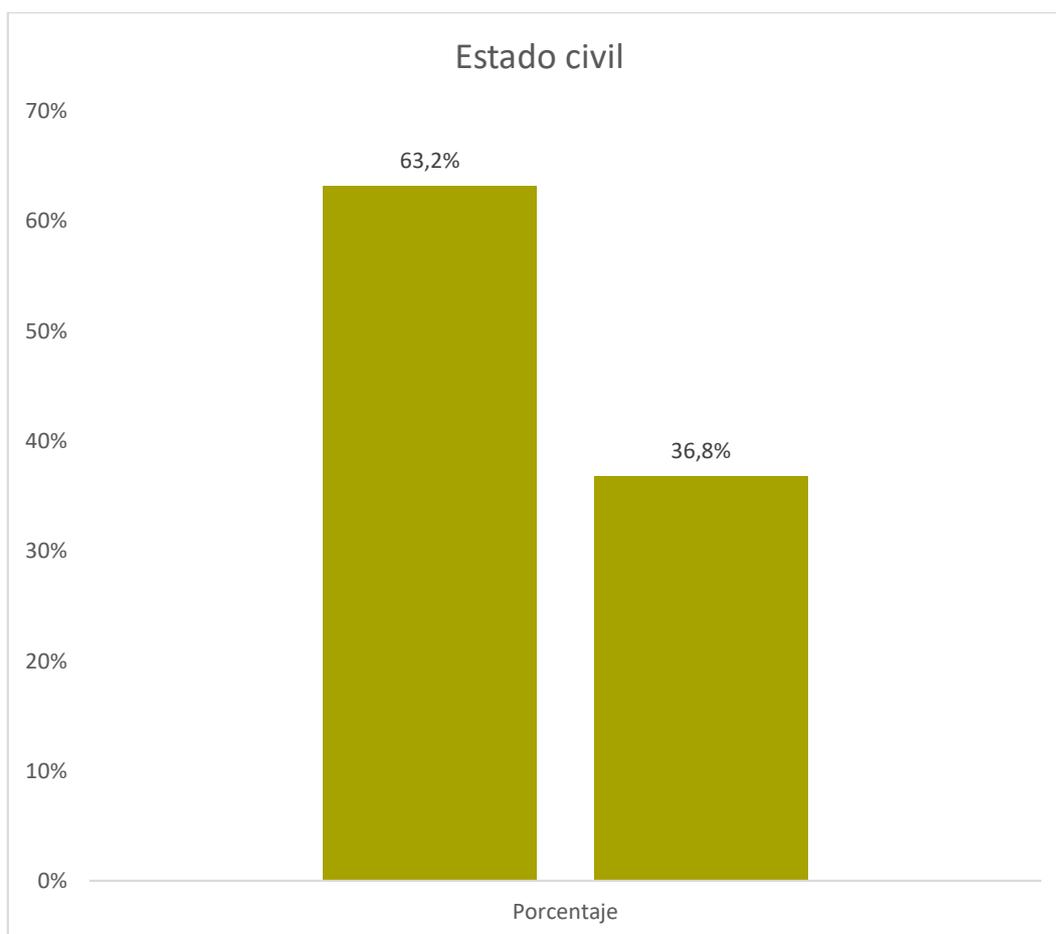


Figura 2 Estado Civil

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 62% que equivale a 12 trabajadores son solteros y el 36% que equivale a 7 trabajadores son casados.

Tabla 3
Grado de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Técnico	4	21.1%	21.1%	21.1%
	Estudiante universitario	8	42.1%	42.1%	63.2%
	Bachiller	5	26.3%	26.3%	89.5%
	Titulado	2	10.5%	10.5%	100.0%
	Total	19	100.0%	100.0%	

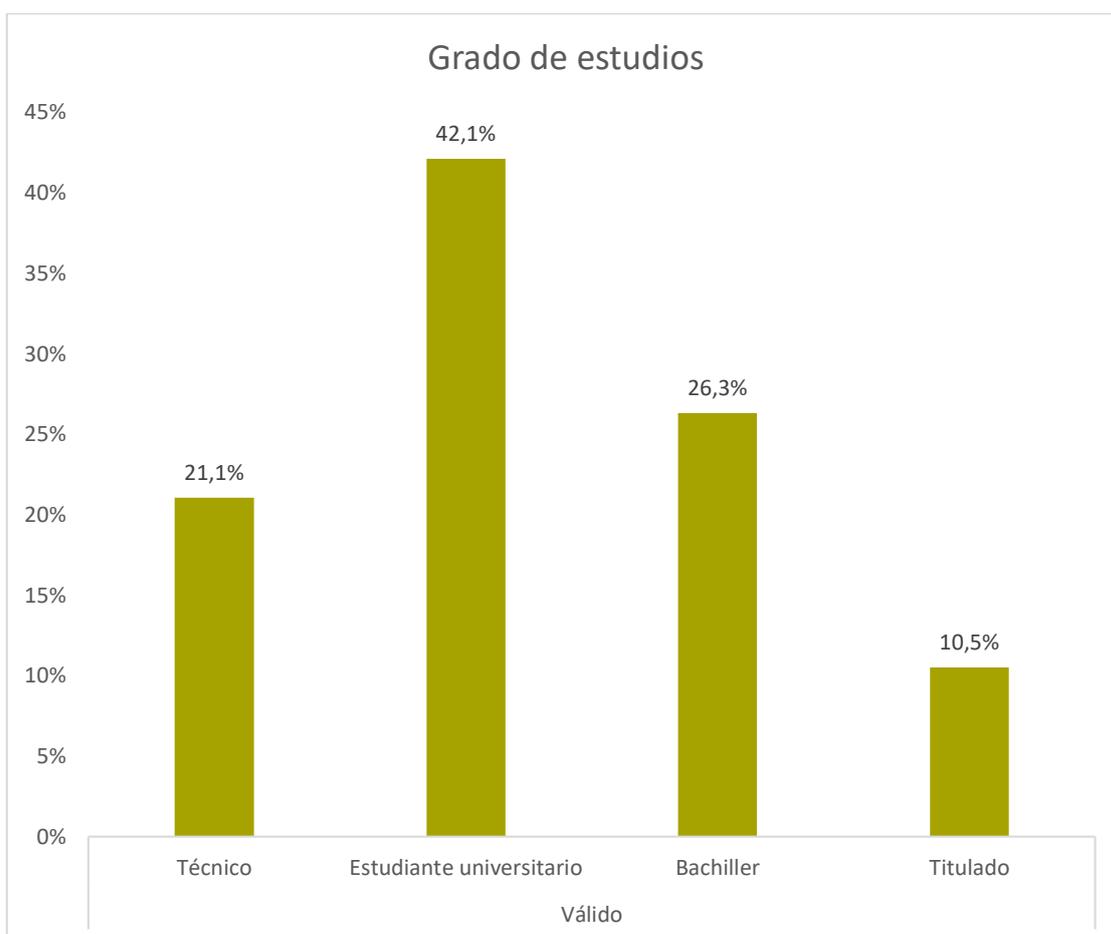


Figura 3 Grado de estudios

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 21% tiene grado de estudios técnico, el 42% tiene grado de estudio de estudiante universitario, el 26% tiene grado de estudio de bachiller y el 10% tiene el grado de estudio titulado.

Tabla 4
Ingresos Mensuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de s/. 930	3	15.8%	15.8%	15.8%
	s/. 931 a s/. 1700	16	84.2%	84.2%	100.0%
	Total	19	100.0%	100.0%	

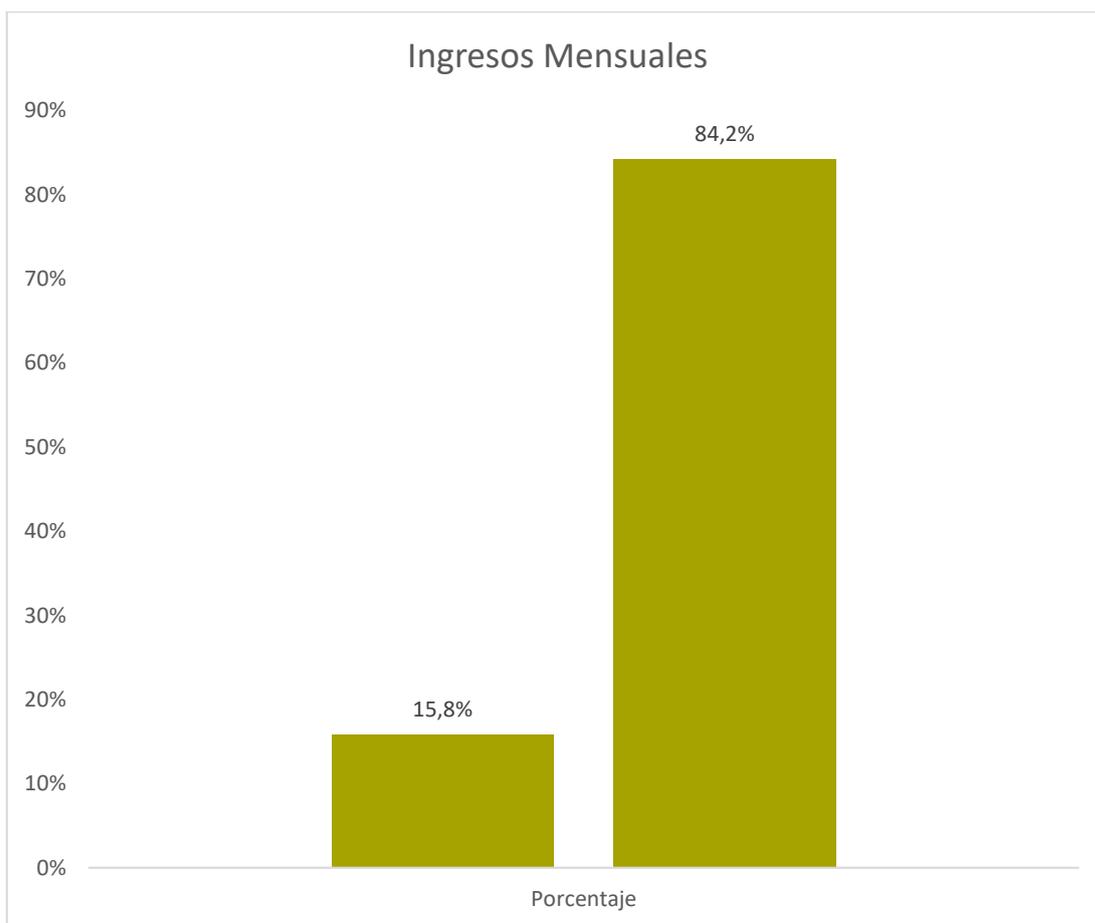


Figura 4 Ingresos Mensuales

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 15.8% que equivale a 3 trabajadores indica que sus ingresos mensuales son menos de s/. 930.00 y el 84.2% que equivale a 16 trabajadores indica que sus ingresos mensuales son entre s/. 931.00 a s/. 1700.00.

Tabla 5

¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	36,8	36,8	36,8
	Casi siempre	10	52,6	52,6	89,5
	Siempre	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

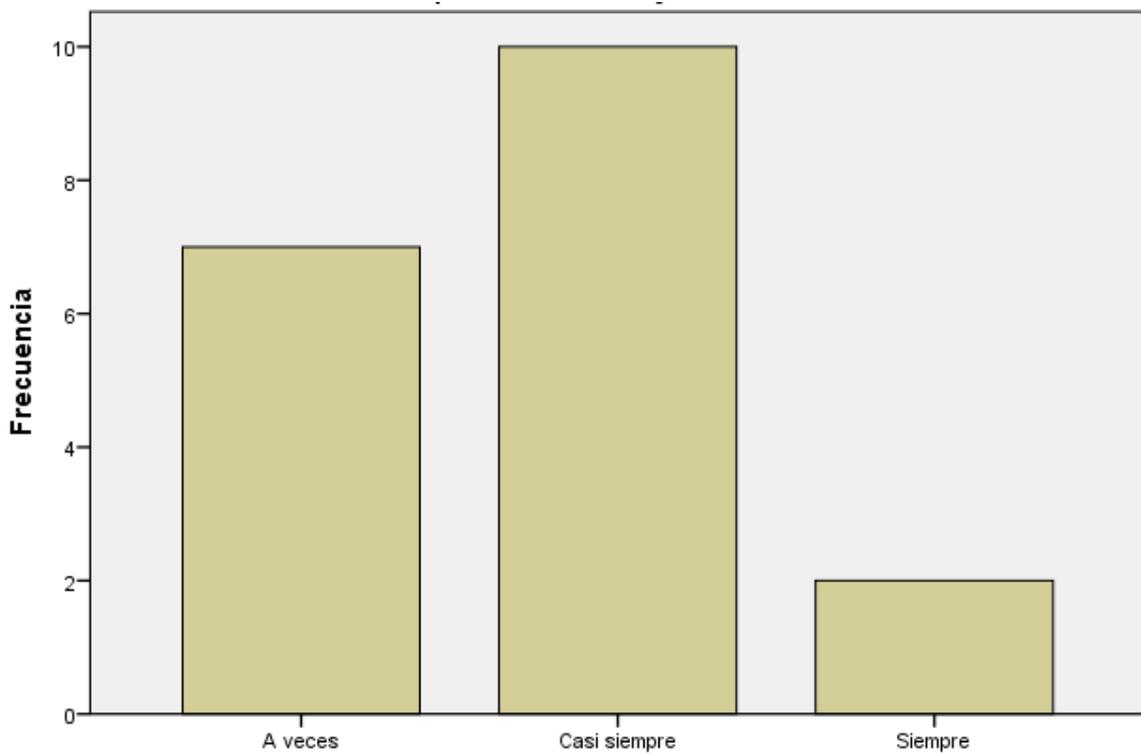


Figura 5 ¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 36.8% considera que su equipo de trabajo a veces tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo, el 52.6% considera que su equipo de trabajo casi siempre tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo y el 10.5% considera que su equipo de trabajo siempre tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo.

Tabla 6

¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	36,8	36,8	36,8
	Casi siempre	10	52,6	52,6	89,5
	Siempre	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

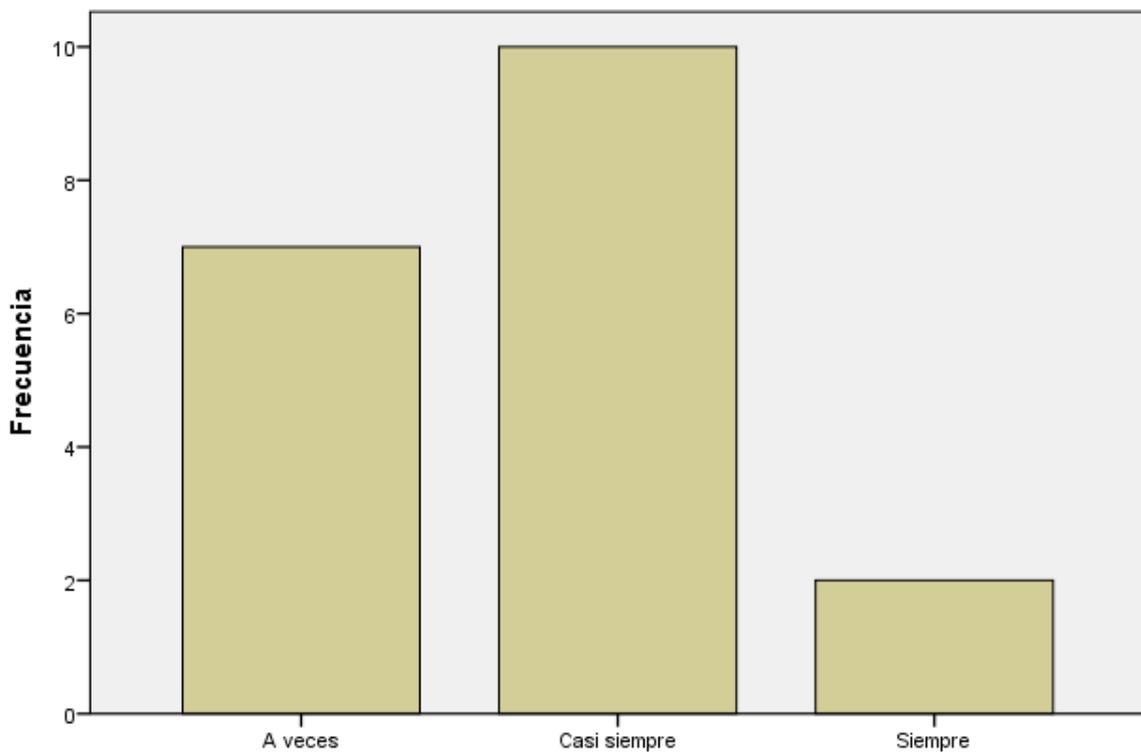


Figura 6 ¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 36.8% considera que su equipo de trabajo a veces tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo, el 52.6% considera que equipo de trabajo casi siempre tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo y el 10.5% considera que su equipo de trabajo siempre tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo.

Tabla 7

¿Consideras que tu equipo de trabajo logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	21,1	21,1	21,1
	Casi siempre	13	68,4	68,4	89,5
	Siempre	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

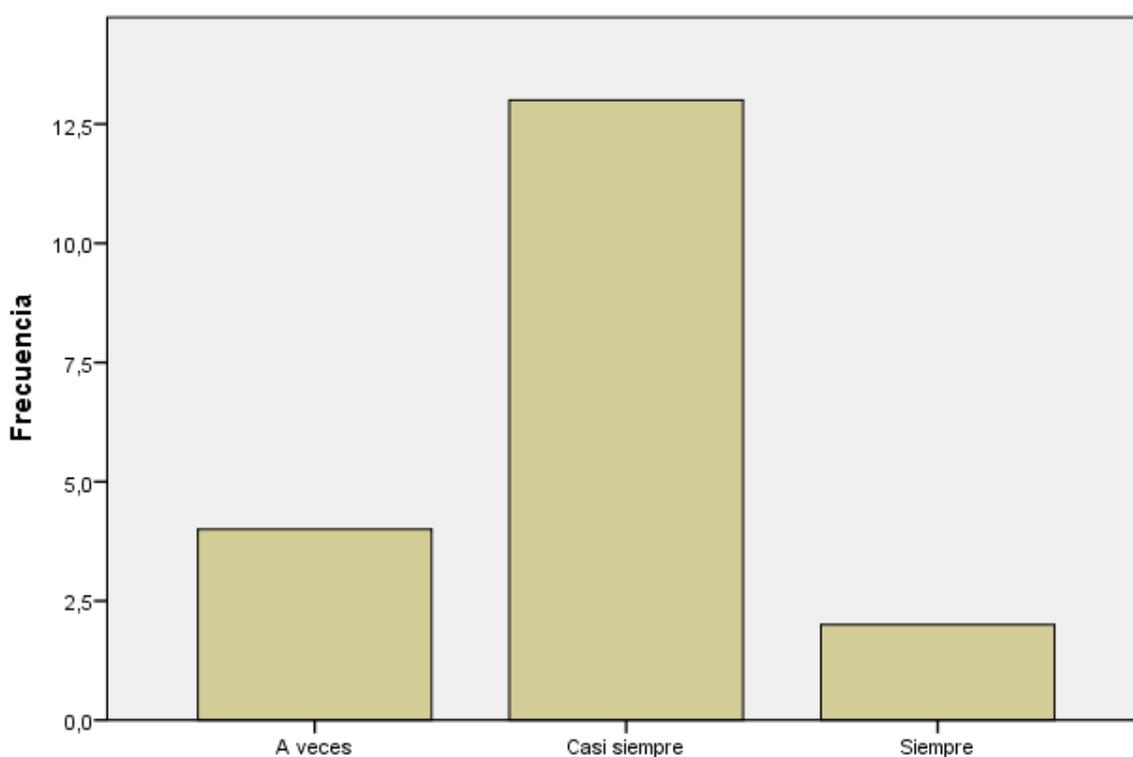


Figura 7 ¿Consideras que tu equipo de trabajo logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 21.1% considera que su equipo de trabajo a veces logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores, el 68.4% considera que su equipo de trabajo casi siempre logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores y el 10.5% considera que su equipo de trabajo siempre logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores.

Tabla 8

¿Consideras que tu potencial es valorado por el director de la escuela de posgrado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	3	15,8	15,8	31,6
	Casi siempre	8	42,1	42,1	73,7
	Siempre	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

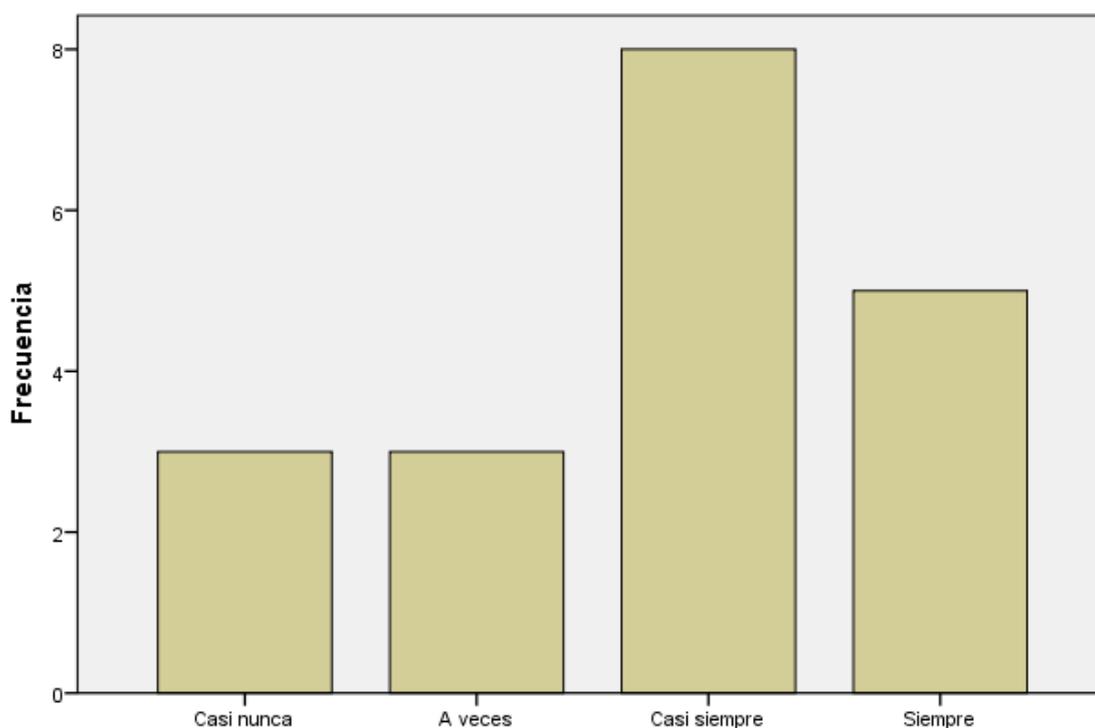


Figura 8 ¿Consideras que tu potencial es valorado por el director de la escuela de posgrado?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 15.8% considera que su potencial casi nunca es valorado por el director de la escuela de posgrado, el 15.8% considera que su potencial a veces es valorado por el director de la escuela de posgrado, el 42.8% considera que su potencial casi siempre es valorado por el director de la escuela de posgrado y el 26.3% considera que su potencial siempre es valorado por el director de la escuela de posgrado.

Tabla 9

¿Consideras que el director de la escuela de posgrado contribuye a tu mejoramiento como profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	3	15,8	15,8	31,6
	Casi siempre	6	31,6	31,6	63,2
	Siempre	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

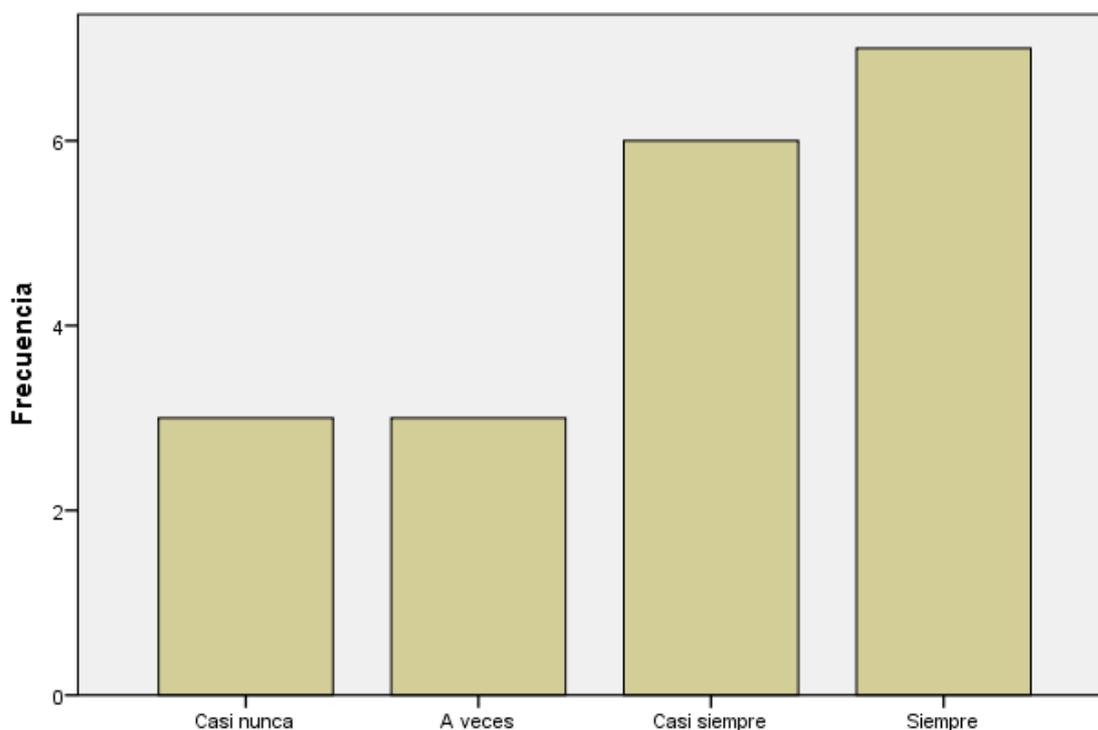


Figura 9 ¿Consideras que el director de la escuela de posgrado contribuye a tu mejoramiento como profesional?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 15.8% considera que el director de la escuela de posgrado casi nunca contribuye a tu mejoramiento como profesional, el 15.8% considera que el director de la escuela de posgrado a veces contribuye a tu mejoramiento como profesional, el 31.6% considera que el director de la escuela de posgrado casi siempre contribuye a tu mejoramiento como profesional y el 36.8% considera que el director de la escuela de posgrado siempre contribuye a tu mejoramiento como profesional.

Tabla 10

¿Consideras que una evaluación lineal es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	26,3	26,3	26,3
	Casi siempre	10	52,6	52,6	78,9
	Siempre	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

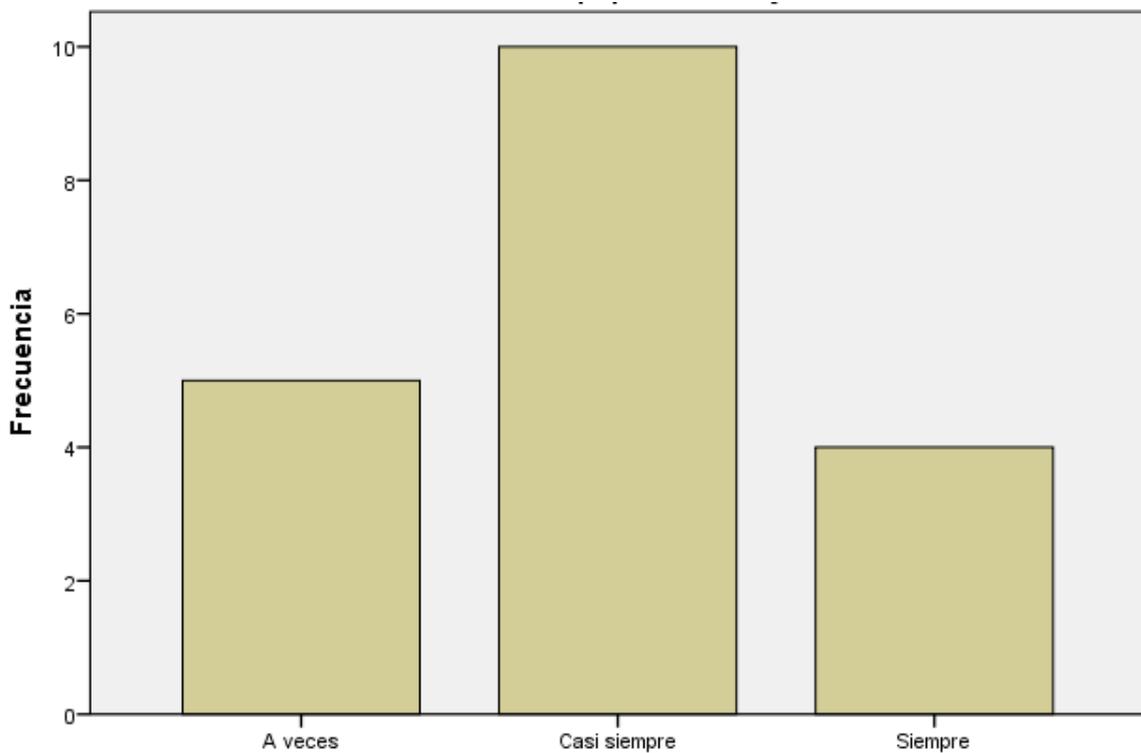


Figura 10 *¿Consideras que una evaluación lineal es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo?*

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 26.3% considera que una evaluación lineal a veces es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo, el 52.6% considera que una evaluación lineal casi siempre es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo y el 21.1% considera que una evaluación lineal siempre es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo.

Tabla 11

¿Consideras tu que una autoevaluación es buena para mejorar día a día en tus labores diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	36,8	36,8	36,8
	Casi siempre	7	36,8	36,8	73,7
	Siempre	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

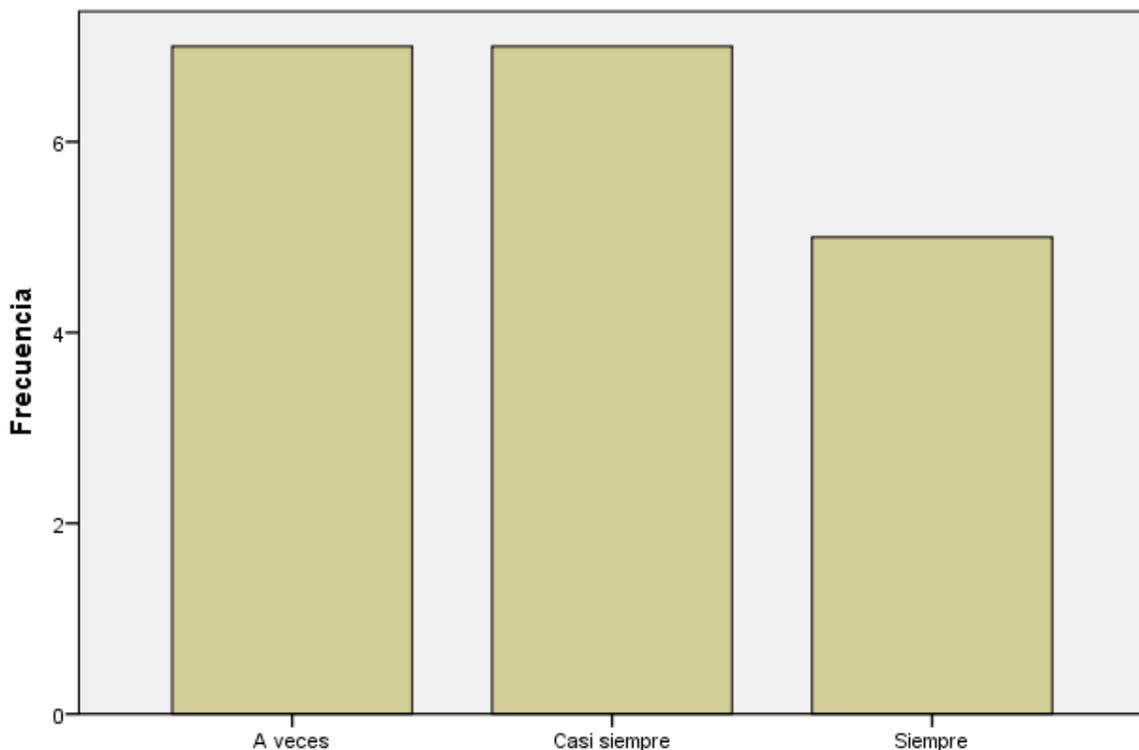


Figura 11 ¿Consideras tu que una autoevaluación es buena para mejorar día a día en tus labores diarias?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 26.3% considera que una autoevaluación a veces es buena para mejorar día a día en tus labores diarias, el 52.6% considera que una autoevaluación casi siempre es buena para mejorar día a día en tus labores diarias y el 21.1% considera que una autoevaluación siempre es buena para mejorar día a día en tus labores diarias.

Tabla 12

Desde tu propia experiencia, ¿alguna vez se ha realizado una evaluación 360^a dentro de la escuela de posgrado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,5	10,5	10,5
	Casi nunca	1	5,3	5,3	15,8
	A veces	13	68,4	68,4	84,2
	Casi siempre	1	5,3	5,3	89,5
	Siempre	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

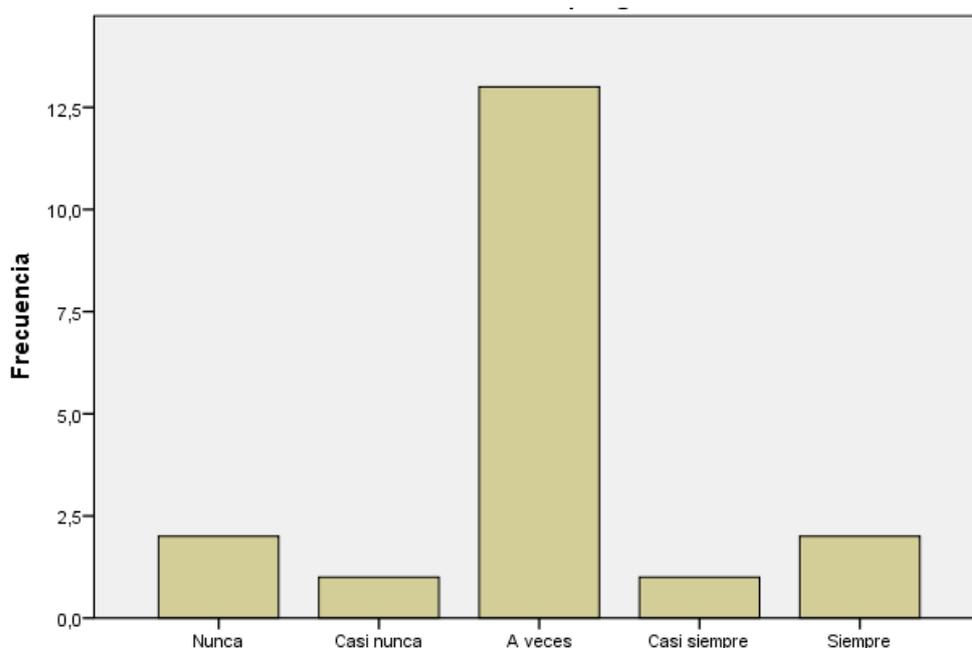


Figura 12 Desde tu propia experiencia, ¿alguna vez se ha realizado una evaluación 360^a dentro de la escuela de posgrado?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 10.5% indica que nunca ha realizado una evaluación 360^a dentro de la escuela de posgrado, el 5.3% indica que casi nunca ha realizado una evaluación 360^a dentro de la escuela de posgrado, el 68.4% indica que a veces ha realizado una evaluación 360^a dentro de la escuela de posgrado, el 5.3% indica que casi siempre ha realizado una evaluación 360^a dentro de la escuela de posgrado y el 10.5% indica que siempre ha realizado una evaluación 360^a dentro de la escuela de posgrado.

Tabla 13

¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	52,6	52,6	52,6
	Casi siempre	3	15,8	15,8	68,4
	Siempre	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

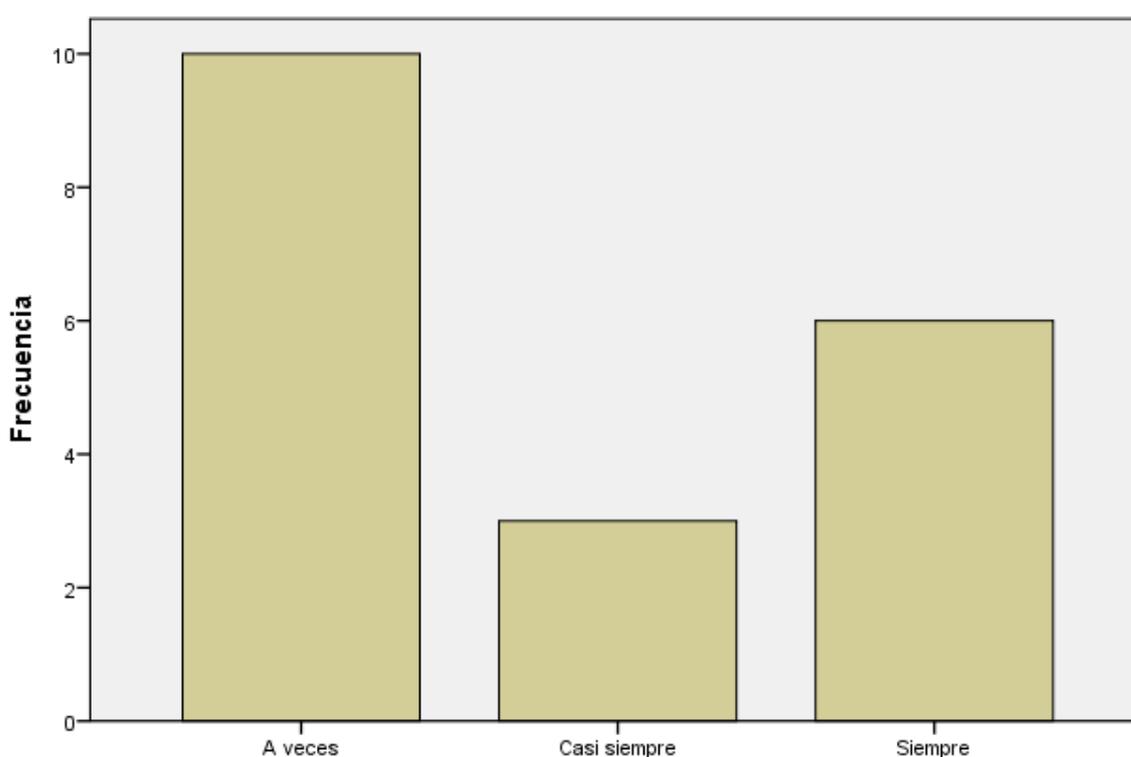


Figura 13 ¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 52.6% considera que en la escuela de posgrado a veces se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr, el 15.8% considera que en la escuela de posgrado casi siempre se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr y el 31.6% considera que en la escuela de posgrado siempre se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr.

Tabla 14

¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	31,6	31,6	31,6
	Casi siempre	10	52,6	52,6	84,2
	Siempre	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

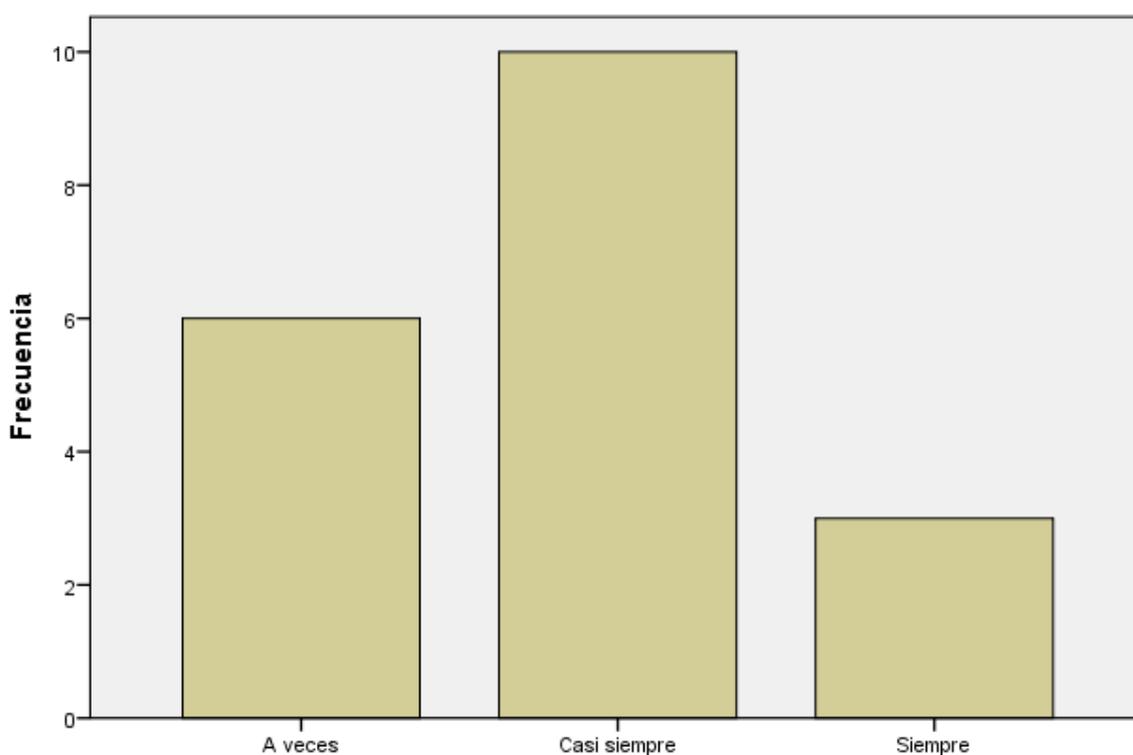


Figura 14 ¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 31.6% considera que en la escuela de posgrado a veces se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento, el 52.6% considera que en la escuela de posgrado casi siempre se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento y el 15.8% considera que en la escuela de posgrado siempre se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento.

Tabla 15

¿Consideras que en la escuela de posgrado tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivo y metas de la escuela?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	52,6	52,6	52,6
	Casi siempre	4	21,1	21,1	73,7
	Siempre	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

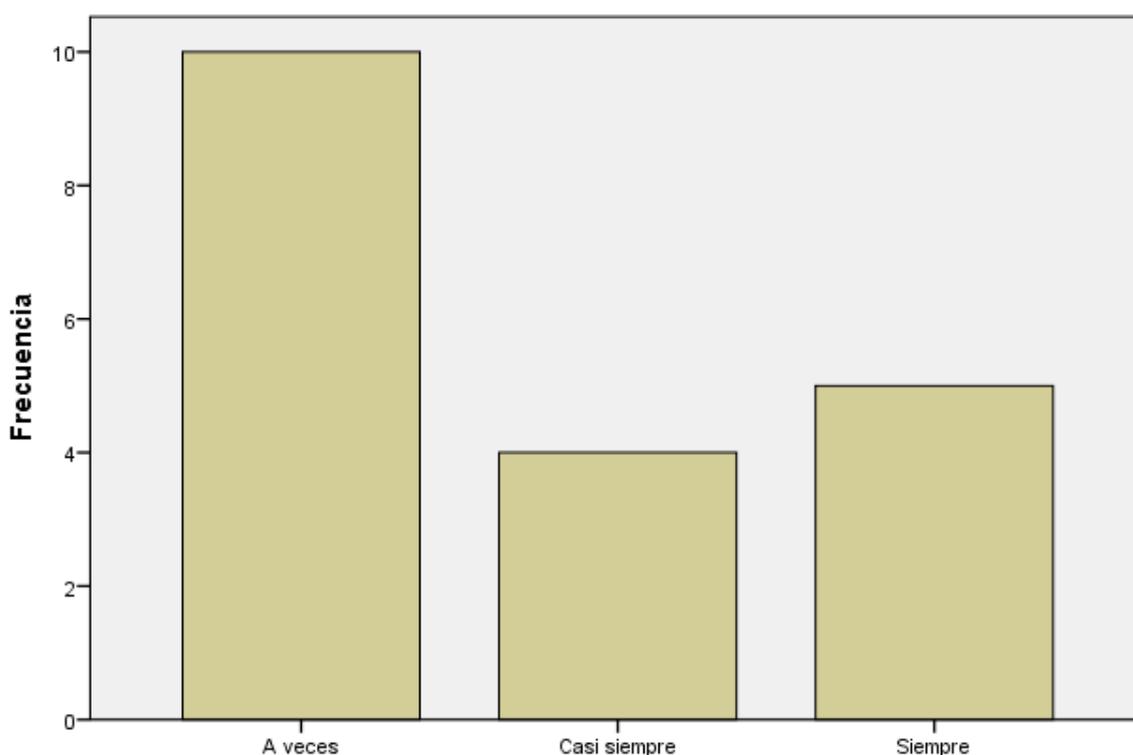


Figura 15 ¿Consideras que en la escuela de posgrado tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivo y metas de la escuela?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 52.6% considera que en la escuela de posgrado a veces tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivo y metas de la escuela, el 21.1% considera que en la escuela de posgrado casi siempre tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivo y metas de la escuela y el 26.3% considera que en la escuela de posgrado siempre tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivo y metas de la escuela.

Tabla 16

¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado hay previa coordinación al realizar las distintas actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	26,3	26,3	26,3
	A veces	5	26,3	26,3	52,6
	Casi siempre	7	36,8	36,8	89,5
	Siempre	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

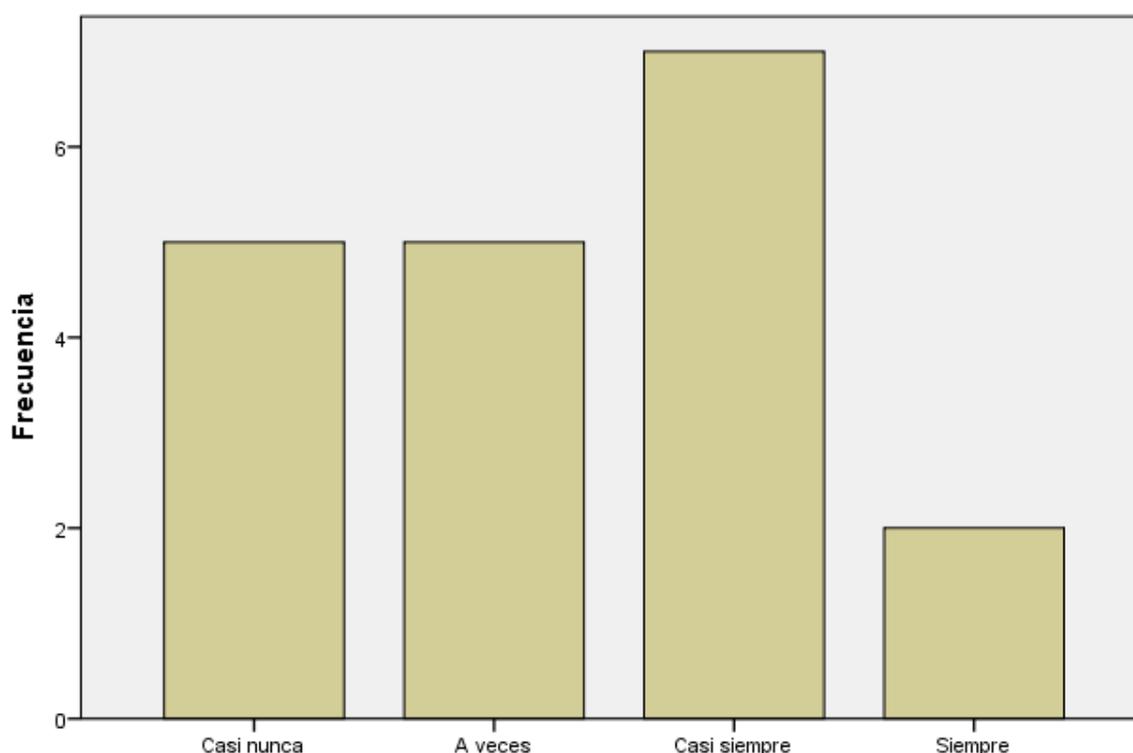


Figura 16 ¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado hay previa coordinación al realizar las distintas actividades?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 26.3% considera que dentro de la escuela de posgrado casi nunca hay previa coordinación al realizar las distintas actividades, el 26.3% considera que dentro de la escuela de posgrado a veces hay previa coordinación al realizar las distintas actividades, el 36.8% considera que dentro de la escuela de posgrado casi siempre hay previa coordinación al realizar las distintas actividades y el 10.5% considera que dentro de la escuela de posgrado siempre hay previa coordinación al realizar las distintas actividades.

Tabla 17

¿consideras que dentro del área de trabajo, se dividen las tareas para hacerlas mejor y más rápido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	73,7	73,7	73,7
	Casi siempre	2	10,5	10,5	84,2
	Siempre	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

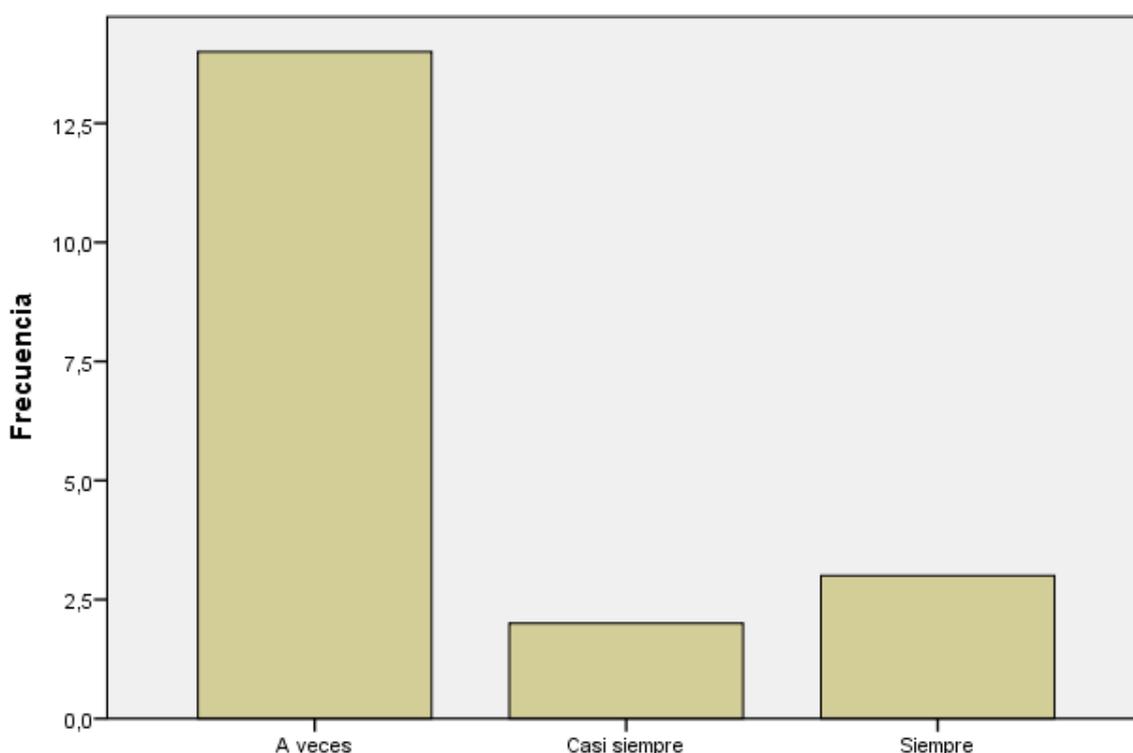


Figura 17 *¿consideras que dentro del área de trabajo, se dividen las tareas para hacerlas mejor y más rápido?*

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 73.7% considera que dentro del área de trabajo a veces se dividen las tareas para hacerlas mejor y más rápido, el 10.5% considera que dentro del área de trabajo casi siempre se dividen las tareas para hacerlas mejor y más rápido y el 15.8% considera que dentro del área de trabajo siempre se dividen las tareas para hacerlas mejor y más rápido.

Tabla 18

¿Consideras que al momento de realizar tus actividades hay una correcta supervisión evitando los errores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	8	42,1	42,1	57,9
	Casi siempre	7	36,8	36,8	94,7
	Siempre	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

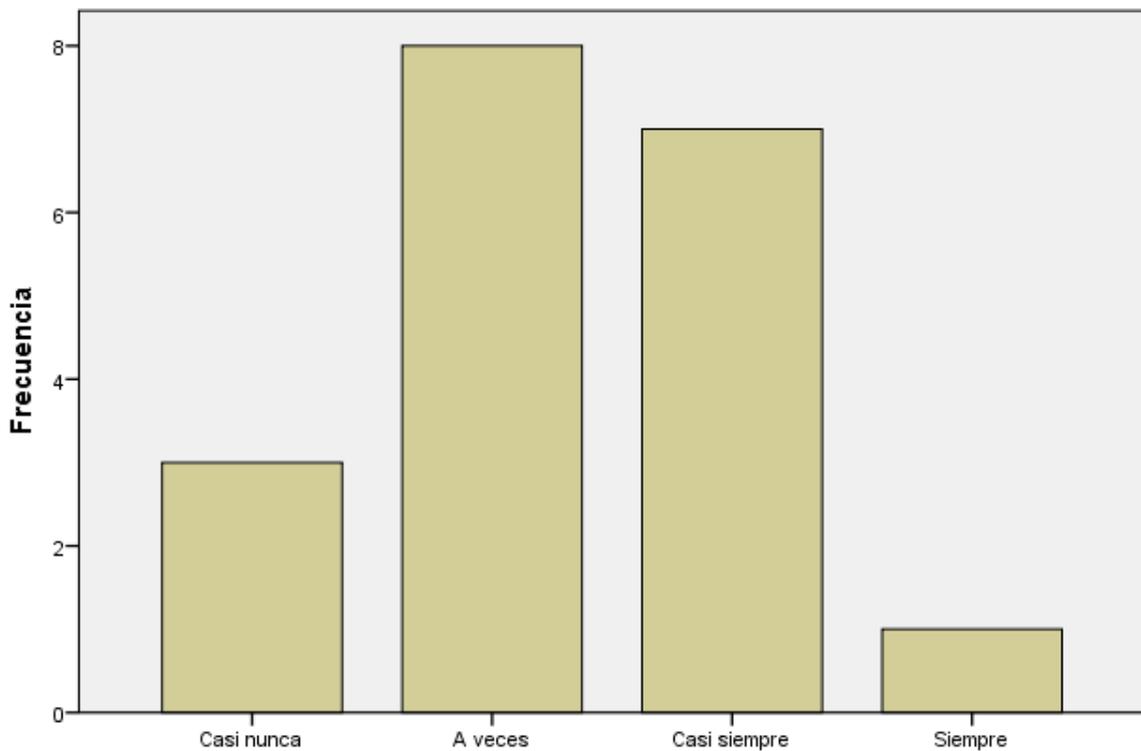


Figura 18 *¿Consideras que al momento de realizar tus actividades hay una correcta supervisión evitando los errores?*

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 15.8% considera que al momento de realizar sus actividades casi nunca hay una correcta supervisión evitando los errores, el 42.1% considera que al momento de realizar sus actividades a veces hay una correcta supervisión evitando los errores, el 36.8% considera que al momento de realizar sus actividades casi siempre hay una correcta supervisión evitando los errores y el 5.3% considera que al momento de realizar sus actividades siempre hay una correcta supervisión evitando los errores.

Tabla 19

¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	26,3	26,3	26,3
	A veces	6	31,6	31,6	57,9
	Casi siempre	4	21,1	21,1	78,9
	Siempre	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

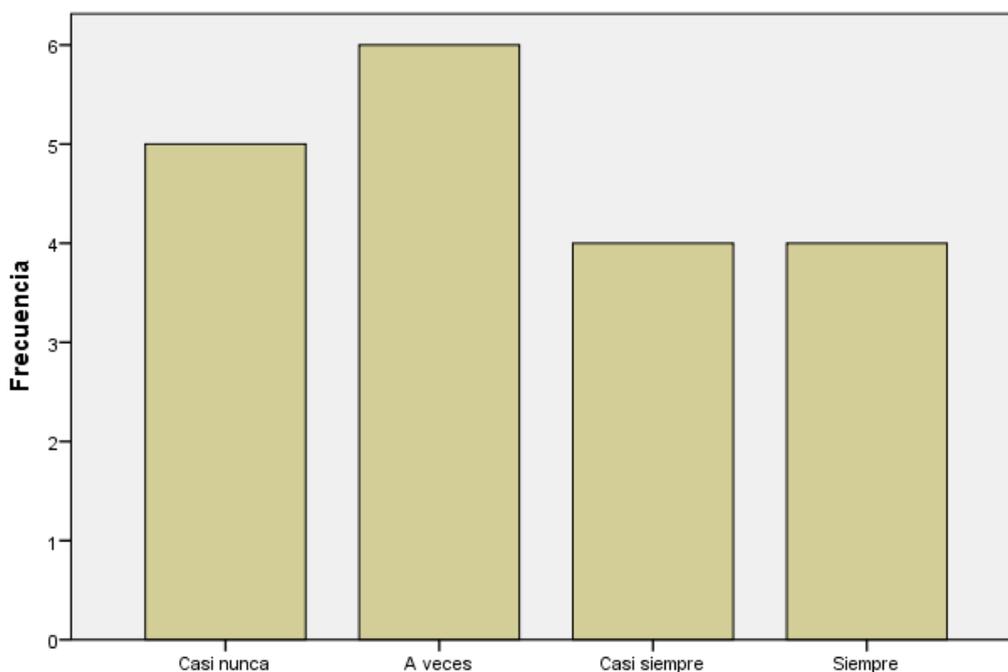


Figura 19 *¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir?*

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 26.3% considera que dentro de la escuela de posgrado casi nunca el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir, el 31.6% considera que dentro de la escuela de posgrado a veces el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir, el 21.1% considera que dentro de la escuela de posgrado casi siempre el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir y el 21.1% considera que dentro de la escuela de posgrado siempre el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir.

Tabla 20

¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director te motiva a hacer las cosas siempre bien?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	26,3	26,3	26,3
	A veces	6	31,6	31,6	57,9
	Casi siempre	3	15,8	15,8	73,7
	Siempre	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

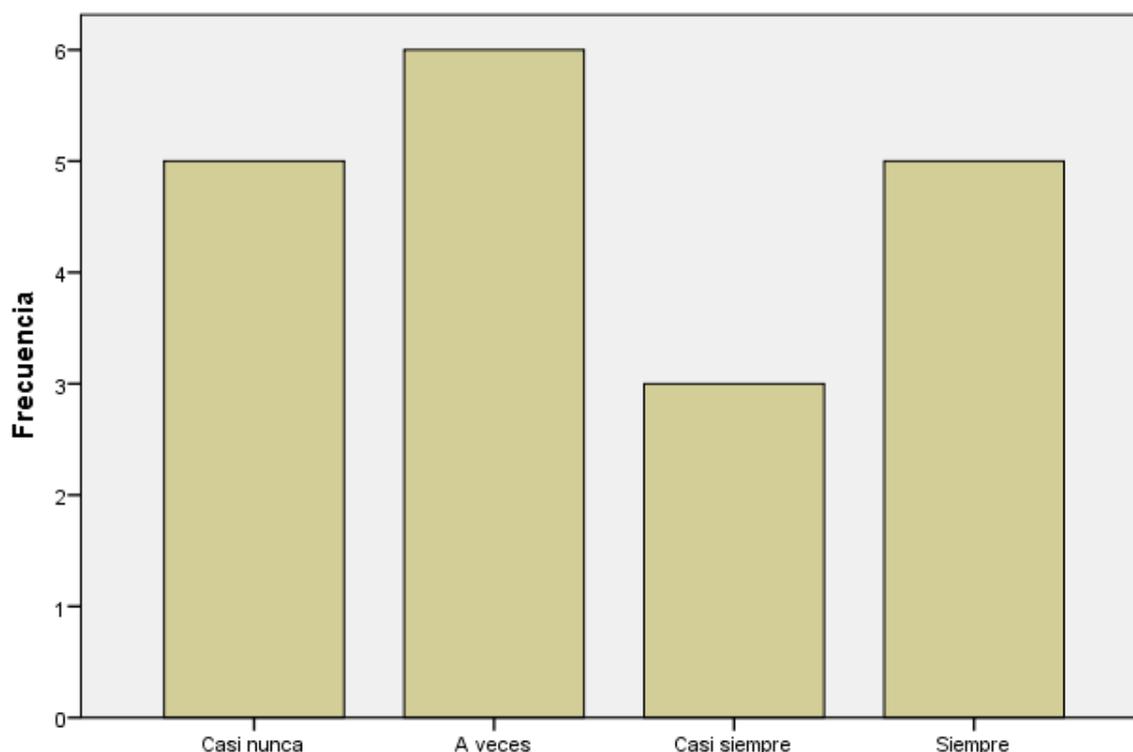


Figura 20 *¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director te motiva a hacer las cosas siempre bien?*

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 26.3% considera que dentro de la escuela de posgrado casi nunca el director te motiva a hacer las cosas siempre bien, el 31.6% considera que dentro de la escuela de posgrado a veces el director te motiva a hacer las cosas siempre bien, el 15.8% considera que dentro de la escuela de posgrado casi siempre el director te motiva a hacer las cosas siempre bien y el 26.3% considera que dentro de la escuela de posgrado siempre el director te motiva a hacer las cosas siempre bien.

Tabla 21

¿consideras que en la escuela de posgrado hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	26,3	26,3	26,3
	A veces	11	57,9	57,9	84,2
	Casi siempre	2	10,5	10,5	94,7
	Siempre	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

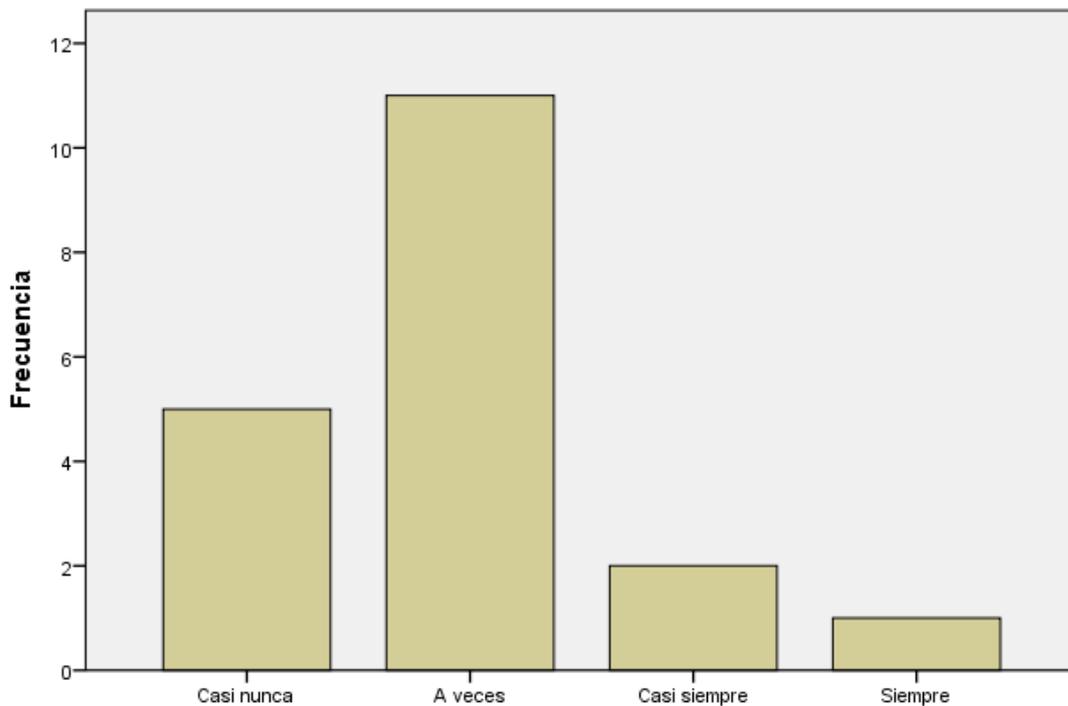


Figura 21 *¿consideras que en la escuela de posgrado hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información?*

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 26.3% considera que en la escuela de posgrado casi nunca hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información, el 57.9% considera que en la escuela de posgrado a veces hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información, el 10.5% considera que en la escuela de posgrado casi siempre hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información y el 5.3% considera que

en la escuela de posgrado siempre hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información.

Tabla 22

¿Consideras que el control o evaluaciones constantes ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	5	26,3	26,3	42,1
	Casi siempre	6	31,6	31,6	73,7
	Siempre	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

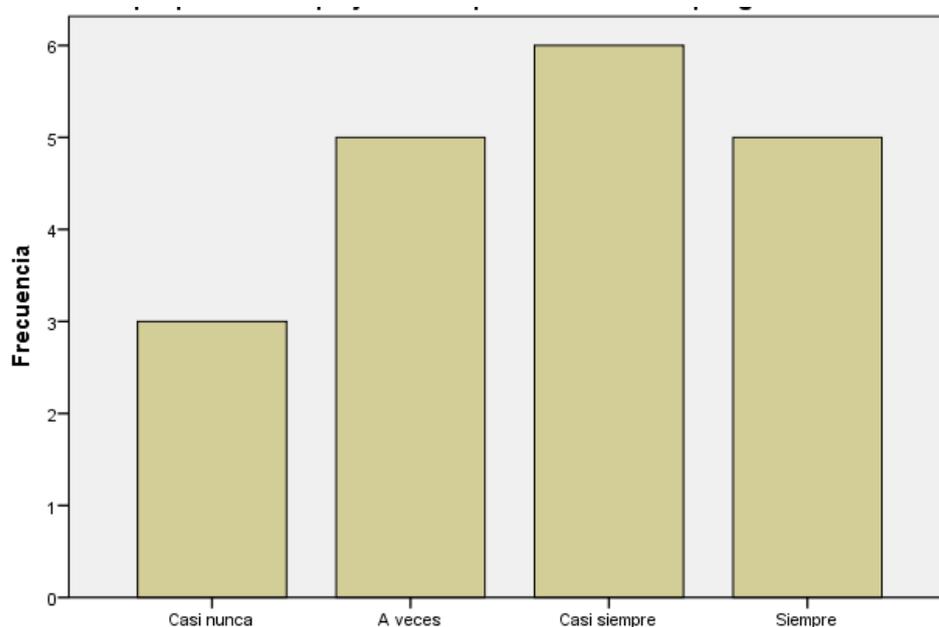


Figura 22 ¿Consideras que el control o evaluaciones constantes ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado?

INTERPRETACIÓN: De los 19 trabajadores encuestados de la escuela de Posgrado, el 15.8% considera que el control o evaluaciones constantes casi nunca ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado, el 26.3% considera que el control o evaluaciones constantes a veces ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado, el 31.6% considera que el control o evaluaciones constantes casi siempre ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado y el 26.3% considera que el control o evaluaciones constantes siempre ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado.

Se tiene la fiabilidad de las variables evaluación de recursos humanos que consta de 8 elementos y la variable de desarrollo humano que consta de 10 elementos.

Evaluación de RHH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	8

Desarrollo de RRHH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	10

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos conducen a establecer que los establecimientos de criterios y los periodos de evaluación en la escuela de posgrado son significativamente positivo, el presente resultado tiene relación con Torres (2020) en su investigación titulada *“Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019”*, el cual concluye que las variables se relacionan significativamente teniendo como resultado que los trabajadores del servicio de urología de un hospital tienen un buen desempeño debido a que la gestión de los RR.HH. es buena y adecuada en base al servicio que los trabajadores brindan a la población. A su vez tenemos a Chavez & Condori (2019) en su tesis titulada *“La gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa, sucursal Huancavelica – 2019”*, los autores concluyen que las variables tienen una relación significativamente considerable y positiva lo cual tiene relación con la presente investigación debido a que el coeficiente de correlación de la variable de evaluación de recursos humanos es 0.844 lo cual es positiva moderada y de la variable del desarrollo de los recursos humanos el coeficiente de correlación es de 0.957 lo cual es positiva alta, teniendo así como resultado que la evaluación del desarrollo de los recursos humanos en la escuela de posgrado de la UNJFSC es significativa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que la evaluación del desarrollo de los recursos humanos de la escuela de posgrado de la UNJSFC es buena ya que se evalúa a los trabajadores en base a su desempeño que tiene cada uno de ellos en sus debidos puestos en los cuales desempeñan sus funciones.

Se concluye que por lo general el director de la escuela de posgrado valora el potencial humano que tiene en la escuela y la forma de desempeñar sus funciones contribuyendo así a su mejora como profesionales de cada uno de los trabajadores.

Se concluye que los trabajadores de la escuela de posgrado consideran que la evaluación lineal es la idónea para tener una buena evaluación de recursos humanos dentro de la escuela a fin de detectar errores y buscar mejoras en base a los resultados de la evaluación.

Se concluye que los trabajadores de la escuela de posgrado se realizan autoevaluaciones constantes a fin de mejorar día a día en sus funciones dentro de sus puestos de trabajo.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al director de la escuela de posgrado evaluar constantemente a su personal a fin de que estos mejoren cada día en su desarrollo tanto personal como profesional, si bien hoy en día esa evaluación es buena, pero puede ser aún mejor.

Se recomienda al director de posgrado que practique dentro de su escuela una evaluación de 360^a de tal manera que todos se evalúen entre todos con el fin de mejorar como equipo de trabajo y esto se verá reflejado en el desempeño de sus funciones de cada uno de los trabajadores en los diferentes puestos que se desempeñan.

Se recomienda al director de la escuela de posgrado que siga con las constantes evaluaciones de manera dinámica para el bien de los trabajadores y no tomen las evaluaciones como alguna presión, sino más bien como algo cotidiano y de rutina y que les guste hacer a fin de hacerlo con la mayor sinceridad posible.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica* (6° ed.). Caracas: Episteme.
- Bizneo. (2014). *Tipos de Competencias Laborales | Cuáles son las más demandadas*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/tipos-de-competencias-laborales/>
- Bunge, M. (1992). *La investigación científica. Su estrategia y filosofía*. Barcelona: Ariel.
- Chavez, Y., & Condori, G. (2019). *La gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco - Baco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica - 2019. Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta, Ed.) Santa Fé de Bogota: Mc. Graw Hill.
- Contributor, D. (18 de 09 de 2020). Obtenido de *¿Qué es la administración de recursos humanos y por qué debe aliarse con la tecnología?:* <https://www.docusign.mx/blog/administracion-de-recursos-humanos#:~:text=La%20administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20es%20una%20serie%20de%20mecanismos,la%20empresa%20de%20manera%20simult%C3%A1nea.>
- Esan, B. (07 de 11 de 2019). *Autoevaluaciones dentro de la empresa: ¿cómo realizarlas y por qué son importantes?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/autoevaluaciones-dentro-de-la-empresa-como-realizarlas-y-por-que-son-importantes#:~:text=Las%20autoevaluaciones%20son%20una%20forma,situaci%C3%B3n%20actual%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- French, W., & Bell, C. (1973). *Organization Development Behavioral Science Interventions for Organization*. Engkewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Gardey, A. (07 de 01 de 2022). *Evaluación 360 Grados: Guía Completa para Aplicarlas en 2022*. Obtenido de <https://www.integratec.com/blog/evaluacion-360-grados-guia-completa.html>
- Gerena, L. (2010). *sites.ggogle*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Mexxico: McGraw Hill.
- Ibañez, M. (2000). *EVALUACIÓN DEL TRABAJADOR*. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm
- LRH. (12 de 09 de 2015). *Portal con artículos e información de actualidad sobre la gestión de RR.HH. en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/desarrollo-de-los-recursos-humanos/>

- Mejia, C. (2018). *Blog Posgrado - Universidad Continental*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (decimoprimera ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Muñoz, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. *Tesis de Pregrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- negocios, I. d. (2020). *Metas organizacionales. Definición, tipos e importancia*. Obtenido de <https://tudashboard.com/metas-organizacionales-definicion-tipos-e-importancia/#:~:text=Las%20metas%20organizacionales%20son%20objetivos,capital%20para%20lograr%20un%20objetivo>.
- Porto, W. (2000). *Desarrollo del Recurso Humano*. Obtenido de <https://definicion.xyz/desarrollo-del-recurso-humano/>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Gestión de Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, Enero 2018. *Tesis de Posgrado*. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Romero, A. (2020). *Planeación estratégica de una empresa*. Obtenido de <https://grupoconsultorefe.com/recursos/articulo/planeacion-estrategica-de-una-empresa>
- Salgado, D. (2018). La confianza como factor determinante en la gestión de los recursos humanos. Estudio de caso: Distribuidora automotriz JVR. *Tesis de Posgrado*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, Mexico.
- Sanchez, R. (2022). Modelo de gestión organizacional de Trabajo Social en recursos humanos para una empresa privada de la ciudad de Guayaquil. *Tesis de Pregrado*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Torres, C. (2020). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del Servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019. *Tesis de Posgrado*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. *Tesis de Pregrado*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

ANEXOS



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSTGRADO



**ENCUESTA SOBRE EVALUACION DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN LA ESCUELA DE POSGRADO**

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto la evaluación del desarrollo de los recursos humanos en la Escuela de Posgrado, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Genero.

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado
- e) Unión libre

3. Grado de estudios

- a) Secundaria incompleta
- b) Secundaria completa
- c) Técnico
- d) Estudiante universitario.
- e) Bachiller.

4. Indique el intervalo en que se encuentra sus ingresos mensuales actual:

- a) Menos de s/. 930.00
- b) s/. 931 a s/. 1700.00
- c) s/. 1701.00 a s/. 2550.00
- d) s/. 2551.00 a s/. 3400.00
- e) s/. 3401.00 a más.

II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X"

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

EVALUACIÓN DE RR.HH.									
I. Establecimiento de criterios. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación				
					1	2	3	4	5
1.	¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene la personalidad que requiere cada puesto de trabajo?								
2.	¿Consideras que tu equipo de trabajo tiene las competencias que requiere cada puesto de trabajo?								
3.	¿Consideras que tu equipo de trabajo logra la meta propuesta por el director al iniciar las labores?								
4.	¿Consideras que tu potencial es valorado por el director de la escuela de posgrado?								
5.	¿Consideras que el director de la escuela de posgrado contribuye a tu mejoramiento como profesional?								
II. Periodos de evaluación. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación				
					1	2	3	4	5
6.	¿Consideras que una evaluación lineal es buena para detectar defectos en el rendimiento del equipo de trabajo?								
7.	¿Consideras tu que una autoevaluación es buena para mejorar día a día en tus labores diarias?								
8.	Desde tu propia experiencia, ¿alguna vez se ha realizado una evaluación 360 ^a dentro de la escuela de posgrado?								
DESARROLLO DE LOS RR.HH.									
III. Planeación. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación				
					1	2	3	4	5
9.	¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene un propósito claro el cual se quiere lograr?								
10.	¿Consideras que en la escuela de posgrado se tiene una política clara del cual se tiene conocimiento?								
11.	¿Consideras que en la escuela de posgrado tiene una estrategia clara la cual conlleva al cumplimiento de los objetivo y metas de la escuela?								
IV. Desarrollo. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación				
					1	2	3	4	5
12.	¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado hay previa coordinación al realizar las distintas actividades?								
13.	¿consideras que dentro del área de trabajo, se dividen las tareas para hacerlas								

	mejor y más rápido?					
V. Administración. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
14.	¿Consideras que al momento de realizar tus actividades hay una correcta supervisión evitando los errores?					
15.	¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director siempre te ayuda a seguir adelante y es considerado un ejemplo a seguir?					
16.	¿Consideras que dentro de la escuela de posgrado el director te motiva a hacer las cosas siempre bien?					
17.	¿consideras que en la escuela de posgrado hay una comunicación asertiva evitando que se distorsione la información?					
VI. Evaluación. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
18.	¿Consideras que el control o evaluaciones constantes ayudan a evitar errores que pueden ser perjudiciales para la escuela de posgrado?					

Muchas gracias por su participación

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL