



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL
SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE-
CHICLAYO, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Maceda Hidalgo Katterine Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0002-8242-2105>

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE-
CHICLAYO, 2020**

Asesor (a): Dr. Córdova Chirinos José William
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE- CHICLAYO, 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Katterine Elizabeth Maceda hHidalgo	DNI: 72641590	
-------------------------------------	---------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Pimentel, 13 de febrero de 2023

Dedicatoria

A mis padres, Jesús Maceda Otero y Elizabeth Hidalgo Pezoa, por ser los pilares de mi vida, mi mayor orgullo y mi mejor respaldo.

Katherine

Agradecimiento

A Dios por la fortaleza brindada, por guiarme, por su grandeza y por su sabiduría.

A mis padres por la confianza depositada y por ser mi mayor respaldo en esta investigación.

A mi asesora, Mgtr. Janet Cubas, por su apoyo brindado en esta investigación, por su apoyo y paciencia para poder terminar con éxito este proceso.

La autora

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020, empleando una metodología de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental transversal, considerando una muestra de 55 trabajadores. Obtiene como resultados que la gestión del talento humano, se encuentra en bueno con el 33%, regular con el 49%, malo con 18%; mientras que el desempeño laboral es bueno con el 20%, regular con el 58% y malo con el 22%. Por tal concluye que la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte en Chiclayo, es significativa en base del Rho de Spearman 0,758 con $p=0.05$; se encuentra calificado en un nivel ALTO, por tal se ACEPTA la decisión de contrastar la hipótesis.

Palabras claves. Gestión del Talento humano, desempeño laboral. militares

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and job performance in the Superior Military Police Court of the North, Chiclayo, 2020, using a correlational descriptive methodology, with a non-experimental cross-sectional design, considering a sample of 55 workers. The results obtained are that the management of human talent is good with 33%, fair with 49%, bad with 18%; while job performance is good with 20%, fair with 58% and bad with 22%. Therefore, it concludes that the relationship between human talent management and job performance in the Northern Military Police Superior Court in Chiclayo is significant based on Spearman's Rho 0.758 with $p = 0.05$; being qualified at a HIGH level, therefore the decision to test the hypothesis is ACCEPTED.

Keywords. Management of human talent, job performance. military

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. MATERIAL Y MÉTODO	29
2.1 Tipo y diseño de investigación	29
2.2. Población y muestra	29
2.3. Variables y operacionalización.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	34
2.6. Criterios éticos	34
2.7. Criterios de rigor científico	34
III. RESULTADOS.....	35
3.1. Resultados en tablas y figura.....	35
3.2. Discusión de resultados.....	76
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS	84

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	31
Tabla 2. Estadística de fiabilidad	33
Tabla 3. <i>Gestión del talento humano</i>	35
Tabla 4. <i>El reclutamiento de personal se realiza de manera efectiva</i>	36
Tabla 5. <i>Las convocatorias se efectúan de manera pública</i>	37
Tabla 6. <i>El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución</i>	38
Tabla 7. <i>La selección del personal para las diferentes plazas vacantes se realiza de manera adecuada</i>	39
Tabla 8. El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.....	40
Tabla 9. <i>La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente</i>	41
Tabla 10. <i>Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados</i>	42
Tabla 11. <i>La evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente</i>	43
Tabla 12. La remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo	44
Tabla 13. Las prestaciones sociales que brinda la Institución son las adecuadas	45
Tabla 14. <i>La calidad de vida en el trabajo es adecuada</i>	46
Tabla 15. <i>Las relaciones interpersonales son las adecuadas</i>	47
Tabla 16. <i>La institución capacita a su personal de manera permanente</i>	48
Tabla 17. <i>La capacitación del personal correspondiente a la Institución se realiza de manera efectiva</i>	49
Tabla 18. <i>Existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Institución</i>	50
Tabla 19. El sistema de información de recursos humanos es eficiente	51
Tabla 20. <i>El responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores?</i>	52
Tabla 21. El interior de la Institución se trabaja con ética	53
Tabla 22. En la institución se practica la responsabilidad social	54
Tabla 23. Desempeño laboral.....	55
Tabla 24. Existen obstáculos, para desarrollar las tareas establecida.....	56
Tabla 25. <i>Cumple con responsabilidad, las actividades designada por sus superiores</i>	57
Tabla 26. <i>Las responsabilidades se encuentran relacionadas al cargo</i>	58
Tabla 27. Se practica valores en la institución, para alcanzar la misión.....	59
Tabla 28. Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo	60
Tabla 29. <i>Se logra obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades</i>	61
Tabla 30. <i>El trabajo en equipo, logra obtener mejora en sus funciones</i>	62
Tabla 31. Al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución	63
Tabla 32. Suele apoyar en el desarrollo de nuevos proyectos	64
Tabla 33. Existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos	65
Tabla 34. Se llegan a cumplir con las tareas encomendadas, durante el horario de trabajo	66
Tabla 35. <i>Se distribuye correctamente la información y su tiempo</i>	67
Tabla 36. <i>Los propósitos trazados en la labor que desarrolla</i>	68
Tabla 37. <i>El departamento, donde labora, cumple con las actividades establecidas</i>	69
Tabla 38. El trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos	70

Tabla 39. Es capaz, de proponer mejoras para el departamento, de acuerdo a sus conocimientos..	71
Tabla 40. Tiene bien organizado su ambiente de trabajo, para el correcto desarrollo de sus funciones	72
Tabla 41. Lleva cursos constantes, tales como capacitaciones o diplomados	73
Tabla 42. Mantiene una adecuada relación personal, con sus compañeros	74
Tabla 43. <i>Prueba de normalidad entre variables</i>	75
Tabla 44. Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte	75

Índice de figuras

Figura 1. Gestión del talento humano.....	35
Figura 2. Usted considera que el reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva?.....	36
Figura 3. ¿Usted considera que las convocatorias se efectúan de manera pública?.....	37
Figura 4. ¿Usted considera que el criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución?.....	38
Figura 5. ¿Usted considera que la selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada?.....	39
Figura 6. ¿Usted considera que el diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?.....	40
Figura 7. ¿Usted considera que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente?.....	41
Figura 8. ¿Usted considera que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?.....	42
Figura 9. ¿Usted considera que la evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente?.....	43
Figura 9. ¿Usted considera que la evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente?.....	44
Figura 11. ¿Usted considera que las prestaciones sociales que brinda la Institución son las adecuadas?.....	45
Figura 12. ¿Usted considera que la calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la Institución) es adecuado?.....	46
Figura 13. ¿Usted considera que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Institución) son las adecuadas?.....	47
Figura 14 ¿Usted considera que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Institución) son las adecuadas?.....	48
Figura 15 ¿Usted considera que la capacitación del personal correspondiente a la Institución se realiza de manera efectiva?.....	49
Figura 16 ¿Usted considera que existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Institución?.....	50
Figura 17 . ¿Usted considera que el sistema de información de recursos humanos es eficiente?.....	51

Figura 18 . ¿Usted considera que el responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores?.....	52
Figura 19 . ¿Usted considera que al interior de la Institución se trabaja con ética?.....	53
Figura 20 . ¿Usted considera que en la Institución se practica la responsabilidad social?.	54
Figura 21 . Desempeño laboral.....	55
Figura 22 . ¿Usted considera que hay obstáculos, para desarrollar las tareas establecidas?56	
Figura 23 . ¿Usted cumple con responsabilidad, las actividades designada por sus superiores?	57
Figura 24 . ¿Usted cumple con responsabilidad, las actividades designada por sus superiores?	58
Figura 25 . ¿Usted cumple con responsabilidad, las actividades designada por sus superiores?	59
Figura 26 . ¿Usted comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo?.....	60
Figura 27 . ¿Usted considera que se logra obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades?	61
Figura 28 . ¿Usted considera que el trabajo en equipo, logra obtener mejora en sus funciones?	62
Figura 29 . ¿Usted considera, que, al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución?	63
Figura 30 . ¿Usted considera, que, al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución?	64
Figura 31 . ¿Usted cree que existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos? 65	
Figura 32 . ¿Usted cree que se llegan a cumplir con las tareas encomendadas, durante el horario de trabajo?.....	66
Figura 33 ¿Usted distribuye correctamente la información y su tiempo?	67
Figura 34. ¿Usted logra alcanzar los propósitos trazados en la labor que desarrolla?	68
Figura 35. ¿Considera usted que el departamento, donde labora, cumple con las actividades establecidas?	69
Figura 36. ¿Considera usted que el trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos?.....	70
Figura 37. ¿Usted se cree capaz, de proponer mejoras para el departamento, de acuerdo a sus conocimientos?	71

Figura 38. ¿Usted tiene bien organizado su ambiente de trabajo, para el correcto desarrollo de sus funciones?	72
Figura 39. ¿Usted toma cursos constantes, tales como capacitaciones o diplomados?.....	73
Figura 40. ¿Usted mantiene una adecuada relación personal, con sus compañeros?.....	74

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En la actualidad la parte de fundamental de una organización, es el recurso humano, debido que la operatividad lo realiza el recurso humano, es por esto que el entorno donde se desenvuelvan debe ser el más idóneo y esto les permita a cumplir sus tareas a cabalidad y con eficiencia de esta manera estarán más impulsados a cumplir con las metas de la empresa (Flores, 2018, p.25).

El recurso humano son los encargados de dar atención al cliente dentro de una empresa, dicha compañía debe de darles tanto un puesto de trabajo idóneo como un ambiente en el cual desarrollen sus labores de calidad y su grado de desenvolvimiento sea de acuerdo al cliente y a la empresa donde laboral (Garvurich, 2017, p.1).

1.1.1. En el contexto internacional

En España, Santacruz (2017) en las pymes de España se ejecutó una indagación en la cual se desarrolló una problemática en donde no hay una buena gestión hacia el recurso humano, es por esto que los colaboradores tienen un rendimiento negativo y debido a esta situación la empresa pierde valioso talento humano, existiendo la necesidad de ejecutar la mejor administración del Talento Humano, y de esta forma hacer mejoras con el recurso humano (p.2).

La dificultad de las pequeñas empresas es que están más necesitadas de dueños con eficiencia, porque recién están en pleno desarrollo, y es por esto que el recurso humano debe tener una adecuada administración para que de esta manera se puedan beneficiar las pymes de España, generando que los trabajadores se encuentren dentro de un entorno idóneo, lo cual les permita desenvolverse de la mejor manera en el departamento donde a cada uno les toque laborar y rindan de manera eficiente e impulsados por los mismos dueños de dicha empresa (Avaro, 2016, p.25).

En Argentina, Santacruz (2017) asegura que la administración del talento humano es parte de los factores deficientes en una compañía, porque cuando toman decisiones en la compañía no tienen en cuenta la opinión o ideas de sus colaboradores, es por esto que los colaboradores no se encuentran a gusto dentro la compañía y disminuyen notablemente su desempeño laboral y es aquí donde muestran la escasez de identidad laboral y es aquí donde

existe la necesidad de manejar con eficiencia la GTH y se tome en cuenta a los colaboradores en el momento de tomar decisiones (p.25).

Basu (2016) menciona que debido al surgimiento de la globalización y al aumento de la competitividad que ha generado un alto grado de tensión entre los trabajadores de los dos sectores, las instituciones del sector público y privado en Argentina han experimentado cambios rápidos y significativos. Se considera que el estrés es un proceso de reacciones que ocurre cuando los trabajadores enfrentan demandas laborales que no pueden compararse con los conocimientos y habilidades que desafían su capacidad de afrontamiento.

Las instituciones en sus planes se consideran como innovadores, porque exploran la sustentabilidad, y el lugar lo ocupa en la mundialización a diarios, por tan se vuelven más serve, la cual exclusivamente en sus fuerzas extrínsecas, sino todo lo contradictorio, que buscan hallar, habilitar, evaluar, así como promover talentos que beneficien la realización empresarial (Núñez, 2020).

Las instituciones, a partir del departamento de recursos humanos, se esfuerzan constantemente para que sus colaboradores disfruten de un entorno laboral agradable y propenso a la eficiencia, que es casi común que se encuentren inconvenientes, que se repiten en casi la mayoría de las instituciones. La problemática del área de recursos humanos, es la falta de capacitación, que para la familiarización en un puesto de trabajo y para formar parte de un equipo, el cual se apropia de un puesto con tareas específicas, es la capacitación, si el colaborador no ha recibido una inducción, capacitación o seguimiento (Quiroz, 2019).

1.1.2. En el contexto nacional

En Lima, Antezana (2016) menciona que el recurso humano de las compañías existentes, en Perú no tiene el valor y el progreso necesario, esto genera altos índices de constantes cambios de colaboradores, es aquí donde hay la pérdida del importante talento humano para la compañía, por tal razón hay necesidad de poner en marcha tácticas en la cual se ejecute una buena administración del recurso humano y dichos trabajadores se sientan parte fundamental de la compañía y a la vez sean leales con ella (p.3).

En Piura, Prieto (2016) manifiesta que la constante salida de talento humano de una empresa, se debe a una defectuosa administración del recurso humano y esto debido a la escasez de capacitación y escasez de competencias gerenciales de las compañías, a consecuencia de que se ejecuta de forma informal.

En Arequipa, Antezana (2017) menciona que si existe un talento humano importante que cumpla con sus labores encomendadas íntegramente debe ser impulsado y fidelizado para que de esta manera proporcione altas contribuciones a la compañía por su eficiencia y el querer ser mejor. El empleador al ejecutar una buena elección de personal y consigo realizar un entrenamiento idóneo marcará la diferencia, los cambios constantes de personal no solo ocasionan quebranto en la rentabilidad también hay peligro en el rendimiento de la empresa, porque al ingresar nuevo personal tardará en adaptarse a la función que va a ejecutar (p.42).

En Lima, Esan (2017) manifiesta que los trabajos en el Perú por el año 2016 el 73 % son informales, es aquí donde se puede generar la divulgación de la explotación laboral, también señala que la indebida administración del recurso humano se toma en consideración como un componente con el cual se lucha a través de la intermediación de la legislación laboral es decir ética profesional (p.45).

En Piura, Cubas (2017) dice que el problema de las empresas es que no tienen colaboradores eficientes y no demuestran sus necesidades de autorrealización, por lo que las instituciones cuentan con un personal idóneo capaz de desenvolverse a la perfección en su función o cargo asignado, los cuales corren riesgos que sumen a la compañía, deciden de forma idónea y rápida, es por esto que lo ideal es valorar el recurso humano, ya que la administración de dichos colaboradores en una empresa son parte de los asuntos importantes, por lo que se debe tomar en consideración no por lo que lucre económicamente sino por el puesto de trabajo que desempeña y reemplazar las necesidades que ejecuta en la compañía (p.12).

En Lima, la dificultad que tiene las empresas es que los trabajadores en categorías no logran mantenerse en la misma compañía, así como de la misma manera confeccionar e impulsar el acrecentamiento tanto profesional como laboral de los trabajadores; para superar estas barreras es necesario proporcionar una línea de carrera o cursos extras y entrenamientos al dueño o encargado de la empresa, y esto permite ampliar sus capacidades asimismo crecer en su puesto de trabajo, y esto a través de una idónea administración del recurso humano impulsando beneficios tanto para la empresa como para el colaborador a través de la explotación de sus capacidades, esto contribuye a crear un entorno laboral ameno y reduce los constantes cambios de colaboradores (Cristancho, 2016, p.69).

1.1.3. En el contexto local

El Tribunal Superior Militar Policial del Norte, se encuentra integrado por órganos jurisdiccionales y fiscales a nivel referencial. En donde el código penal militar policial, tiene como propósito contribuir el mantenimiento del orden, la seguridad y la disciplina de las fuerzas armadas, así como de la policía nacional del Perú.

La situación actual del Tribunal Superior Militar Policial del Norte, cuando hay duplicidad de cargos es ahí donde hay un problema de deficiencia en cuanto a la gestión del personal, en otras palabras los procesos, reglas y las labores que debe cumplir cada colaborador no se encuentran dentro de un documento formal, y esto ocasiona un desorden en la conducción de los colaboradores lo cual trae como consecuencia el no cumplimiento de las metas como organización, la identidad del organismo y un desempeño laboral muy reducido. De igual manera, hay distintos componentes en esta organización, tal es que no existe instrucción a los colaboradores, y de esta manera mejorar el desenvolvimiento de esta organización, otro de los componentes es escasez de dialogo entre compañeros y superiores, así como la desorganización al momento de distribuir los departamentos.

En el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, muestra un factor muy significativo que es la deficiente administración de personal lo cual a través de este factor seguiría progresando este sector, para esto hay la necesidad de una buena planificación de administración del personal lo cual se consiga darle importancia a la compañía y optimizar el desenvolvimiento de los colaboradores así como formalizar las reglas, procesos y labores encomendadas a cada colaborador, de esta manera se toman en consideración tácticas de administración lo cual hallen la mejora del desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

López y Mora (2016) en su investigación realizada en Colombia, empleando una estrategia de trabajo con modelo descriptivo y diseño no experimental, con una muestra de 10 empresas, sostuvo una finalidad que es la de establecer el choque de las certificaciones de calidad en la gestión del recurso humano a partir de las certificaciones con las normas ISO 9001 del 2008, identificando cambios en dicha área. Obtiene como resultado que se evidencia tres grupos de empresas, al conocer dicho resultado busca potencializar mediante la norma un 40% otro grupo mediante desarrollo de las potencialidades del 40% y un grupo

más pequeño, que realmente posee la calidad como un mecanismo externo. Concluye que la debilidad mayor se encuentra en la inexistencia de indicadores de gestión en el departamento de recursos humanos de la mayoría de las empresas, de tal forma que sin su existencia es muy difícil un proceso de mejora continua del recurso humano. Propone que el recurso humano, se estima de calidad, una vez que es competente en diferentes puntos, como por ejemplo la enseñanza formación, capacidades y experiencia.

Majad (2016) en su estudio titulado realizado en Venezuela, empleando la metodología de tipo descriptiva, con diseño no experimental – transaccional, con una muestra de 431 trabajadores, tuvo como propósito conocer la gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo en las instituciones. Obtuvo como resultados que el indicador de la planificación, se demuestra que existe una situación favorable, en cuando a la investigación y a la fijación de los propósitos de la institución, ya sea en el corto plazo, un 12.5% del estrato docente, menciona que nunca se realiza, un 65.9% menciona que se realiza a veces, mientras que un 21.6% de siempre. Concluye que la administración administrativa para la inserción del recurso humano en funcionalidad de las competencias particulares y de los fines institucionales, no se desarrollan de manera adecuada, lo que justifica el diseño de un modelo para la gestión del talento humano, por tal ofrece que la gestión del talento, se estima como una filosofía gerencial, en cuanto a los valores, creencias, papeles, empresas, y la sociedad.

Mena (2016) en su investigación titulada realizada en Ecuador, empleando la metodología de tipo explicativa y descriptiva, a través de una prueba con 130 colaboradores, tuvo como propósito analizar la incidencia de la cultura organización en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Militar de la Ciudad. Obtiene como resultados que un indicador de 0.842 que indica una correlación estadística en las dimensiones de Cultura Organizacional, en lo que se refiere las dimensiones del desempeño laboral, también como es la aceptación percibida, que es alta con una 0.879. Concluye que se determinó que el sexo, ni la edad, no influyen en la cultura ni en el rendimiento laboral, puesto que se labora con igualdad y equidad en las distintas dependencias. Recomienda ejecutar eventos, en donde se logra desarrollar actividades de retroalimentación que involucre a todos los trabajadores, con la finalidad de promover y reforzar los elementos de la comunicación en esta casa de salud militar.

Medina y Polo (2019) en su estudio titulada realizada en Colombia, empleando una metodología de tipo descriptiva con diseño no experimental, lo cual se da a través de una prueba con 25 colaboradores, sostuvo que tiene por finalidad estudiar el sistema que concierne a administración por competencias del talento humano como elemento determinante para la estabilidad portuaria y la carga, que está con base en estándares mundiales implementados en la sociedad portuaria. Los resultados muestran que la responsabilidad del equipo de liderazgo en la empresa depende de la forma en que el líder interactúa con los trabajadores, cada comportamiento de los trabajadores tiene un origen, y tratan de influir beneficiosamente en esta situación para formular la misión de la empresa y propósito. La conclusión es que, con la implementación del modelo competencial en las pruebas de necesidades formativas, se permite la elaboración de expedientes formativos que se adapten a las necesidades reales de las personas, en el desempeño de sus puestos, pero también es posible detectar trabajadores con excelente potencial. Se recomienda que, para proporcionar una mejor gestión de la calidad de la seguridad a través de la competencia, se debe determinar la competencia y el nivel de trabajo para cada área de trabajo, a fin de desarrollar suficientes opciones.

Cuasapás (2018) en su estudio titulado realizado en Ecuador, empleando la metodología de enfoque cualitativo de tipo bibliográfico y exploratoria, con una muestra de 217 clientes externos, tuvo como objetivo estudiar la administración del recurso humano y el vínculo que posee con el rendimiento laboral en la ferretería. Como resultado, la mayoría de los empleados saben que existen vacantes a través del contacto con amigos, por lo que se puede inferir que pocas veces se utilizan técnicas de contratación para promover la existencia de oportunidades laborales, lo que atraerá candidatos a la ferretería. Concluyó que los incentivos económicos que brindan las ferreterías rara vez afectan de manera significativa el nivel de compromiso de los empleados para lograr las metas establecidas para cada puesto. Recomienda el desarrollo de evaluaciones de desempeño para que se pueda medir la efectividad del trabajo realizado en el trabajo, que se basa en los resultados para detectar necesidades reales de capacitación y brindar retroalimentación a los empleados sobre su comportamiento y desempeño.

1.2.2. A nivel nacional

Masalias (2017) en su estudio titulado realizado en Lima, empleando la metodología cuantitativa de modelo descriptivo y estructura no aplicada, a través de una prueba con 21

trabajadores, tuvo como objetivo proponer un modelo de administración del talento humano para poder hacer el desarrollo de competencias de los pilos de la fuerza de aviación. El resultado es que la interacción entre la administración del talento en términos de manejo profesional técnico-administrativo es positiva. Concluyó que la administración del talento tiene un efecto del 60% en la optimización del funcionamiento profesional técnico y administrativo. Se sugiere explicar el grado de administración del talento en la aviación naval para poder hacer el desarrollo de capacidades de los pilotos de escuadrones de aviación naval.

Rodríguez (2016) en su estudio titulado realizado en Ica, empleando una metodología de tipo cualitativa, con estructura pre aplicada, a través de una prueba de programas de salud del MINSA, tuvo como objetivo generar constructos teóricos en cuanto a la administración del talento humano en las empresas públicas en Perú, en el tránsito modernidad – postmodernidad. Los resultados logrados son un grupo de construcciones teóricas de manera directa derivadas de los datos aportados por los sujetos sobre los comportamientos y eventos que conforman la composición de su realidad diaria. La conclusión es que las organizaciones que afectan a la organización están interconectadas y producen formas de hacer las cosas y pensar que afectan el trabajo y la vida de la organización. Se recomienda que el experto encuentre un trabajo, en promedio, haga lo que le gusta hacer, con un salario alto, y un equipo altamente profesional.

Salazar (2018) en su estudio realizado en Huancayo, empleando el procedimiento de modelo sustantiva y básica, con estructura no aplicada, tuvo una muestra de 31 maestros, tuvo como fin decidir la interacción para el desarrollo cualitativo de la gestión del talento humano con el manejo del desempeño laboral personal de la organización. Su objetivo es establecer la interacción entre el desarrollo cualitativo de la administración del talento y el manejo corporal docente de la organización. Obteniendo los resultados como una prueba no paramétrica, con un intervalo de confianza del 95%, obtenidos con una media de 0,949, una medida de 76,68, una media de 77 dentro de una dispersión de 4,134, la asociación se puede comprobar por el método principal. Concluyó que la gestión del talento humano influye en el logro de la creatividad humana a través del comportamiento organizacional que se considera conocimiento de la nueva metodología. Se recomienda ampliar los estudios que se ocupan de áreas importantes y apoyar la coordinación de recursos humanos.

Hernández (2016) en su investigación realizada en Cajamarca, utilizando una metodología de estructura correlacional transversal no aplicada, con una muestra de 20 trabajadores, se planificó decidir la interacción entre la administración del talento humano y el funcionamiento del desarrollo en la compañía. Los resultados fueron implantar una interacción significativa en medio de las 2 cambiantes del análisis, con un coeficiente de Somers igual a 0,00. Se concluye que no, se necesita desarrollar un conveniente sistema de administración del talento, que integre un proceso de colocación, indemnización, capacitación y evaluación del funcionamiento con la intención de gestionar el efecto en el funcionamiento efectivo de los empleados y la satisfacción del comprador externo. Es deseable que el sistema sea verificable dentro del sistema, con la identificación del talento humano, en un sistema de gestión que permita situaciones abusivas, incluso discriminatorias, para llegar a un entorno regulatorio de inferioridad y fechoría irregular.

Valentín (2017) en su investigación realizada en Lima, empleando los procedimientos de modelo explicativo con estructura no aplicada transversal, se utilizó una muestra de 161 trabajadores para determinar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la red de salud de Huaylas. El resultado obtenido es el grado de impacto del proceso de captación directa del desempeño laboral del empleado. Concluyó que el proceso de incorporación es regular y el crecimiento del empleo también es regular. Es deseable que una perspectiva global abra la posibilidad de profundizar en el conocimiento de cada indicador a través de la investigación.

1.2.3. A nivel local

More (2017) en su estudio ha empleado la metodología de tipo descriptiva, con diseño no experimental, considera una muestra de 123 colaboradores, se trazó como propósito establecer estrategias de administración del personal que favorezca en el desarrollo del desempeño laboral en la institución. Obtuvo como resultados que el desempeño laboral, la mayor parte del personal, logra cumplir con las tareas encomendadas (71%), asimismo existe un conjunto de deficiencia dentro del trabajo, la cual se encuentra representado por el (29%) las actividades se realizan por desconocimiento y falta de formación. La conclusión es que con respecto al desarrollo de la estrategia de gestión de recursos humanos antes mencionada, se determinó que mejorará el nivel de desempeño de cada trabajador y su nivel de participación, mejorando así los resultados. Crecimiento institucional. Por ello, se recomienda que la empresa considere implementar la gestión del talento propuesta en el

estudio, ya que ha sido desarrollada para brindar insumos y puede ser utilizada como herramienta para mejorar el desempeño humano.

Camacho y Mera (2019) en su investigación ha empleado la metodología de tipo correlación, con diseño no experimental, con una muestra de 18 trabajadores, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la organización, de la ciudad de Chiclayo. Obtiene como resultados que los colaboradores, mantienen un perfil correcto para el puesto, debido que el (89%) lo ocupan, mientras que el (61%) afirma que esto se debe a la experiencia profesional, además de que las competencias adquiridas generalmente no son reconocidas por la organización (61%). Concluye que las estrategias de gestión del talento humano son necesarias para que la organización ya esté desarrollada para abordar las deficiencias de factores de desempeño como la falta de motivación, la falta de reconocimiento de logros y la falta de formación. Por tal recomienda que tomen en cuenta la implementación de la propuesta de estudio, con la finalidad que se logre los mejores resultados, en la administración del talento humano.

Chavarry (2018) en su investigación ha empleado una metodología de técnica mixta con diseño no experimental, con una muestra de 55 trabajadores, dirigido a desarrollar una estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño productivo y la motivación. El resultado son altos niveles de insatisfacción laboral. Además, los empleados no están satisfechos con la condición física, políticas de gestión, beneficios sociales, relaciones sociales y relación con el jefe. Por tanto, concluye que el test psicológico sobre satisfacción laboral ha identificado un alto nivel de insatisfacción laboral y que no existen programas institucionales que incentiven, promuevan la motivación y el clima laboral. Se recomienda analizar el proceso de gestión del talento humano para sustentar la teoría.

Espinoza (2018) en su investigación ha empleado la metodología de tipo experimental con delineación pre experimental, por medio de una prueba a 30 trabajadores. Sostiene como finalidad establecer en que magnitud se logra fortalecer el rendimiento de los trabajadores a través de una buena táctica de administración del recurso humano. Obtuvo como resultados que el nivel de desempeño de los colaboradores tuvo dicho rendimiento de manera regular, el cual da un 30% deficiente y el resto que vendría hacer el 17% aceptable. Recomienda valorar y administrar de la mejor forma a sus colaboradores, empleando de esta forma la administración del recurso humano que se da por medio de una táctica, debido a que las metas logradas de la empresa dependen del rendimiento de los colaboradores.

Almeyda (2018) en su investigación ha empleado los procedimientos de estructura no experimental, de tipo aplicada, con una muestra de 137 trabajadores, tuvo como objetivo proponer la gestión del talento humano basado en la motivación para generar la productividad laboral. El resultado es que los empleados no se sienten involucrados, con un 59,12% demostrando tener un sentimiento de no pertenencia a la organización, mientras que el 43,1% de los empleados cree que la organización no tiene sentido, ser un gran individuo para ellos. Recomendó que los empleados de la organización los motiven constantemente a través de la gestión de recursos humanos, con el fin de asegurar la sostenibilidad de la misma.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

En las empresas este es un departamento de mucha sensibilidad, en el cual las compañías tienen formas de pensar muy fortuitas y en las cuales se hallan situaciones que en su mayoría están ligados a los aspectos de esta misma, tal como la cultura de la empresa, que diseño estructural ha adquirido, las características del contexto ambiental, el rubro de la empresa, las ciencias aplicadas utilizadas, los procedimientos que se dan internamente y otra infinidad de variables (Álvaro, 2019, p.45).

Se entiende como una sucesión de decisiones relacionadas con la correspondencia de los trabajadores que afectan la efectividad de ésta y de las corporaciones. En empresas responsables del diseño, producción de un producto, control de cantidad, distribución de productos, asignación de recursos y establecimiento de metas en la organización, es casi imposible que las organizaciones logren sus metas sin contar con personal eficaz, una situación que la gerencia suele pasar por alto (Chiavenato, 2016).

Funciones del área del talento humano

Las funciones que se logran desarrollar, en el área de recursos humanos, varían de una institución a otra, es decir depende de una dimensión y posterior de la actividad a que se dedique dicha organización (Antezana, 2017, p.42).

Para los trabajadores, es necesario asignar los recursos productivos de la organización, es decir, cómo se utilizan estos recursos. Ordinariamente, los recursos deben ser consolidados, unificados, no residentes y necesitan ser administrados, en relación con la organización, dirección y control de sus actividades, ya que son considerados como

obligaciones de los objetos resultantes de las actividades de la organización (Antezana, 2017, p.42).

Importancia de la gestión del talento

Lo primordial que se gestione dicho recurso, es porque es tan valioso para las instituciones, que se dedican en un departamento la gestión, así como la administración del personal. La administración del talento humano, se realiza mediante una variedad de preparaciones, que se trata la forma de lograr, retener y/o promover dichos recursos (Cardona & Calderón, 2016).

Dimensiones de la gestión del talento humano

1. Conocimientos

El ser humano con el pasar de los años aprende y generalmente va teniendo experiencias, conocimientos, valores y adquiriendo información (Chiavenato, 2016).

Indicadores

1. Entrenamiento, los colaboradores pasan por un proceso de instrucción en donde van adquiriendo raciocinio, acrecientan sus destrezas y actitudes de acuerdo a los logros establecidos.
2. Data, se trata de aquella agrupación en la cual la información posee un significado, el cual incrementa el raciocinio a cerca de una cosa». (Rodríguez, 2016).

3. Habilidades

Son aquellas capacidades, el cual posee el individuo con la finalidad de desarrollar diversas labores (Masalias, 2017).

Indicadores

4. Capacidades mentales, es aquí donde cada ser humano puede acrecentar su raciocinio, y tales son: estudiar, establecer lo básico, fundamentar, detallar, discernir, entre otros.
 5. Capacidades físicas, se refiere a las habilidades motoras determinadas a la resistencia, rapidez, fortaleza y tolerancia.
- #### **6. Actitudes**

Son aquellas maneras de comportarse, ante un acontecimiento primordial. De tal modo que estas organizaciones, sus comportamientos, tienen una gran envergadura, son de gran importancia, teniendo en cuenta cuan influyentes en los procederes del trabajo (Alles, 2015, p.42).

Indicadores

7. Compromiso, es donde los colaboradores se identifican ante la compañía que trabajan, es considerada la identificación del personal ante una empresa, al hallarse reconocidos con cada una de sus convicciones, lo cual ayuda a cumplir la finalidad de la compañía.

8. Motivaciones

En ello se encuentra la motivación personal, que es el que logra motivar en el momento al trabajador a desarrollar su forma correcta. (Antezana, 2017, p.42) . En toda empresa, es importante que se mida la administración del talento humano a través del rendimiento, con el fin de conocer la forma en que se está administrando y sobre este modo analizar los indicadores o componentes de qué manera se debe desarrollar adecuadamente la administración del recurso humano (Chiavenato, 2016).

Indicadores

9. Tiempos dedicados a la preparación y adiestramiento, la organización debe poseer un cronograma en el cual determinen la cantidad de tiempo de instrucción y la cantidad por individuo.

10. Período en lograr los objetivos, por medio de este indicador, posibilita la medición que tan eficiente son los colaboradores, y de esta manera examinar si el procedimiento donde se selecciona al personal es idóneo o no.

11. Rotación de colaboradores, por medio de este componente se mide el grado que permanecen los trabajadores en una compañía.

12. Ausentismo e impuntualidad, a través de este factor medimos el ausentismo que se da por la impuntualidad por medio de las faltas, demora o los permisos, los cuales se dan en el recorrido de las horas de trabajo.

13. Retención de talentos, este factor se requiere para que los encargados de la empresa, tengan en consideración al momento de reconocer los cargos en un trabajo y que el

profesional sea el adecuado para este puesto (Martínez, Asmat, Alberxa, & Medina, 2018, p.5).

1.3.2. Desempeño laboral

Se considera, como el desenvolvimiento de cada uno de los trabajadores que lo conforman, su tiempo de trabajo, en el interior de la empresa, se encuentra basado a las mismas necesidades, siendo de forma eficiente, eficaz y efectivo, en donde el cumplimiento de las funciones, se le asignan, para cumplir con los propósitos (Palmar & Valero, 2016, p. 29).

El desempeño laboral, ofrece comportamiento de un individuo en la organización en distintas fases del proceso productivo en un cierto período. Por medio de los procedimientos que se dan en la empresa, se establecen el grado de calidad con el cual los colaboradores y la maquinaria desarrollan sus labores. El trabajador al desarrollar tareas lo realiza a fin de optimizar el desempeño productivo, incrementa su capacidad, mediante la mejora de sus habilidades, actitudes y conocimientos (Chiavenato, 2016, p.12).

En la evaluación se requiere elementos de rendimiento que permitan, mediciones más objetivas. Estos elementos se toman del análisis del puesto de trabajo, con base a responsabilidad y deberes en la descripción del puesto, el analista puede identificar los elementos necesarios asimismo sean evaluados. En escalas subjetivas, las calificaciones no se pueden verificar. Es decir, se basan en las opiniones del evaluador (Cuasapás, 2018).

Dimensiones del desempeño laboral

1. Iniciativa

Es aquella habilidad, que permite la toma decisiones cuando ha sido instruido de manera detallada. Al colaborador se evalúa que tan eficiente es por medio de esta dimensión, lo cual permite visualizar que aportes brinda para acrecentar sus condiciones de trabajo (Medina & Polo, 2019).

Indicador

2. Pro actividad, el cual se puntualiza a un individuo que posee energía, ideas y destrezas para estar antes de que sucediera algo (Chiavenato, 2009, p.42).

3. Calidad de trabajo

Es el grado de labores el cual desarrolla un colaborador en la empresa, a partir del respeto el cual se otorga al profesionalismo el cual se ve evidenciado. La calidad del trabajo como la medida de su trabajo (Suarez, 2018).

Indicador

4. Eficiencia, se da con la mínima cuantía de recursos que estén a la mano y de esta conseguir los objetivos que se puedan poseer.

5. Trabajo en equipo

Es el grupo de colaboradores que poseen destreza y conductas las cuales se consiguen integrarse hacia un mismo fin (Valentín, 2018).

Indicadores

6. Colaboración, se refiere a las personas que buscan lograr metas finales que favorezcan a la compañía por medio de la unión de sus raciocinios y aprendizaje.

7. Compañerismo, es un equipo donde se comparte un mismo sentimiento y llegar a un mismo fin a través de los aportes como son: experiencias, conocimientos y destrezas por el bien de ese grupo (Avaro, 2016, p.25).

8. Condiciones de trabajo

Se da por las distintas situaciones que pasa un trabajador.

Indicador

9. Seguridad, es una serie de reglas y procesos los cuales resguardan la integridad tanto física como mental del colaborador, cuidándolo de todo peligro de salud el cual puede ser ocasionado por alguna de las labores que realiza dentro de su cargo o el entorno físico en el que se desarrolla (Antezana, 2017, p.42).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General:

¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del Tribunal Superior Militar Policial del Norte – Chiclayo, 2020?

1.4.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es el análisis de la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020?

2. ¿Cuál es el diagnóstico del desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020?
3. ¿Se logrará validar la relación de la gestión de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Es de suma importancia, debido que algunos trabajadores, generan demasiados atrasos, por lo general no son muy competentes o por el mismo cargo que tienen perjudican el ambiente de trabajo. La administración del talento, permitió garantizar, mejores resultados, de la institución que va de la mano, con la colaboración de cada uno de los que lo integran, con la finalidad que se desarrolle las estrategias y lograr un equilibrio entre el desarrollo profesional de los trabajadores, la perspectiva humana, así como el logro de los objetivos corporativos.

En tal sentido, si se quiere lograr un adecuado ambiente de trabajo, se considera que el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, necesita de una correcta gestión del talento humano, en la cual se otorguen de la manera correspondiente, en base a sus méritos, competencias, etc., no por un nepotismo o por una política de otro individuo al mando.

La investigación se justifica de manera teórica, debido que la teoría desarrollada favorece al conocimiento relacionado con la gestión del talento y el desempeño laboral, en el que se utilizan diversas teorías, lo que permitirá ampliar el alcance de la investigación y desarrollar la mejor propuesta para la solución del problema frente a la problemática del Tribunal Superior Militar Policial del Norte en estudio.

La justificación metodológica, se refiere a un estudio descriptivo, que emplea la encuesta para recabar información de los policías y el personal del ejército del Tribunal Superior Militar Policial del Norte, para conocer la relación en el desempeño laboral.

La justificación, debido que permitió al personal policial, del ejército y civil, se sientan identificados con el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, en donde permitió tomar mejores decisiones, que favorezcan en el desempeño del trabajador, así como la competitividad y la rentabilidad.

La justificación práctica, de este estudio, se da la relación de la gestión del talento con el desempeño laboral del Tribunal Superior Militar Policial del Norte, para lograr hacer

un uso correcto del capital humano, en función de que se cumpla los objetivos organizacionales y que se asegure la estabilidad del mismo talento.

1.6. Hipótesis

H₀. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte Chiclayo 2020.

H₁. La gestión del talento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte Chiclayo 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- Analizar la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.
- Diagnosticar el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.
- Validar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo – correlacional

Según Sampieri (2014) un enunciado que explique que el análisis detallado identifica las propiedades, rasgos y aspectos de las personas, ya se trate de individuos, conjuntos de ocupaciones, métodos, objetos o cualquier otra situación en la que la averiguación deba ser presencial.

Según Hurtado (2008) afirma que una investigación logra determinar si las variables de la gestión del talento humano están relacionadas con el desempeño laboral.

Enfoque cuantitativo, suele ser secuencial probatorio. Por lo cual emplea la recolección de datos y el análisis de la información, para brindar contestación a las interrogantes de estudio, asimismo permite contrastar la hipótesis establecida (Hernández, 2017).

2.1.2. Diseño de investigación

En el siguiente, es de diseño no experimental, transversal:

No experimental, por lo tanto, se desarrolló sin manipulación deliberada de las variables de investigación, quizás a partir de la observación de los fenómenos tal como ocurren en la realidad, y luego su análisis (Sampieri R. , 2014).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población es aquellos individuos que concuerdan con las especificaciones del estudio. Por tal en la investigación se consideró como población el área de administración del Tribunal Superior Militar Policial del Norte, siendo un total de 55 trabajadores

2.2.2. Muestra

Según Sampieri (2014) se menciona que la muestra se considera un subconjunto de la población de la cual se recopila información y la representa la información. En la encuesta, al tratarse de la población mínima, se tendrán en cuenta 55 colaboradores.

2.3. Variables y operacionalización

1. Variable independiente: Gestión del talento humano

- **Definición conceptual**

Procedimientos integrados de recursos humanos diseñados para cautivar, desarrollar, motivar y retener a los empleados dentro de la organización (Antezana, 2017, p.42).

- **Definición operacional**

Es considerado como la capacidad, en que el individuo entiende y logra comprender de forma inteligente la forma de solucionar, una seleccionada labor, basándose en sus capacidades, destrezas, experiencias y aptitudes de trabajadores talentosos (Cardona & Calderón, 2016).

2. Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Es aquel desempeño, que suele manifestar el trabajador, al momento de realizar sus funciones, que exige su puesto de trabajo (Chiavenato, 2009, p.69).

- **Definición operacional**

Se conceptualiza como la participación del trabajador, la formación de desarrollo profesional, la adecuación, el ambiente de desarrollo del mismo (Asencios, 2016, p.5).

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	
Variable independiente: Gestión del talento humano.	Conocimientos	Capacitación	1.	Las convocatorias se realizan de manera efectiva	Encuesta/cuestionario
			2.	Las convocatorias se logran efectuar de manera pública.	
			3.	El criterio empleado para la selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse.	
	Información		1.	La selección del personal se desarrolla de manera adecuada	
			2.	El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.	
			3.	La descripción de las responsabilidades logra ser correspondientes al puesto de trabajo.	
	Habilidades	Intelectuales	4.	Los requisitos que necesita cada puesto de trabajo se encuentran bien elaborados.	
			5.	La evaluación del desempeño personal se realiza de manera eficiente.	
			6.	La remuneración suele ser adecuada a los diferentes puestos de trabajo.	
	Físicas		7.	Las prestaciones sociales que se brindan son las adecuadas.	
			8.	La calidad de vida en el trabajo es el adecuado.	
			9.	Las relaciones interpersonales son las adecuadas	
	Actitudes	Compromiso	10.	La institución capacita a su personal de manera permanente.	
			11.	La capacitación del personal correspondiente a la Institución se desarrolló de manera efectiva.	
			12.	Existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la institución.	
Motivación	Reconocimiento	13.	El sistema de información de recursos humanos es eficiente.		
		14.	El responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores.		
		15.	En el interior de la institución se labora con ética		
		16.	En la institución se práctica la responsabilidad social		
Iniciativa	Proactividad	17.	Existen obstáculos para que se desarrollen las tareas establecidas.	Encuesta/cuestionario	
		18.	Las actividades que se le designan se cumplen con responsabilidad.		
Calidad de trabajo	Eficiencia	19.	Logra conocer la responsabilidad que se encuentran relacionada a su cargo.		
		20.	Se practican valores en la institución, para alcanzar la misión.		
Orientación a resultados	Objetivos	21.	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.		
		22.	Logra obtener mejores en el desarrollo de sus actividades.		
		23.	El trabajo en equipo, permite obtener mejoras en sus funciones		
		24.	Las reuniones permiten mejoras para la institución.		
		25.	Usted apoyo en el desenvolvimiento de nuevos proyectos.		
Trabajo en equipo	Colaboración	26.	Cuenta con apoyo de la institución para el desarrollo de nuevos proyectos.		
		27.	Cumple con las tareas que se le encomienda durante el horario de trabajo.		
		28.	Suele distribuir de manera correcta la información y su tiempo.		

	Compañerismo	29.	Los objetivos que se traza en cada labor son alcanzados.
		30.	En el departamento que usted labora, se cumple con las actividades asignadas.
		31.	El trabajo en equipo, permite la mejora de los propósitos.
Condiciones de trabajo	Seguridad	32.	Suele proponer mejoras para su área de acuerdo a sus conocimientos.
		33.	Su ambiente de trabajo, se encuentra bien organizado para el correcto desarrollo de sus funciones.
		34.	Logra tomar cursos constantes.
		35.	Se mantiene una correcta relación con el personal

Fuente. Elaborado por la investigadora

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas, que se emplearon, es la encuesta:

Encuesta:

Se consideró como aquel procedimiento de explorar los cuestionamientos de los trabajadores administrativos, del Tribunal Superior Militar Policial del Norte, con el propósito de recabar información, para lograr evaluar la situación actual

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario.

Es el registro, donde se encuentran formuladas, las 30 preguntas, que se encuentran direccionadas a la muestra de estudio, con la finalidad de recaudar la realidad de las variables, para posteriormente ser analizadas.

2.4.3. Validez

En la investigación, se empleó el criterio de tres expertos en la especialidad, con el fin de revisar las preguntas establecidas en los cuestionarios.

2.4.4. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad, que se relaciona a las preguntas, se tendrá que aplicar a la muestra de investigación, el instrumento, para posteriormente ingresar la información al software SPSS 23, con la finalidad de obtener el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	38

Fuente. Elaboración propia. SPSS 23

El resultado $0.864 > 0.8$ es mayor que el mínimo aceptable, entonces el instrumento pasa la prueba de confiabilidad.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Dado que se trata de un procedimiento cuantitativo, realizado mediante el programa informático Microsoft Excel y SPSS 23, para el procesamiento de la información recogida.

La información obtenida, luego de ingresar datos en el programa SPSS 23, es procesada en Microsoft Excel, asegurando la veracidad de los resultados, a través de tablas, gráficos, etc.

2.6. Criterios éticos

Como investigadora me comprometo a:

1. Respetar la veracidad de los resultados obtenidos mediante herramientas de recolección de datos.
2. Uso responsable de la información proporcionada por la empresa.
3. Respetar la fiabilidad de los instrumentos.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Guba (1981) establece como parte del rigor científico lo siguiente:

1. Consistencia:

Coherencia entre el problema, la audiencia, el propósito, el diseño, la tecnología y las herramientas de recopilación de datos».

2. Neutralidad

Se consideró el actuar del investigador a lo largo de la investigación, que se encuentra de manera imparcial para proteger la información como se describe en las herramientas de recopilación de datos.

3. Aplicabilidad:

Se considera como una disposición nueva y / o complementaria a otras investigaciones, para que pueda ser utilizada y aplicada contribuyendo al conocimiento científico.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figura

3.1.1. Análisis de la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.

Tabla 3. *Gestión del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	18	33%
Regular	27	49%
Malo	10	18%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los colaboradores SPSS 23

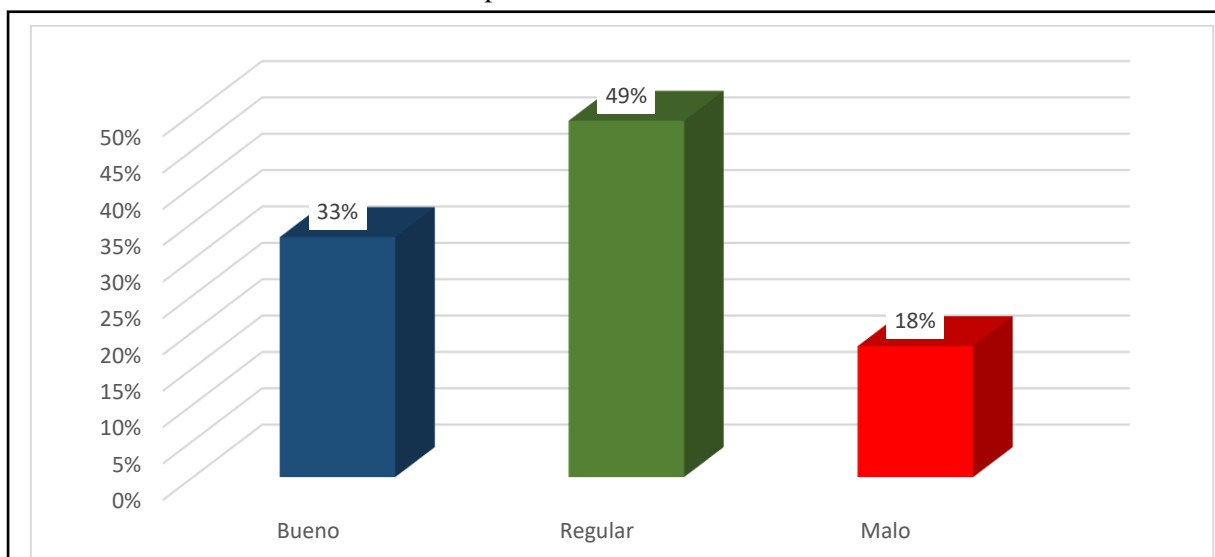


Figura 1. Se observa que la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar, se encuentra en bueno con el 33%, regular con el 49%, mientras que el 18% representa malo.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Dimensión. Conocimientos

Tabla 4. El reclutamiento de personal se realiza de manera efectiva

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

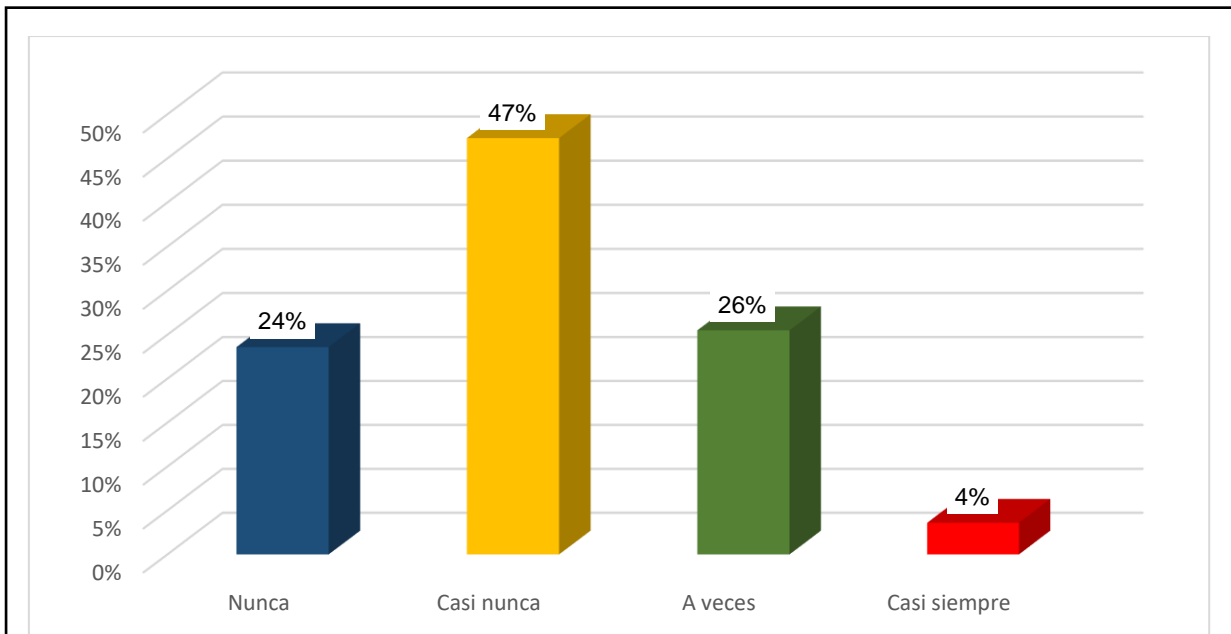


Figura 2. Los encuestados mencionaron que el reclutamiento de personal en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 24% se realiza de manera efectiva, casi nunca con el 47%, a veces con el 26%, mientras que el 4% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 5. Las convocatorias se efectúan de manera pública

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	36%
Casi nunca	22	40%
A veces	10	18%
Casi siempre	3	6%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

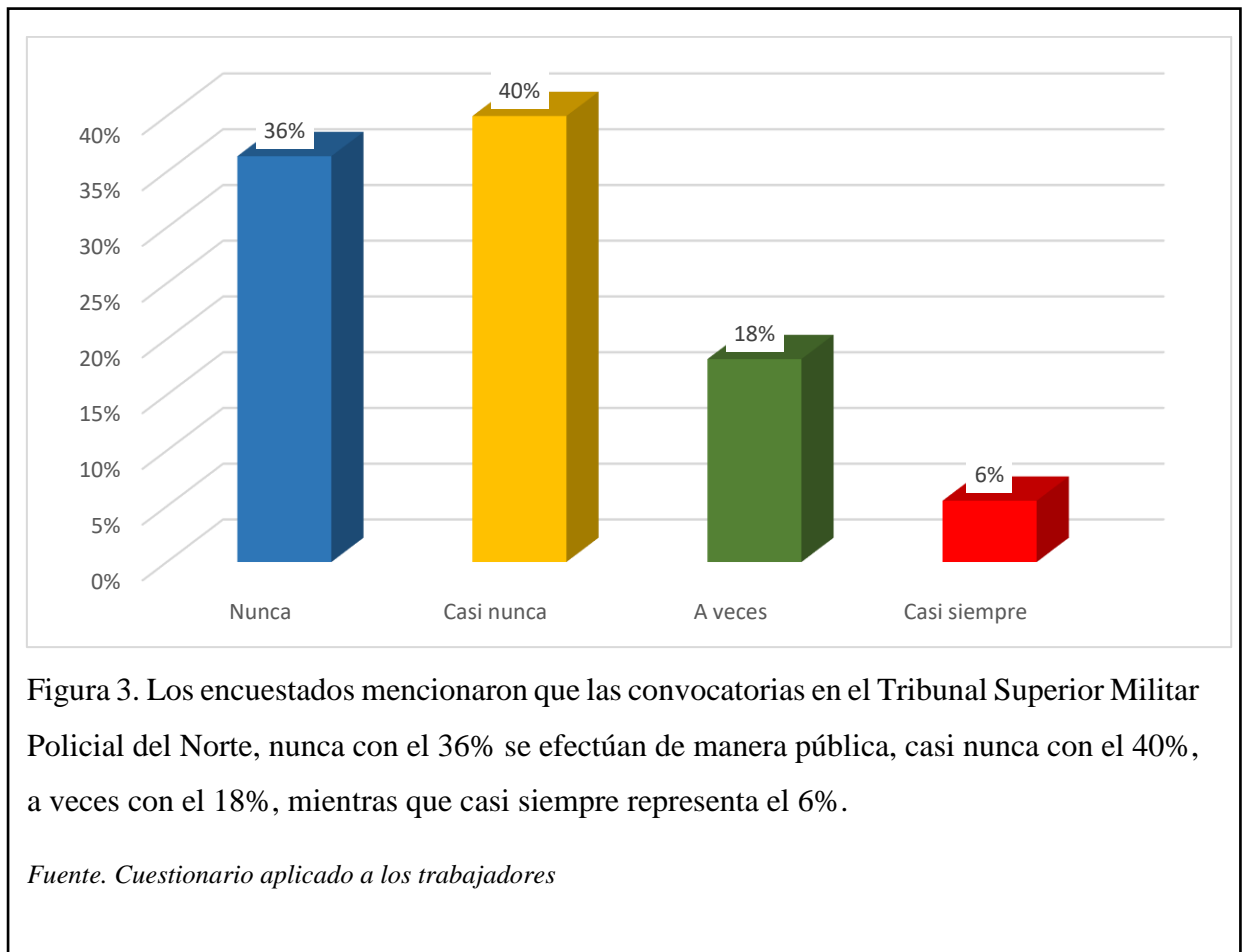


Figura 3. Los encuestados mencionaron que las convocatorias en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 36% se efectúan de manera pública, casi nunca con el 40%, a veces con el 18%, mientras que casi siempre representa el 6%.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 6. El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	26%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	1	2%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

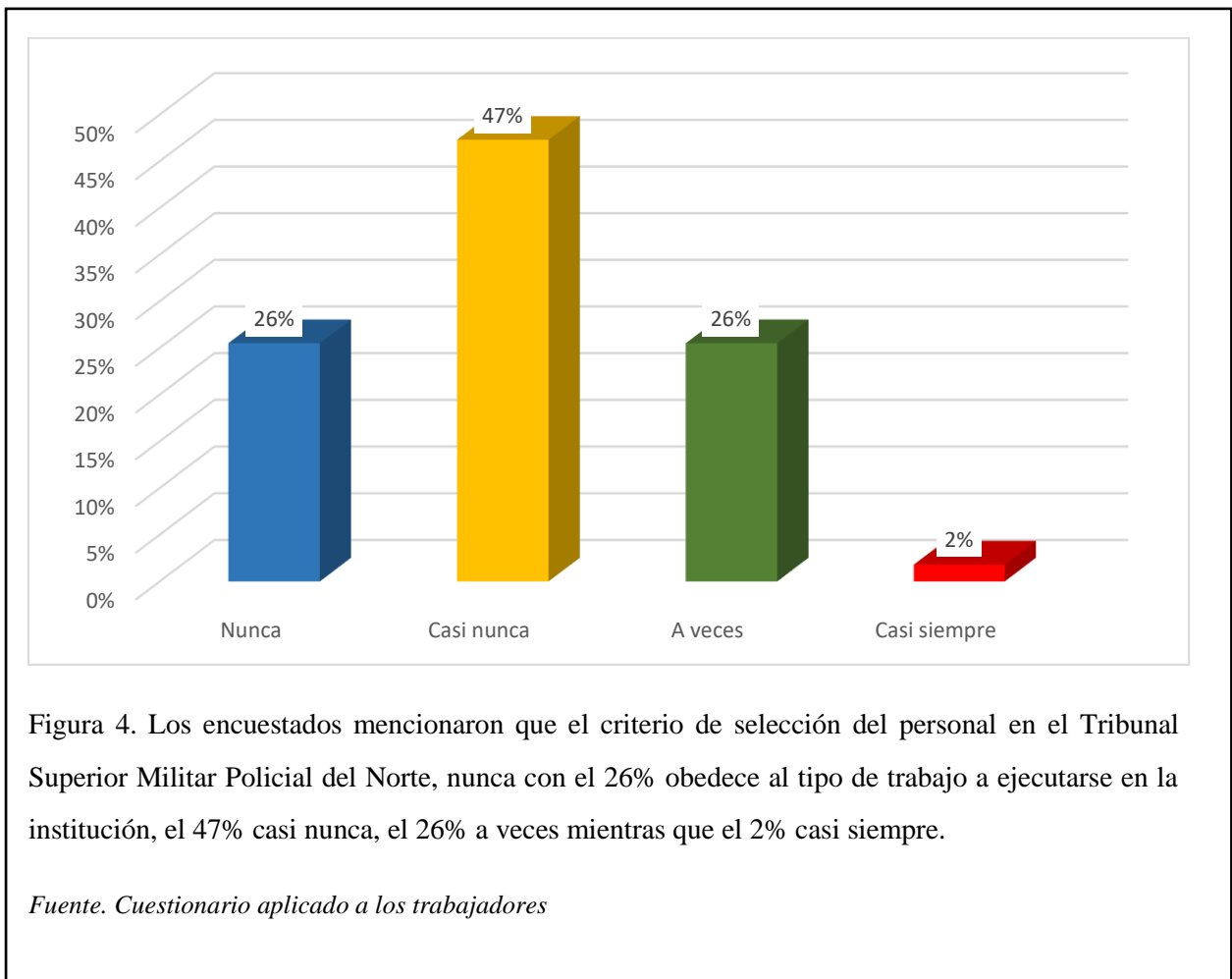


Figura 4. Los encuestados mencionaron que el criterio de selección del personal en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 26% obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución, el 47% casi nunca, el 26% a veces mientras que el 2% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 7. La selección del personal para las diferentes plazas vacantes se realiza de manera adecuada

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	26%
Casi nunca	26	47%
A veces	13	24%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

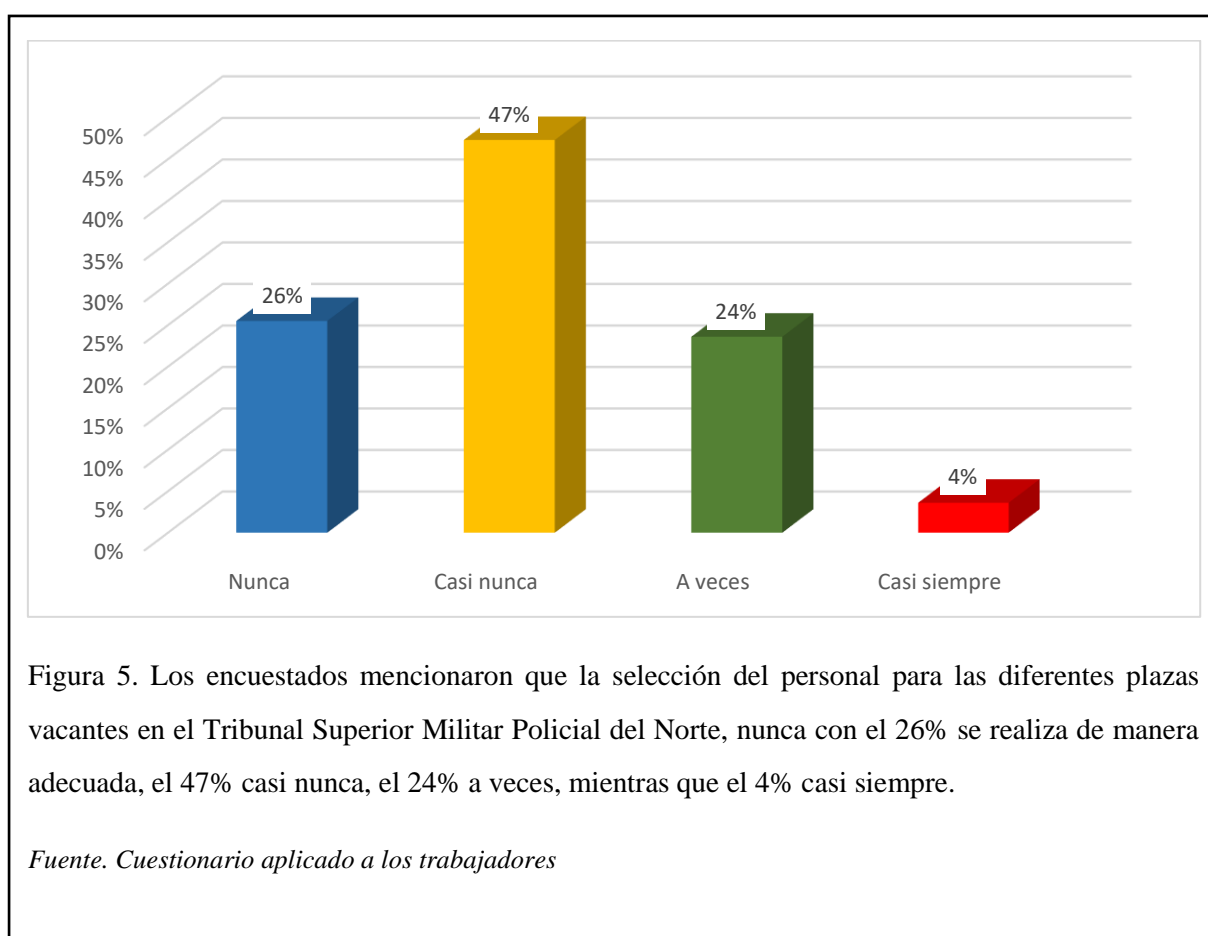


Figura 5. Los encuestados mencionaron que la selección del personal para las diferentes plazas vacantes en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 26% se realiza de manera adecuada, el 47% casi nunca, el 24% a veces, mientras que el 4% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 8. El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7%
Casi nunca	28	51%
A veces	16	29%
Casi siempre	7	13%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

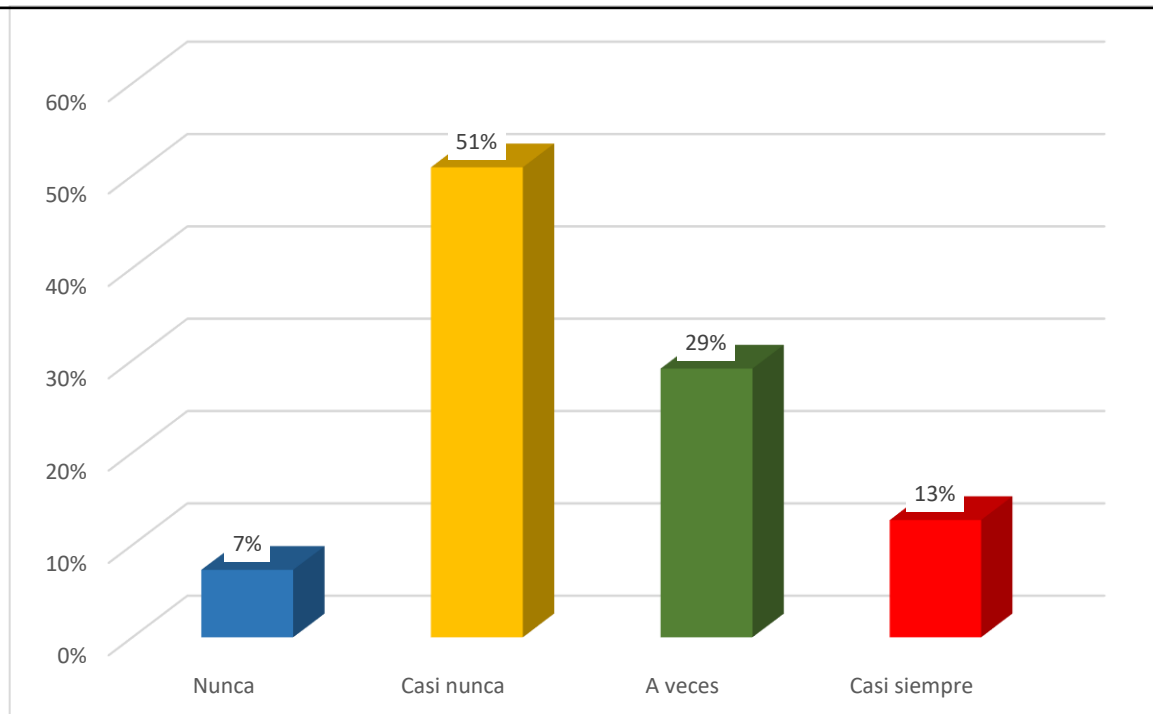


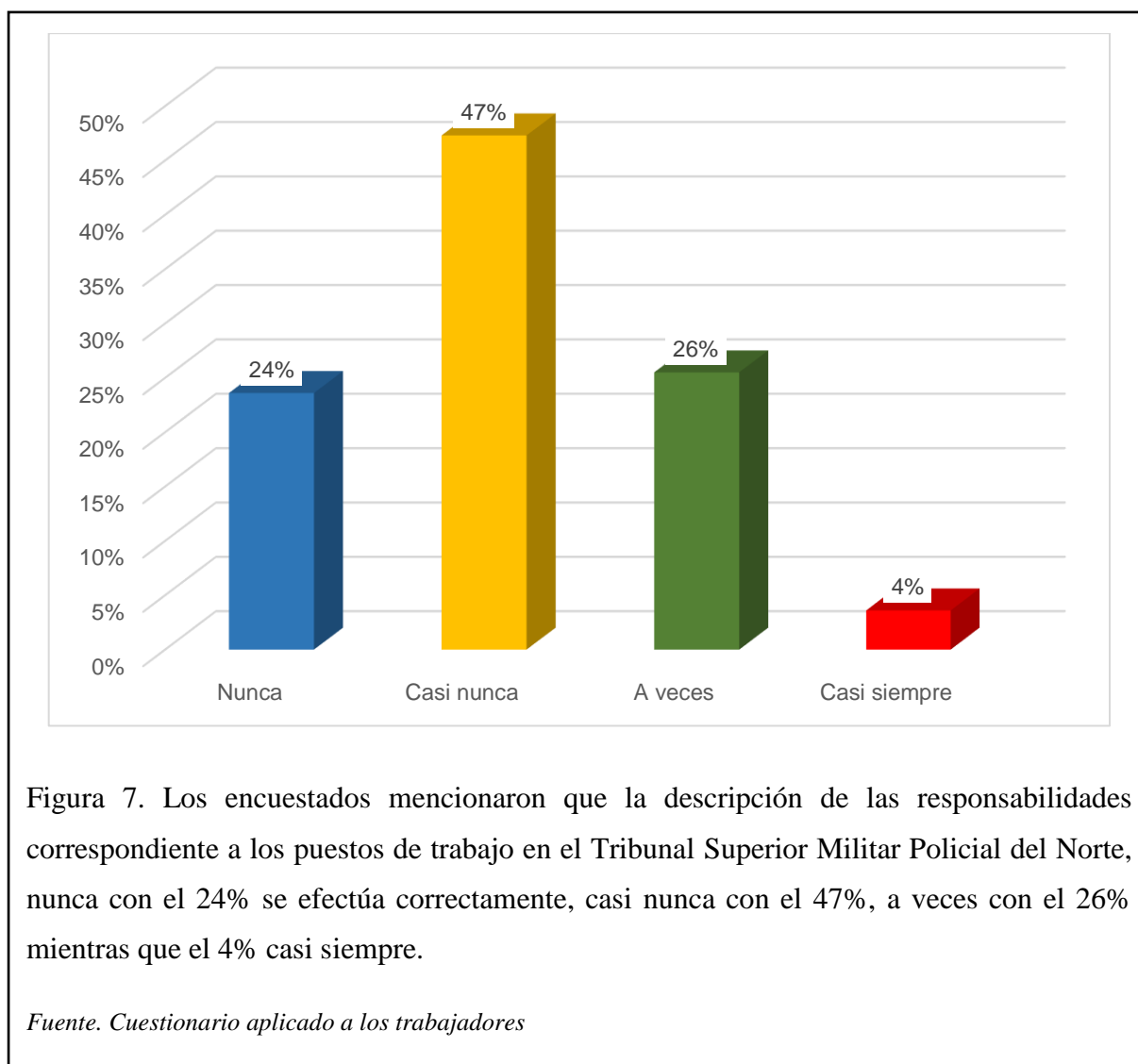
Figura 6. Los encuestados mencionaron que el diseño de los puestos de trabajo en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 7% se realiza de manera correcta, el 51% casi nunca, el 29% a veces, mientras que el 13% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 9. *La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23



Dimensión. Habilidades

Tabla 10. Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	36%
Casi nunca	22	40%
A veces	10	18%
Casi siempre	3	6%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

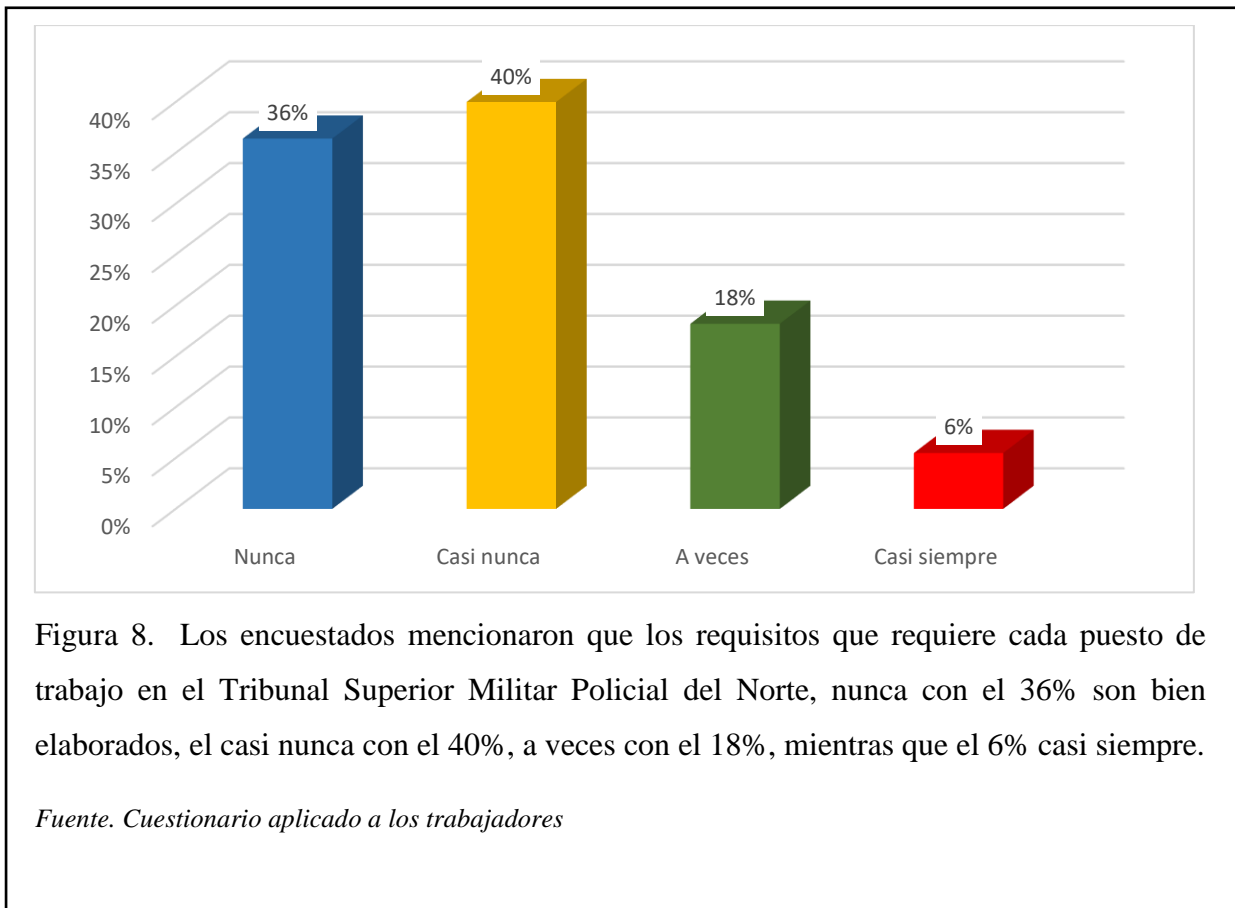


Tabla 11. La evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	31%
Casi nunca	22	40%
A veces	13	24%
Casi siempre	3	6%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

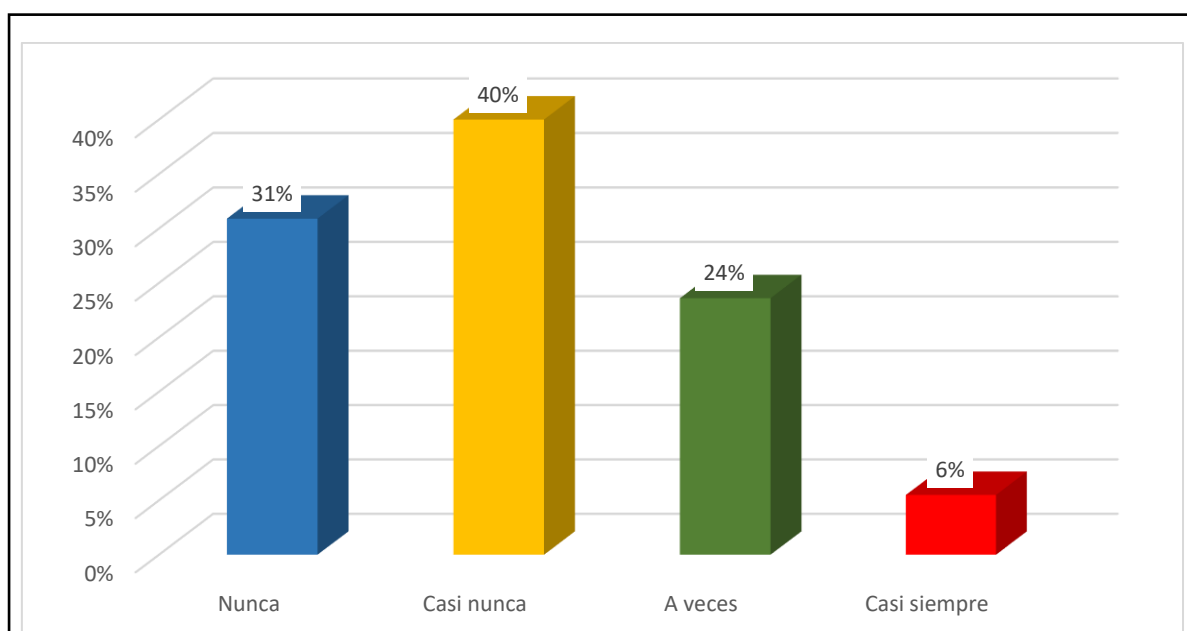


Figura 9. Los encuestados mencionaron que la evaluación del desempeño del personal que labora en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 31% se realiza de manera eficiente, el 40% casi nunca, a veces con el 24%, mientras que el 6% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 12. La remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

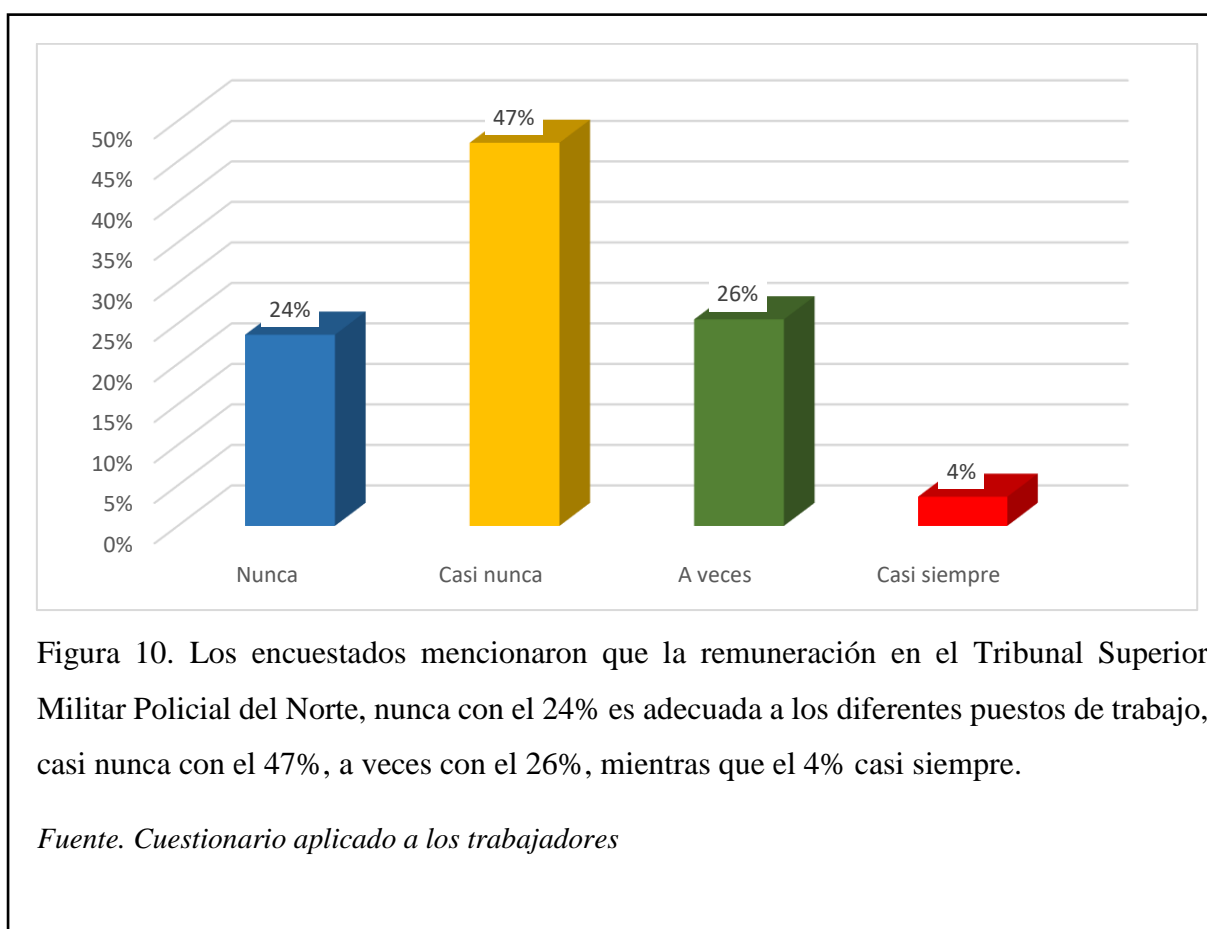


Figura 10. Los encuestados mencionaron que la remuneración en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 24% es adecuada a los diferentes puestos de trabajo, casi nunca con el 47%, a veces con el 26%, mientras que el 4% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 13. Las prestaciones sociales que brinda la Institución son las adecuadas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

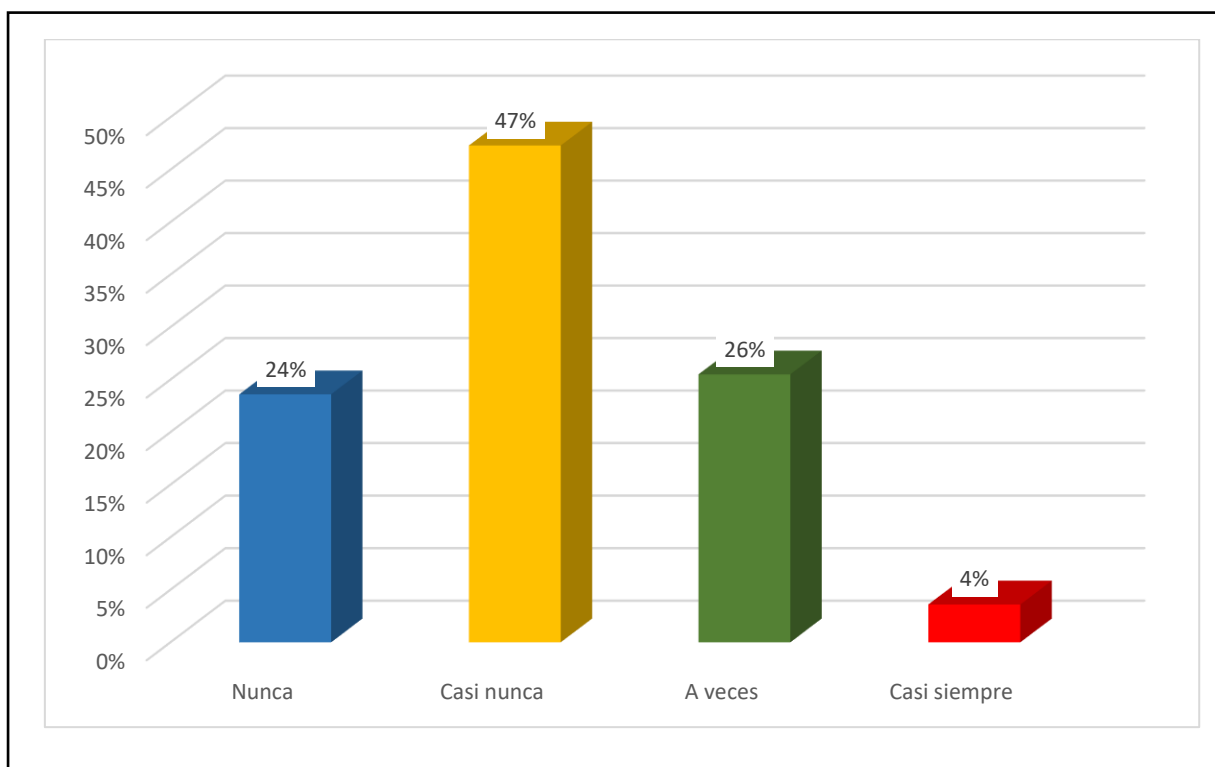


Figura 11. Los encuestados mencionaron que las prestaciones sociales que brinda el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 24% son adecuadas, casi nunca con el 47%, a veces con el 26%, mientras que casi siempre con el 4%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 14. *La calidad de vida en el trabajo es adecuada*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

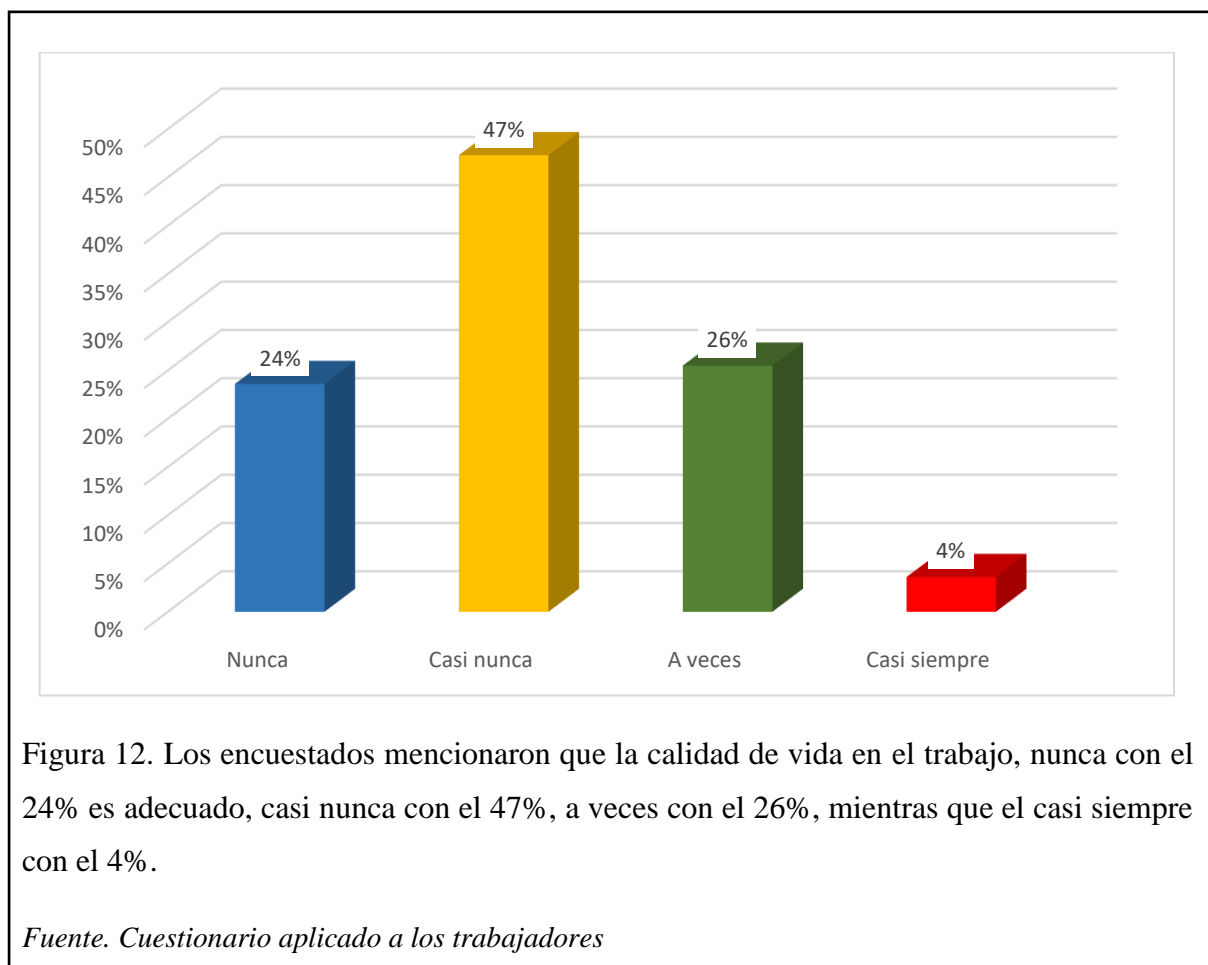


Figura 12. Los encuestados mencionaron que la calidad de vida en el trabajo, nunca con el 24% es adecuado, casi nunca con el 47%, a veces con el 26%, mientras que el casi siempre con el 4%.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 15. Las relaciones interpersonales son las adecuadas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

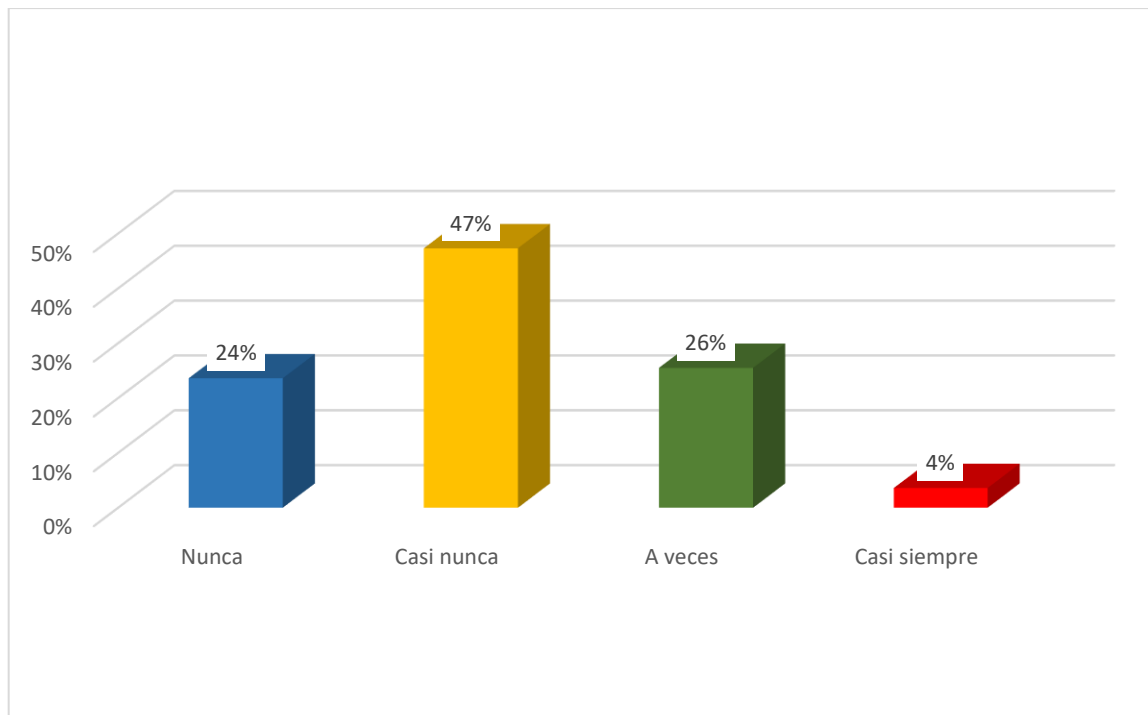


Figura 13. Los encuestados mencionaron que las relaciones interpersonales en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte nunca con el 24% son las adecuadas, el 47% casi nunca, a veces con el 26%, mientras que el 4% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Dimensión. Actitudes

Tabla 16. La institución capacita a su personal de manera permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

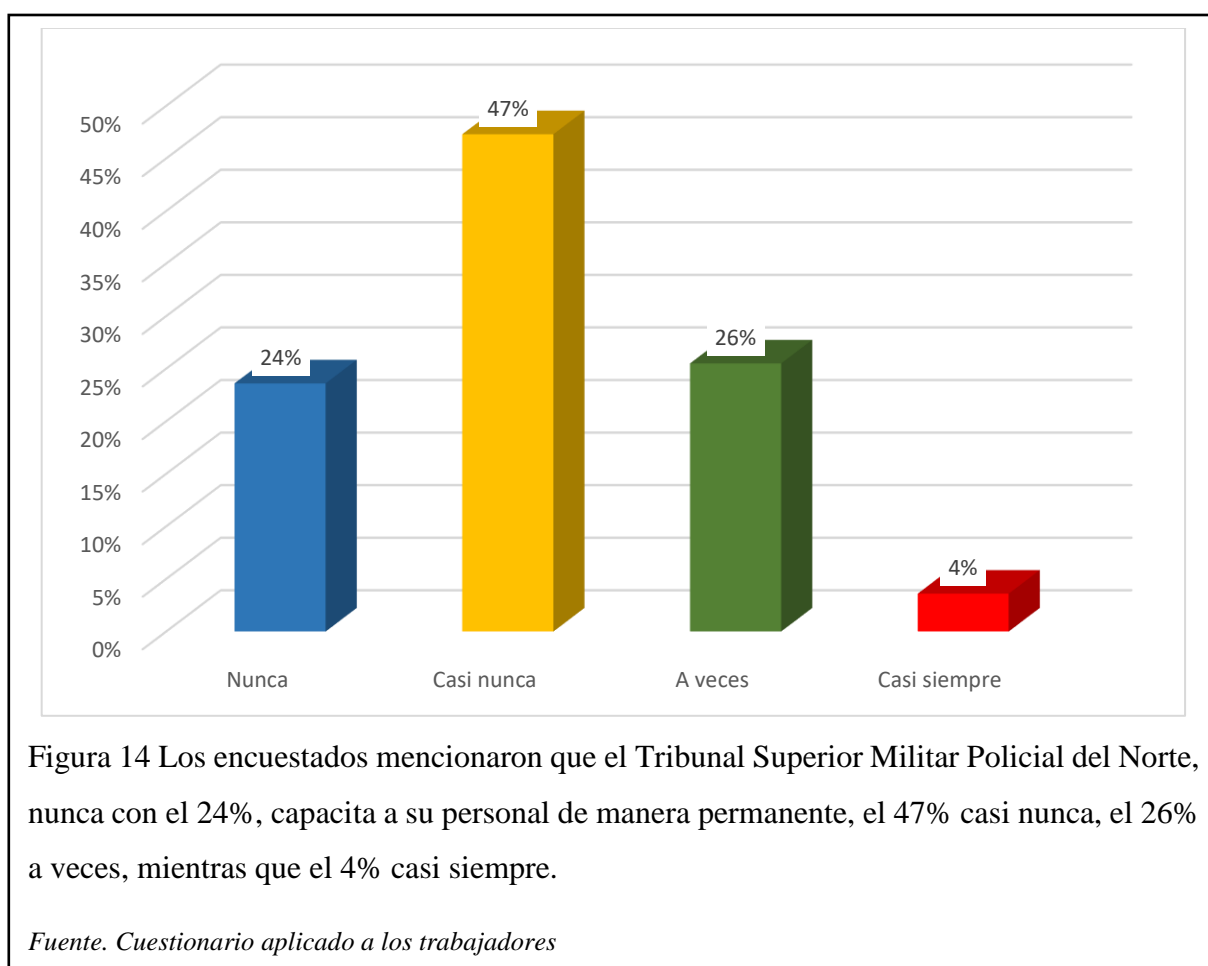


Figura 14 Los encuestados mencionaron que el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 24%, capacita a su personal de manera permanente, el 47% casi nunca, el 26% a veces, mientras que el 4% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 17. La capacitación del personal correspondiente a la Institución se realiza de manera efectiva

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

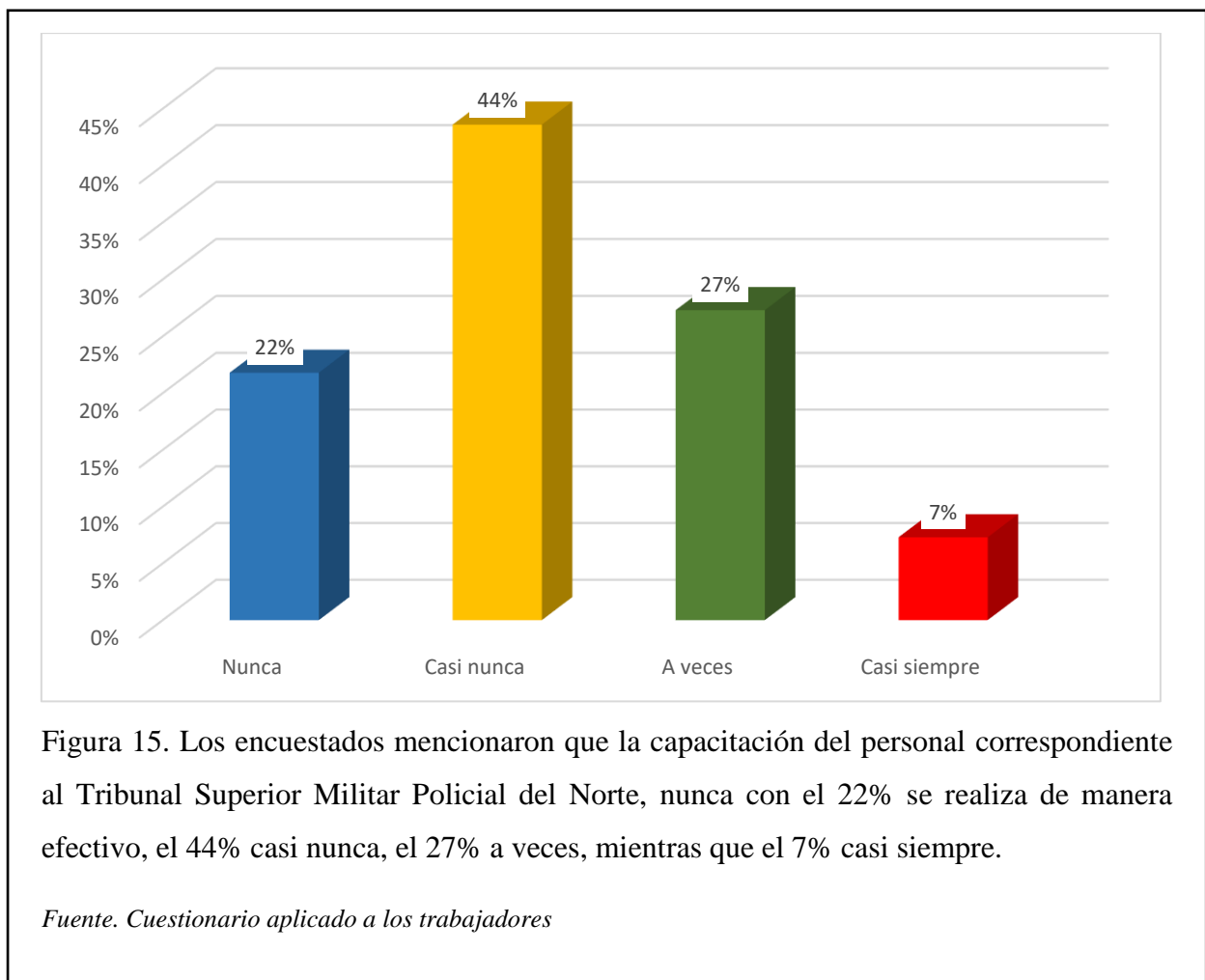


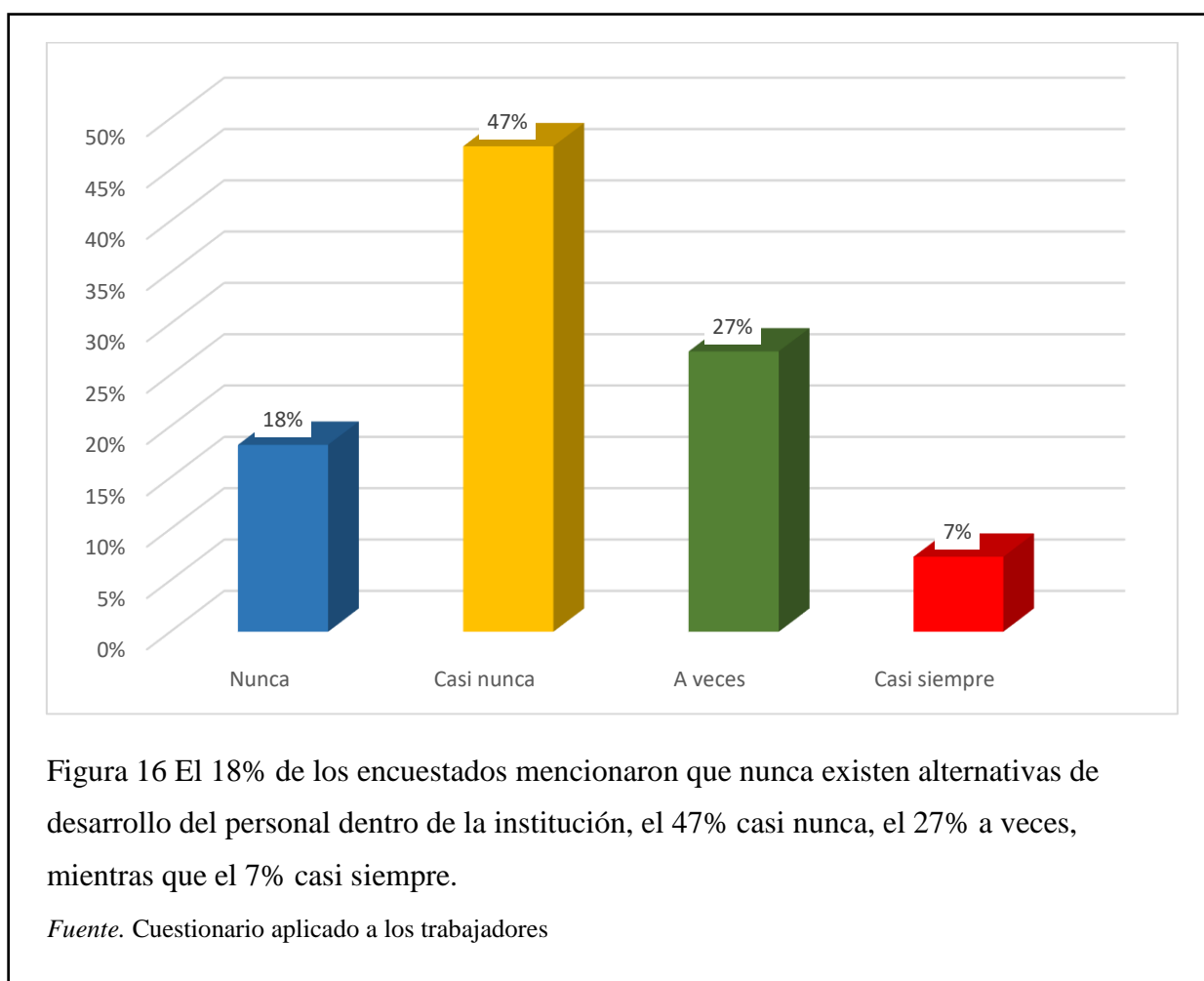
Figura 15. Los encuestados mencionaron que la capacitación del personal correspondiente al Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 22% se realiza de manera efectivo, el 44% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 18. Existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	26	47%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23



Dimensión. Motivación

Tabla 19. El sistema de información de recursos humanos es eficiente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	24%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

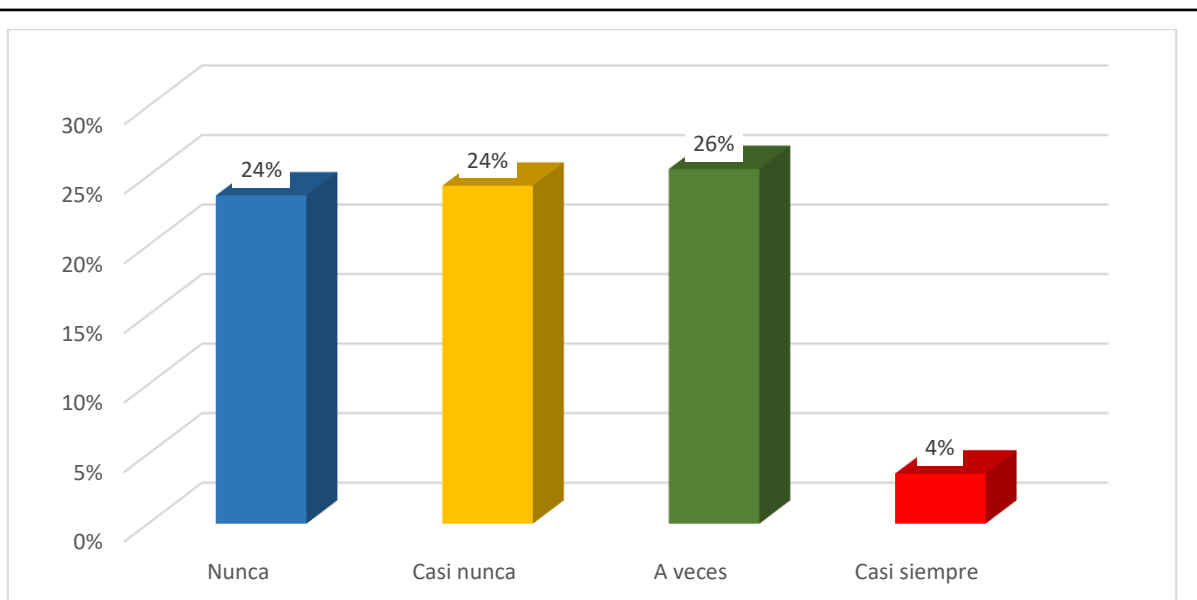


Figura 17 . Los encuestados mencionaron que el sistema de información de recursos humanos del Tribunal Superior Militar Policial del Norte, nunca con el 24% es eficiente, casi nunca con el 24%, a veces con el 26%, mientras que el 4% pertenece a casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 20. El responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

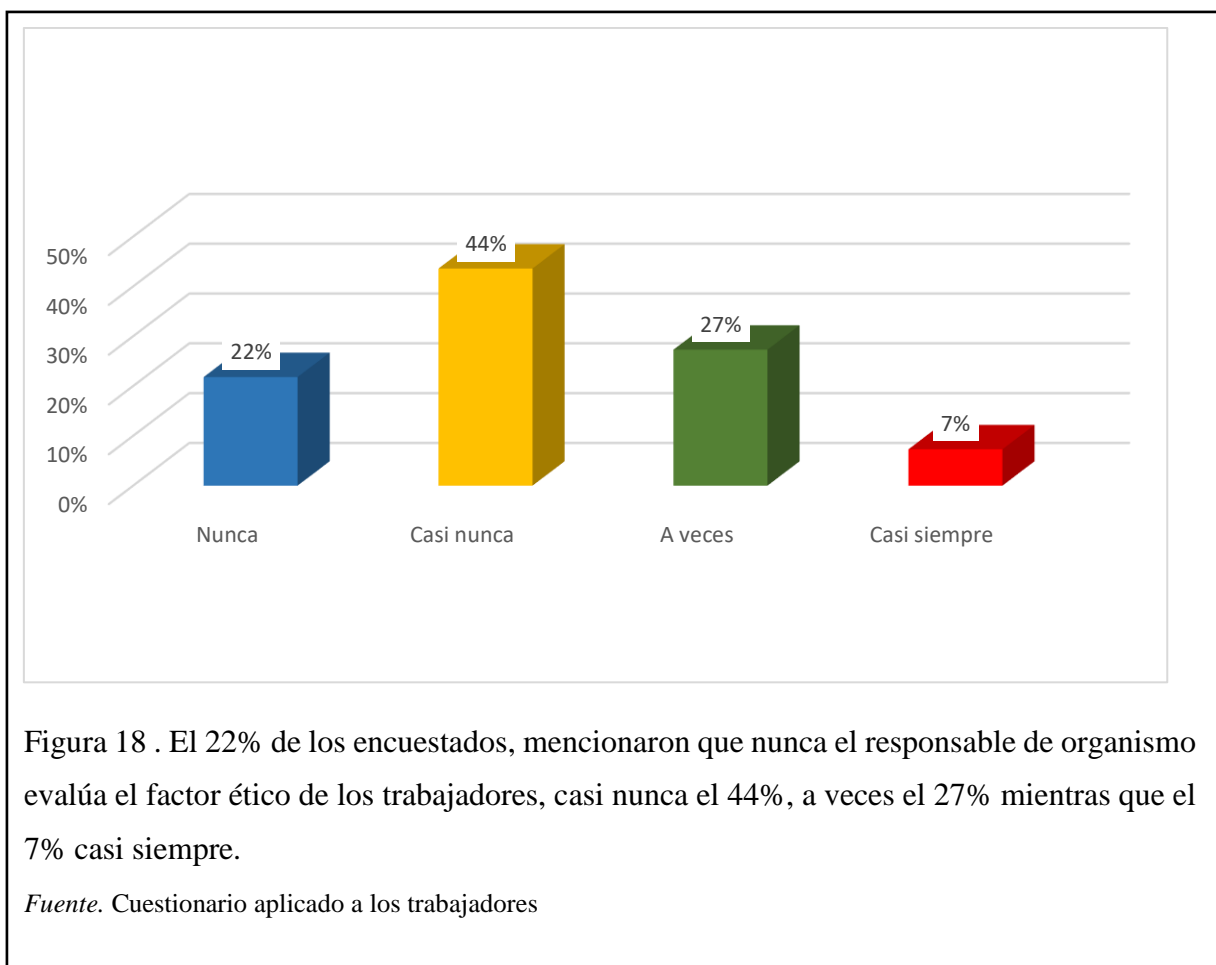


Figura 18 . El 22% de los encuestados, mencionaron que nunca el responsable de organismo evalúa el factor ético de los trabajadores, casi nunca el 44%, a veces el 27% mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 21. El interior de la Institución se trabaja con ética

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	26	47%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

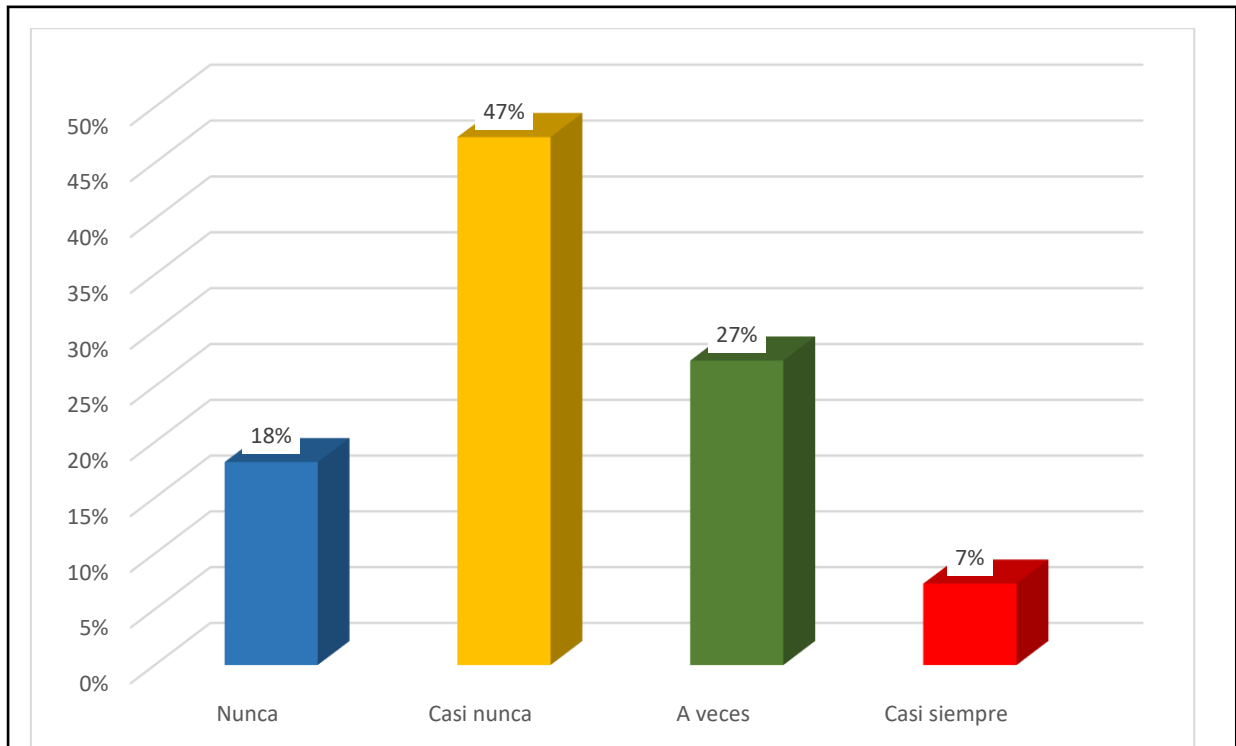


Figura 19 . El 18% de los encuestados mencionaron que nunca el interior de la Institución se trabaja con ética, el 47% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 22. En la institución se practica la responsabilidad social

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	24%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

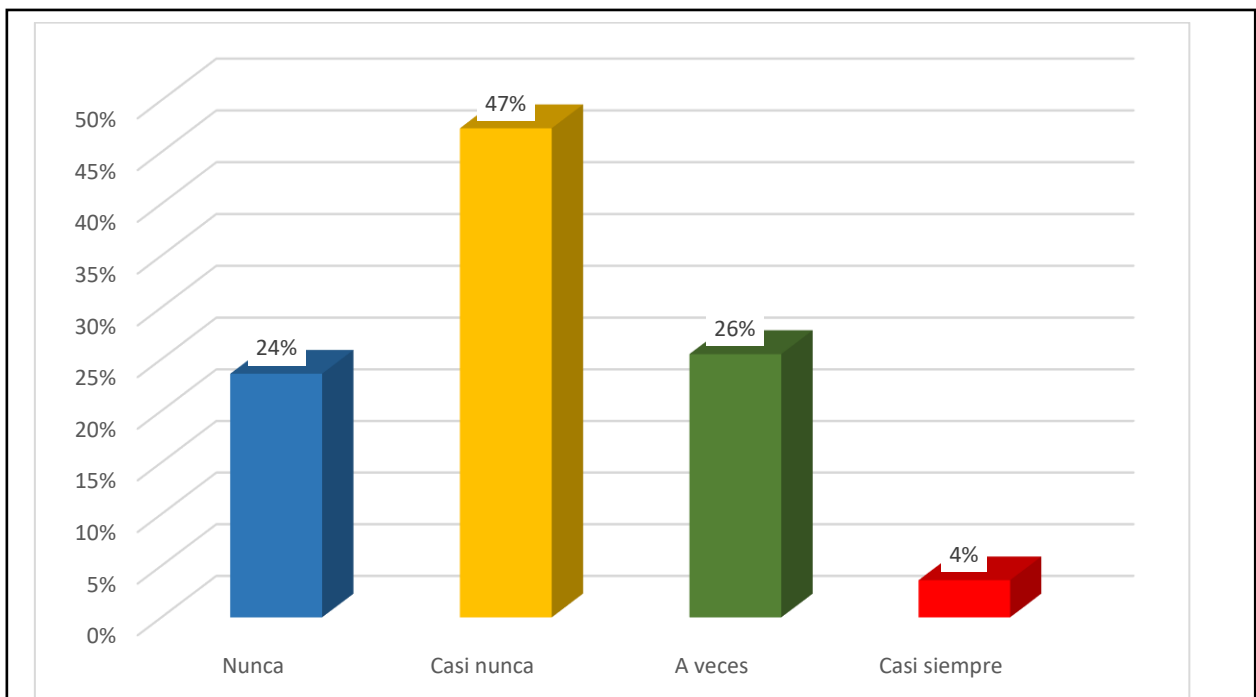


Figura 20 . El 24% de los encuestados mencionaron que nunca en la institución se practica la responsabilidad social, el 47% casi nunca, el 26% a veces, mientras que el 4% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

3.1.2. Diagnostico el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.

Tabla 23. *Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	11	20%
Regular	32	58%
Malo	12	22%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

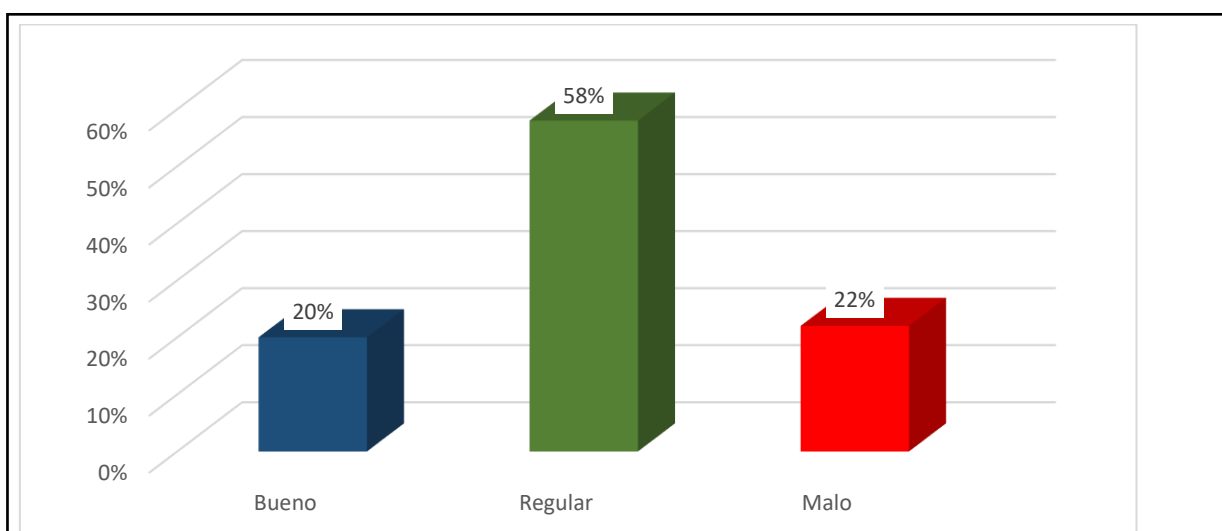


Figura 21 . Los encuestados mencionaron que el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, es bueno con el 20%, es regular con el 58%, mientras que el 22% representa el nivel malo.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Dimensión. Iniciativa

Tabla 24. *Existen obstáculos, para desarrollar las tareas establecida*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

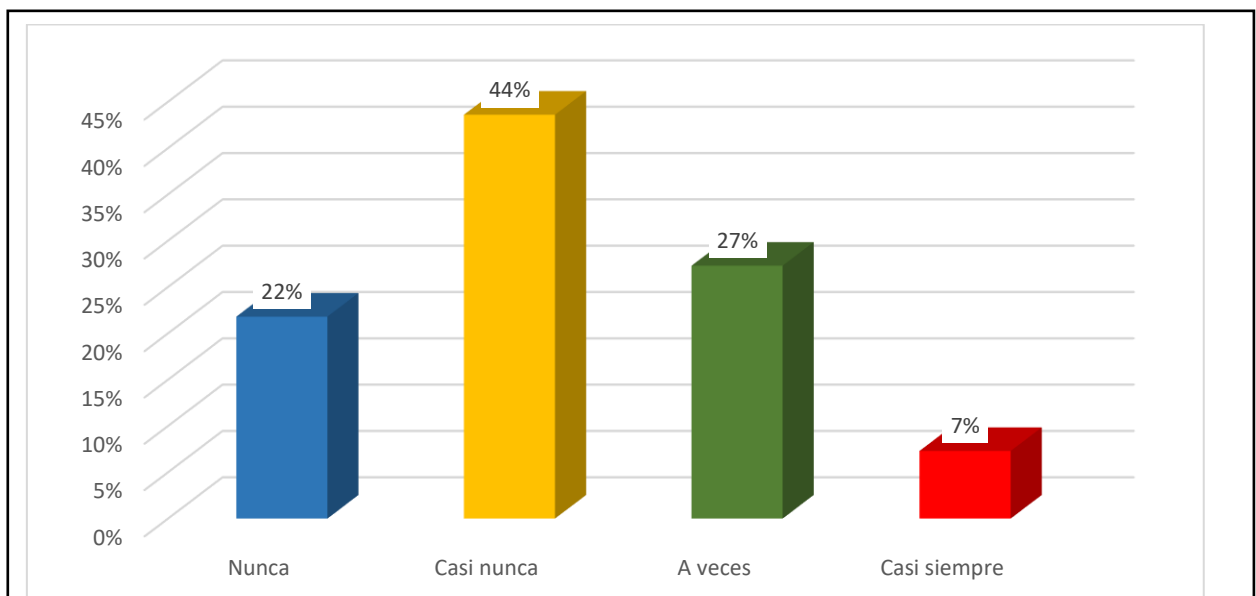


Figura 22 . El 22% mencionaron que nunca existen obstáculos para desarrollar las tareas establecidas, el 44% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 25. *Cumple con responsabilidad, las actividades designada por sus superiores*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	26	47%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

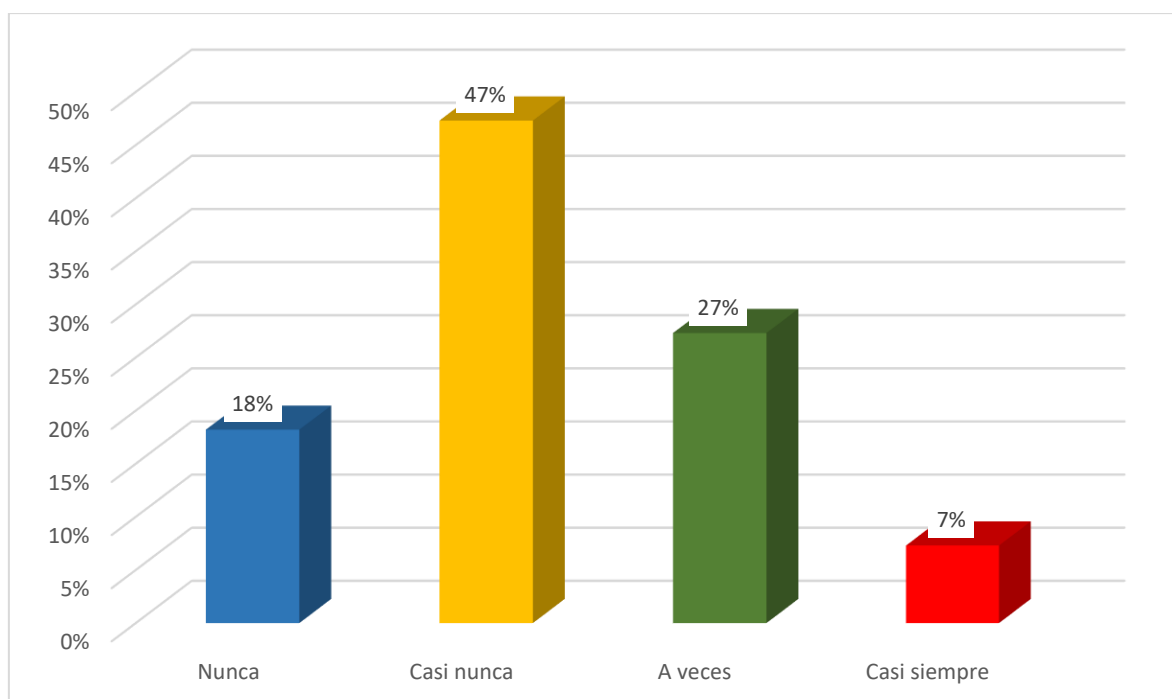


Figura 23 . El 18% de los encuestados mencionaron que nunca cumplen con responsabilidad, las actividades designada por sus superiores, el 47% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Dimensión. Calidad de trabajo

Tabla 26. Las responsabilidades se encuentran relacionadas al cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	15%
Casi nunca	27	49%
A veces	17	31%
Casi siempre	3	6%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

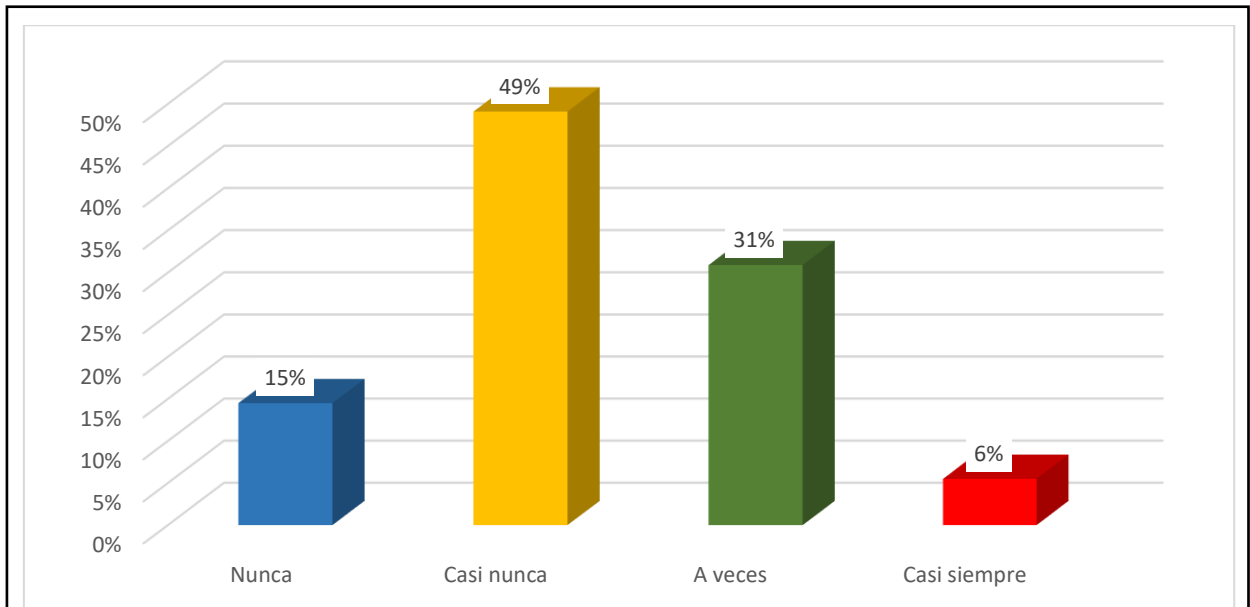


Figura 24 . El 15% de los encuestados mencionaron que nunca las responsabilidades se encuentran relacionadas al cargo, el 49% casi nunca, el 31% a veces, mientras que el 6% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 27. Se practica valores en la institución, para alcanzar la misión

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

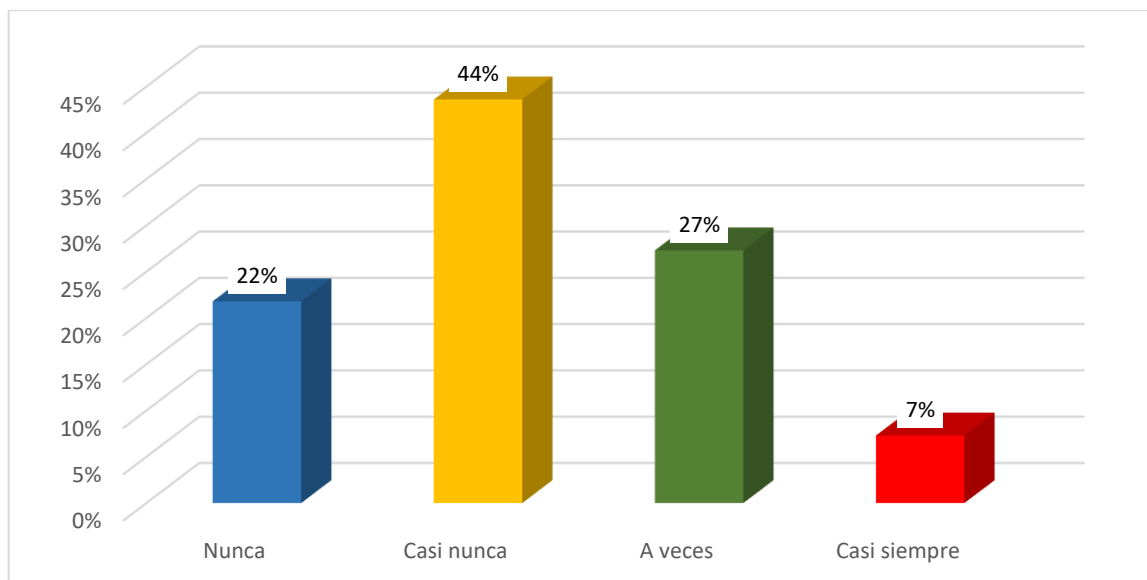


Figura 25 . El 22% de los encuestados mencionaron que nunca se practica valores en la institución para alcanzar la misión, el 44% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Dimensión. Orientación a resultados

Tabla 28. Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	26	47%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores. SPSS 23

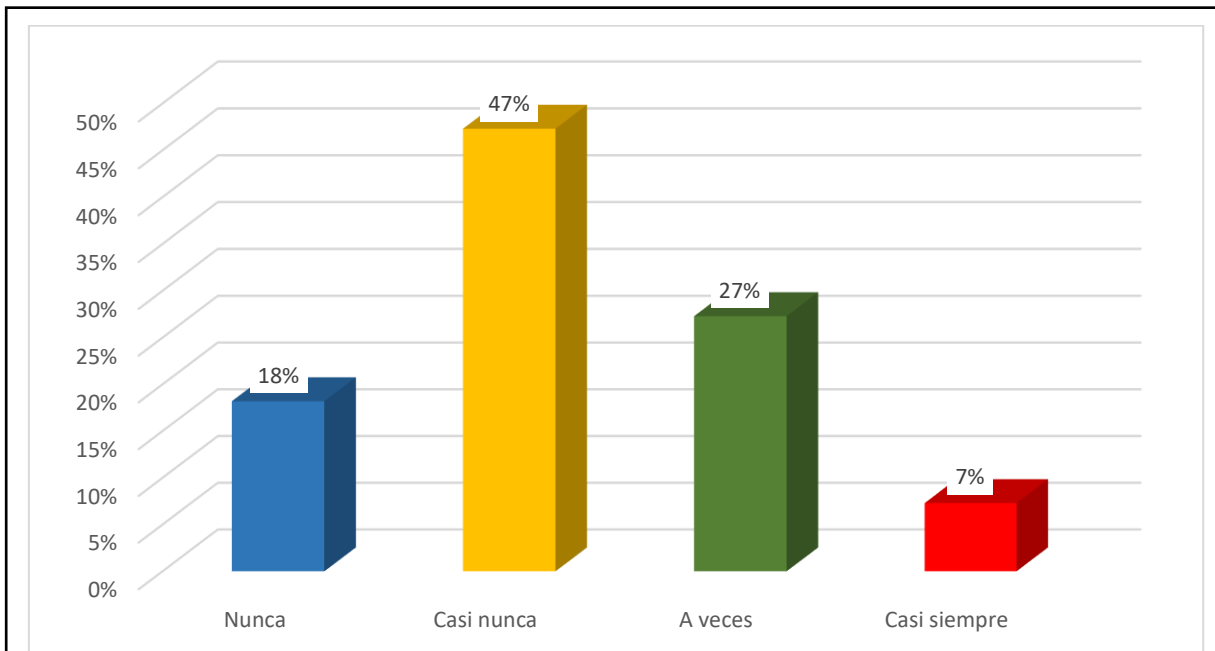


Figura 26 . El 18% de los encuestados mencionaron que nunca comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo, el 47% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 29. *Se logra obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	32	58%
A veces	20	36%
Casi siempre	1	2%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

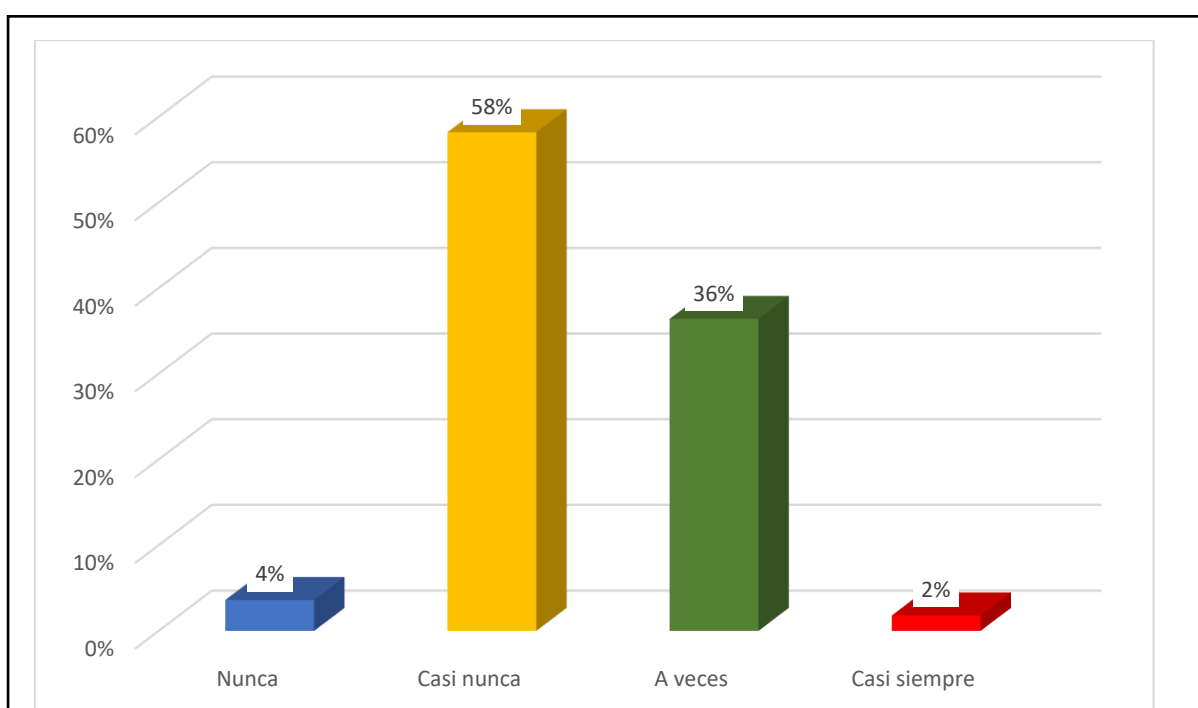


Figura 27 . El 4% de los encuestados mencionaron que nunca se logran obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades, el 58% casi nunca, el 36% a veces, mientras que el 2% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 30. El trabajo en equipo, logra obtener mejora en sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

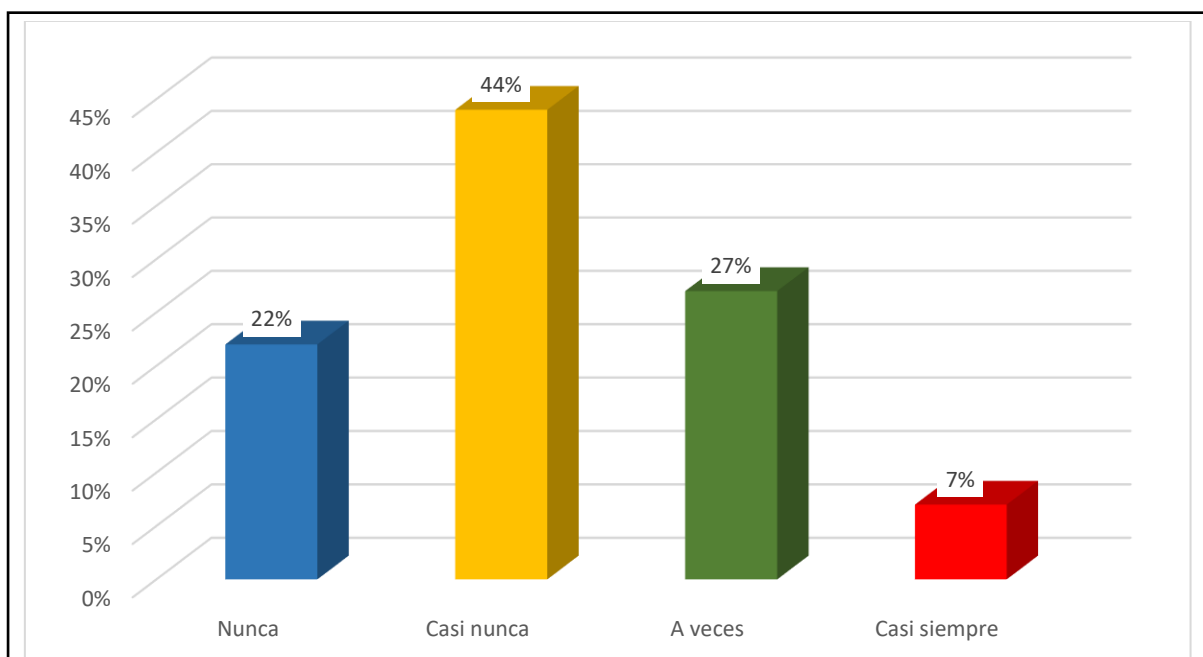


Figura 28 . El 22% de los encuestados mencionaron que nunca el trabajo en equipo logra obtener mejora en sus funciones, el 44% casi siempre, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 31. Al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	26	47%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

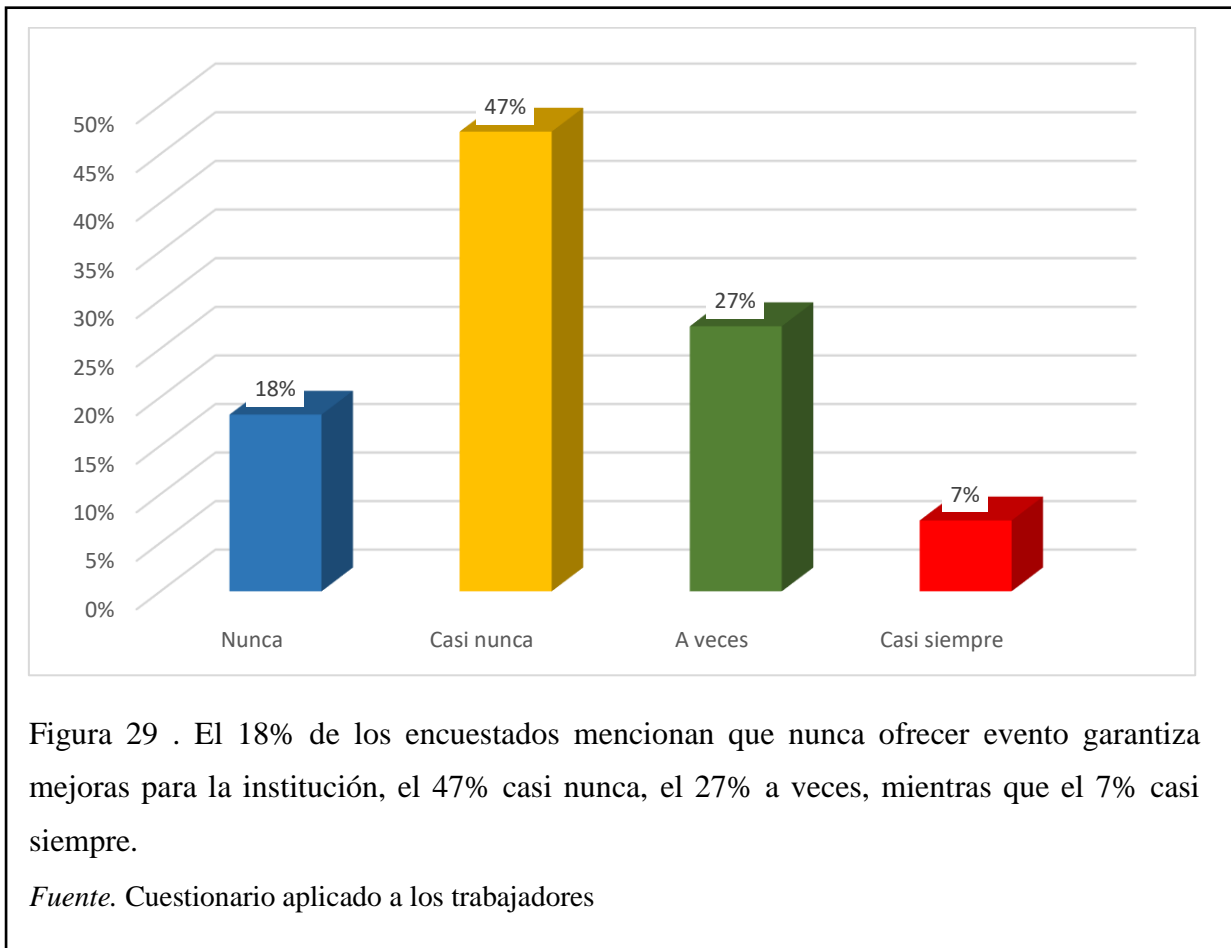


Figura 29 . El 18% de los encuestados mencionan que nunca ofrecer evento garantiza mejoras para la institución, el 47% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 32. Suele apoyar en el desarrollo de nuevos proyectos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	15%
Casi nunca	28	51%
A veces	16	29%
Casi siempre	3	6%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores del Tribunal Superior Militar Policial

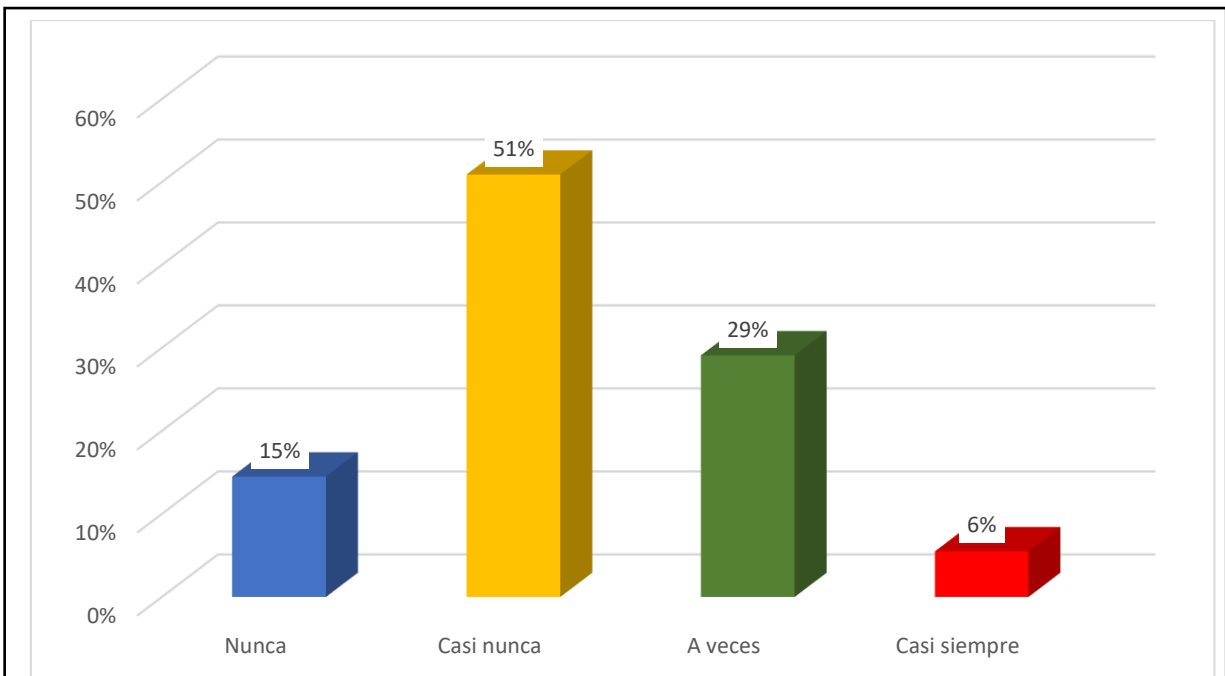


Figura 30 . El 15% de los encuestados mencionaron que nunca suelen apoyar en el desarrollo de nuevos proyectos, el 51% casi nunca, el 29% a veces, mientras que el 6% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores del Tribunal Superior Militar Policial

Dimensión. Trabajo en equipo

Tabla 33. Existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	28	51%
A veces	15	27%
Casi siempre	2	4%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

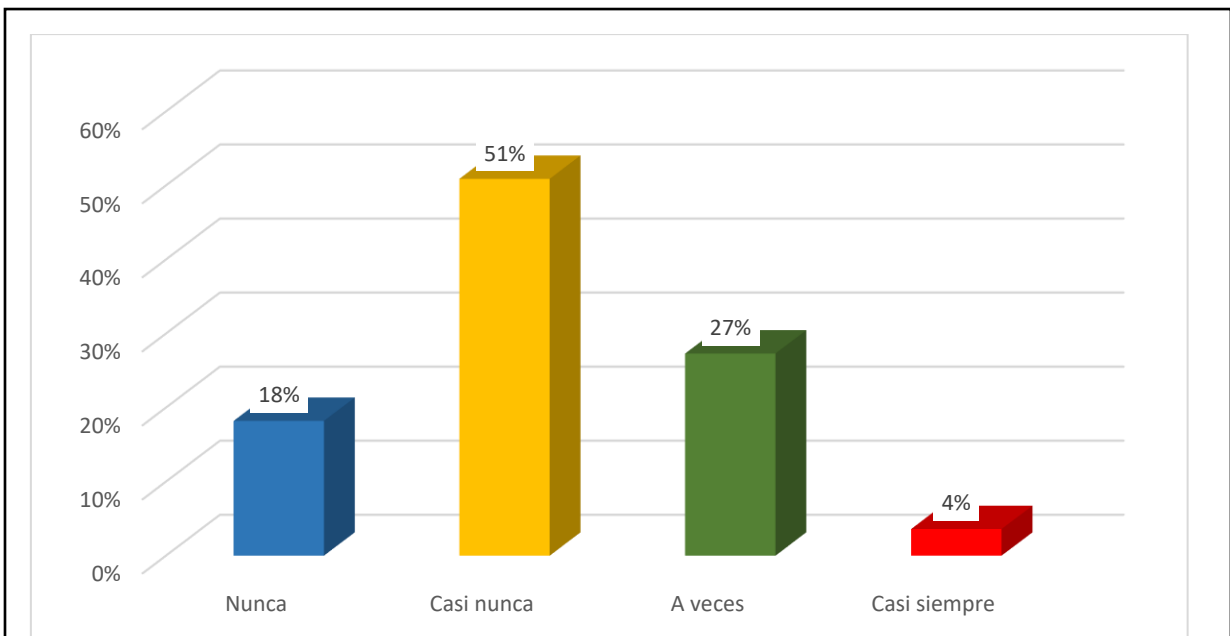


Figura 31 . El 18% de los encuestados mencionaron que nunca existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos, el 51% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 4% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 34. Se llegan a cumplir con las tareas encomendadas, durante el horario de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

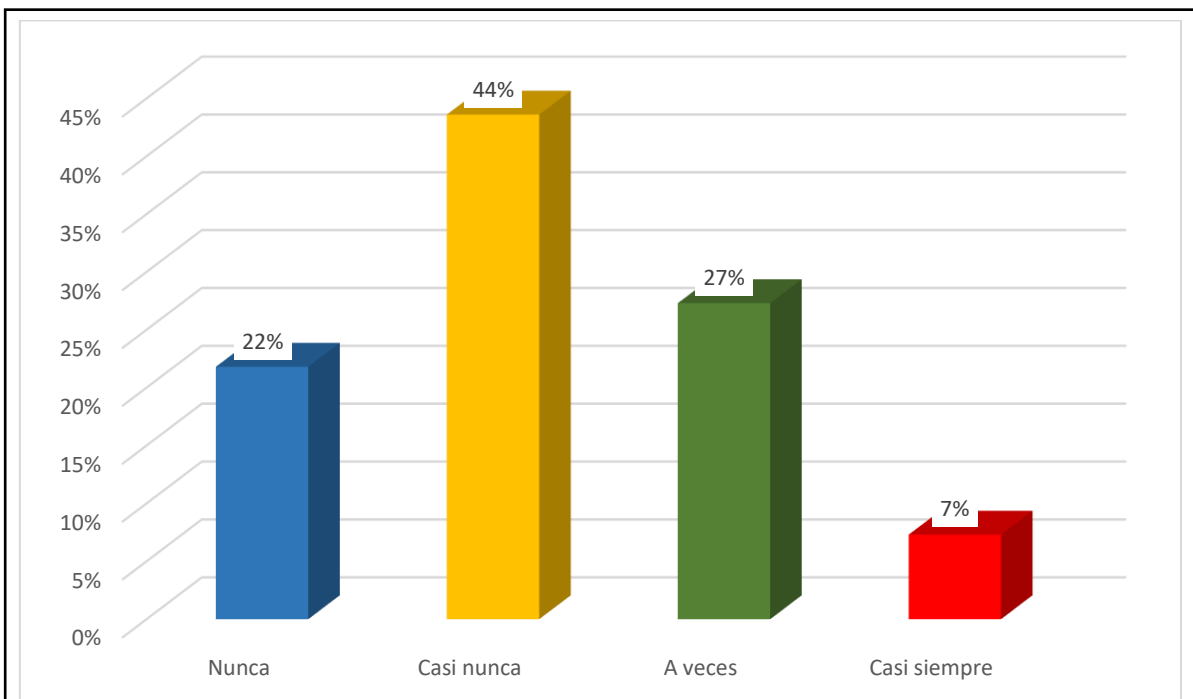


Figura 32 . El 22% de los encuestados mencionaron que nunca se llegan a cumplir con las tareas encomendadas durante el horario de trabajo, el 44% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 35. *Se distribuye correctamente la información y su tiempo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	26	47%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

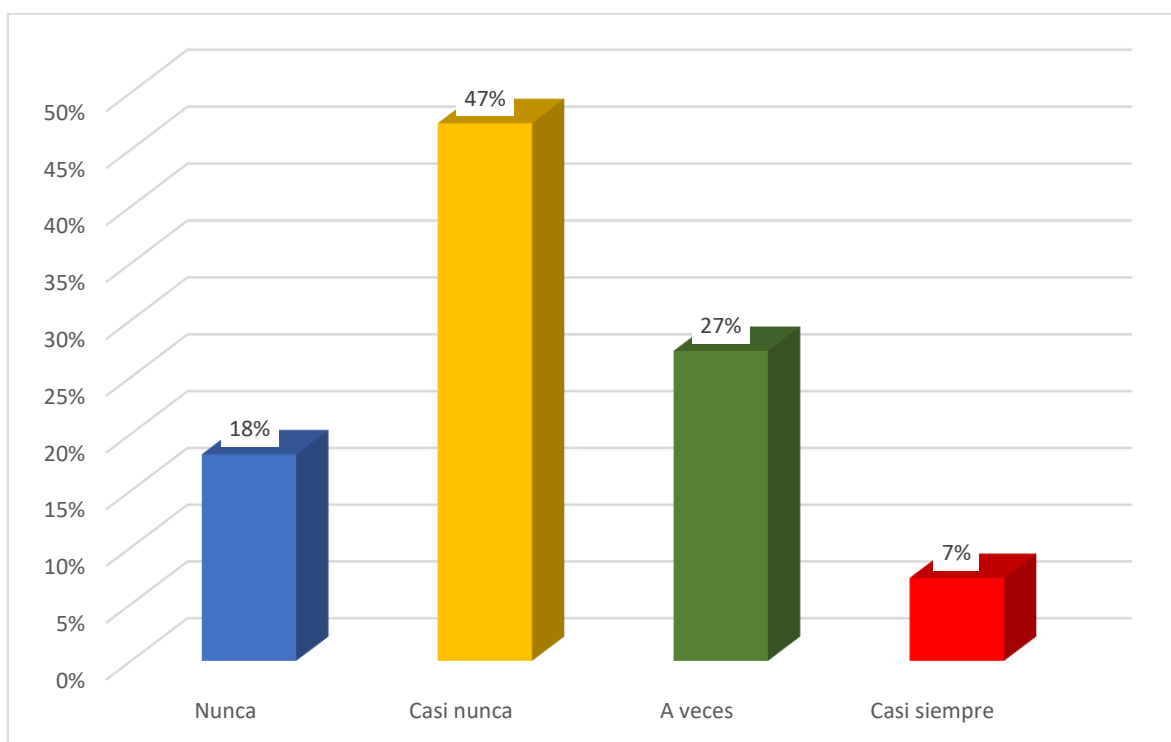


Figura 33 . El 18% de los encuestados mencionaron que nunca se distribuye correctamente la información y su tiempo, el 47% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 36. Los propósitos trazados en la labor que desarrolla

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	16%
Casi nunca	31	56%
A veces	14	26%
Casi siempre	1	2%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

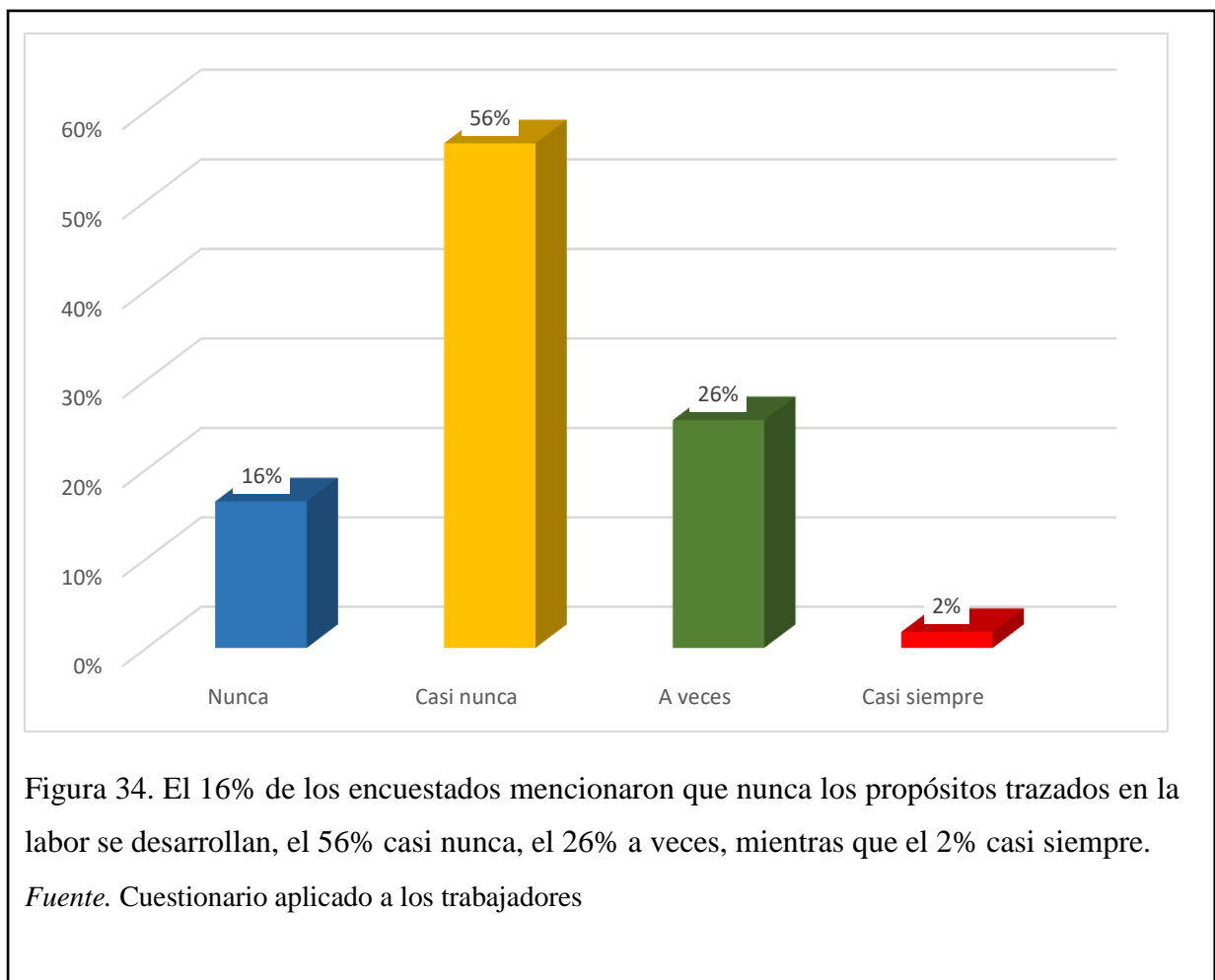


Tabla 37. El departamento, donde labora, cumple con las actividades establecidas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

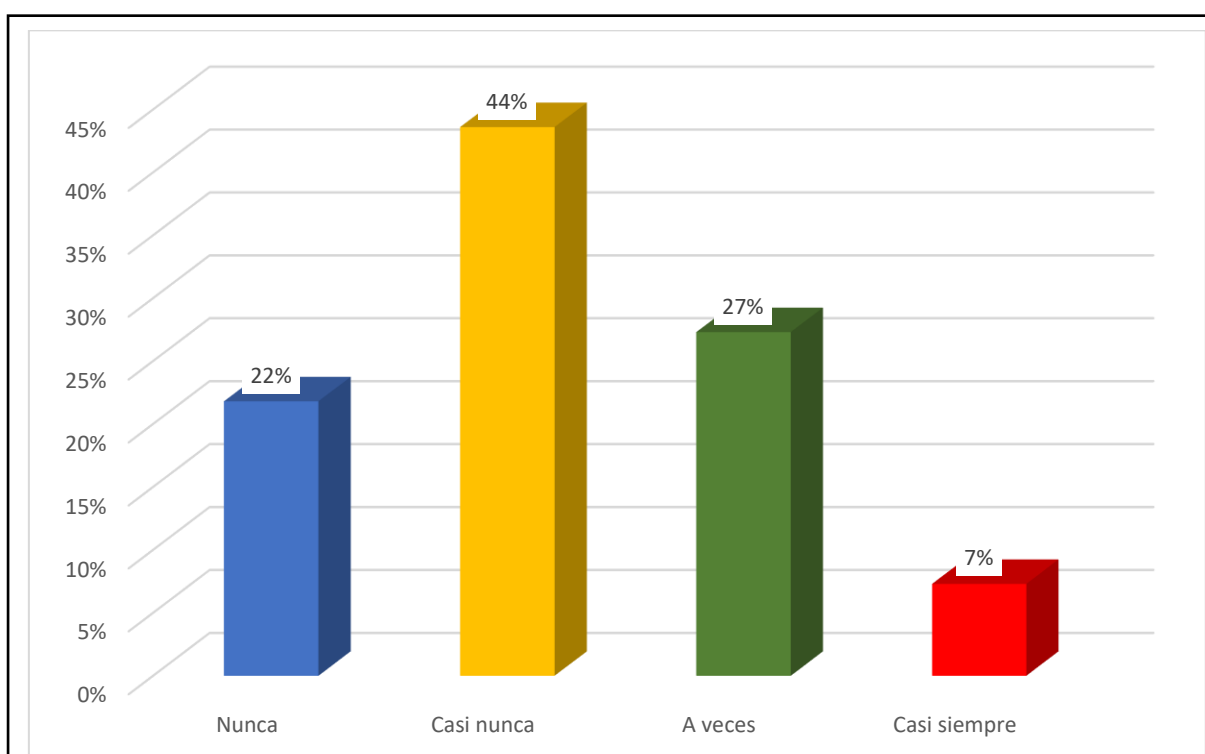


Figura 35. El 22% de los encuestados mencionaron que nunca el departamento donde labora cumple con las actividades establecidas, el 44% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 38. El trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	18%
Casi nunca	26	47%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

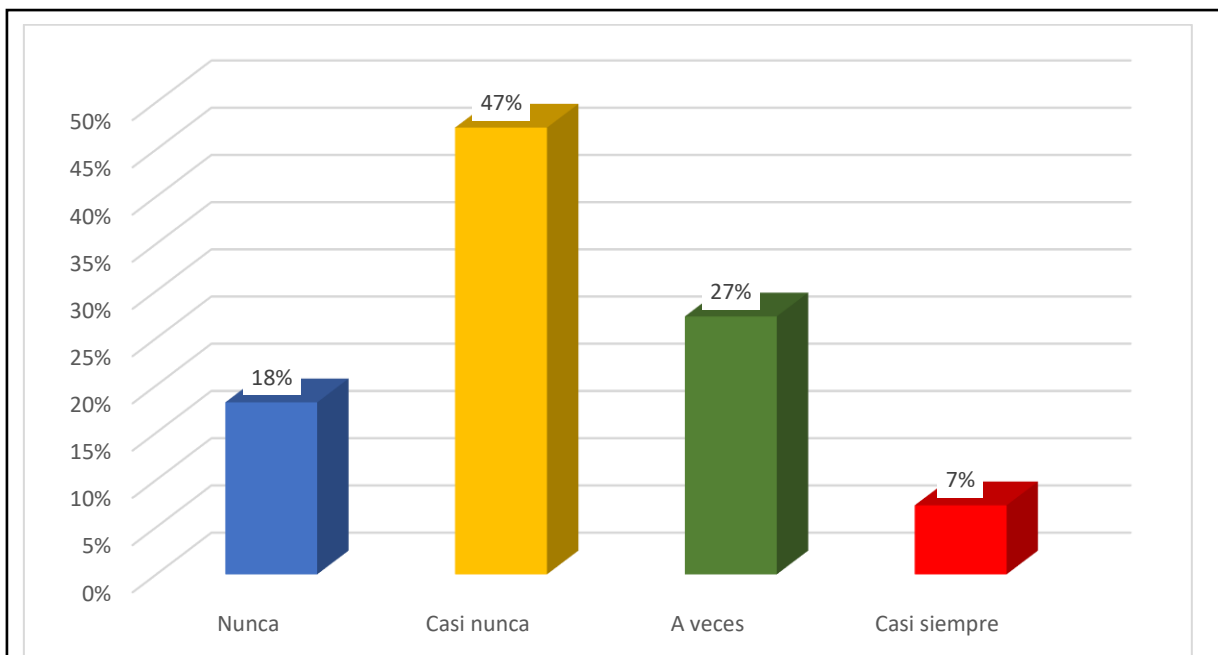


Figura 36. El 18% de los encuestados mencionaron que nunca el trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos, el 47% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Dimensión. Condiciones de trabajo

Tabla 39. Es capaz, de proponer mejoras para el departamento, de acuerdo a sus conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	16%
Casi nunca	31	56%
A veces	14	26%
Casi siempre	1	2%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

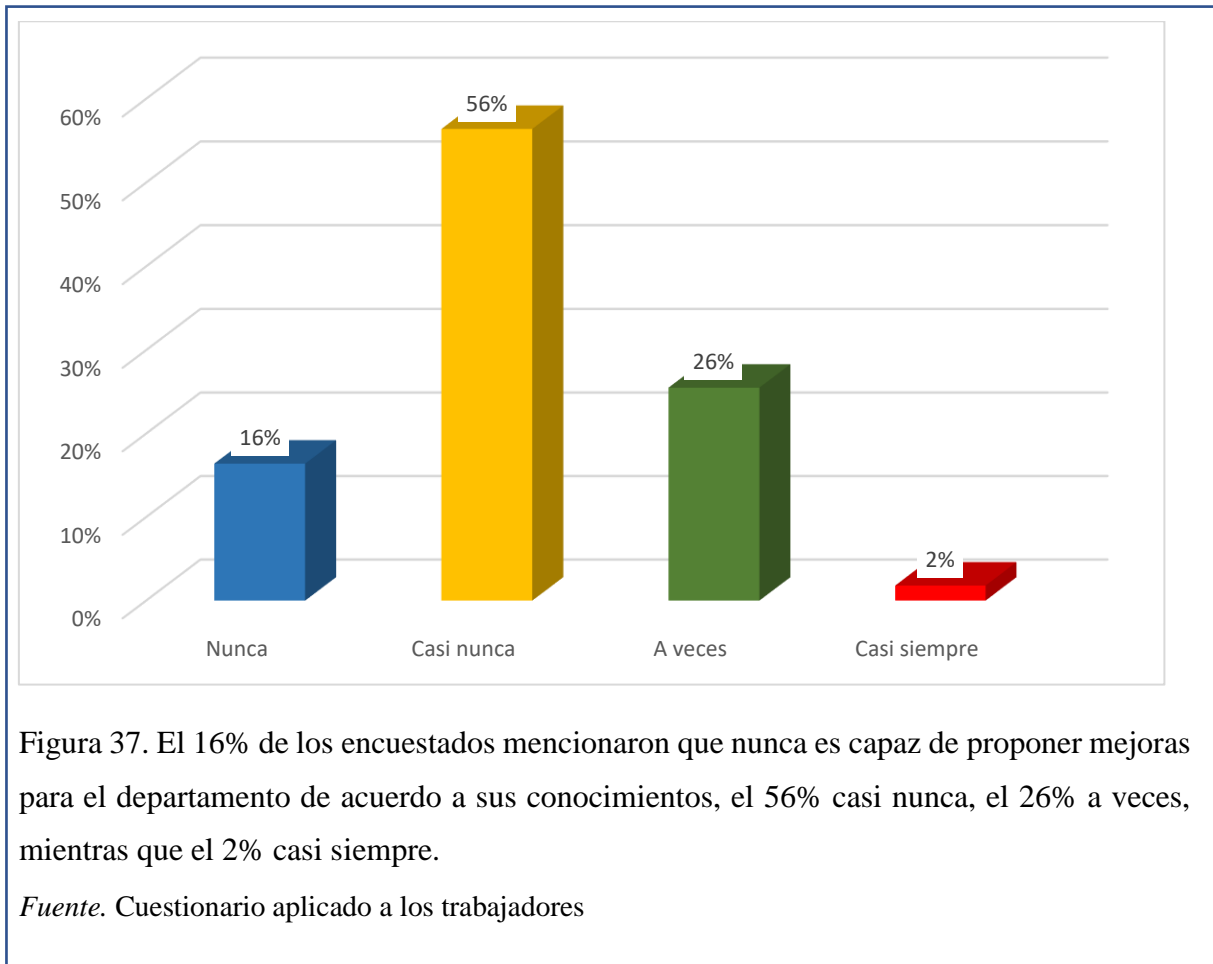


Figura 37. El 16% de los encuestados mencionaron que nunca es capaz de proponer mejoras para el departamento de acuerdo a sus conocimientos, el 56% casi nunca, el 26% a veces, mientras que el 2% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 40. Tiene bien organizado su ambiente de trabajo, para el correcto desarrollo de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	22%
Casi nunca	24	44%
A veces	15	27%
Casi siempre	4	7%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

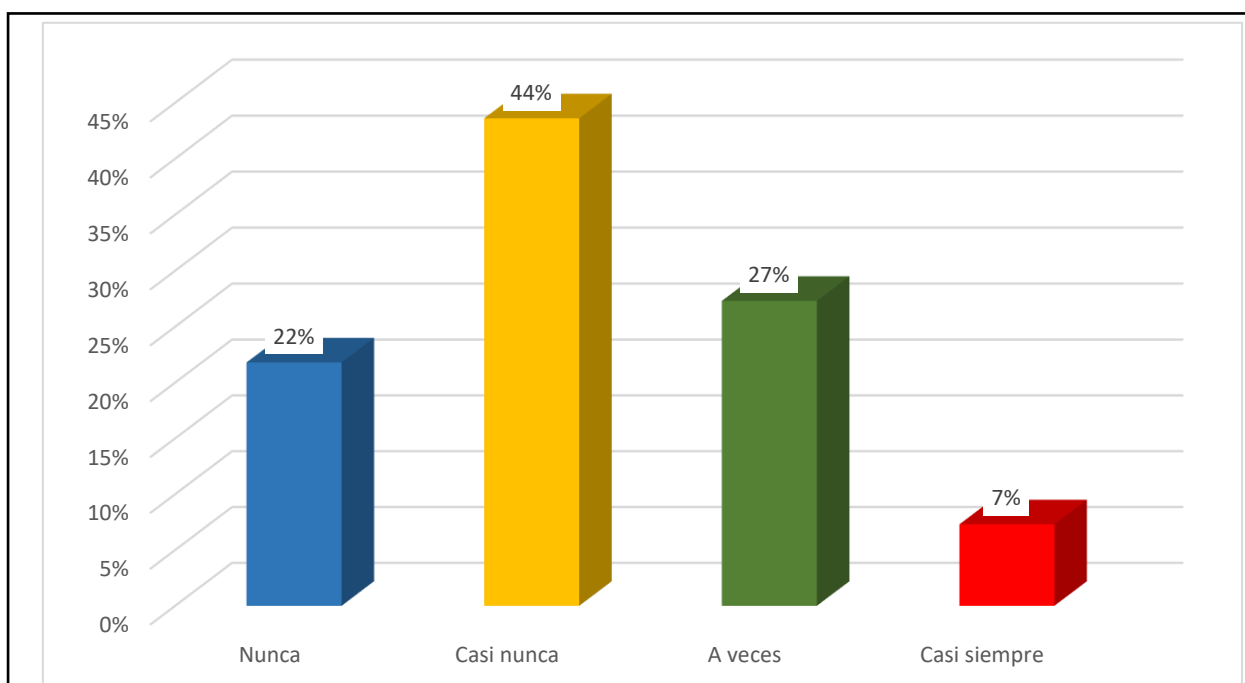


Figura 38. El 22% de los encuestados mencionaron que nunca tienen bien organizado su ambiente de trabajo para el correcto desarrollo de sus funciones, el 44% casi nunca, el 27% a veces, mientras que el 7% casi siempre.

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores

Tabla 41. Lleva cursos constantes, tales como capacitaciones o diplomados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	26%
Casi nunca	26	47%
A veces	14	26%
Casi siempre	1	2%
Total	55	100%

Fuente. *Cuestionario aplicado a los trabajadores*

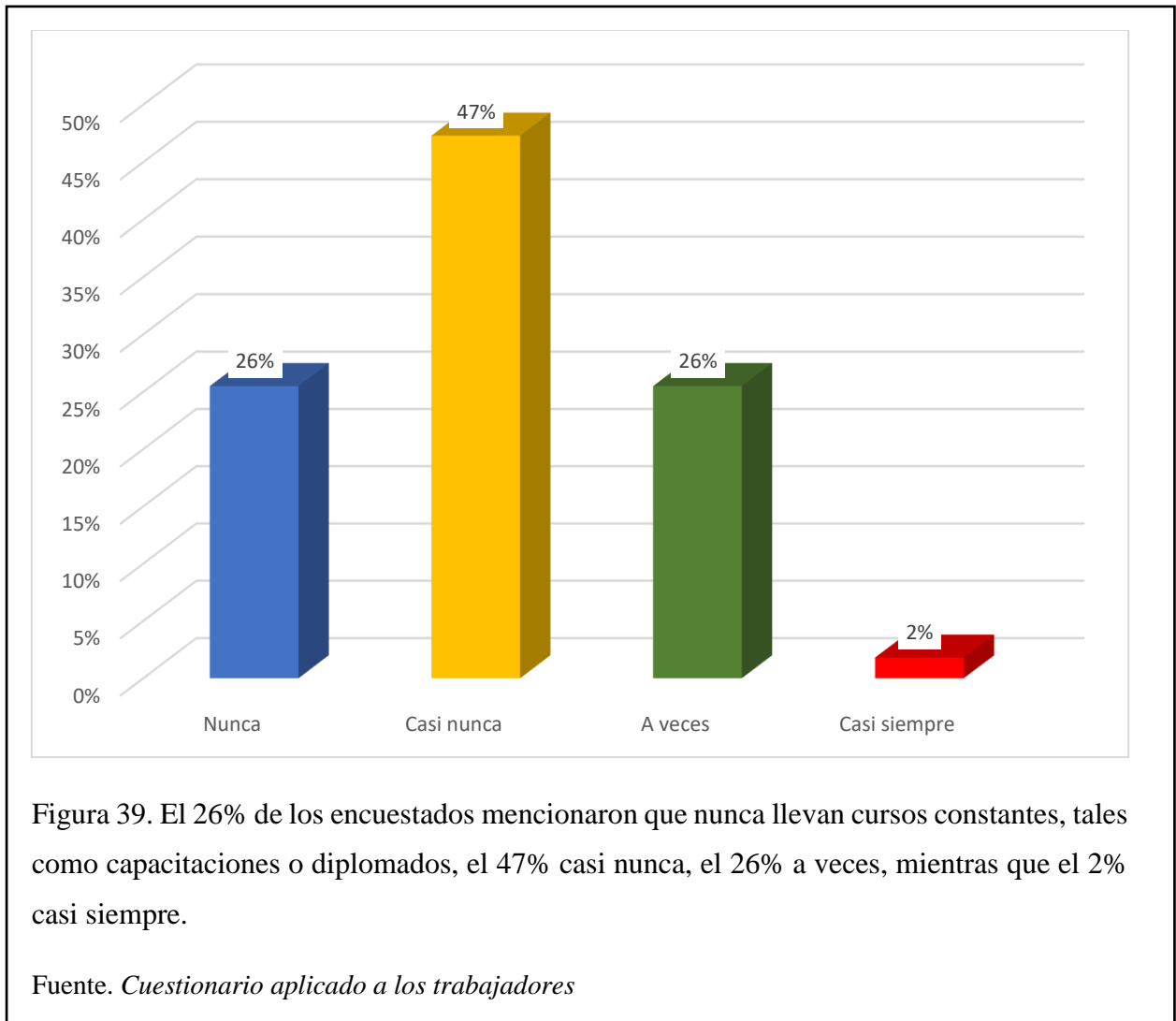
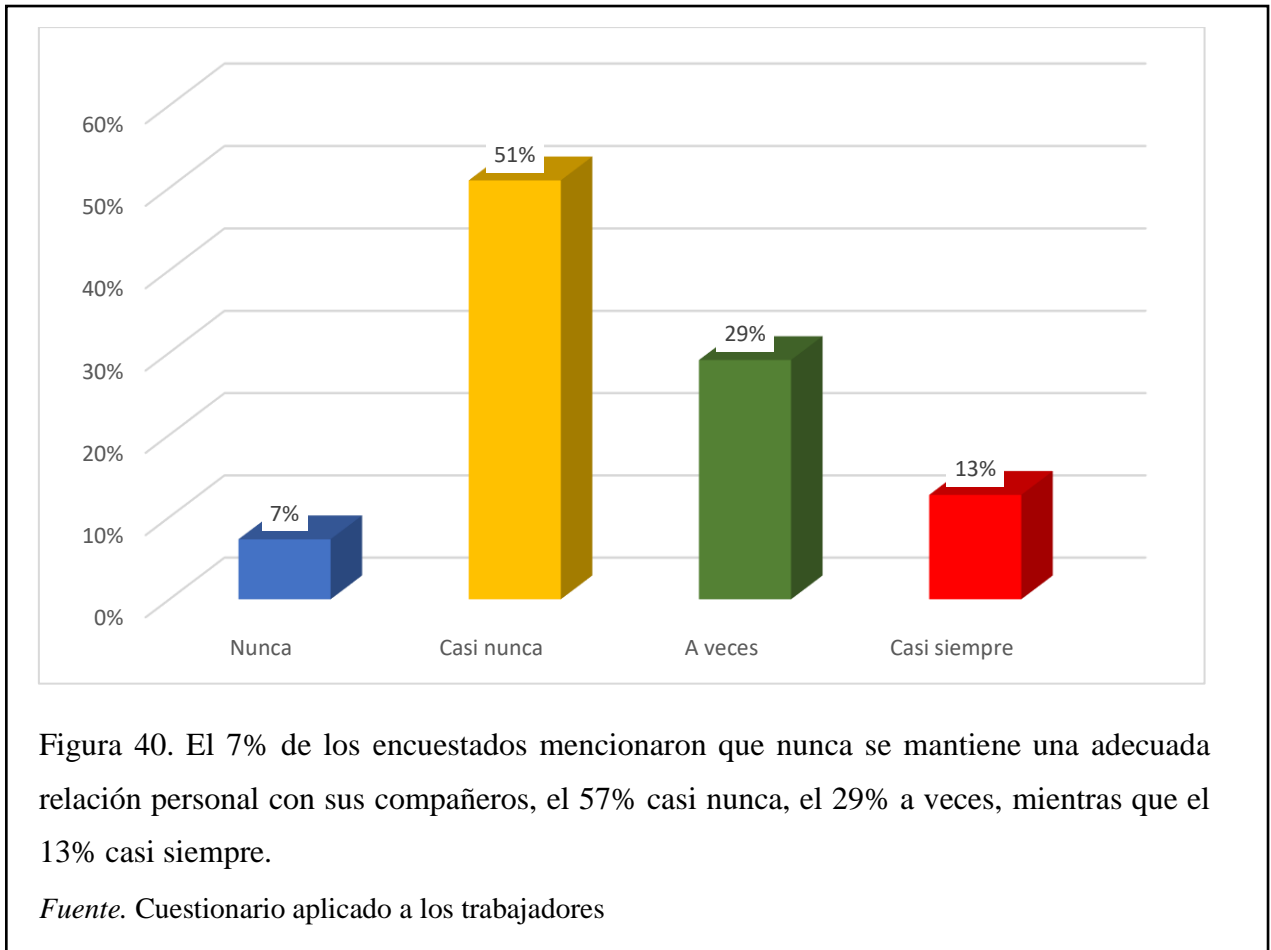


Tabla 42. Mantiene una adecuada relación personal, con sus compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7%
Casi nunca	28	51%
A veces	16	29%
Casi siempre	7	13%
Total	55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores



3.1.3. Validación de la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte

Tabla 43. Prueba de normalidad entre variables

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,087	55	,045*
Desempeño laboral	,070	55	,045*

Fuente Elaboración propia. SPSS 23

En este estudio se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Como el tamaño de la muestra fue de 55 trabajadores, se puede observar que en ambos casos de las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral), los niveles de significancia fueron menores a 0.05; por lo tanto, se descarta la hipótesis nula, indicando que las variables no proceden de una distribución normal.

3.1.4. Determinación la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.

Tabla 44. Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758
		N	55
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,758
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	55

Fuente. Elaboración propia. SPSS 23

Los datos de correlación y grado de significancia a través del procesamiento estadístico en función del Rho de Spearman ($\rho=0,758^{**}; P=0,05^b$) siendo está calificado en un nivel ALTO, por lo tal se ACEPTA la decisión de contrastar la hipótesis del estudio en función del objetivo.

3.2. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en el Juzgado Superior de Policía Militar de Chiclayo Norte en el año 2020.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se analizó el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el software estadístico SPSS 23. El instrumento verificado contó con 38 ítems y la población objetivo fue de 55 altos funcionarios administrativos militares. Juzgado de Policía del Norte, de acuerdo a los resultados del análisis, el nivel de confiabilidad de ambas variables es de 0.871, el cual es mayor al valor mínimo aceptable, por lo que el instrumento pasó la prueba de confiabilidad.

Asimismo, para dar respuesta al objetivo en la encuesta se aplicó análisis estadístico no paramétrico, por lo que según Arias (2014) menciona que la mayoría de estos análisis aceptan distribuciones no normales, además, también es posible el análisis de datos nominales y ordinales por parte de los mismos, razón por la cual en este análisis el estadístico aplicado es la prueba de correlación Rho de Spearman, una de las pruebas no paramétricas más utilizadas. En este estudio el coeficiente Rho de Spearman resultó significativo con un límite menor a 0,05, por lo que (Hernández, et al., 2014) demostró que los investigadores mantuvieron un 95% de seguridad y un 5% de desaprobación, es decir, si el nivel de significación es mayor que 0.05, acepte la hipótesis nula, de lo contrario rechace la hipótesis alternativa.

Para lograr el efecto de la discusión de los resultados, se menciona que los antecedentes considerados en esta encuesta son menores a 5 años.

Para la hipótesis general, la gestión del talento en el Tribunal Superior de Policía Militar del Norte de Chiclayo en el año 2020 se correlaciona significativamente con el desempeño laboral, según el análisis estadístico realizado en la encuesta, ver Tabla 43, un resultado de significancia de 0.05 es menor a 0.0, lo que indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, lo que confirma que si existe correlación entre las variables, el coeficiente Rho de Spearman es de 0.758, lo que se califica como nivel alto, lo que indica aceptación de la prueba basada en objetivos decisiones de hipótesis de investigación.

El primer objetivo específico fue analizar la gestión del talento del Tribunal Superior de Policía Militar de Chiclayo Norte en el año 2020 arrojando un nivel normal de 49%, un nivel bueno de 33% y un nivel deficiente de 18%.

En él infieren que la gestión del talento en una empresa es un departamento muy sensible en el que la empresa tiene una forma de pensar muy contingente, y lo que encuentran en él está mayormente relacionado con este aspecto, como la estructura cultural de la empresa, el diseño de una empresa adquirida por una empresa la especificidad del entorno, el negocio de la empresa, las ciencias aplicadas utilizadas, los procedimientos que se desarrollan en su interior, y la infinidad de otras variables. (Álvaro, 2019, p.45)

Además, los resultados de este estudio son muy diferentes al estudio realizado por Moore (2017) en Chiclayo en el cual se encontró que el desempeño laboral, la mayoría de los trabajadores completaron el delegado. actividades laborales (71%), salvo una serie de deficiencias en el trabajo (representadas por el 29%) por desconocimiento y falta de capacitación para desempeñar sus actividades laborales.

Con el segundo objetivo específico Diagnosticar el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020, se obtuvo que se encuentra en un nivel regular con un 58%, malo con 22%, mientras que bueno con 20%.

Infieren que el desempeño del trabajo, incluyendo el desarrollo de cada uno de sus trabajadores, su jornada laboral dentro de la empresa, se fundamenta en las mismas necesidades, eficientes, eficaces y efectivo, en las que se sustenta el desempeño de las funciones asignadas para lograr el propósito. (Palmar & Valero, 2016, p. 29)

Entre los hallazgos de este estudio se encuentran diferentes a los descritos en un estudio desarrollado por Salazar (2018) donde indica que los resultados de la prueba paramétrica, etc., el rango de confianza es 95%, la media es 0.949, el valor medido es 76.68, la mediana es 77 y la dispersión es 4.134, lo que puede verificar la forma original de vinculación.

Con el tercer objetivo específico Validar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en el Tribunal Superior de Policía Militar del Norte, para lograr el objetivo se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de muestra es de 55 trabajadores, se puede observar que las variables en ambos casos (gestión del talento humano y desempeño laboral), significativos en los niveles de sexualidad fueron todos

inferiores a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se declaró que las variables no procedían de una distribución normal.

Camacho y Mera (2019) en su estudio obtuvieron como resultados que los colaboradores mantienen una correcta imagen del puesto, ya que (89%) ocupan el puesto, mientras que (61%) valoran la experiencia laboral, pero las organizaciones no reconocen los resultados (61%)

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en el Juzgado Superior de Policía Militar del Norte de Chiclayo en el año 2020, se encontró un alto nivel de elegibilidad por Rho basado en Spearman ($Rho= 0.758^{**}$; $P= 0.05b$), aceptando así el comparativa.

En el análisis de Gestión del Talento 2020 del Tribunal Superior de Policía Militar del Norte de Chiclayo, el 33% fue bueno, el 49% normal y el 18% malo

En el diagnóstico de desempeño laboral 2020 del Tribunal Superior de Policía Militar de Chiclayo Norte, se encontró que el 20% de los trabajos se desempeñaban bien, el 58% eran normales y el 22% eran deficientes.

Para verificar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en el Tribunal Superior de Policía Militar del Norte, el nivel de significación es menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, señalando que las variables no provienen de una distribución normal.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los presidentes que consideren la propuesta de gestión del talento, ya que fue desarrollada para contribuir y debe usarse como una herramienta para mejorar el desempeño de la fuerza laboral de la agencia.

Es recomendable sensibilizar a la gerencia sobre los factores que afectan el desempeño de los empleados de una agencia, ya que esta es una forma de identificar sus áreas de falla.

Se recomienda que el responsable de la implementación sea designado por el responsable para dar seguimiento a la estrategia establecida como parte de una adecuada gestión del talento y para lograr mejores resultados en términos de desempeño de los empleados.

REFERENCIAS

- Alles C. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión de competencias*. Buenos aires. Editorial Granica.
- Almeyda P. (2018). "La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo. Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31788/almeyda_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvaro E. (2019). *Gerencia del talento humano. Estrategia para el desarrollo empresarial*. Bogotá: Ed. U. Piloto de Colombia.
- Antezana M. (2017). *El talento no se compra se cultiva*. Lima.
- Asencios P. (2016). *La gestión del talento humano tiene relación positiva y significativa con el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria*.
- Avaro O. (2016). *La economía y gestión y desarrollo*. Conacyt.
- Cardona, I. & Calderón T. (2016). *El impacto del aprendizaje en rendimiento de las organizaciones*. CUadernos de Administración.
- Chávarry U. (2018). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el instituto gastronómico mochic de Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4758/Ch%c3%a1varry%20Huaman%20Eva%20Mar%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Bogotá. Colombia 5° Edición. Mc Gray.
- Chiavenato I. (2016). *Gestión del talento 3era edición. Edición 2009. Edición 2009 - Edición Mc Graw - Hill Interamaricana. S.A.*
- Chiavenato I. (2016). *Gestión del talento humano. Primera edición. Edición 2009. Editorial Mc Graw - Hill/Interamericana Editores S.A. de CV. pp. 2020 -203.*
- Cristancho C. (2016). *Climalaboral y su influencia en la productividad de la organización*. Obtenido de Talent Clue.
- Cuasapás D. (2018). *Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Ferretería armas de la ciudad de San Gabriel*. Recuperado el 20 de 05 de 2020, de Universidad POLitécnica Estatal del Carchi: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/652/1/DAYANARA%20CUASAP%c3%81S%20%20INFORME%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

- ESAN. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: es una tarea constante de desarrollo*. ESAN Business. Lima, Perú.
- Hernández R. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca, 2016*. Obtenido de Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9915/Hernandez%20Fernandez%20Johana%20Grease%20%28Tesis%20Parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández R, Fernández C, & Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: 5° edición. Mc Graw-Hill.
- Majad G. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Universidad Experimental Libertador: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martínez L, et. al. (2018, p.5). *Gestío del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezonala de Gerencia. ISSN: 1315 -9984: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Masalias H. (2017). *Gestión del talento humano en el desarrollo de competencias de los pilotos de la fuerza de aviación naval de la marina de guerra del Perú en el año 2017*. Recuperado el 22 de 05 de 2020, de Escuela Superior de Guerra Aérea: <http://200.48.60.155/bitstream/handle/fap/150/Masalias%20Lascosqui%2c%20Jair.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Medina M. & Polo R. (2019). *Gestión por competencias del talento humano encargado de la seguridad portuaria en Santa María*. Recuperado el 22 de 05 de 2020, de Universidad Cooperativa de Colombia.
- Mena S. (2016). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital militar de la ciencia de Cuenca*. Recuperado el 22 de 05 de 2020, de Universidad Tecnológica Equinoccial: http://192.188.51.77/bitstream/123456789/17597/1/67972_1.pdf
- Ménendez J. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una Empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS Perú* .
- Mera E.(2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Cháñame Cars EIRL de la Ciudad de Chiclayo, 2017*. Universidad Señor de Sipán: <http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mora L. (2016). *Impacto de las certificaciones de calidad en la gestión del talento humano en la competitividad*. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales: <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1319/988>

- More M. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa ángel divino, Chiclayo 2016*. Recuperado el 23 de 25 de 2020, de Universidad Señor de Sipán: <http://200.60.28.13/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez K. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los licenciados", Ayacucho 2019*. Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%c3%ba%c3%b1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palmar L. & Valero D. (2016). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos*. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Prieto F. (2016). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*.
- Quiroz S. (2019). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño organización en los colaboradores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Tacna - 2018*. Universidad Privada de Tacna: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/799/6/Quiroz-Machaca-Mirka.pdf>
- Rodriguez H. (2016). *La gestión del talento humano en las organizaciones públicas*. Universidad Autónoma de Ica: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/100/1/GUZMAN%20RODRIGUEZ%20GABY%20MARITZA-GESTION%20TALENTO%20HUMANO%20ORGANIZACIONES%20PUBLICAS.pdf>
- Salazar L. (2018). *Desarrollo cualitativo de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la I. E. Florencio Vidal Hinostroza Caparachín, Distrito El Tambo, Huancayo, año 2017*. Universidad Nacional de Educación : <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/3795/TM%20CE-Ge%204719%20S1%20-%20Salazar%20Leon%20Jhaqui%20Guissela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sampieri R. et al.. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Drill. 6to edición: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. Mc Graw Hill Education.
- Suarez D. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de*. Obtenido de Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36789/Suarez_EFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valentín H. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega .

ANEXOS

TÍTULO: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD – TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE, CHICLAYO, 2020					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del Tribunal Superior Militar Policial del Norte – Chiclayo, 2020?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.</p>	<p>H0. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte Chiclayo 2020</p> <p>H1. La gestión del talento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte Chiclayo 2020</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>Conocimientos</p> <p>Habilidades</p> <p>Actitudes</p> <p>Motivación</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental – transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>55 trabajadores</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Procedimiento</p> <p>La información será procesada con el programa Microsoft Excel y el software estadístico SPSS23.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el análisis de la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020?</p> <p>¿Cuál es el diagnóstico del desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020?</p> <p>¿Se logrará validar la relación de la gestión de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte?</p>	<p>Específicos:</p> <p>- Analizar la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.</p> <p>Diagnosticar el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.</p> <p>Validar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte</p>		<p>Variable dependiente.</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Iniciativa</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Orientación a resultados</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	

Anexo 2. Cuestionario de desempeño laboral y de la gestión del talento humano

Estimado trabajador, el siguiente es un cuestionario que busca recoger información respecto a tu percepción de tu desempeño al interior de la institución, siendo lo fines netamente académicos, se te pide que conteste con la mayor veracidad posible.

Sexo: (Masculino) (Femenino) Edad: Nivel de estudios:

Lugar de nacimiento:

Marcar en el casillero que corresponda de acuerdo a tu opinión:

Nº	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
1	¿Usted considera que hay obstáculos, para desarrollar las tareas establecidas?				
2	¿Usted cumple con responsabilidad, las actividades designadas por sus superiores?				
3	¿Usted conoce las responsabilidades que se encuentran relacionadas al cargo?				
4	¿Usted considera que se practica valores en la institución, para alcanzar la misión?				
5	¿Usted comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo?				
6	¿Usted considera que se logra obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades?				
7	¿Usted considera que el trabajo en equipo, logra obtener mejora en sus funciones?				
8	¿Usted considera, que, al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución?				
9	¿Usted suele apoyar en el desarrollo de nuevos proyectos?				
10	¿Usted cree que existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos?				
11	¿Usted cree que se llegan a cumplir con las tareas encomendadas, durante el horario de trabajo?				
12	¿Usted distribuye correctamente la información y su tiempo?				
13	¿Usted logra alcanzar los propósitos trazados en la labor que desarrolla?				
14	¿Considera usted que el departamento, donde labora, cumple con las actividades establecidas?				
15	¿Considera usted que el trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos?				
16	¿Usted se cree capaz, de proponer mejoras para el departamento, de acuerdo a sus conocimientos?				
17	¿Usted tiene bien organizado su ambiente de trabajo, para el correcto desarrollo de sus funciones?				
18	¿Usted toma cursos constantes, tales como capacitaciones o diplomados?				
19	¿Usted mantiene una adecuada relación personal, con sus compañeros?				

Estimado trabajador, el siguiente es un cuestionario que busca recoger información, respecto a la gestión del talento humano por parte de la institución, siendo los fines netamente académicos, se te pide que contestes con la mayor veracidad posible.

Sexo: (Masculino) (Femenino) Edad: Nivel de estudios:

Lugar de nacimiento:

Marcar en el casillero que corresponda de acuerdo a tu opinión

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
1	¿Usted considera que el reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva?				
2	¿Usted considera que las convocatorias se efectúan de manera pública?				
3	¿Usted considera que el criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución?				
4	¿Usted considera que la selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada?				
5	¿Usted considera que el diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?				
6	¿Usted considera que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente?				
7	¿Usted considera que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?				
8	¿Usted considera que la evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente?				
9	¿Usted considera que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo?				
10	¿Usted considera que las prestaciones sociales que brinda la Institución son las adecuadas?				
11	¿Usted considera que la calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la Institución) es adecuado?				
12	¿Usted considera que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Institución) son las adecuadas?				
13	¿Usted considera que la institución capacita a su personal de manera permanente?				
14	¿Usted considera que la capacitación del personal correspondiente a la Institución se realiza de manera efectiva?				
15	¿Usted considera que existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Institución?				
16	¿Usted considera que el sistema de información de recursos humanos es eficiente?				
17	¿Usted considera que el responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores?				
18	¿Usted considera que al interior de la Institución se trabaja con ética?				
19	¿Usted considera que en la Institución se practica la responsabilidad social?				

Anexo 2. Validación del cuestionario



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Fausto Franklin Mercado Phileo
2.	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Gestión Publica
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	25 años
	CARGO	Docente
Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE-CHICLAYO, 2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Maceda Hidalgo Katterine Elizabet
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores del Tribunal Superior Militar Policial Del Norte
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020. • Diagnosticar el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020. • Validar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	Desempeño laboral	
01	¿Usted considera que hay obstáculos, para desarrollar las tareas establecidas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Usted cumple con responsabilidad, las actividades designadas por sus superiores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Usted conoce las responsabilidades que se encuentran relacionadas al cargo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Usted considera que se practica valores en la institución, para alcanzar la misión?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Usted comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿Usted considera que se logra obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿Usted considera que el trabajo en equipo, logra obtener mejora en sus funciones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Usted considera, que, al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted suele apoyar en el desarrollo de nuevos proyectos?	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	¿Usted cree que existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Usted cree que se llegan a cumplir con las tareas encomendadas, durante el horario de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted distribuye correctamente la información y su tiempo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Usted logra alcanzar los propósitos trazados en la labor que desarrolla?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Considera usted que el departamento, donde labora, cumple con las actividades establecidas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Considera usted que el trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted se cree capaz, de proponer mejoras para el departamento, de acuerdo a sus conocimientos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted tiene bien organizado su ambiente de trabajo, para el correcto desarrollo de sus funciones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted toma cursos constantes, tales como capacitaciones o diplomados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿Usted mantiene una adecuada relación personal, con sus compañeros?	A (X) D () SUGERENCIAS:
Talento humano		
1	¿Usted considera que el reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva?	A (X) D () SUGERENCIAS:
2	¿Usted considera que las convocatorias se efectúan de manera pública?	A (X) D () SUGERENCIAS:
3	¿Usted considera que el criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

4	¿Usted considera que la selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada?	A (X) D () SUGERENCIAS:
5	¿Usted considera que el diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?	A (X) D () SUGERENCIAS:
6	¿Usted considera que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
7	¿Usted considera que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
8	¿Usted considera que la evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
9	¿Usted considera que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	¿Usted considera que las prestaciones sociales que brinda la Institución son las adecuadas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Usted considera que la calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la Institución) es adecuado?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted considera que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Institución) son las adecuadas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Usted considera que la institución capacita a su personal de manera permanente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Usted considera que la capacitación del personal correspondiente a la Institución se realiza de manera efectiva?	A (X) D () SUGERENCIAS:

15	¿Usted considera que existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted considera que el sistema de información de recursos humanos es eficiente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted considera que el responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted considera que al interior de la Institución se trabaja con ética?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿Usted considera que en la Institución se practica la responsabilidad social?	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


 Dr. Fernando Francisco Mercado Pardo

Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Braulio Stefano Cuzcano Renteria
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 años
	CARGO	Jefe
Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE-CHICLAYO, 2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Maceda Hidalgo Katterine Elizabet
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores del Tribunal Superior Militar Policial Del Norte
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020. • Diagnosticar el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020. • Validar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte. 	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N		
	Desempeño laboral	
01	¿Usted considera que hay obstáculos, para desarrollar las tareas establecidas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Usted cumple con responsabilidad, las actividades designadas por sus superiores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Usted conoce las responsabilidades que se encuentran relacionadas al cargo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Usted considera que se practica valores en la institución, para alcanzar la misión?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Usted comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿Usted considera que se logra obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿Usted considera que el trabajo en equipo, logra obtener mejora en sus funciones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Usted considera, que, al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted suele apoyar en el desarrollo de nuevos proyectos?	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	¿Usted cree que existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Usted cree que se llegan a cumplir con las tareas encomendadas, durante el horario de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted distribuye correctamente la información y su tiempo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Usted logra alcanzar los propósitos trazados en la labor que desarrolla?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Considera usted que el departamento, donde labora, cumple con las actividades establecidas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Considera usted que el trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted se cree capaz, de proponer mejoras para el departamento, de acuerdo a sus conocimientos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted tiene bien organizado su ambiente de trabajo, para el correcto desarrollo de sus funciones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted toma cursos constantes, tales como capacitaciones o diplomados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿Usted mantiene una adecuada relación personal, con sus compañeros?	A (X) D () SUGERENCIAS:
Talento humano		
1	¿Usted considera que el reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva?	A (X) D () SUGERENCIAS:
2	¿Usted considera que las convocatorias se efectúan de manera pública?	A (X) D () SUGERENCIAS:
3	¿Usted considera que el criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

4	¿Usted considera que la selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada?	A (X) D () SUGERENCIAS:
5	¿Usted considera que el diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?	A (X) D () SUGERENCIAS:
6	¿Usted considera que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
7	¿Usted considera que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
8	¿Usted considera que la evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
9	¿Usted considera que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	¿Usted considera que las prestaciones sociales que brinda la Institución son las adecuadas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Usted considera que la calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la Institución) es adecuado?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted considera que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Institución) son las adecuadas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Usted considera que la institución capacita a su personal de manera permanente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Usted considera que la capacitación del personal correspondiente a la Institución se realiza de manera efectiva?	A (X) D () SUGERENCIAS:

15	¿Usted considera que existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted considera que el sistema de información de recursos humanos es eficiente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted considera que el responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted considera que al interior de la Institución se trabaja con ética?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿Usted considera que en la Institución se practica la responsabilidad social?	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Jose Rodriguez Kang
2.	PROFESIÓN	Ingeniero industrial
	ESPECIALIDAD	Operaciones
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Docente de la USS
Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE-CHICLAYO, 2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Maceda Hidalgo Katterine Elizabet
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores del Tribunal Superior Militar Policial Del Norte
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020.
		<u>ESPECÍFICOS</u>

	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la gestión del talento humano en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020. • Diagnosticar el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte, Chiclayo, 2020. • Validar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	Desempeño laboral	
01	¿Usted considera que hay obstáculos, para desarrollar las tareas establecidas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Usted cumple con responsabilidad, las actividades designadas por sus superiores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Usted conoce las responsabilidades que se encuentran relacionadas al cargo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Usted considera que se practica valores en la institución, para alcanzar la misión?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Usted comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿Usted considera que se logra obtener mejoras en el desarrollo de sus actividades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿Usted considera que el trabajo en equipo, logra obtener mejora en sus funciones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Usted considera, que, al ofrecer eventos, garantiza mejoras para la institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted suele apoyar en el desarrollo de nuevos proyectos?	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	¿Usted cree que existe apoyo del organismo para el desarrollo de proyectos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Usted cree que se llegan a cumplir con las tareas encomendadas, durante el horario de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted distribuye correctamente la información y su tiempo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Usted logra alcanzar los propósitos trazados en la labor que desarrolla?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Considera usted que el departamento, donde labora, cumple con las actividades establecidas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Considera usted que el trabajo en equipo, ayuda en la mejora de los propósitos establecidos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted se cree capaz, de proponer mejoras para el departamento, de acuerdo a sus conocimientos?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted tiene bien organizado su ambiente de trabajo, para el correcto desarrollo de sus funciones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted toma cursos constantes, tales como capacitaciones o diplomados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿Usted mantiene una adecuada relación personal, con sus compañeros?	A (X) D () SUGERENCIAS:
Talento humano		
1	¿Usted considera que el reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva?	A (X) D () SUGERENCIAS:
2	¿Usted considera que las convocatorias se efectúan de manera pública?	A (X) D () SUGERENCIAS:
3	¿Usted considera que el criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

4	¿Usted considera que la selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada?	A (X) D () SUGERENCIAS:
5	¿Usted considera que el diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?	A (X) D () SUGERENCIAS:
6	¿Usted considera que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
7	¿Usted considera que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
8	¿Usted considera que la evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Institución se realiza de manera eficiente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
9	¿Usted considera que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	¿Usted considera que las prestaciones sociales que brinda la Institución son las adecuadas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Usted considera que la calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la Institución) es adecuado?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted considera que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Institución) son las adecuadas?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Usted considera que la institución capacita a su personal de manera permanente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Usted considera que la capacitación del personal correspondiente a la Institución se realiza de manera efectiva?	A (X) D () SUGERENCIAS:

15	¿Usted considera que existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted considera que el sistema de información de recursos humanos es eficiente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted considera que el responsable del organismo evalúa el factor ético de los trabajadores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted considera que al interior de la Institución se trabaja con ética?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿Usted considera que en la Institución se practica la responsabilidad social?	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

Anexo 4. Solicitud de permiso y apoyo en investigación de empresa

"Año de la Universalización de la Salud"

Pimentel, 14 mayo del 2020.

Señores: Fuero Militar Policial del Norte _ Chiclayo
Tribunal Superior Militar Policial del Norte

Atención: Técnico Jefe EP Carlos Vega Toro
Jefe de Personal

Asunto: Solicito permisos y apoyo en investigación.
De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de los alumnos: Katterine Elizabeth Maceda Hidalgo

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.




Atentamente,


Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
vicubasr@prece.uss.edu.pe




S-314643100 - E+
CARLOS C. VEGA TORO
JEFE PERSONAL - TSMPN

Anexo 5. Carta de aceptación para desarrollar la tesis de la empresa


TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR
POLICIAL DEL NORTE
TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 18 de mayo de 2020

De: TCOJ EP
VEGA TORO Carlos
Jefe Administrativo del TSMPN

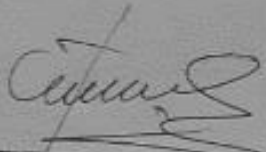
A: Dra.
CUBAS CARRANZA Janeth Isabel
Directora de EAP de Administración

Me dirijo a Ud, expresarle cordialmente saludos por parte de Tribunal Superior Militar Policial del Norte ubicado en Calle Trinidad N° 050 – Urbanización El Paraíso Chiclayo y a la vez manifestarle que nuestro conocimiento, interés y apoyo para el desarrollo de la propuesta de Trabajo de Investigación Titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE- CHICLAYO, 2020

Elaborada por el estudiante:
MACEDA HIDALGO Katterine Elizabeth con DNI 00475714

En este sentido nos comprometemos a participar en este proceso ofrecido la información y el apoyo necesario para el desarrollo de la propuesta de investigación.


S - 314642100 - B+
CARLOS C VEGA TORO
JEFE PERSONAL - TSMPN

Anexo 6. Resolución



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0785-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 23 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de proyectos de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de tesis, de los estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración, programa PAST sesión "C" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0785-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- ALVARADO FIESTAS MILAGROS VIRGY - ICANAQUE MARTÍNEZ MÓNICA PAOLA	CALIDAD DEL SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL PROYECTO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y FINANCIERO S.A.C DURANTE COVID-19, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- CALLE CUEVA VANESA - TANTALEAN SALAZAR SHERLI DUVIANA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL BANCO AZTECA – CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- CUBAS VERGARA EMIR SMITH	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA TRANSPORTES CUBAS CHICLAYO – 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- HORNA ALDEA JORGE EDUARDO - LÓPEZ NICOLÁS MILTON ROBERT	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- MACEDA HIDALGO KATTERINE ELIZABETH	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- MEDINA SALAZAR MAYNET EDITH - TORRES RAMOS DANNER GUSTAVO	RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DEL SERVICIO EN MIBANCO - AGENCIA CHICLAYO CERCADO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- PLACENCIA MERINO BRAYAN	ESTRATEGIA DE MARKETING PARA MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE DE HIPERBODEGA PRECIO UNO LEGUIA – CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- RIOS VASQUEZ ZULY CELESTE - SEGURA RAMOS MARIA KEREN	LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD - MIBANCO AGENCIA LAMBAYEQUE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- SATORNICIO MACALOPÚ ANA DEL MILAGRO - MARTINEZ ALVARADO CATHERINE	RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC SANTO CRISTO DE BAGAZAN OFICINA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- VERGARA LETONA SUSAN JHANET	PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 5. Formato T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 23 de diciembre de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

MACEDA HIDALGO KATTERINE ELIZABETH, con DNI: 72641590

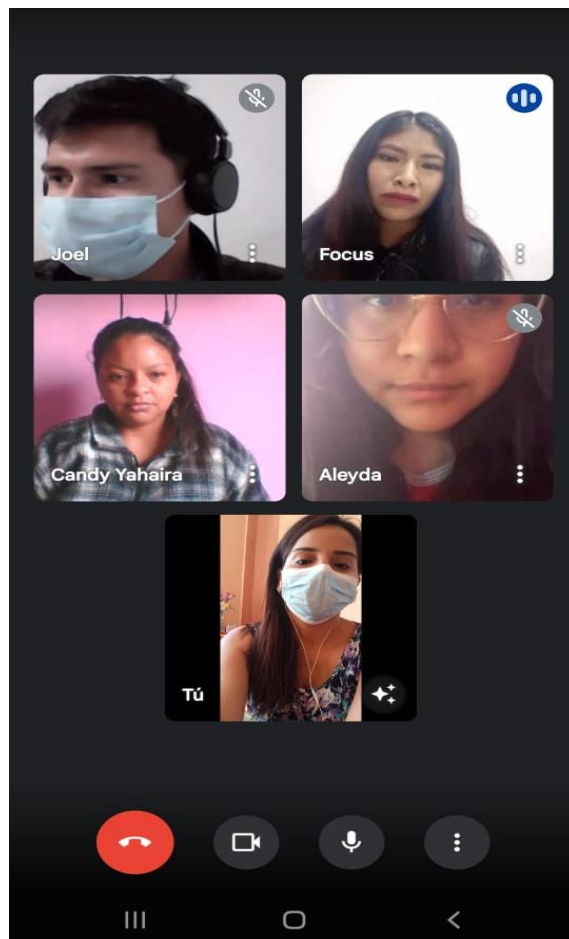
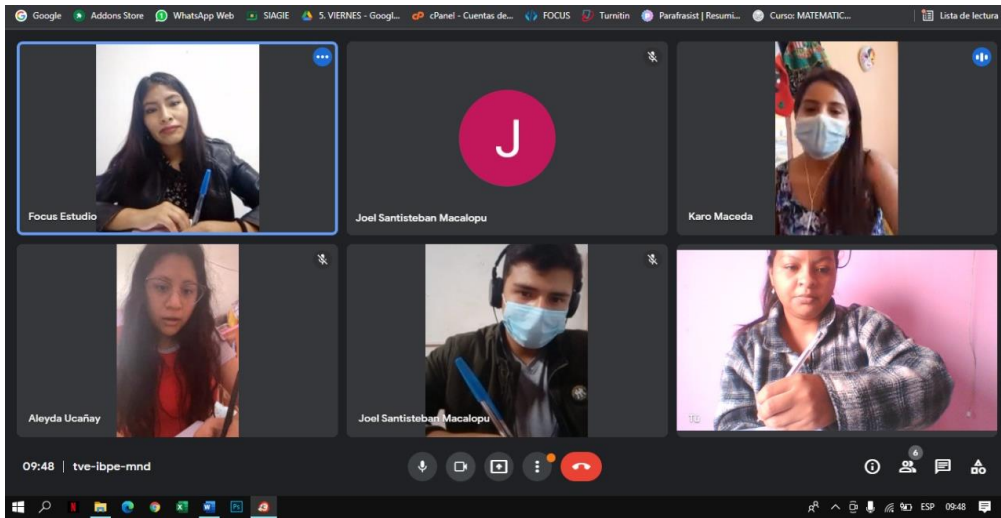
En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE- CHICLAYO, 2020 presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciados, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

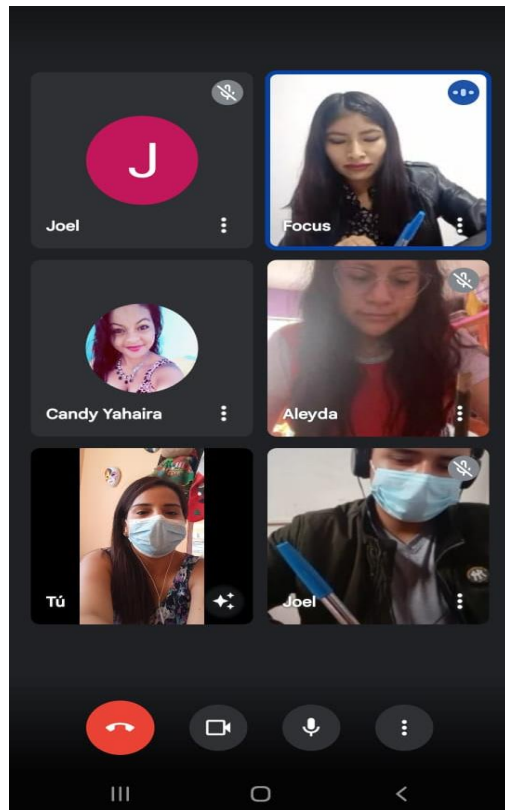
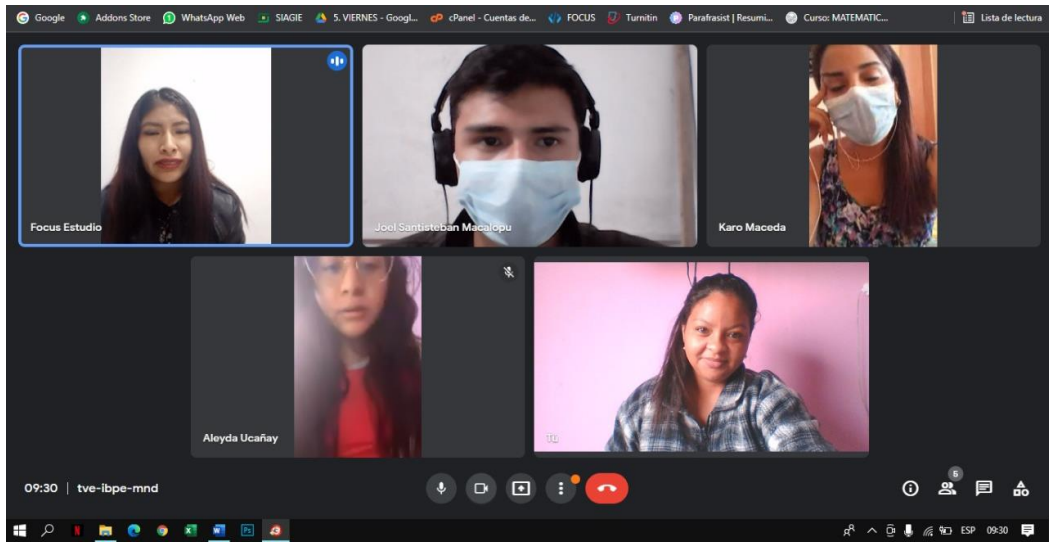
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
MACEDA HIDALGO KATTERINE ELIZABETH	72641590	

Anexo 6. Encuesta





Anexo 7. Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE	Katterine Elizabet Maceda Hidalgo
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
11602 Words	61608 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
68 Pages	426.9KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 16, 2023 4:43 PM GMT-5	Feb 16, 2023 4:44 PM GMT-5
● 18% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 15% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 12% Base de datos de trabajos entregados• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

Anexo 8. Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0785-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Maceda Hidalgo Katterine Elizabet, con su tesis Titulada Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Tribunal Superior Militar Policial del Norte- Chiclayo, 2020

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.

