



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DEL ÁREA DEL NUEVO CÓDIGO
PROCESAL PENAL, DEL PODER JUDICIAL -
CHICLAYO. 2019**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Bach. Monteza Fuentes Juan Carlos
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9454-7781>**

Asesor:

**Dr. Córdova Chirinos José William
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>**

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel – Perú
2020**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DEL NUEVO
CÓDIGO PROCESAL PENL, DEL PODER JUDICIAL – CHICLAYO.
2019**

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

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Dr. Merino Núñez Mirko
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, por cada día de vida y salud que me brinda, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que son mi soporte.

A mis padres, Auber Monteza y Bertha Fuentes, también a mis familiares por apoyarme incondicionalmente en los momentos que más he necesitado y a mis profesores que contribuyeron con sus conocimientos y enseñanzas logrando el desarrollo integral de mi persona.

Juan

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme encaminado en todo momento dándome sabiduría, paciencia y la fuerza necesaria para superar cada obstáculo de la vida universitaria, a mi familia por ser el aliento que me haga salir adelante en todo lo que me propongo y por ayudarme alcanzar una nueva etapa de mi vida.

Juan

RESUMEN

El presente informe de Investigación titulado Gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal, del poder judicial – Chiclayo. 2019. Cuyo objetivo general fue Proponer un plan de gestión de talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal, del Poder Judicial – Chiclayo. 2019. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental. La población estuvo constituida por un total de 50 colaboradores del área del nuevo código penal del Poder Judicial, la misma que fue utilizada como una muestra probabilística censal de 50 colaboradores, empleando las variables: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. Como técnica de obtención de datos se empleó una encuesta con un cuestionario como instrumento en la escala de Likert (Totalmente de Acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo). Se concluyó que los factores del desempeño laboral son: capacidad laboral, la misma que establece las actitudes del trabajador; el desenvolvimiento que sustenta las aptitudes y destrezas, la eficacia que permite hacer bien las cosas y el perfil del trabajador; la mayoría de trabajadores no están de acuerdo que se desarrolla a cabalidad éstos indicadores.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

ABSTRACT

This research report entitled Human talent management, to improve the job performance of staff in the area of the new criminal procedure code, of the judiciary - Chiclayo. 2019. Whose general objective was to propose a human talent management plan to significantly improve the job performance of personnel in the area of the new criminal code of the Judiciary - Chiclayo. The research had a descriptive correlational quantitative approach with a non-experimental design. The population was made up of a total of 50 administrative collaborators from the area of the new penal code of the Judicial Power, the same that was used as a census probabilistic sample of 50 collaborators, using the variables: Human Talent Management and Labor Performance. As a data collection technique, a survey was used with a questionnaire as an instrument on the Likert scale (Totally Agree, Agree, Undecided, Disagree and Totally Disagree). It was concluded that the factors of labor performance are: labor capacity, the same that establishes the worker's attitudes; the development that sustains the aptitudes and skills, the efficiency that allows things to be done well and the profile of the worker; Most workers disagree that these indicators are fully developed.

Keywords: Human Talent Management and Labor Performance

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	12
1.1.1. A Nivel internacional.....	12
1.1.2. A Nivel Nacional	13
1.1.3. A Nivel Local	14
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1. A Nivel Internacional	14
1.2.2. A Nivel Nacional	16
1.2.3. A Nivel Local	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1. Gestión del talento humano.....	20
1.3.2. Desempeño laboral	26
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación e importancia.....	31
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos.....	32
1.7.1. Objetivo general.....	32
1.7.2. Objetivos específicos	32
II. MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	28
2.1.1. Tipo de investigación.....	28

2.1.2. Diseño de investigación	28
2.2. Población y muestra.	28
2.2.1. Población.....	28
2.2.2. Muestra.....	29
2.3. Variables – Operacionalización.	29
2.3.1. Variable independiente: Gestión del talento humano.	29
2.3.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 32	
2.4.1. Técnica.....	32
2.4.2. Instrumento.	32
2.5. Procedimiento de análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos.....	32
2.7. Criterios de rigor científico	33
III. RESULTADOS	34
3.1. Tablas y Figuras	34
3.2. Discusión de resultados.....	48
3.3. Aporte científico (Propuesta)	49
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
4.1. Conclusiones.	64
4.2. Recomendaciones.	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	29
Tabla 2 Operacionalización de variable independiente	30
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente	31
Tabla 4 Adecuado para el puesto en el que se desempeña.....	34
Tabla 5 Proceso de reclutamiento y selección de personal.....	35
Tabla 6 Plan Motivacional para los colaboradores	36
Tabla 7 Reconoce públicamente los logros de sus colaboradores.....	37
Tabla 8 Premia a sus mejores colaboradores	38
Tabla 9 La experiencia profesional.....	39
Tabla 10 Programa de capacitaciones para sus colaboradores.....	40
Tabla 11 Los colaboradores participan en su totalidad en capacitaciones.....	41
Tabla 12 Evaluación de los colaboradores.....	42
Tabla 13 Programas para fidelizar a los colaboradores	43
Tabla 14 Estrategia para retener a los mejores talentos	44
Tabla 15 Programa para controlar el avance efectivo de las actividades de los colaboradores.....	45
Tabla 16 Programa de establecimiento de metas o logros del área.....	46
Tabla 17 Correlación entre Talento Humano y Desempeño Laboral.....	47
Tabla 18 Desarrollo del Proceso de Actividades	57
Tabla 19 Presupuesto	58
Tabla 20. Tabla de consistencia.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan	34
Figura 2 Proceso de reclutamiento y selección de personal	34
Figura 3 Plan Motivacional para los colaboradores	36
Figura 4 Reconoce públicamente los logros de sus colaboradores	37
Figura 5 Premia a sus mejores colaboradores.....	38
Figura 6 La experiencia profesional	39
Figura 7 Programa de capacitaciones para sus colaboradores	40
Figura 8 Los colaboradores participan en su totalidad en capacitaciones ..	41
Figura 9 Evaluación de los colaboradores	42
Figura 10 Programas para fidelizar a los colaboradores.....	42
Figura 11 Estrategia para retener a los mejores talentos	44
Figura 12 Programa de control de avance efectivo de las actividades de los colaboradores	45
Figura 13 Programa de establecimiento de metas o logros del área	45

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en las instituciones o empresas se necesita retener personal calificado, idóneo y que este cumpla con los objetivos que tiene la organización, para ello debe ser evaluado y haber pasado una serie de filtros en donde el personal sea apto para ocupar los diferentes puestos que la empresa está necesitando, ante esta situación se conforman comisiones de personas expertas para las diferentes evaluaciones que inicia desde una hoja de vida hasta una entrevista, cabe mencionar que el personal es uno de los recursos claves para el desempeño de una organización, así como también se necesita que el personal este motivado, incentivado para que pueda desarrollar sus actividades o tareas asignadas por su jefe inmediato, ante estas situaciones se debe prever que la organización le debe brindar las herramientas esenciales para tomar decisiones en cada momento y que estas decisiones sean positivas por el bien de la empresa.

Seguidamente, el rendimiento en el trabajo es el impulso que hace que el empleado se desempeñe en su organización para el logro de los objetivos empresariales o individuales, que esto conlleve al seguimiento y evaluación de los puestos de trabajo de cada empleado, esto demuestra que el empleado debe desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas para cada función.

El I. Capítulo Introducción; en éste capítulo podremos encontrar los artículos científicos, trabajos previos, formulación del problema, la justificación e importancia, la hipótesis y los objetivos; divididos en objetivos generales y objetivos específicos.

Capítulo II. Materiales y métodos; acá podremos ver el tipo y diseño de investigación, población y muestra, las técnicas de la investigación, los instrumentos de la investigación y los procedimientos del análisis de datos.

Capítulo III. Resultados, en el último capítulo podremos ver que está compuesto por tablas y figuras, discusión de resultados, aporte científico o propuesta motivacional.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones del caso, que responden a las determinaciones del problema de investigación.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A Nivel internacional

Cuesta, Santos (2018) en Bogotá manifiesta que los recursos humanos son esenciales en toda organización, puesto que se ha detectado últimamente que las organizaciones están teniendo mayor índice de afectación en los recursos, dándole una garantía necesaria para el desarrollo de funciones y que se llegue al objetivo organizacional que se espera.

Cubas (2018) manifiesta en su artículo científico desarrollado en Colombia, artículo denominado rendimiento en los colaboradores de la clínica COLUMBIS, donde da a conocer que se han tenido que aplicar propuesta para mejorar la situación problemática y que de esta manera se mejore el desempeño laboral.

Sánchez, García (2017) afirman que el salario en las empresas de Colombia, es un factor motivador para el colaborador, siempre y cuando vaya de acorde con sus logros y el desempeño laboral en su trabajo, pero cuando el salario no va de acorde con lo antes mencionado ocasiona una insatisfacción al buen empleado. Por ello la empresa debe seleccionar a los colaboradores más calificados y capacitarlos para que cumplan con los objetivos planteados por la misma. Creando un ambiente laboral favorable que maximice la productividad y como consecuencia tener logros exitosos tanto para la empresa como para el colaborador.

Andrade (2016) en Ecuador, se considera que el capital humano es la fuerza de toda organización para afrontar sus niveles de competencia, cabe mencionar que en Ecuador país hermano se ha visto afectado la situación del desempleo y de muchos criterios que han afectado las contrataciones de los empleados, por lo que ha incrementado la situación económica.

Onofre (2015) en su estudio realizado en Ecuador, indica que es importante romper paradigmas y desechar los esquemas estructurales antiguos, cerrados e inflexibles que terminan obstruyendo la iniciativa y los cambios internos que deberían ejecutarse en cualquier organización, para conseguir trabajadores y

en síntesis seres humanos mental y emocionalmente saludables que desempeñen sus labores de manera eficiente.

Aldana (2015) manifiesta que en las empresas chilenas sobre todo en épocas de crisis los directivos si desean el desarrollo y crecimiento de su organización deben aplicar estrategias eficaces asociadas con el desempeño y satisfacción del colaborador para que con ello se auto-motive y se logre una comunicación de jefe – empleado más fluida.

1.1.2. A Nivel Nacional

Vargas, Chiguay (2017) identificaron que en las organizaciones de la ciudad de Lima se cuenta con un nivel de motivación bajo, la cual se refleja en la insatisfacción de los trabajadores, para este problema propuso simular la implementación de modelos de capacitación en diferentes áreas en las empresas en la ciudad de Lima. Ellos hacen mención entre la variable valencia, expectativa e instrumentaliza; la valencia hace referencia al valor que se le puede atribuir a una persona para aportar el deseo o interés que pueda tener para ejecutarla. Las expectativas hacen referencias a como se cree con respecto a la probabilidad de que la actividad que se realice tendrá como consecuencia un determinado resultado. La instrumentalizada hace referencia a como la persona considera lograra un posible resultado.

Díaz, Gutiérrez y Amancio (2017) mencionaron que las empresas limeñas expresan la falta del personal en sus horarios de trabajos, lo que ocasiona que el resto de colaboradores pierdan la motivación de seguir laborando y cumpliendo con las actividades encomendadas, ante esta situación se ha previsto que los jefes deben tomar decisiones asertivas en bien de la población trabajadora.

Bustos, Villarroel y Ariza (2015) en la ciudad de Lima, en el área de recursos humanos del hospital Hipólito Unánue, donde se analizó los factores de motivación o elementos del rendimiento laboral, se pudo identificar que existe un sistema de coacción del personal, por lo que deben establecer estrategias de mejora en donde se establezcan criterios que mejoren las actividades de los trabajadores y que disminuya la presión, estrés por parte de ellos y que se mecanicen con las actividades relacionadas a su área.

Reynaga (2015) en su trabajo de investigación realizado en Andahuaylas considera que el proceso de motivación muchas veces es visto como un período que abarca desde que se tiene una necesidad hasta lograrlo con incentivos que satisfagan; en donde la motivación es abordada desde diversas perspectivas; por lo tanto se da desde las fuerzas como la motivación intrínseca y motivación extrínseca, se plantean una serie de recomendaciones donde se enfatiza considerar los aspectos de los comportamientos humanos para un buen desempeño laboral de los colaboradores como son aumentar las capacitaciones, y el mejoramiento del ambiente de trabajo.

Chirito, Raymundo (2015) dijeron que existen factores dentro del trabajo que desmotivan a los trabajadores a realizar un trabajo adecuado, como en el caso de las Tiendas Interbank de Huacho donde se identificaron debilidades en la empresa perjudicando los propósitos generales de la institución.

1.1.3. A Nivel Local

La corte superior de justicia de Lambayeque es una organización dedicada a administrar justicia en la sociedad. Tiene como objetivo principal garantizar que las normas y los procesos judiciales que se cumplan en el menor tiempo posible con transparencia.

Asimismo, en la corte superior de justicia de Lambayeque se ha observado que la distribución del personal no es la adecuada, puesto que muestra ciertos criterios que no se adaptan a los documentos que se administran, esto ha ocasionado malestar entre los compañeros de trabajo, así como que el nivel del trabajo haya disminuido reflejándose en los procedimientos que se hacen en la rutina diaria, por ello alcanzo mi problemática en donde se busca alternativas de solución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A Nivel Internacional

Flores (2016) en su estudio *“Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA En la ciudad de Guayaquil en el periodo junio – diciembre 2016”*, donde su objetivo principal fue determinar de qué manera la gestión del talento humano, repercute en

el desempeño laboral del personal de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA, considero como población la suma de 65 personas y una muestra del cien por ciento de la población por ser una cifra menor que cien; el tipo de investigación fue exploratoria porque se puede apoyar a sucesos olvidados, con el propósito de levantar la confianza y beneficiarse con opiniones; la técnica empleada fue la encuesta; se llegó a concluir que la ejecución del plan estratégico de negocios direccionado a un segmento del sector seguridad, tiene como propósito la motivación a diversas organizaciones del mismo rubro en la ciudad de estudio, con el objetivo de invertir en capacitaciones del talento humano para que estas organizaciones permanezcan en el mercado.

Guaigua (2016) en su estudio *“Modelo De Gestión De Talento Humano para Elevar El Desempeño Laboral De La Empresa Ingemed Ubicada en Guajala Cantón Quito En El Período 2015- 2016.”*; donde su principal objetivo fue desarrollar un modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral de la organización, por lo que se obtuvo una total de 10 colaboradores de la empresa Ingemed S.A y luego de los cálculos se llegó a la mismo número de muestra por ser una población muy pequeña; la investigación es descriptiva porque ayudo a realizar en su totalidad un diagnóstico de la organización y así conocer en qué se centró el trabajo, se utilizó dos instrumentos de recopilación, la entrevista y encuesta. Asimismo, concluyendo que la aplicación del método de estudio ayudo a organizar al personal de acuerdo a sus diversos puestos de trabajo en la empresa; ésta investigación permitió a la invitación en curso a plantear posibles investigaciones más a fondo al personal del área del nuevo código para que laboren en el puesto adecuado, de ésta manera se podrá sacar el máximo desempeño laboral de cada uno de ellos.

García (2015) en su investigación *“Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico”* Ecuador. Cuya finalidad fue Analizar la gestión del talento humano por competencia y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico, la investigación se elaboró cuantitativa, con diseño no-experimental, de tipo descriptivo, utilizando como instrumento para la obtención de

datos un cuestionario. Donde se concluyó que el instituto no tiene un parámetro establecido para la selección del personal, donde se defina el perfil necesario y asimismo garantice un excelente desempeño en la ejecución de sus funciones; además que la gestión del recurso humano no posee una estructura mediante procesos que direccionen al aprovechamiento del talento con el que posee cada colaborador.

Aldana (2015) en su investigación *“La motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo”* Colombia, cuya finalidad fue determinar el grado de satisfacción dentro de la organización, con un enfoque de investigación cuantitativo, con diseño no-experimental, de tipo descriptiva, empleando como técnica de obtención de datos una encuesta. Concluyendo que las organizaciones requieren de poseer trabajadores que se sientan motivados y de esa manera poder contar con gran parte de sus virtudes, y con ello poder aumentar la efectividad que pueda poseer cada colaborador en sus diversos puestos de trabajo en la empresa, logrando obtener buenos resultados

Zabala (2014) en su estudio *“Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”*, México tuvo como finalidad determinar cuáles son los factores que influyen en la motivación y satisfacción laboral, se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, donde se empleó una encuesta como técnica de obtención de datos abordada desde la perspectiva que constituye Herzberg, empleando los factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo, donde se concluyó que la variable que tiene significancia en el instante de establecer la ecuación predictora de satisfacción laboral y motivación, así como de factores tanto intrínsecos como extrínsecos. No obstante, lo antes mencionado no es preciso ni mucho menos generalizables, por lo que se debe contextualizar en el ámbito del nuevo y rápido desarrollo de la empresa que fue estudiada.

1.2.2. A Nivel Nacional

Condori (2018) en su investigación *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017”*, donde su finalidad fue determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la

Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, para elaborar dicha investigación, se tomó como población a 100 empleados, después de hacer los cálculos necesarios para tomar la muestra, se llegó a tener una muestra de 46 personas a quienes se les pudo encuestar, gracias a la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. Se concluyó que la gestión del talento humano posee relación directa con el desempeño laboral del personal; convirtiéndose en una mejor herramienta que permite optimizar los diversos procesos que realiza una institución aportando en mejora del desempeño laboral de cada colaborador en sus diversas obligaciones y funciones que llegan a cumplir en su puesto de trabajo.

Cielo (2017) en su tesis *“La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia de tingo María, 2017”*, cuya finalidad fue Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo Agencia de Tingo María – 2017; se tomó una población de 100 colaboradores de los cuales por ser un número reducido de trabajadores se consideró tomar la misma muestra; la investigación fue cualitativa y cuantitativa, pues mediante éste enfoque se consideró las características de cómo se va a realizar la investigación; el instrumento que se utilizó una encuesta para la obtención de datos; se concluyó que la variable independiente influye de manera muy notoria y se relaciona con la variable dependiente, con respecto a los colaboradores de la Caja Municipal; gracias a ésta tesis se podrá tener en cuenta la influencia que tiene una variable sobre la otra.

Norberto (2017) en su estudio *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017”* donde la finalidad fue determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017; en cuanto a población se ha enfocado en 232 trabajadores que trabajan en la parte administrativa, La investigación fue cuantitativa debido a que se plantea la unidad de la ciencia; como técnica se utilizó una encuesta que está conformado por un cuestionario de 17 preguntas. Se obtuvo como conclusión

que ambas variables de estudio poseen un coeficiente de spearman de 0.819, lo que indica que existe una correlación muy positiva alta, por lo que, si se da una excelente gestión en el talento humano, se observara un buen desempeño laboral de cada colaborador, Gracias a esta tesis ayudara en nuestra investigación a identificar si existe o no correlación entre las variables obtenidas.

De la Cruz (2015) en su investigación *“La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga”* Ayacucho. Cuya finalidad fue determinar de qué manera la nueva gestión del potencial humano ayuda en la evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga. Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, con diseño no-experimental, propositivo de tipo descriptivo. Donde se concluyó que el desempeño laboral en las instituciones financieras estudiadas es influido por factores de motivación y los diversos programas que incentivan al colaborador; por ejemplo, el reconocimiento individual, el ser imparcial y transparente al momento de ascender a los colaboradores y primordialmente los incentivos de productividad.

Vergara (2015) en su investigación *“La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la empresa servicios electromecánicos Pacasmayo Semepa S.R.L”*, cuya finalidad fue determinar como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de servicios electromecánicos Pacasmayo Semepa .S.R.L; se tomó como población de 100 colaboradores de dicha organización, luego de los cálculos llegó a tomar una muestra de la misma cantidad de trabajadores, es decir, 100 colaboradores; con una investigación de tipo descriptiva; la técnica que se empleó fue una encuesta aplicada al personal; en ésta tesis se concluyó que el personal sienten satisfacción con respecto a la selección, capacitaciones y evaluaciones, no obstante, los colaboradores poseen un índice deficiente el cual debe ser mejora y fortificar los resultados.

1.2.3. A Nivel Local

Calderón, Facho (2017) en su estudio *“Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque”*, cuya finalidad fue identificar

las condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación, para este estudio se obtuvo una población de 17 trabajadores, la muestra tomada fu la misma, ya que la población es pequeña, con una investigación de tipo transversal, como técnica se utilizó una encuesta para la recolección de datos. Donde se llegó a concluir que, si se consiguió identificar el proceso de la gestión del talento humano, asimismo se encontró deficiencias dentro del hotel, por lo que se consideró aplicar el modelo Máximo Human Talent 2.0, lo que permitió mejorar los procesos en la gestión del capital humano; con ésta tesis, contribuirá a la presente investigación optimizando los procesos de gestión del capital humano en el área del nuevo código del poder judicial en Chiclayo.

Flores (2017) en su tesis titulada *“Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del centro educativo San Agustín”*, cuya finalidad es determinar gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del centro educativo San Agustín , se empleó una encuesta como técnica de obtención de datos con su respectivo instrumento cuestionario, con una población de 45 colaboradores, considerando la muestra igual que la población , así mismo se utilizó un tipo investigación descriptiva propositiva, con diseño no-experimental , llegando a la conclusión que el proceso que emplea la institución, tanto para reclutar y seleccionar personal no está de acorde con los requisitos establecidos ya que se pudo evidenciar que hay cierto grado de ineficiencia en los procesos realizados por los colaboradores.

More (2017) en su investigación *“Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa ángel divino, Chiclayo 2016”*, su finalidad fue proponer estrategias de gestión de talento humano que permita mejorar de manera significativa el desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016, para ésta investigación se obtuvo la población compuesta por 123 empleados y la muestra fue el total de la población ya que se consideró como pequeña que se podía encuestar, la investigación fue de tipo descriptivo, se utilizó un cuestionario como instrumento, que se hizo al personal de la empresa terrestre ángel divino; se llegó a la conclusión que en la empresa ángel divino se diagnosticó que en la variable dependiente los factores que afectan la labor son la falta de capacitación, debido a que no es muy habitual y a todo el personal no se capacita

y es deficiente la comunicación interna en la empresa por lo que se refleja en los resultados obtenidos del desempeño de los trabajadores de debido a una deficiencia en la gestión del talento humano; con ésta investigación ayudará a la presente tener en cuenta los factores múltiples que puedan dañar el desempeño de cada colaborador de los judiciales del nuevo código en Chiclayo.

Larico (2015) en su investigación *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo 2015”*, tuvo como objetivo estudiar la influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Se utilizó una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva, con diseño no-experimental. Concluyendo que existe un vínculo significativo entre ambas variables; también se pudo evidenciar una relación significativa con respecto a las remuneraciones y el cumplimiento de compromisos influyendo el desempeño laboral; y finalmente se pudo evidenciar un vínculo directo entre cuales son las condiciones del ambiente físico y la estima hacia su trabajo.

Reynaga (2015) en su estudio *“Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Regional de Lambayeque, 2015”* cuya finalidad fue determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal. Se empleó una encuesta para la obtención de datos con su instrumento un cuestionario de 30 ítems sobre ambas variables aplicadas a 100 colaboradores de ambos sexos. Donde se concluyó que con el valor de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 el nivel de significancia, se rechazó la hipótesis nula; por ende, se afirmó con una confianza del 95% que existe un vínculo significativo entre ambas variables. Asimismo, la correlación de spearman es 0.488 señalando que existe una correlación positiva moderada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

Chiavenato (2013) es el grupo de personas con habilidades, conocimientos y actitudes que conforman una institución para realizar el cumplimiento de las actividades de mejora dentro de una organización. Donde el conocimiento nace debido al aprendizaje; las habilidades son desarrolladas luego

de haber adquirido el conocimiento y con la actitud el colaborador se esfuerza por lograr resultados positivos y mejores.

Vásquez (2008) señalo como la acción donde se necesita de la jerarquía, orden y mandato. Siendo importante en las organizaciones debido a que forma una variedad de medidas como el compromiso de los colaboradores donde se necesita de formar una diversidad de medidas, finalidades y pago de salario.

Mora (2012) menciona que es un instrumento estratégico, de suma importancia para enfrentar nuevos desafíos que se den en el medio. Impulsando los niveles de excelencia en las competencias personales respecto a la necesidad operativa donde se garantice el desempeño y administración del talento humano sobre de lo que sabe realizar o podría realizar.

1.3.1.1 Factores de la retención.

Toyama (2014) especifica que los factores en que se centran son los siguientes, condiciones adecuadas, salud ocupacional, estrés en el trabajo, La calidad de vida, desempeño de las competencias de los colaboradores, que debe cada empresa velar por el bienestar de su personal de la manera que este se sienta cómodo y piense en fidelizar a la organización.

1.3.1.2 Características.

Chiavenato (2009) señala que son las características indispensables que debe tener todo trabajador, por lo que no siempre todas las personas son un talento; para que un trabajador posee talento debe adquirir.

- a) Conocimientos que se da del resultado de aprender a aprender.
- b) Habilidad significa emplear el conocimiento adquirido, para dar solución a problemas, ser creativos e innovadores. Es decir, es la transformación del conocimiento adquirido.
- c) Juicio significa saber realizar un análisis tanto de la situación como del contexto; es decir saber cómo se lograr obtener tanto dato como información, con un juicio crítico.
- d) Actitud permite lograr y superar metas asumiendo riesgos. Llegando a la excelencia y enfocándose en los resultados.

1.3.1.3 Reclutamiento

a) Proceso de reclutamiento: El responsable logra identificar el vacante a través de la planificación del área de RR. HH autorizado por la alta dirección. Mostrándose muy útil, debido a que muestra las actuales vacantes y las que a futuro se contemplan; pudiendo permitir al responsable de reclutar actuar de manera práctica, teniendo la información necesaria sobre las necesidades de colaborador presente y futuro. Refiriéndose a la necesidad del área y a las características del colaborador que lo desempeñe. (Chiavenato; 2009)

b) Fuentes de reclutamiento:

Chiavenato (2009) señala las siguientes:

- **Interno.** Los colaboradores que trabajan en la empresa conforman una fuente importante para ser candidatos posibles al puesto. Tratándose de promociones o movimientos laterales, los colaboradores internos ya se encuentran identificados con la empresa y tienen la información necesaria sobre los procedimientos y políticas.
- **Externo.** Se da cuando las vacantes no pueden cubrirse de manera interna, por lo que RR. HH deberá buscar posibles candidatos fuera de la empresa. Ya sea mediante candidatos espontáneos; referentes de otro empleado, realizando un anuncio en periódicos, agencia de empleo, compañía de identidad del personal a grado ejecutivo, asociación profesional, sindicato, ferias de trabajo.

1.3.1.4 Selección de Personal

Chiavenato (2013) señala que es un proceso a través el cual la empresa escoge entre un listado de reclutados, al que mejor satisfaga los requerimientos necesarios para ocupar el puesto libre.

a) Proceso de selección

- El reclutador le realiza una entrevista para conocer cuál es su perfil y con ello conocer si es un candidato idóneo para ocupar el puesto.
- El reclutador aplica una prueba psicométrica, siempre y cuando el postulante cumpla con el perfil deseado.
- Seguidamente se realiza una indagación sobre las referencias personales y laborales del candidato, para obtener información de suma importancia de su historia laboral, con la información obtenida se seguirá con el proceso, siendo este significativo para seleccionar al candidato idóneo.
- En ocasiones las organizaciones recurren a aplicar relaciones socioeconómicas.

b) Selección del candidato, terminado el proceso de seleccionar al candidato y el reclutador quedo satisfecho, se le informará al seleccionado sobre su resultado coordinando una cita para su inmediata contratación. Si existen dos o más seleccionados con un resultado similar, el reclutador junto con el jefe inmediato analizará entre los seleccionados al más idóneo para escoger a uno de ellos

1.3.1.5 Capacitación y desarrollo

Chiavenato (2013) es indispensable para tener colaboradores aptos, para el desarrollo y desenvolvimiento de sus funciones que esté capacitado y que desarrolle sus potencialidades en la empresa, ante esto, las empresas deben seguir invirtiendo en el personal de acuerdo a las exigencias del mercado.

Chiavenato (2013) señala que en las capacitaciones se pueden seguir las siguientes etapas:

- a) Diagnosticar la necesidad de capacitar:** Es necesario conocer cuáles son las necesidades de cada área laboral, ya que no en toda la organización se tienen las mismas necesidades.

- b) Diseñar un programa para capacitar:** Se da después de haber identificado cuales son las necesidades de capacitar, aquí se planifica la manera en que se va a realizar la capacitación y que temáticas se van a desarrollar.
- c) Ejecutar el programa:** Es la implementación del programa antes determinado de la capacitación, en donde se implementan una diversidad de estrategias que puedan optimar tanto conocimientos como habilidades de los colaboradores.
- d) Capacitar en el puesto:** Se forma al colaborador en relación a su área laboral, de esta forma se obtendrá un resultado mucho más eficiente.
- e) La técnica de clase:** Se da mediante previas experiencias que la persona en capacitar haya tenido, de esta forma tratar de adaptarlo a la problemática que presente la organización empresa

1.3.1.6 Factores de la retención

Existen distintos factores que ayudan en la retención de colaboradores con talento, entre ellos está el que la organización esté en las adecuadas condiciones para el que el colaborador desempeñe sus actividades sin tener inconvenientes, brindándole un área adecuada, también llamada higiene laboral. Además, existe la salud ocupacional, refiriéndose a que el colaborador no tiene que estar expuesto a un área donde esté en riesgo su salud sin poseer una protección necesaria y sin tomar las medidas de seguridad adecuadas (Toyama, 2014)

El estrés laboral es frecuente, ello se ve reflejado al observar al colaborador cansado, debido a una sobrecarga. Por lo que es muy importante la calidad de vida que se le debe brindar al colaborador, y está relacionado al pago justo que esté relacionado a la labor que realiza. Finalmente está el desempeño de las competencias de cada colaborador, el mismo que debe ser de suma importancia por la organización, haciendo que se desempeñe como parte del talento humano.

1.3.1.7 Dimensiones.

Chiavenato (2013) manifiesta que las dimensiones son las siguientes:

- a. **Integrar personas:** Son los procesos donde las empresas dan solución a la necesidad del área de recursos humanos, entre ellas está su indicador que es el perfil del colaborador.
- b. **Ver o abastecer personas:** Es el proceso de diseñar actividades que los colaboradores desarrollaran en la organización; orientadas u acompañadas con su desempeño, teniendo en cuenta el indicador de proceso de reclutamiento y selección.
- c. **Recompensa a las personas:** Es la manera en cómo se incentiva a los colaboradores; con la finalidad de que se satisfagan sus necesidades personales más elevadas. Incluyendo como indicador el nivel de reconocimiento de logros.
- d. **Desarrollar al personal:** Aquí implica tanto capacitar como incrementar el desarrollo al colaborador en su ámbito personal y profesional. Incluyendo como indicador los niveles de capacitación.
- e. **Retener a las personas:** Su finalidad es crear contextos tanto ambientales como psicológicos que sean satisfactorios para las actividades de los colaboradores. Se tiene en cuenta como indicador, el nivel de conocimiento.
- f. **Auditar a las personas:** Se lleva un activo control de todos sus recursos, incluyendo el recurso humano. Por ello se tiene que cumplir las funciones de auditar a los colaboradores, con el fin de tomar medidas cada vez que se requiera. Se tiene como indicador dar seguimiento a las personas.

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Teorías.

Matos (2013) considera que se debe analizar el accionar en eficiencia y eficacia del trabajador, mediante una evaluación que tanto es productiva su participación en la empresa.

Quintero (2012) manifiesta que esto se debe regir de acuerdo a las directivas, matrices que tenga la empresa hacia el personal, todo debe estar reglamentado para evitar confusiones en el personal y empresa.

Robbins y Timothy (2013) mencionan que el proceso eficaz que el colaborador desarrolla en su puesto laboral en la empresa, siendo muy útil en la empresa para lograr cumplir sus objetivos, causando que el colaborador se sienta motivado y satisfecho laboralmente

1.3.2.2 Importancia del desempeño laboral

Robbins (2004) menciona que se cree que la productividad es reducida con el pasar de los años del colaborador. Se dice que la destreza que tiene un colaborador es decir su coordinación, fuerza, agilidad y velocidad se reducen con el tiempo; además que el cansancio prolongado en su puesto laboral y al no recibir estímulos de motivación, son parte de las causas que le dirigen a disminuir su productividad.

Robbins (2004) agrega que evaluar el desempeño es muy importante debido a que ofrece datos necesarios para tomar decisiones RR. HH, tales como que el colaborador ascienda, sea transferido o despedido. Permitiendo hallar necesidades para capacitaciones y desarrollo.

1.3.2.3 Evaluación del Desempeño

Ramírez (2016) define que se debe dar a través de estrategias en donde se mida el desenvolvimiento del personal y que este no se sienta presionado para la ejecución de sus actividades, y con ello se obtenga una mejor productividad.

Para Dessler (2001) considera importante que la supervisión se haga de manera remota puesto que hará que el colaborador esté al tanto de su accionar y que si en algún caso hay alguna decisión inadecuada vuelvan a las riendas de las finalidades de la empresa.

1.3.2.4 Dimensiones.

Robbins, (2013) menciona las siguientes dimensiones:

1.3.2.4.1 Capacidad laboral: Hace referencia a las actitudes que efectúa el colaborador en una empresa manifestada mediante su experiencia, y sus indicadores como conocimiento, habilidad o inteligencia que puede reflejar en su puesto laboral.

1.3.2.4.2 Desenvolvimiento: En la manera en cómo se involucran en el crecimiento tanto de sus aptitudes como destrezas para que un colaborador mejore mediante una comunicación abierta y directa; en donde los colaboradores tendrán un conocimiento de ellos mismos logrando su bienestar tanto social como su excelencia personal. Tenemos como indicador el involucramiento en actividades y destrezas.

1.3.2.4.3 Eficacia: Aquí se define de qué forma se hacen correctas las cosas, en otras palabras; es la acción donde el área laboral se desarrolla para que la empresa pueda lograr sus objetivos. Donde la eficacia permite medir el desempeño de manera individual de cada colaborador. Se tiene como indicador el hacer las cosas correctamente.

1.3.2.4.4 Perfil del trabajador: Se determina mediante el comportamiento y particularidades que posee el colaborador en la organización, su conducta está orientada al sexo, edad e identificación con la organización. Se tiene como indicador el compromiso laboral.

1.3.2.5 Objetivos de la evaluación

Para medir los resultados es necesario crear o fomentar herramientas de Medición, donde se evalué los criterios de los colaboradores que se lleguen a cumplir los objetivos de la organización y al seguimiento profesional del mismo (Chiavenato, 2013).

1.3.2.6 Contenido de las fases

Chiavenato (2013) considera las siguientes fases:

a) Conceptualización: Es identificado el mejor rendimiento al cual se quiere dirigir.

b) Desarrollo: Se analiza en donde el actual rendimiento del colaborador tiene una variación en relación a al nivel deseado, el cual puede hacerse mediante un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño (IPSS).

c) Implementación: Se realiza a través de un mecanismo informal para monitorear el actual desempeño, luego se ejecutan sesiones de entrenamientos, haciendo una revisión periódica sobre el desempeño, entre otras; sin permitir al colaborador poseer el control de su desempeño propio.

d) Retroalimentación: Se realiza mediante el proceso de implementación y luego de la evaluación con el fin de que cada colaborador este enterado en cómo puede optimizar su desempeño.

e) Evaluación: Se emplean medidas de desempeño para realizar un monitoreo de los indicadores de desempeño con todas sus competencias y con ello poder establecer cómo se están ejecutando los objetivos.

1.3.2.7 Beneficios de la Evaluación

Chiavenato (2013) considera que es el desarrollo de cada trabajador y que este sea evaluado de acuerdo a sus actividades asignadas por el bien de la empresa. Donde el gerente obtendrá información oportuna sobre sus trabajadores y de esa manera establecer estrategias de mejora y por parte de colaborador es que conocerá que esperan de él y que medidas su jefe tomara para el desempeño en la organización.

a) Para el jefe:

- Realizar una mejor evaluación del desempeño y conducta de cada colaborador, basándose en los factores de evaluación y, apoyándose de sistemas de medición, neutralizando la subjetividad.

- Proponer disposiciones y medidas dirigidas al mejoramiento estándar del desempeño de cada colaborador.
- Tener una comunicación fluida con cada colaborador para que entiendan las mecánicas de cómo se va a evaluar su desempeño. Siendo este mecanismo un sistema objetivo mediante el cual se podrá conocer cuál es su nivel de desempeño.

b) Para el colaborador:

- Tener conocimiento de los aspectos de conducta y desempeño que son más valorados por la organización para cada colaborador.
- Tener conocimiento acerca de qué expectativas tiene su jefe sobre su desempeño, sus debilidades y fortalezas, según como lo evalué su jefe.
- conocer qué medidas y disposición son tomadas por el jefe con el fin de optimar su desempeño (programa de entrenamiento, capacitaciones, etc.), y las que el colaborador tiene que tomar por sí mismo.
- Realizarse una autoevaluación y autocrítica sobre su desarrollo y control.

c) para la organización:

- Realizar evaluaciones sobre su desempeño a corto, mediano y largo plazos, y determinar el aporte de cada colaborador.
- Identificar que colaborador necesita capacitación o perfeccionar en el área de actividades determinadas y seleccionar a los colaboradores que poseen con los requerimientos para ser ascendidos o transferidos.
- Brindar una mejor dinámica en sus políticas de talento humano, brindando mejores oportunidades a cada colaborador (no solo un ascenso, si no de desarrollo y

progreso personal), incitando a una mejor productividad y optimizando las relaciones personales en el centro laboral.

1.3.2.8 Integrantes de la Evaluación y sus Responsabilidades

a) El Evaluado: Es la persona a quien se evalúa ya sea un funcionario o servidor las cuales tiene como responsabilidades ofrecer sugerencias relacionadas a la evaluación; consignando todos los datos en una ficha de evaluación.

b) El Evaluador: Es el jefe inmediato del evaluado cuyas responsabilidades son realizar una evaluación directamente al evaluado que sea perteneciente a la oficina que tiene encomendada, siendo objetivo y oportuno; cumpliendo su función de forma indelegable; sin tener algún parentesco con el evaluado.

c) El Revisor: Es el jefe inmediato que tiene el evaluador, tiene como responsabilidades ayudar a la finalidad del proceso de evaluación; conversar con el evaluador previa a la evaluación, a efecto de avalar su finalidad; además el revisor no dispone ni realiza rectificación alguna a la forma de calificar del evaluado; puede presentar sus observaciones en el mismo formato de evaluación.

d) Personal Sujeto a Evaluación: Se dividen en conjuntos de acuerdo a los grados de responsabilidad.

e) Funcionario: Son aquellos que por nombramiento de la autoridad responsable desempeñan cargos confiables o de responsabilidades directivas.

f) Profesional: Son aquellos que poseen un título de grado académico, mostrarse de acuerdo a la Ley Universitaria, ejerciendo funciones de su especialidad.

g) Técnico: Son aquellos que, con una formación superior o universitaria incompleta o capacitados tecnológicamente o experiencias técnicas reconocidas.

h) Auxiliar: Son aquellos que cuentan con una educación secundaria y experiencias o calificaciones para desempeñar labores de apoyo.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal del poder judicial - Chiclayo 2019?

1.5. Justificación e importancia.

Justificación social: Según Hernández (2003) la investigación se justifica de esta manera, puesto que se van a beneficiar los trabajadores, la institución y los ciudadanos.

Metodológica: Según Hernández (2003) se justifica metodológicamente, porque es una investigación cuantitativa aplicada de mejora para dar resultados positivos en bien de la empresa de estudio.

Justificación Metodológica: Para Méndez (2012) se justifica metodológicamente, cuando su desarrollo contribuye en dar solución a un determinado problema o al menos plantea estrategias que aplicándose contribuirán a darle solución, también el estudio se fundamenta por ser de tipo propositivo-descriptivo y utilizar como técnicas la encuesta para que proporcione la información necesaria del objeto de estudio, de ésta manera conocer cómo se comporta cada una de las variables.

Justificación Teórica: Según Méndez (2012) la investigación se justifica teóricamente si es que la finalidad a investigar es brindar reflexiones y debates académicos respecto los conocimientos existentes para comprobar una teoría, comparar resultados o generar epistemología los conocimientos ya existentes. Por ende, el presente estudio se justifica teóricamente debido a que la hipótesis planteada apoya a los conocimientos de la variable gestión del talento humano y de la variable desempeño laboral, por la cual se emplearon diversas fuentes de diferentes autores que permitió extender el estudio y crear la principal propuesta de solución frente a la problemática del área investigada.

1.6. Hipótesis.

La gestión del talento humano mejora positivamente en el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Proponer un plan de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial – Chiclayo.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.

Determinar los factores del desempeño laboral de los trabajadores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.

Diseñar un plan de gestión del talento humano para el personal del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

2.1.1. Tipo de investigación.

Enfoque cuantitativo. Emplea la obtención de datos para afirmar hipótesis basada en la medición numérica y los análisis estadísticos, con la finalidad de determinar pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Batista y Fernández; 2014).

Tipo descriptivo. Pretende especificar propiedades e importantes características de cualquier fenómeno analizado. Describiendo tendencias de una población. (Hernández, Batista y Fernández; 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

Fernández, Hernández y Baptista (2006) consideran que es no experimental puesto que se tomara la información recolectada en un solo espacio determinado.



Dónde:

M = Referida a la muestra de estudio.

O = Información que se ha obtenido.

P = Plan de gestión del talento humano.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población.

Ñaupas, Mejía y Novoa (2013) expresa como el total para realizarse el estudio. En la investigación se tiene en cuenta a lo siguiente:

Tabla 1. Población de estudio

Modalidad de contrato	Cantidad de trabajadores
Modalidad 728	10
Modalidad CAS	25
Modalidad 726	15
Total de trabajadores	50

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Muestra.

Ñaupas, Mejía y Novoa (2013) es una subdivisión de la población, por ello para el presente trabajo se tiene en cuenta que es una muestra censal debido a tener una población finita de 50 colaboradores del poder judicial – Chiclayo.

2.3. Variables – Operacionalización.

2.3.1. Variable independiente: Gestión del talento humano.

Chiavenato (2013), grupo de personas con habilidades, conocimiento y actitud que conforman parte de una empresa.

2.3.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.

Robbins, Timothy (2013) es proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos.

Tabla 2 Operacionalización de variable independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumentos	Escala
Gestión del talento humano	Integrar personas	Perfil del colaborador	Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.	Likert
	Ver o abastecer personas	Reclutamiento y selección	En el área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial han participado un estricto proceso de reclutamiento y selección de personal.		
	Recompensar a las personas	Nivel de reconocimiento de logros	El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial se cuenta con un Plan Motivacional para los colaboradores El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial reconoce públicamente los logros de sus colaboradores.		
	Desarrollar al personal	Nivel de capacitaciones	El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial premia sus mejores colaboradores. La experiencia profesional de los colaboradores de área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial es tomada en cuenta para el desarrollo de estrategias empresariales El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores		
	Retener a las personas	Nivel de conocimiento.	Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial participan en su totalidad en capacitaciones El nivel de conocimiento adquirido en el transcurso del tiempo es considerado para la evaluación de los colaboradores El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores Existen dentro del área programas para fidelizar a los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial Se emplean alguna estrategia para retener a los mejores talentos del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial		
	Auditar a las personas	Dar seguimiento al personal	Se cuenta con un programa para controlar el avance efectivo de las actividades de los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial. Se considera un programa de establecimiento de metas o logros del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento	Escala
Desempeño del personal	Capacidad laboral	Conocimientos, inteligencia y habilidades	Demuestra cumplimiento oportuno y eficiente en forma de presentación de las labores asignadas	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.	Likert
			Se considera proactivo Considera que utiliza sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual) Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas del área Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión		
	Desenvolvimiento	Involucramiento en actividades y destrezas	Considera que existe coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas del área Considera que posee espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales y grupales		
			Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales		
	Eficacia				
	Perfil del trabajador	Hacer las cosas correctamente	Considera que muestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan Considera que desarrolla sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en su área de trabajo		
Compromiso laboral Se solidariza con una situación contraria a sus intereses que sucede en la empresa.					

Fuente: Elaboración propia

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

2.4.1. Técnica.

La encuesta: según Yuni, Urbano (2006) considera que es una técnica para la obtención de datos.

Por ello en el presente estudio se aplicó como técnica una encuesta al personal del área del nuevo código procesal penal, del poder judicial – Chiclayo; con ello se logró obtener la información necesaria para analizar ambas variables de estudio.

2.4.2. Instrumento.

El cuestionario: según Yuni, Urbano (2006) es el conjunto de interrogantes formuladas de acuerdo a las dimensiones dadas en el estudio, ante ellos se plantea las preguntas cerradas para ambas variables.

El presente estudio se empleó un cuestionario como instrumento aplicado al personal del área del nuevo código procesal penal, del poder judicial – Chiclayo; el cuestionario constó de 13 preguntas, basadas en escala de Likert donde (5) Totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo; (3) indiferente; (2) en desacuerdo, (1) totalmente en desacuerdo.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Se realizó en el programa estadístico SPSS, versión 24 asimismo se utilizó en el programa Excel, analizó la información estadística mediante la recolección de información que se obtuvo de aplicar el instrumento conocido como cuestionario a los trabajadores teniéndolos en cuenta como una muestra.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	50

2.6. Aspectos éticos

Belmont (1979). Hace referencia a la obtención de una base para evaluar su comportamiento en cada una de las acciones y entornos en el que se desenvuelve. Donde se manifiesta valores, como el respeto al encuestado, expresando un lenguaje claro y formal, además, principios como tener transparencia y confiabilidad

en la información, teniendo un manejo positivo de la información, comportamientos apropiados respetuosos, amables y con ética profesional.

Respeto a las Personas: Belmont (1979). considera como un criterio de suma importancia para la realización de encuestas, por lo que ambas partes tienen que tener un trato cordial brindando confianza al encuestado, aplicándole un cuestionario donde sea absuelta cualquier duda del encuestado, ofreciéndole materiales y equipos apropiados, sin que existan preguntas fuera del margen de estudio.

Beneficencia: Belmont (1979). Señala que la persona responsable de encuestar tiene que desarrollar un instrumento donde exista un diálogo fluido y ameno con el encuestado, con la finalidad de recolectar información que va a ser valiosa que permita el desarrollo de las variables a investigar, en el tiempo de ejecución se debe ser amigable y comprensivo para poder absolver algún término que el encuestado no entienda.

Justicia: La persona responsable de encuestar desarrollará un total de 50 encuestas a los trabajadores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial de la ciudad de Chiclayo con la misma metodología de respeto, amabilidad, beneficencia con una equidad entre todos los encuestados, en el trato y material asignado para desarrollar dicha técnica. Con una privacidad apropiada tomándose con responsabilidad del manejo de los datos obtenidos.

2.7. Criterios de rigor científico

Se consideró el consentimiento informado, en la que cada colaborador se le explicó la metodología de la investigación para que sea participe y la confidencialidad, en la que se reserva la participación.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Tabla 4.

Adecuado para el puesto en el que se desempeña

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Acuerdo	49	98,0	98,0	98,0
De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

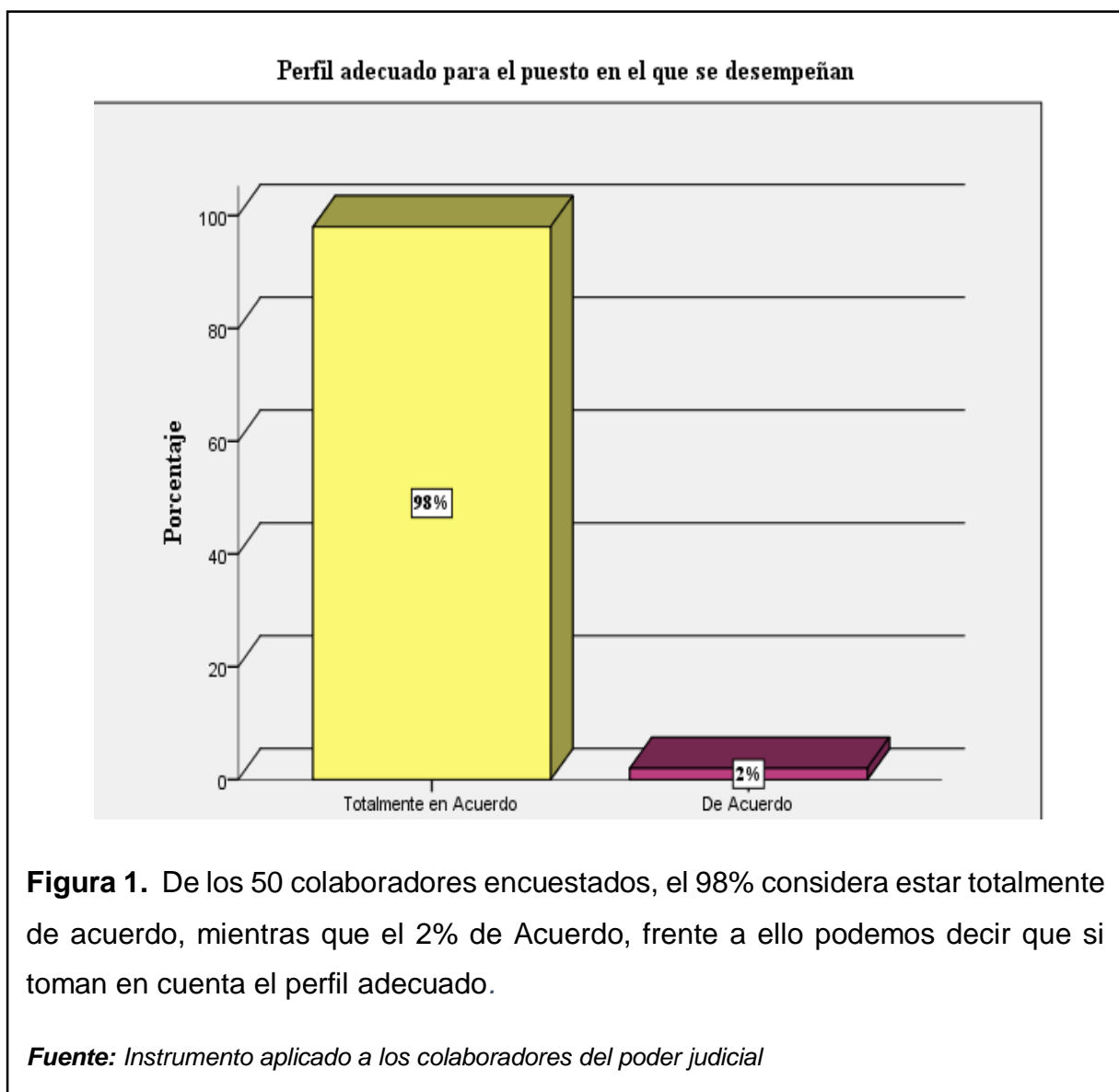


Tabla 5.
Proceso de reclutamiento y selección de personal

Validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Acuerdo	50	100,0	100,0	100,0
Total	50	100,0		100,0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

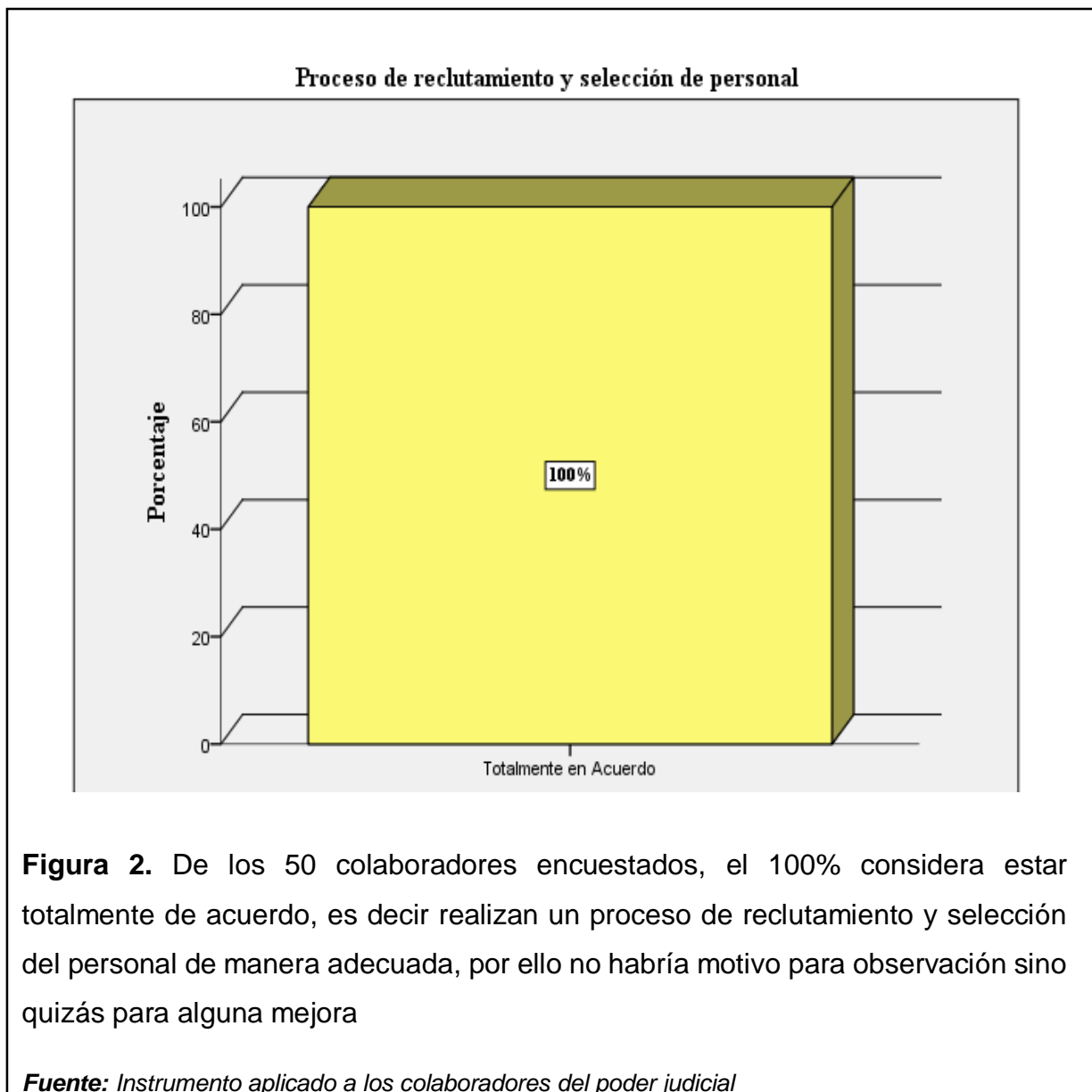


Tabla 6.
Plan Motivacional para los colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De Acuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Totalmente en Desacuerdo	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

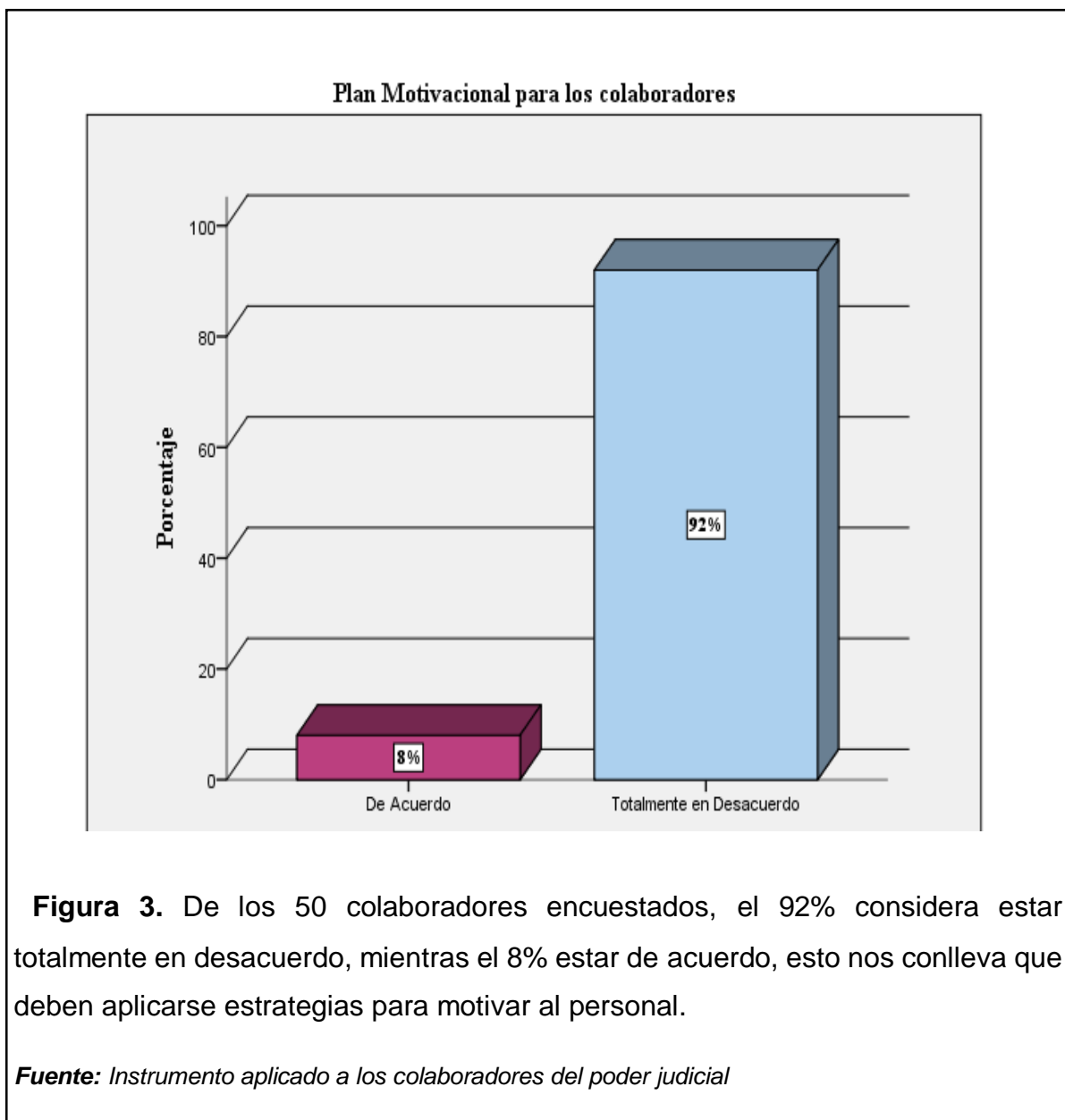


Tabla 7.

Reconoce públicamente los logros de sus colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De Acuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Totalmente en Desacuerdo	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

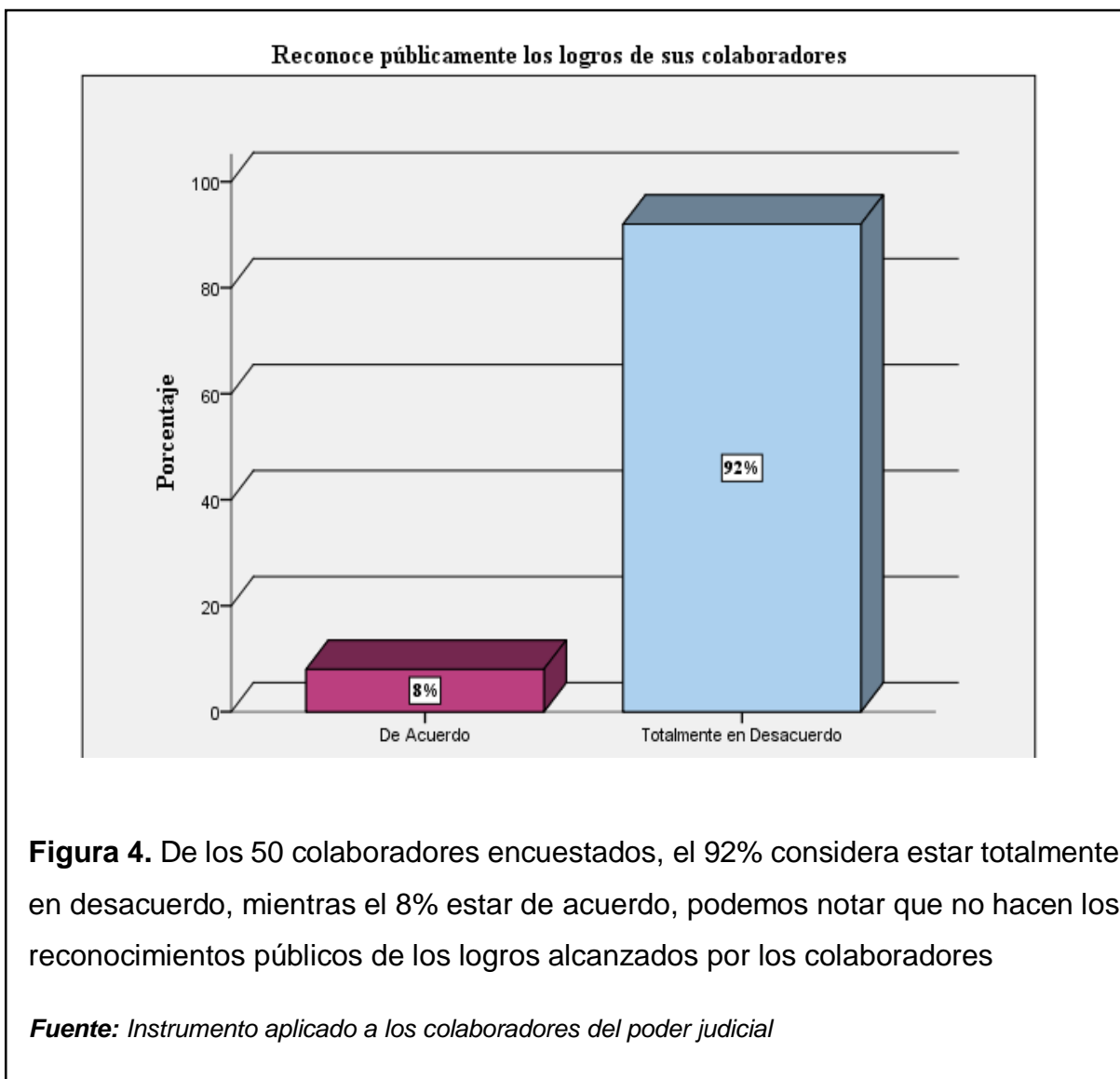


Figura 4. De los 50 colaboradores encuestados, el 92% considera estar totalmente en desacuerdo, mientras el 8% estar de acuerdo, podemos notar que no hacen los reconocimientos públicos de los logros alcanzados por los colaboradores

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

Tabla 8.
Premia a sus mejores colaboradores

Valoración	Frecuencia a	Porcentaje e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De Acuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Totalmente en Desacuerdo	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

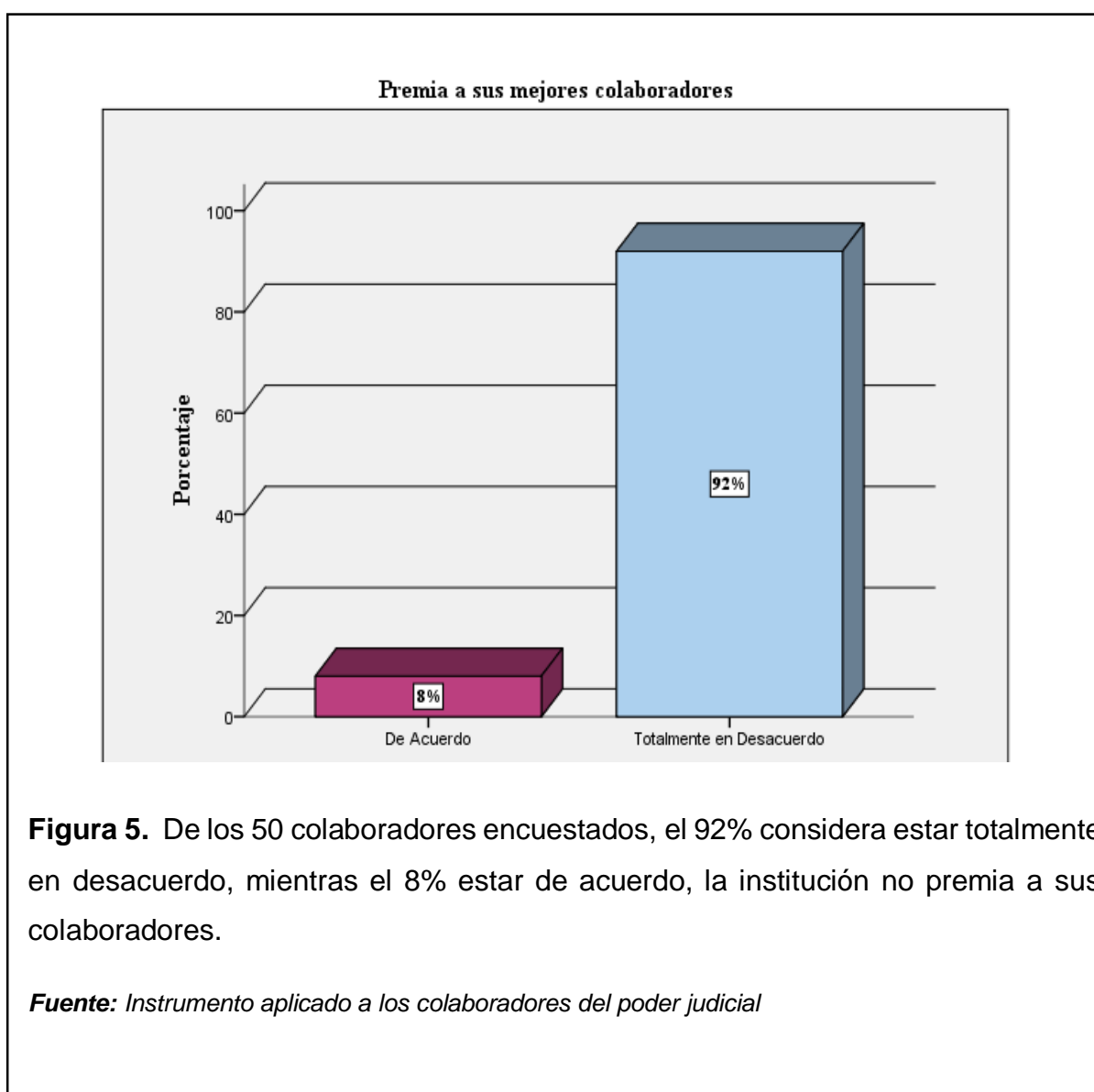


Figura 5. De los 50 colaboradores encuestados, el 92% considera estar totalmente en desacuerdo, mientras el 8% estar de acuerdo, la institución no premia a sus colaboradores.

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

Tabla 9.
La experiencia profesional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Totalmente en Acuerdo	42	84,0	84,0	84,0
De Acuerdo	4	8,0	8,0	92,0
Indiferente	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

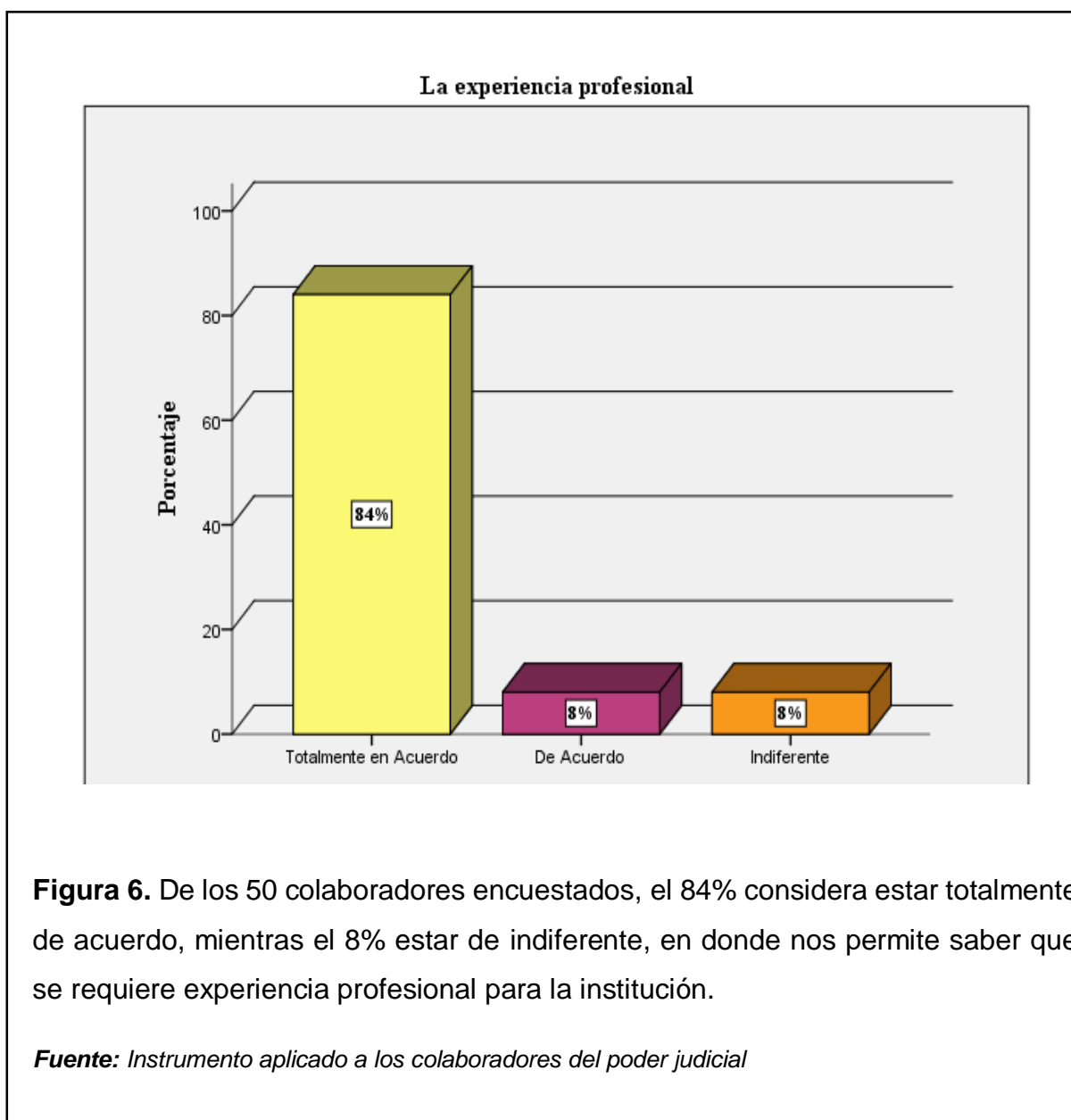


Tabla 10.

Programa de capacitaciones para sus colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Acuerdo	46	92,0	92,0	92,0
De Acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

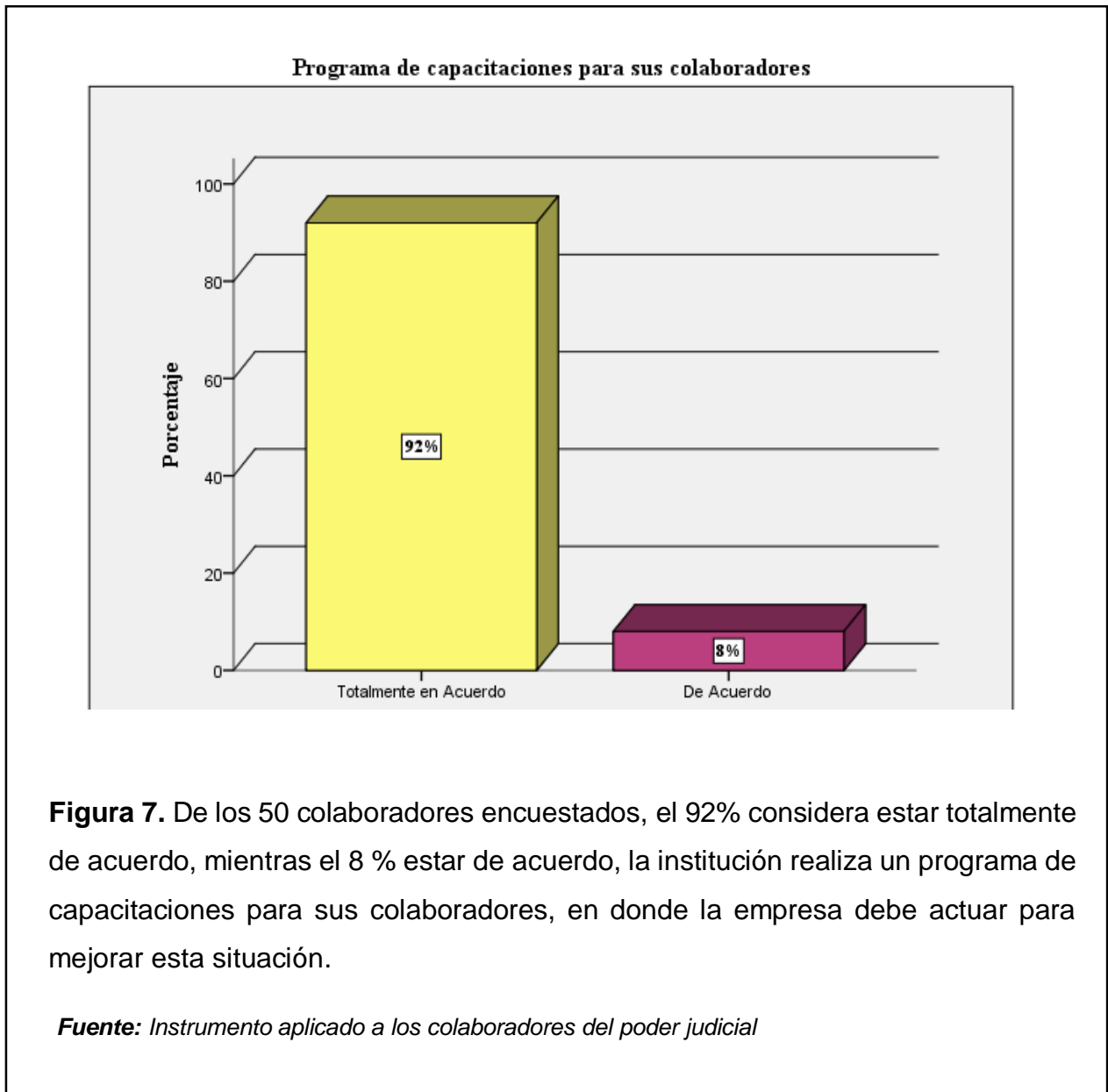


Tabla 11.

Los colaboradores participan en su totalidad en capacitaciones

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Acuerdo	2	4,0	4,0	4,0
De Acuerdo	44	88,0	88,0	92,0
Indiferente	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

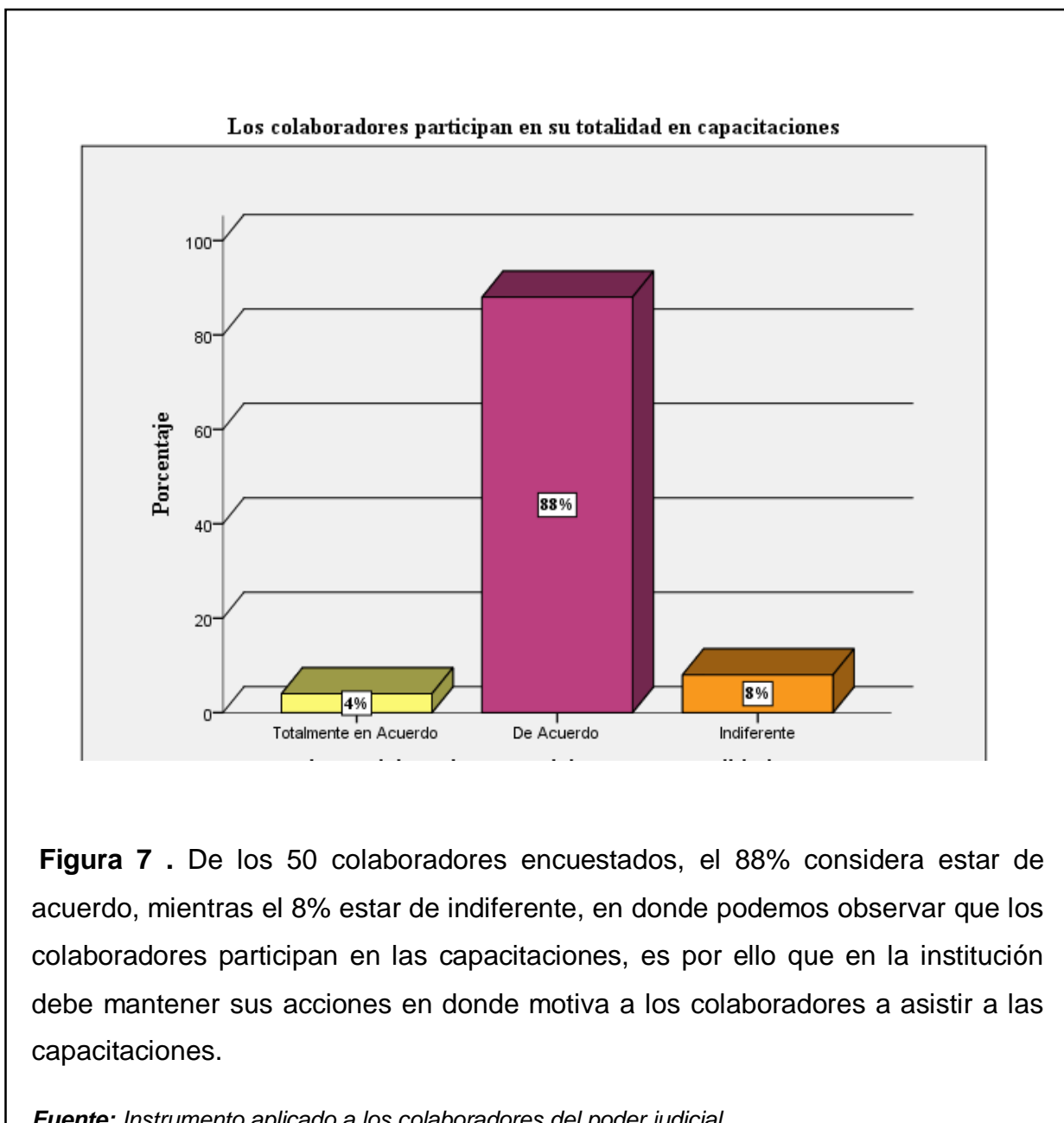


Tabla 12.
Evaluación de los colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	46	92,0	92,0	92,0
Desacuerdo	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

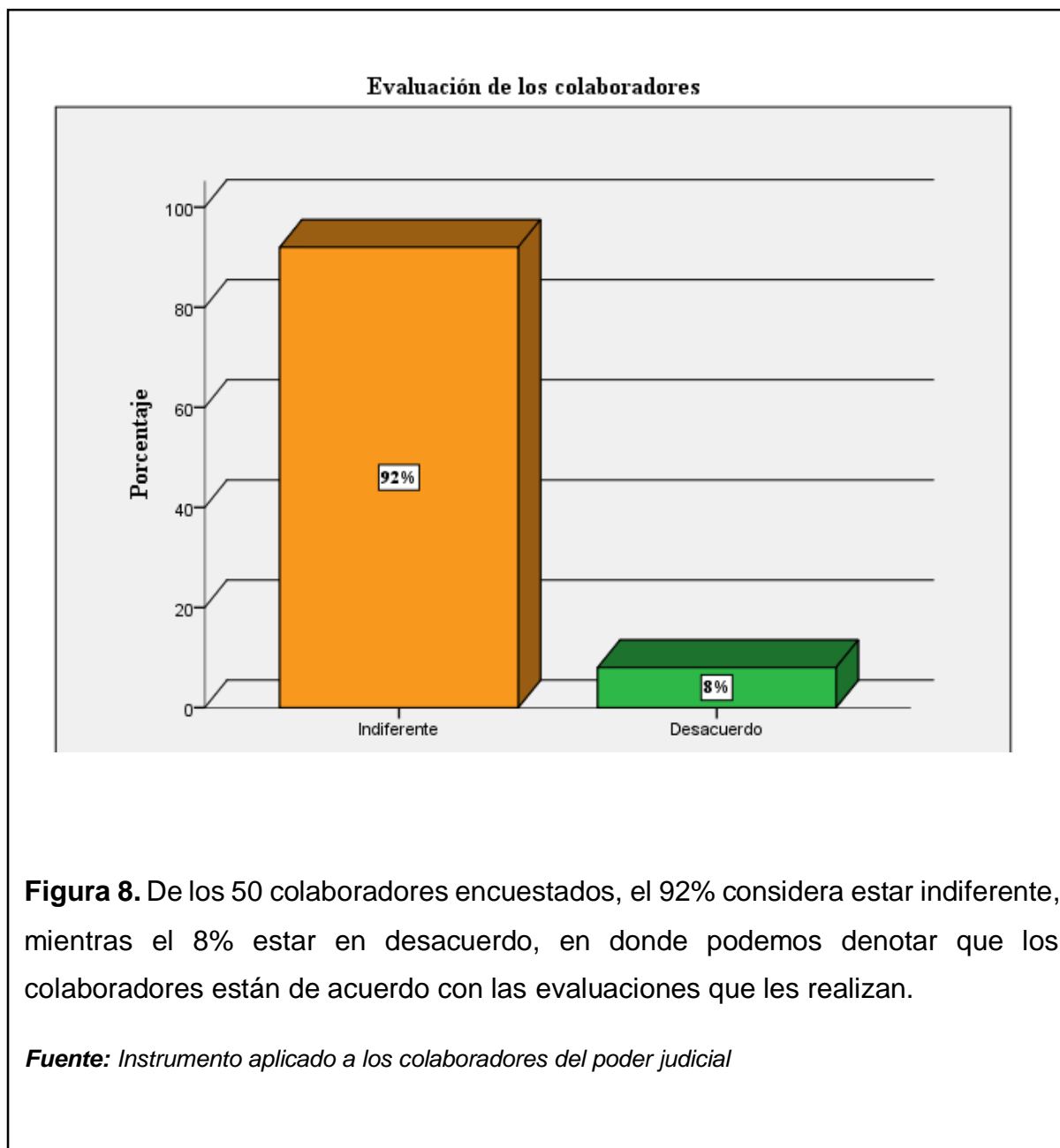


Tabla 13.

Programas para fidelizar a los colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De Acuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Totalmente en Desacuerdo	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

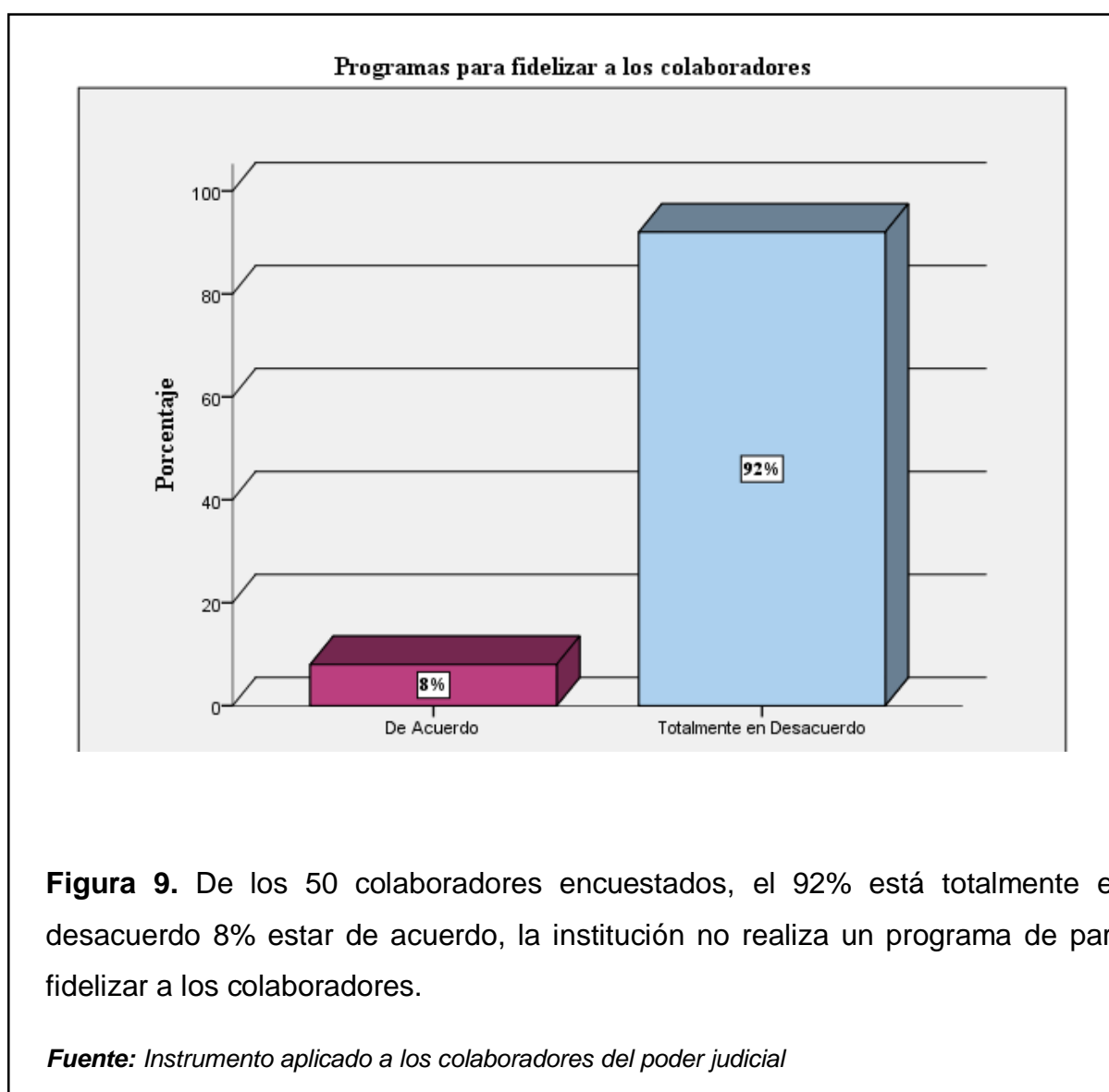


Tabla 14.
Estrategia para retener a los mejores talentos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De Acuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Totalmente en Desacuerdo	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

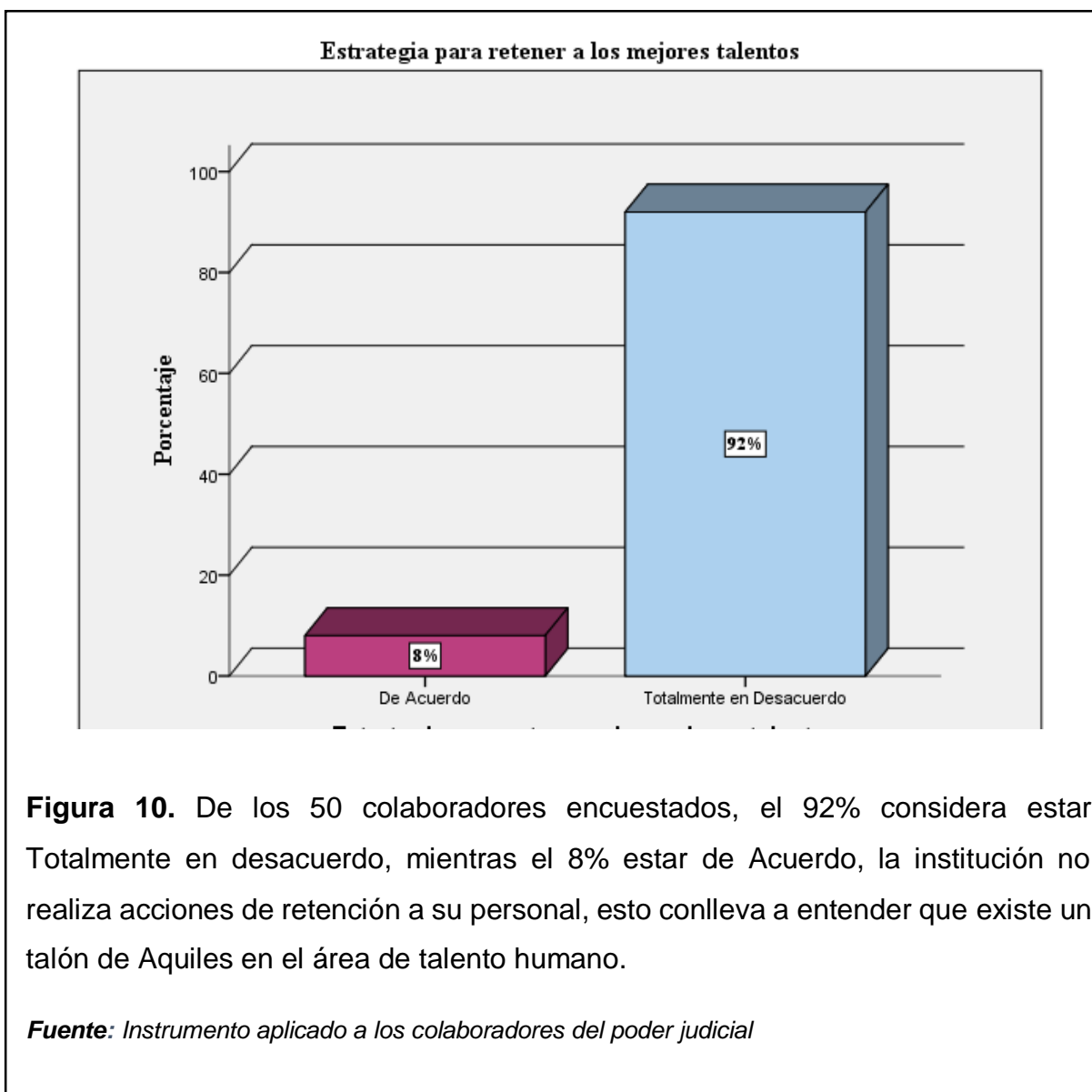


Tabla 15.

Programa para controlar el avance efectivo de las actividades de los colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De Acuerdo	44	88,0	88,0	88,0
Desacuerdo	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

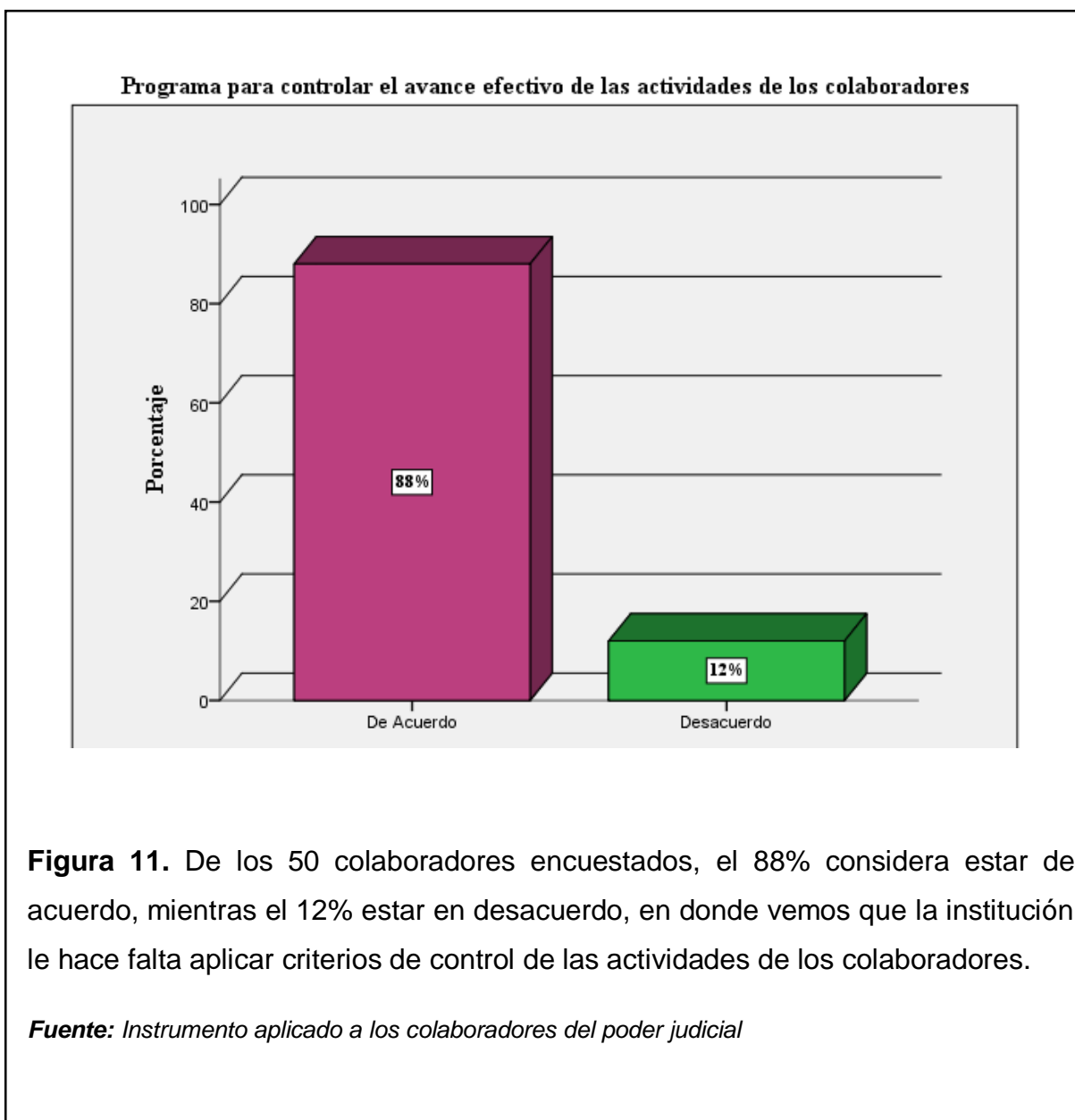


Tabla 16.

Programa de establecimiento de metas o logros del área

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De Acuerdo	44	88,0	88,0	88,0
Desacuerdo	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

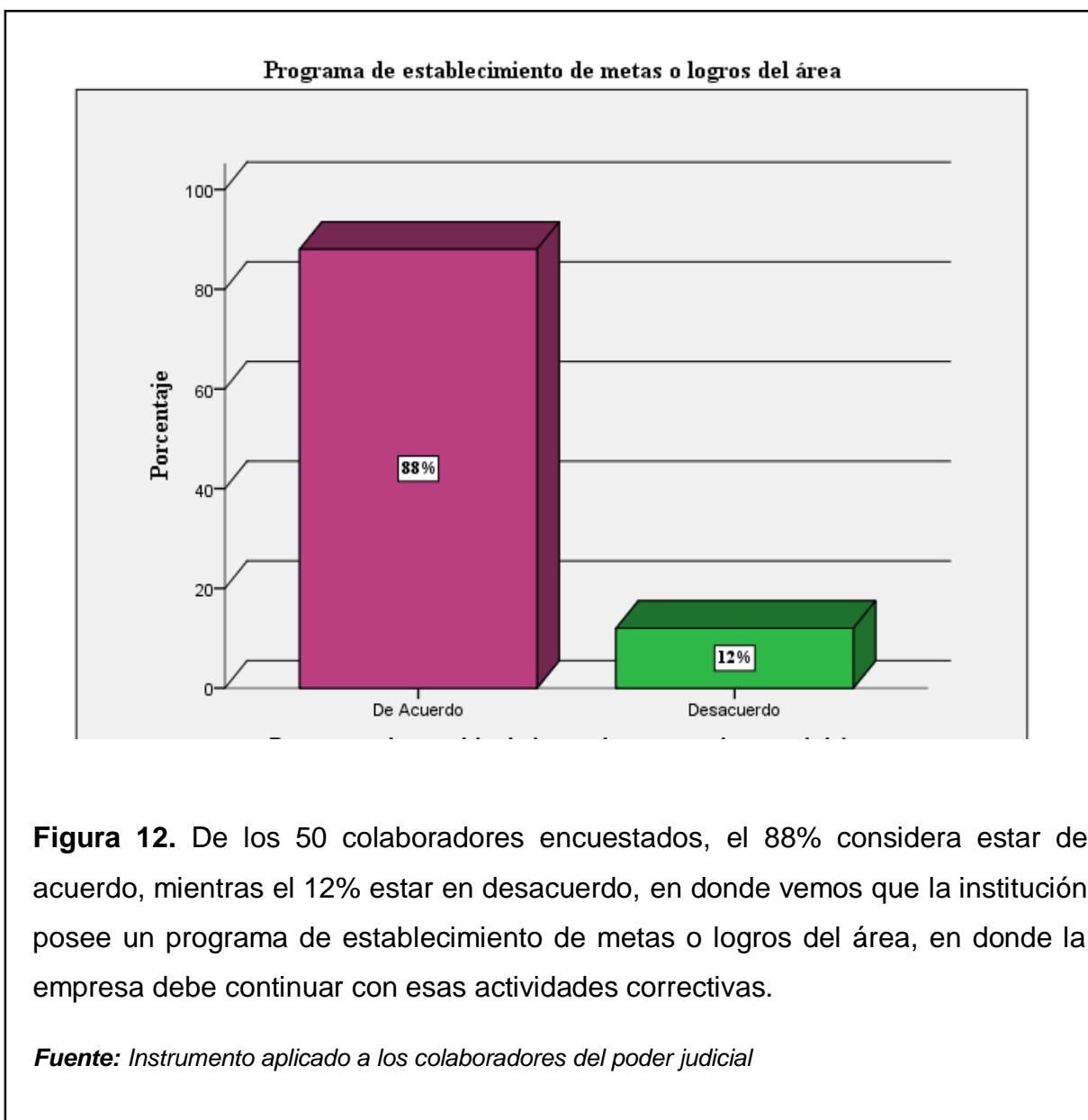


Figura 12. De los 50 colaboradores encuestados, el 88% considera estar de acuerdo, mientras el 12% estar en desacuerdo, en donde vemos que la institución posee un programa de establecimiento de metas o logros del área, en donde la empresa debe continuar con esas actividades correctivas.

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores del poder judicial

Tabla 17.

Correlación entre Talento Humano y Desempeño Laboral

			TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	.77"
		Sig. (bilateral)		.000
	DESEMPEÑO LABORAL	N	50	50
		Coeficiente de correlación	.77"	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Fuente: *Elaboración propia*

Se obtuvo como resultado un 0.77 del coeficiente de correlación de Pearson lo que afirma que posee una relación positiva respecto a ambas variables, con ello indica el coeficiente se encuentra entre 0.60 a 0.90 lo que se califica como una correlación alta. (Roque; 2012, p.33).

Teniendo $p = 0.00 < 0.05$ siendo un nivel de significancia bilateral se acepta la hipótesis general y, se confirma que existe relación significativa entre las variables Gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal en el área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019.

3.2. Discusión de resultados

De los resultados obtenidos después de aplicar un cuestionario se obtuvo que el 98% considera que posee el perfil adecuado para el puesto que desempeña (tabla 4); el 100% de los colaboradores señaló que en el poder judicial se realiza un proceso de reclutamiento y selección del personal de manera adecuada (tabla 5); por otro lado, el 92% señaló que no existe un plan motivacional para los colaboradores en el poder judicial (tabla 6); el 92% menciona no les hacen los reconocimientos públicos cuando tienen logros alcanzados (tabla 7); el 98% señaló que la institución no los premia (tabla 8).

Además, el 82% considera se requiere experiencia profesional para pertenecer a la institución (tabla 9); el 92% señala que en el poder judicial si existe un programa de capacitaciones (tabla 10); por lo que el 88% de los colaboradores si participa en una totalidad a las capacitaciones (tabla 11); asimismo el 88% menciona que el poder judicial realiza las evaluaciones necesarias para medir su desempeño (tabla 12).

El 92% considera no estar de acuerdo con los programas de fidelización que realiza la entidad (tabla 13); el 92% señaló que la institución no realiza acciones de retención a su personal (tabla 14), y el 88% menciona estar de acuerdo con el programa que la entidad realiza para controlar el avance efectivo de sus actividades (tabla 15).

De datos encontrados. El resultado es de 0.77 señalando que hay relación positiva entre ambas variables asimismo está en el nivel de correlación alta teniendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ se acepta la hipótesis, se establece que: Existe relación significativa entre ambas variables estudiadas en el personal del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019, esto demuestra que la institución debe aplicar un plan en donde ayude a contribuir y a mejorar la problemática, Así mismo vemos que la productividad es alta sin embargo no hay motivación a los colaboradores, por eso hace que carezca de interés para identificarse con la empresa.

De la misma manera, con los resultados obtenidos se observa que existe una relación moderada (tabla 16), además se observa que existe una relación

moderada ($r_s = 0.525$) con el desarrollo la gestión del talento humano y desempeño laboral. Se aceptó la hipótesis. Consecuentemente, se concluyó que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, el desarrollo de la gestión del talento humano tuvo una relación positiva con el desempeño laboral en el área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019.

Contrastando con Nolberto (2017), en su investigación se afirmó que es importante el establecimiento de fines y metas es esencial para el éxito de la institución. Asimismo, crear un camino a seguir sirva como fuente de motivación. Orientándose a las finalidades de la empresa, pero ello no siempre es fácil, debido a una falta de motivación, y que existen elementos que distraen o también la escasa competencia puede ir en contra de los fines planteados por la institución. La mayoría de los colaboradores trabajan varias horas, pero no siempre se logra las metas esperadas.

3.3. Aporte científico (Propuesta)

PROPUESTA MOTIVACIONAL, ORIENTADA A MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL, DEL PERSONAL DEL ÁREA DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL, DEL PODER JUDICIAL – CHICLAYO. 2019

1. Introducción.

Dentro de la organización es importante que el personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal del Poder Judicial de Chiclayo esté motivado de diversas maneras para que puedan tener la capacidad de dar solución a deficiencias que se den en cualquier instante de su vida laboral. Hay distintas metodologías en talleres relacionados a la motivación para desenvolver las habilidades tanto sociales como personales que forman parte de las mejoras en el desempeño laboral.

La propuesta de motivación, está dirigida a optimizar el desempeño laboral del personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal Poder Judicial - Chiclayo ayudando a poder conocer los factores de la motivación tanto extrínsecos como intrínsecos como también los factores del grado de

desempeño, competencia de gestión y diseños en el centro laboral, a través de competencias y habilidades que se desarrollan mediante dinámicas y talleres, que ayuden a la importancia y a beneficiar la motivación en el contorno laboral, con la finalidad de optimizar su desempeño laboral.

2. Detección de Necesidades

Se realizó una propuesta sobre motivación a través de factores tanto extrínsecos como intrínsecos, asimismo sobre grado de desempeño, competencias en la gestión y diseño en su centro laboral, con los resultados de la observación y encuesta que se aplicó a los sujetos de estudio al iniciar el estudio, donde se encuentra detallado en la situación problemática; donde se hace una descripción de la realidad organizacional, llegando a la conclusión que el personal de la entidad no se siente motivado lo que afecta a su desempeño laboral.

3. Objetivo.

Mejorar el desempeño laboral mediante factores motivacionales en los colaboradores del Poder Judicial Chiclayo realizando talleres y dinámicas que aportaran en la mejora del desempeño laboral.

4. Normas.

A todo el personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal Poder Judicial Chiclayo, se le brindará talleres y dinámicas con orientación a optimizar el desarrollo y cumplimiento de sus actividades, que ayude a optimar el desempeño laboral de cada colaborador.

5. Talleres.

TALLER 1: Automotivación

El objetivo del presente taller es que el personal pueda aprender a conocerse y de la misma manera desarrolle herramientas que le permita producir ese potencial para sentirse motivado día a día, pueda tener iniciativa y se sienta satisfecho al ejecutar sus actividades.

Temario

- a) Auto conocernos.
- b) Iniciativa y Confianza
- c) Auto realizarnos.
- d) Compromiso.
- e) ¿Cuál es mi motivación vital?, ¿qué busco?, ¿qué necesito?

Dinámicas.

a) El periodicozo.

El personal forman un círculo sentados, cada quien mencionara su nombre en voz alta y una sola vez, mientras que otro participante se pondrá en el centro y poseerá un rollo de periódico, se mencionara un nombre de uno de los participantes, por ejemplo, Carlos, de inmediato el participante que se encuentra en el centro intentara identificarlo para darle con el periódico (No muy fuerte), pero Carlos al oír su nombre tendrá que mencionar a alguien más y así evitar su periodicozo, si no hace eso, perderá y ocupará el lugar del participante que se encuentra en el centro. Si Carlos menciona a Fátima, del mismo modo, ella tendrá que mencionar otro nombre, si demora perderá y será quien ocupe el lugar del participante en el centro. Todos tendrán que ser mencionados.

Esto ayuda a auto conocerse y poder relacionarse con los demás, ya que parte de la dinámica es conocer el nombre de cada uno de los participantes para no perder el juego

TALLER 2: Rendimiento e Incentivos

El objetivo es que se enfoquen en lograr su fin de forma desinteresada.

Temario

- a) Recompensas por lograr las metas.
- b) Mejoras en la productividad.
- c) Clases de incentivos.
- d) Interés por realizar las tareas.
- e) Estímulos para conseguir recompensas ofrecidas.

Dinámica.

a) Crucigrama.

El personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal del Poder Judicial de Chiclayo se formaran en pareja, donde llenaran un gigante crucigrama creado en una pizarra, dicho crucigrama contendrá todo relativo a la organización, estará elaborado con cartulina de diferentes colores y gruesa, los mismos materiales para las respuestas que pegaran en la pizarra con pegamento especial; para poder terminar el crucigrama habrá un tiempo determinado de 5 minutos para 15 ítems; la pareja que logre terminarlos tendrá 35 soles.

Ello ayudara a que esfuercen su rendimiento mental, a la vez que conozcan más sobre la empresa y además que aprendan a trabajar en equipo.

TALLER 3: Importancia del liderazgo

El objetivo es que el personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal del Poder Judicial de Chiclayo identifique cuán importante es la toma de decisiones y el liderazgo en una organización.

Temario

- a) Liderazgos.**
- b) Utilidades y beneficios.**
- c) Importancia en la toma de decisiones en una empresa.**
- d) El liderazgo y la toma de decisiones para cumplir cada objetivo de la organización.**

Dinámica.

a) Decisiones fáciles y difíciles.

El responsable explica que es tomar una decisión en un contexto concreto; ya que en el día a día se toman diversas decisiones, ya sea, cuando elijas qué ropa ponerte, qué libro llevar a clase, ¿voy salir a jugar luego de realizar las tareas?, etc. En ese instante el responsable pide al personal que mencionen

en voz alta algunas de ellas se toman con habitualidad en el día, anotando en la pizarra.

Luego explica que existen decisiones fáciles y difíciles de tomar, dependiendo el contexto de cada uno, ya sea, escoger entre un caramelo de fresa o menta no existe dificultades, pero comentarle a un (a) amigo (a) que vas a su casa como habíamos planeado, puede ser más difícil, ya que se puede enfadar contigo. En otras palabras, al tomar decisiones se debe tener en cuenta cuáles serán las consecuencias.

TALLER 4: Aumentar el grado de iniciativa

El objetivo es que el personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal del Poder Judicial de Chiclayo se identifique con la entidad y puedan tener un alto nivel de iniciativa para su desempeño laboral.

Temario.

- a) Iniciativa dentro de la empresa.
- b) Espíritu emprendedor.
- c) Innovación.
- d) Cualidades del emprendedor.

Dinámica.

a) El cerdo.

Todo el personal deberá estar sentados en orden, y mencionar lo que más les agrada del cerdo. Por ejemplo: Lo que más me agrada son las orejas. y así hasta que todos hayan mencionado una parte, (si es posible que no se repita).

Luego de realizar ello, se darán la vuelta, pero en éste momento cada uno deberá besar la “parte del cerdo” que ha mencionado, al participante de su izquierda. Por ejemplo: quien haya mencionado las orejas, tendrá que besar las orejas de su compañero. Así continuamente hasta que todos los participantes besen al participante de su izquierda la parte del cerdo que haya mencionado.

TALLER 5: Relaciones Interpersonales

El objetivo es integrar a todo el personal a través de temáticas serias con humor, y de esa manera mejorar el ambiente laboral, trabajo en equipo y comunicación interna.

Temario

- a) Integración social y aceptación.
- b) Construir confianza, integridad y valor.
- c) Eliminar la crítica y chisme.
- d) Relacionarse con otros como base para el éxito.
- e) La sonrisa como medio infalible para mejorar el desempeño laboral.

Dinámicas.

a) El refugio atómico.

El responsable creara un ambiente, haciendo que el personal se imagine que está en un estado de emergencia a nivel nacional, en consecuencia, a una guerra nuclear que ha arrasado con el planeta. Tan existe un solo lugar de refugio, con una capacidad para seis habitantes, habiendo una distribución de cada equipo un total de ocho habitantes, por lo que dos de los habitantes de cada equipo no podrán ingresar hallando así la muerte. Entre el mencionado equipo, se deberá entablar una conversación, señalando cada uno sus habilidades para pretender quedarse dentro del refugio, ya que el no ingresar les ocasiona la muerte automáticamente. Entre todo el equipo se debe de escoger que integrante quedará fuera.

TALLER 6: Trabajo en equipo

El objetivo es que el personal llegue a hacer unión, para estimular el compañerismo en la empresa.

Temario

- a) Teoría del trabajo en equipo.

- b) Bases para trabajar en equipo.
- c) Técnicas para trabajar en equipo.

Dinámicas.

a). El pasa el aro.

El personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal del Poder Judicial de Chiclayo, formaran un círculo tomando de la mano al participante de su derecha y de su izquierda. Un aro es colocado alrededor de un grupo de manos cruzadas. Desde ese punto, los participantes tienen que pasar el aro en torno al círculo sin desatar sus manos, se puede utilizar el cuerpo mediante del aro y además pasarlo por arriba de su cabeza, tomando el tiempo que conlleva al personal a pasar el aro en torno círculo, el personal puede intentarlo nuevamente y con ello lograr un mejor tiempo que el anterior.

6. Recursos, Beneficios y Técnicas.

6.1. Recursos Materiales.

- a) Pizarra acrílica.
- b) Separatas informativas.
- c) Bolsas de globos, confeti y picadillos.
- d) Parlantes y micrófono.
- e) Cartulinas de colores.
- f) Plumones.
- g) Cinta de embalaje.
- h) Papelotes.
- i) Papeles sabana.
- j) Periódicos.
- k) PPT de los temas a tratar.
- l) Vídeos de casos exitosos en el ámbito laboral.

6.2. Beneficios.

- a) Dinero.

6.3. Técnicas de Aprendizaje.

- a)** Lluvia de ideas.
- b)** Participación del personal.
- c)** Discusión del personal.

7. Desarrollo del Proceso de Actividades.

Tabla 18 Desarrollo del Proceso de Actividades.

TALLERES	TEMARIO	DINAMICAS	TIEMPO PROGRAMADO	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
AUTOMOTIVACION	El autoconocimiento Confianza e iniciativa La autorrealización Compromiso ¿Cuál es mi motivación vital?, ¿qué busco?, ¿qué necesito?	El periodizado	3 meses	Personal del Poder Judicial Chiclayo	Especialista en el Tema
RENDIMIENTOS E INCENTIVOS	Recompensa para el logro de las metas Mejorar la productividad Incentivos Interés por hacer las cosas estímulo para obtener recompensas ofrecidas Que es el liderazgo Para que sirve y cuáles son sus beneficios	Crucigrama	3 meses	Personal del Poder Judicial Chiclayo	Especialista en el Tema
IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO	Qué importancia tiene la toma de decisiones en una organización El liderazgo y la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	Decisiones fáciles y difíciles	3 meses	Personal del Poder Judicial Chiclayo	Especialista en el Tema
AUMENTAR EL GRADO DE INICIATIVA	La iniciativa empresarial El espíritu empresarial La innovación como factor diferencial	El cerdo	3 meses	Personal del Poder Judicial Chiclayo	Especialista en el Tema

	El emprendedor: cualidades					
RELACIONES INTERPERSONALES	Aceptación e integración social. Construir valor, integridad y confianza. Eliminar el chisme y la crítica. Relaciones humanas como base del éxito. La sonrisa como medio infalible para mejorar el desempeño laboral.	El refugio atómico	3 meses	Personal del Poder Judicial Chiclayo	Especialista en el Tema	
TRABAJO EN EQUIPO	Que es un trabajo en equipo Bases del trabajo en equipo Técnicas de trabajo en equipo	El pasa el aro	3 meses	Personal del Poder Judicial Chiclayo	Especialista en el Tema	

8. Presupuesto.

Tabla 19 Presupuesto

MATERIALES Y BENEFICIOS	COSTO (S/.)			CAPITAL HUMANO COSTO (S/.)			COSTO TOTAL
	UNID	CANT	TOTAL	MESES			
				Ene	Feb	Mar	
Pizarrón (pizarra acrílica).	S/ 100.00	1	S/ 100.00	s/.1,800.00	s/.1,800.00	s/.1,800.00	S/ 100.00
Vale	S/ 50.00	1	S/ 50.00				S/ 50.00
Toma todo.	S/ 5.00	4	S/ 20.00				S/ 20.00
Polos	S/ 20.00	4	S/ 80.00				S/ 80.00
Botellas con agua mineral.	S/ 1.50	6	S/ 9.00				S/ 9.00

Vasos de plasticos.	S/ 1.00	12	S/ 12.00				S/ 12.00
Papelotes.	S/ 0.50	18	S/ 9.00				S/ 9.00
Cinta de embalaje.	S/ 2.00	2	S/ 4.00				S/ 4.00
Periódico.	S/ 0.50	6	S/ 3.00				S/ 3.00
Plumones.	S/ 2.00	10	S/ 20.00				S/ 20.00
Cartulinas.	S/ 1.50	20	S/ 30.00				S/ 30.00
Micrófono y parlantes.	S/ 230.00	1	S/ 230.00				S/ 230.00
Material impreso (separatas informativas).	S/ 0.20	200	S/ 40.00				S/ 40.00
							s/.5,400.00
							S/ 607.00
COSTO TOTAL DE LA PROPUESTA MOTIVACIONAL							s/ 6,007.00

9. Plan de mejora de desempeño laboral.

9.1. Estrategia:

Aprovechar la presencia de universidades y empresas especializadas para capacitar al personal para desarrollar sus competencias profesionales.

9.2. Capacitación y desarrollo.

Las principales finalidades de esta capacitación y desarrollo humano son:

- a) Preparar al personal para el desarrollo de las distintas actividades y funciones de la entidad estudiada.
- b) Brindar oportunidades un desarrollo personal continuo, en los actuales cargos como también en otras responsabilidades para quienes el personal pueda ser tomado en cuenta.
- c) Modificar la actitud del personal, con diversos objetivos, entre ellas establecer un clima más favorable y con armonía entre todo el personal, incrementando su motivación, haciéndolos con mayor frecuencia con técnicas de supervisión y gerencia.
- d) Los contenidos de las capacitaciones pueden involucrar los siguientes tipos de cambios en la conducta del personal.

Transmisión de informaciones: El contenido es uno de los elementos esenciales en algunos programas de capacitaciones; ya que frecuentemente, la información es genérica, con referencia al trabajo; como también se puede transmitir información sobre la entidad, sus productos y/o servicios, como está organizada, cuál es su política, etc.

Desarrollo de habilidades: Destreza y conocimiento relacionados directamente con el desempeño del cargo en su centro laboral o posiblemente ocupaciones futuras; debido a que se trata de una capacitación frecuente dirigida de forma directa a las actividades y responsabilidades que van a desarrollar.

Desarrollo o modificación de actitudes: Hace referencia a los cambios en las actitudes negativas por actitudes positivas entre el personal, incrementando el nivel de motivación, además desarrollando la sensibilidad gerencia y de supervisión, en relación a sentimientos y relaciones de todo el personal. Además,

involucran e implican la obtención de hábitos nuevos y actitudes, ante cualquier circunstancia, relacionada con los consumidores.

Desarrollo de conceptos: las capacitaciones pueden estar dirigidas a incrementar el grado de abstraer y conceptualizar ideas y filosofías, facilitando la aplicación de temáticas en las prácticas administrativas, como también para incrementar el grado de generalización, con la capacitación de gerentes para que piensen en términos amplios y globales.

9.3. Finalidad de la capacitación

Todo plan de modernización de instituciones públicas, debe estar sustentado en una elevada inversión en el talento humano. Las capacitaciones sirven para desarrollar habilidades y capacidades personales. Hoy es el propio personal quién está requiriendo capacitaciones en temas específicos; asimilando las necesidades de mejora para aumentar el valor transferido a los consumidores.

9.4. Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral.

- A. La motivación,** por ambas partes tanto de la empresa, como del colaborador. Parte de ello el dinero ya que es un factor que mantiene motivado al colaborador, teniéndolo muy en cuenta si se trabaja por los objetivos de la empresa.
- B. Adecuación / ambiente de trabajo:** Es muy importante para el colaborador que se sienta cómodo en su puesto de trabajo ya que con ello se dará mejores posibilidades de desempeñar su labor de una manera correcta.
- C. Establecimiento de objetivos:** Establecer objetivos es una técnica buena de motivación a los colaboradores, debido a que se plantean objetivos que se desarrollan en un determinado período, mediante el cual el colaborador sentirá satisfacción de haber logrado cumplir dichos objetivos. Por lo que los objetivos tienen que ser medibles, que briden un desafío al colaborador, y asimismo ser viables.
- D. Reconocimiento del trabajo:** Es una técnica muy importante. Donde los colaboradores suelen quejarse con frecuencia principalmente cuando

realizan un trabajo excelente, pero su jefe no reconoce ese esfuerzo. Siendo eso el primer error que muchas veces desmotiva de forma inmediata incluso hasta al mejor de los colaboradores.

E. La participación del empleado: Si el colaborador participa en la supervisión y proyección de sus actividades se sentirá más confiado y además sentirá que forma parte de la empresa. Que mejor que tener un colaborador para planificar debido a que es el quien desarrolla las actividades y ser quien tiene facilidad de realizar propuestas de mejora o modificarlas para ser más eficaces.

F. La formación y desarrollo profesional: El personal se siente mejor motivado por su mejora como persona y profesional, de forma que favorece a la formación para lograr un buen rendimiento, siendo fundamental la prevención de riesgos con naturaleza psicosocial.

9.5. Estrategia:

Establecer programas de fidelización para el trabajador interno a través de planes de motivación para el personal.

A. Planes de motivación para la fidelización del empleado.

Las instituciones, en un entorno hoy en día viven en un entorno más competitivo, por lo que no pueden perder a sus mejores colaboradores. Por ello deben de atraer y retener a sus colaboradores con más eficacia y que generen rentabilidad. Las instituciones que verdaderamente tratan a los colaboradores como el activo con mayor importancia, poseen una mayor ventaja competitiva.

B. El reconocimiento al empleado.

Reforzará la relación de la institución con el personal. Cuando se hace un reconocimiento al colaborador de forma eficaz, se están reforzando tanto acciones como comportamientos que la institución desea observar con frecuencia por parte de los colaboradores con coincidencia y alineamiento relacionado con la cultura y finalidades generales de la institución.

C. Reconocimiento informal.

Hace referencia a un sistema que, de una manera tanto simple, inmediata y con bajos costes puede reforzar la conducta del personal. Poniéndolo en práctica la alta dirección, con una planificación mínima y esfuerzo, por ejemplo, elaborar una tarjeta donde agradezca al mejor empleado, un G-mail, o un agradecimiento en público inesperado.

D. Reconocimiento formal.

Es muy importante para crear una cultura de reconocimiento, al momento de ser realizada de forma eficaz, siendo visible en la obtención de resultados y mejora de la rentabilidad. Se emplea para que sea fácil para el colaborador por antigüedad en la institución, celebrando las finalidades de la institución, reconociendo a las personas extraordinarias, reforzando tareas y aportaciones, afianzando conductas esperadas y demostradas, premiando un excelente servicio.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

Se diagnosticó la situación actual en el área de estudio en el poder judicial después de haber realizado los estudios, vemos que ésta área no cuenta con un buen desempeño laboral de sus colaboradores, debido a que el 92% de los mismos manifestó que no está de acuerdo con los programas de fidelización que realiza la entidad, asimismo que la institución no realiza acciones de retención a su personal.

Se determinó que los factores de desempeño laboral de los colaboradores del área del área de estudio en el poder judicial son: capacidad laboral, la misma que establece las actitudes del trabajador; el desenvolvimiento que sustenta las aptitudes y destrezas, la eficacia que permite hacer bien las cosas y el perfil del trabajador; la mayoría de trabajadores no están de acuerdo que se desarrolla a cabalidad éstos indicadores.

Se diseñó una propuesta motivacional, orientada a mejorar el desempeño laboral, de los colaboradores del área de estudio en el poder judicial, del Poder Judicial basado en talleres de propuesta motivacional y un plan de mejora del desempeño laboral; la misma que sirve para que el personal aprenda a auto conocerse y desarrollar herramientas que les puedan permitir desarrollar ese potencial para continuar todos los días, teniendo iniciativas y sintiéndose satisfechos al ejecutar sus tareas, que estén direccionadas en lograr cumplir su fin de forma desinteresada y el personal sea unido, para crear un ambiente de compañerismo en la empresa.

4.2.Recomendaciones.

Se recomienda que el área de estudio en el poder judicial, se debe brindar capacitaciones para poder fidelizar a los colaboradores. Además, la institución debe realizar acciones de retención de personal.

Se recomienda a todo el personal del área de estudio en el poder judicial activar los criterios motivacionales expuestos en la propuesta para evaluar el desempeño laboral del personal del Poder Judicial.

Comprometer al personal del área de estudio en el poder judicial – Chiclayo. 2019, a desarrollar la propuesta motivacional que se diseñó para mejorar el desempeño laboral del personal de ésta área.

Evaluar qué tanto, es beneficioso la propuesta motivacional planteada al personal del área de estudio en el poder judicial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, C. D. (2015). *La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Las Personas Con Discapacidad En Las Instituciones Públicas De La Provincia Del Carchi, Tulcán*. Ecuador. (Tesis Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing). Universidad Politécnica Estatal Del Carchi. Recuperado de: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>
- Belmont (1979). Informe Belmont. Recuperado de: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Calderón, D y Facho, R. (2017). *Gestión Del Talento Humano Por Competencias, Un Modelo Teórico Para El Desempeño Laboral En El Hotel “Gloria Plaza” De La Ciudad De Chiclayo – Región Lambayeque*. (Tesis Para Optar El Título De Licenciado En Administración Turística). Universidad De Lambayeque. Recuperado de: <http://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/109/1/TESIS%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20POR%20COMPETENCIAS%20pdf.pdf>
- Cevallos, S.Y (2013). *Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria De Santa Elena, Año 2013, Ecuador*. (Tesis De Licenciada En Administración Pública). Universidad Estatal Península De Santa Elena. Recuperado de: <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL,%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA,%20A%C3%91O%202013.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Mc Graw Hill; Recuperado de: <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del Talento Humano*. México. Editorial Mc Graw Hill. Cuarta Edición;
- Condori, M. (2017). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal De Dirección Regional De Transportes Y Comunicaciones Puno – 2017*, Puno. Perú. (Tesis Para Optar El Título Profesional De: Licenciada En Trabajo Social). Universidad Nacional Del Altiplano. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuesta-Santos, Armando, Fleitas -Triana, Sonia, García - Fenton, Vania, Hernández - Darias, Ileana, Anchundia - Loor, Andrés, & Mateus - Mateus, Leonel. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35. Recuperado en 06 de mayo de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362018000100004&lng=es&lng=es
- Dessler, G. (2001) *Administración de personal*. Octava Edición. México. Pearson Educación; Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=00dKezzNEAC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Guaigua, Q.J. (2016). "Modelo De Gestión De Talento Humano Para Elevar El Desempeño Laboral De La Empresa Ingemed Ubicada En Guajalo Cantón Quito En El Período 2015- 2016.". Ecuador. (Tesis presentada previa a la obtención del Título de Ingeniera Comercial). Universidad Técnica De Cotopaxi. Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>
- Hernández, R (2003). *Metodología de la Investigación*; Recuperado de: http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/33885_116783.pdf
- Hernández, S, Fernández, C y Baptista, L. (2006) *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México. Mc. Graw Hill; Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

López, A. y Grandío, A. (2005). *Capital humano como fuente de ventajas competitivas*. España: Editorial Gasbiblo, SL, Recuperado de: <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11793/8497451198.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Matos, F. Evaluación del Desempeño Laboral (2013). Recuperado de: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

More, M. L. (2017). *Gestión Del Talento Humano Para La Mejora Del Desempeño Laboral En La Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016, Pimentel*. (Tesis Para Optar El Título Profesional De Licenciado En Administración). Universidad Señor De Sipan. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf;jsessionid=D862B8ED4D404EA0AB00716F2D4E9B6F?sequence=1&fbclid=IwAR04SAF86Of3BbMIBJ5OrlEp7EOgaag1I18-RstTdkQaCT9nwgLqW51T44>

Moromi, H. (2014). *La Calidad: Importancia de la Gestión del Talento Humano*; Recuperado de <http://www.perulactea.com/2014/01/06/la-calidad-importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Ñaupas y Mejía (2013) *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*, Pacarina del Sur. Cuarto Edición. Ediciones de la Universidad de Bogotá; Disponible en: <http://pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis>

Pérez, CH.N. (2017). “Relación De La Gestión Del Talento Humano Con El Desempeño Laboral En J.R. Contratistas Generales Scrl Del Distrito De Guadalupe - 2017”. (Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12704/P%C3%A9rez>

z%20Ch%C3%A1varri%2c%20Nina%20Elena.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Quintero, N. (2012). *Optimiza la eficiencia de tu empresa*. Recuperado de: <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-lostrabajadores>

Ramírez, F.L. (2016) *La gestión del talento humano en un entorno de crisis*;. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=o37yCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Ram%C3%ADrez+2016&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjmhNyS5uTeAhWNrFkKHeZiBPcQ6AEIWzAJ#v=onepage&q=Ram%C3%ADrez%202016&f=false>

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. 10° Edición. México. Editorial prentice Hall;. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=Robbins+y+Timothy+2013&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwidosLe5uTeAhXOuFkKHdU6AmUQ6AEINTAC#v=onepage&q&f=false>

Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración*. Octavo Edición. México. Pearson Educación; Recuperado de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>

Robbins. S y Timothy. A. (2009) *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México. Pearson Educación. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacion-13a-ed-_nodrm.pdf

Sánchez T. y García V. (2017) "Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio Scientia Et Technica," vol. 22, núm. 2, junio, , pp. 161-166 Universidad Tecnológica de Pereira Pereira, Colombia, Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Toyama, J. (2014) *Retener talento para reducir costos*;. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/04/28/retener-talento-reducircostos/>

- Vergara, C. L (2015). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Empresa Servicios Electromecánicos Pacasmayo “SEMEPA S.R.L, Trujillo. Peru.* (Tesis De Licenciada En Administración). Universidad Nacional De Trujillo. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4906/vergaracalderon_leslie.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villegas, F.N. (2016). *Análisis Para Mejorar La Gestión De Talento Humano En El Desempeño Laboral De La Empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. En La Ciudad De Guayaquil En El Periodo Junio – Diciembre 2015-Ecuador.* (Tesis Para Título De Ingeniera En Contaduría Pública Y Auditoría – Cpa). Universidad Estatal De Milagro. Recuperado De: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2833/1/An%C3%A1lisis%20para%20mejorar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20la%20empresa%20Sidelcorsa%20c%C3%ADa.%20Ltda.%20En%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil%20en%20el%20peri.pdf>
- Yuni, J.A. y Urbano, C.A (2006). *Técnicas para Investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación.* Segunda Edición. Córdoba: Editorial Brujas; Recuperado de: [http://files.reursosdeinvestigacion.webnode.es/200000025-6c06f6d011/EI%20Conocimiento%20Cient%C3%ADfico%20\(Yuni,%202006\)%20%5BModo%20de%20compatibilidad%5D.pdf](http://files.reursosdeinvestigacion.webnode.es/200000025-6c06f6d011/EI%20Conocimiento%20Cient%C3%ADfico%20(Yuni,%202006)%20%5BModo%20de%20compatibilidad%5D.pdf)

ANEXOS

ANEXO: 1

Nombre del estudiante: Monteza Fuentes Juan Carlos

Título de Investigación: Gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal, del poder judicial – Chiclayo. 2019

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales/Escuela Profesionales de Administración

Tabla 20. Tabla de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TECNICAS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera la gestión del talento humano mejorará con el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal del poder judicial - Chiclayo 2019?	<p>Objetivo General: Proponer un plan de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial – Chiclayo</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial – Chiclayo.</p> <p>Determinar los factores del desempeño laboral de los trabajadores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial – Chiclayo.</p> <p>Diseñar un plan de gestión del talento humano para el personal del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial – Chiclayo.</p>	H1: La gestión del talento humano mejora positivamente el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019	<p>GESTION TALENTO HUMANO</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	Cuantitativa Descriptiva No experimental	50	Encuesta	El método a utilizar es el método estadístico descriptivo, para obtener resultados en términos porcentuales, frecuencias. El proceso de datos obtenidos en las encuestas se llevará a cabo a través del programa estadístico SPSS versión 25 y el Microsoft Excel.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

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° 1621-FACEM-USS-2018, presentado por el/la Bachiller, MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS, con su tesis Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENL, DEL PODER JUDICIAL – CHICLAYO. 2019**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23% 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, 22 de octubre de 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.

ANEXO 3

RESULTADO DEL TURNING

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL, DEL PODER JUDICIAL – CHICLAYO. 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	www.elprisma.com	

ANEXO 4

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
ADMINISTRACION DE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES DEL NCPP

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Chiclayo, 14 de Mayo de 2019.

OFICIO N° 001-2019-A-NCPP-CSJLA/PJ

SRA. DRA.
CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán
CIUDAD.-

Referencia: Respuesta a solicitud de permiso y apoyo en curso de investigación II

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente y a la vez dar respuesta al documento de la referencia, para la cual adjunto al presente copia de la resolución de fecha 14 de mayo del presente año, a través de la cual se dispone: **AUTORIZAR** al alumno, MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS, identificado con DNI 47659682, para que realice su trabajo de investigación, relacionado con su proyecto de Tesis “Gestión del Talento Humano, Para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal-Chiclayo-2019”; debiendo **BRINDÁRSELE** las facilidades del caso.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE,


SELVIT RODRIGUEZ SAAVEDRA
Administrador NCPP
PODER JUDICIAL CSJLA2019

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
ADMINISTRACION DE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES DEL NCPP

REFERENCIA: Solicitud de permiso y apoyo en curso de investigación II

///....Chiclayo, 14 de Mayo de 2019.

DADO CUENTA, con el documento remitido por la Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán; estando al tenor de su solicitud: **AUTORÍCESE** al alumno de dicha casa universitaria, MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS, identificado con DNI 47659682, para que realice su trabajo de investigación, relacionado con su proyecto de Tesis "Gestión del Talento Humano, Para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal del Área del Nuevo Código Procesal Penal-Chiclayo-2019"; debiendo **BRINDARSELE** las facilidades del caso. Hágase de conocimiento a la entidad remitente, oficiándose para tal fin.

ANEXO 5

US | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

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

Pimentel, 30-NOVIEMBRE-2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
MONTEA FUENTES JUAN CARLOS con DNI 47659682

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
OPINION DEL TRIENIO HUMANO PARA INTERESAR LA REICUPERACION
LABORES DEL PERSONAL DEL AREA DEL MUNICIPIO CAJAMA
PROCESO ORAL, DEL AREA MUNICIPAL - EJECUCION 2019

presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de
LICENCIADO EN ADMINISTRACION de la Facultad de
CIENCIAS SOCIALES 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
<u>MONTEA FUENTES JUAN CARLOS</u>	<u>47659682</u>	<u>[Firma]</u>

ANEXO 6



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS

Apellidos y nombres

47659682 2122814017 PRESENCIAL

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

ADMINISTRACIÓN

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado


COLOCAR NOMBRE DE TRABAJO

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administration

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS
DNI N° 47659682



ANEXO 7



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1621- FACEM-USS-2018

Chiclayo, 14 de diciembre del 2018.

VISTO:

El oficio N° 1001-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 14 de diciembre del 2018, en donde la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estado a lo expuesto y en el uso de las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyecto de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, de la EAP de Administración, modalidad distancia, a cargo del docente **Mg. MIGUEL ANGEL REYNERIO BOCANEGRA GARCIA**, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dna. Carmen Elvira
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



ADMISIÓN E INFORMES
074 601600 - 074 601602
CAMPUS USS
Km. 5, Carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Cc. Escuela, Archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1621- FACEM-USS-2018

N°	Apellidos y nombres	Título de investigación	Líneas de investigación
9	CUBAS PEREZ, DUVERLI	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO FALABELLA – CHICLAYO, AÑO 2019	Talento humano y comportamiento organizacional.
10	FARROÑAN MONTALVO, ANY URSULA	PLAN DE MARKETING ESTRATEGICO PARA LA SATISFACCION DE LOS CLIENTES DE LA NUEVA EMPRESA AUTOMATIZADA DE ARTEFACTOS ELECTRICOS, CONECTA RETAIL – CHICLAYO, 2019	Marketing
11	LOPEZ SEPULVEDA, CONNIE	ESTRATEGIAS EMPRESARIALES PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE COLEGIOS PERUANOS, GRUPO INNOVA, DE LA CIUDAD DE LIMA, AÑO 2019	Gestion y competitividad
12	MONTEZA FUENTES, JUAN CARLOS	GESTION DEL TALENTO HUMANO, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DEL NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL, DEL PODER JUDICIAL - CHICLAYO. 2019	Talento humano y comportamiento organizacional.
13	OBANDO PORTILLA, GUILLERMO EDGARDO	GESTION DE ALMACENES PARA MEJORAR EL PROCESO DE ENTREGA DE MATERIALES EN LA EMPRESA MINERA LA ARENA S.A., HUAMACHUCO - AÑO 2019	Logística y Operaciones
14	UBILLUS AGURTO, JIMMY PERCY	MODELO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO 360 ° COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL AREA DE PROMOCION Y MARKETING DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - CHICLAYO 2019	Marketing
15	VARGAS BELLOTA, GRAZZIA VIVIANA	GESTIÓN DE CONFLICTOS PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS DEL ENVASE S.A, CALLAO - 2019	Talento humano y comportamiento organizacional.
16	VÁSQUEZ CARHUATANTA, DAVID	APLICACIÓN DEL NUEVO MARCO LEGAL, EN LA GESTION ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA ATENCION A LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CHICLAYO, - LAMBAYEQUE; 2019	Gestion competitividad
17	ZAPATA BRUNO, MILAGROS DEL ROSARI	MARKETING RELACIONAL Y SU RELACION CON LA FIDELIZACION DEL CLIENTE DE FINANCIERA CREDISCOTIA DE LA CIUDAD DE LIMA - AÑO 2019	Marketing

ADMISSION INFORMES
074 421111 - 074 421112
CAMPUS USS
Km. 5, Carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

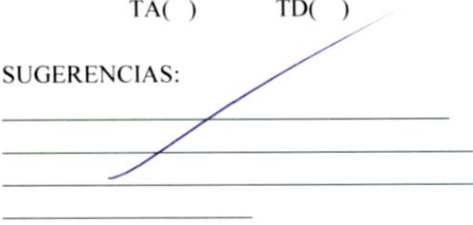
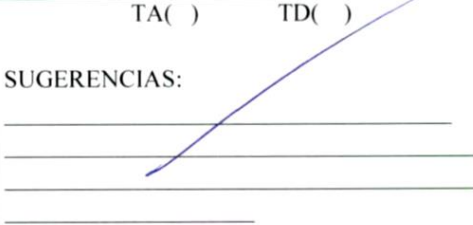
Anexo 8

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



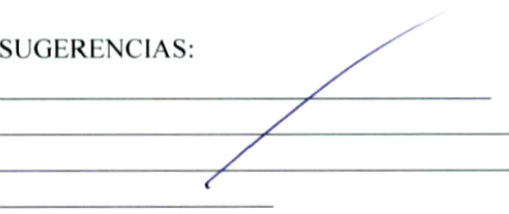
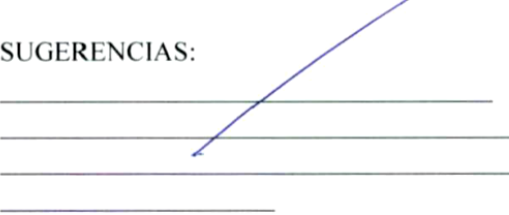
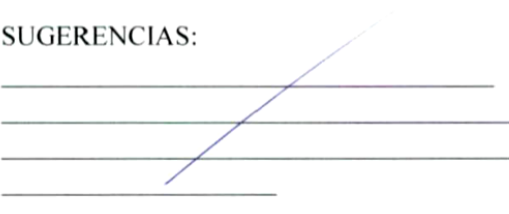
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Ericka Julissa Sufsy Chambergó
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 Años
	CARGO	D.T.C
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer un plan de gestión de talento humano para mejorar de manera significativa el desempeño laboral del personal del área del nuevo código penal del Poder Judicial Chiclayo - 2019	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo	
	Determinar los factores del desempeño laboral de	

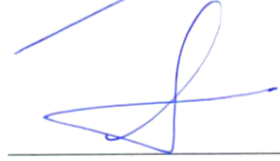
	<p>los trabajadores del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019</p> <p>Elaborar un plan de gestión del talento humano para el personal del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>1 Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>2 En el área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial han participado en un estricto proceso de reclutamiento y selección de personal</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> 

<p>3 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial se cuenta con un Plan Motivacional para los colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D)Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>4 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial reconoce públicamente los logros de sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5. El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial premia sus mejores colaboradores.</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6 La experiencia profesional de los colaboradores de área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial es tomada en cuenta para el desarrollo de estrategias empresariales</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. El área del nuevo código procesal</p>	<p>TA() TD()</p>

<p>penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial participan en su totalidad en capacitaciones</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. El nivel de conocimiento adquirido en el transcurso del tiempo es considerado para la evaluación de los colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

E) Total Desacuerdo	
<p>11 Existen dentro del área programas para fidelizar a los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> 
<p>12. Se emplean alguna estrategia para retener a los mejores talentos del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial</p> <p>Total Acuerdo</p> <p>A) Acuerdo B) Indiferente C) Desacuerdo D) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> 
<p>13. Se cuenta con un programa para controlar el avance efectivo de las actividades de los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> 
<p>14 Se considera un programa de establecimiento de metas o logros del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

45361468

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Quésimo mego Núñez
	PROFESIÓN	Lic. en Adm.
	ESPECIALIDAD	Doctor en Adm.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 años
	CARGO	DTC EAP. Admíst- USS
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer un plan de gestión de talento humano para mejorar de manera significativa el desempeño laboral del personal del área del nuevo código penal del Poder Judicial Chiclayo - 2019	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo	
	Determinar los factores del desempeño laboral de	

	<p>los trabajadores del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019</p> <p>Elaborar un plan de gestión del talento humano para el personal del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>1 Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2 En el área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial han participado en un estricto proceso de reclutamiento y selección de personal</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>3 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial se cuenta con un Plan Motivacional para los colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D)Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial reconoce públicamente los logros de sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial premia sus mejores colaboradores.</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6 La experiencia profesional de los colaboradores de área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial es tomada en cuenta para el desarrollo de estrategias empresariales</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. El área del nuevo código procesal</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p>

<p>penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial participan en su totalidad en capacitaciones</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. El nivel de conocimiento adquirido en el transcurso del tiempo es considerado para la evaluación de los colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

E) Total Desacuerdo	
<p>11 Existen dentro del área programas para fidelizar a los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. Se emplean alguna estrategia para retener a los mejores talentos del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial</p> <p>Total Acuerdo</p> <p>A) Acuerdo B) Indiferente C) Desacuerdo D) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. Se cuenta con un programa para controlar el avance efectivo de las actividades de los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14 Se considera un programa de establecimiento de metas o logros del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO
16451057

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Ramos Famonán Emma Verónica
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Doctora Ciencias Educativas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	11 Años
	CARGO	D. T. C
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer un plan de gestión de talento humano para mejorar de manera significativa el desempeño laboral del personal del área del nuevo código penal del Poder Judicial Chiclayo - 2019	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo	
	Determinar los factores del desempeño laboral de	

	<p>los trabajadores del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019</p> <p>Elaborar un plan de gestión del talento humano para el personal del área del nuevo código penal del Poder Judicial - Chiclayo 2019</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>1 Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2 En el área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial han participado en un estricto proceso de reclutamiento y selección de personal</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>3 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial se cuenta con un Plan Motivacional para los colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D)Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial reconoce públicamente los logros de sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial premia sus mejores colaboradores.</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6 La experiencia profesional de los colaboradores de área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial es tomada en cuenta para el desarrollo de estrategias empresariales</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. El área del nuevo código procesal</p>	<p>TA(✓) TD()</p>

<p>penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial participan en su totalidad en capacitaciones</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. El nivel de conocimiento adquirido en el transcurso del tiempo es considerado para la evaluación de los colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10 El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

E) Total Desacuerdo	
<p>11 Existen dentro del área programas para fidelizar a los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. Se emplean alguna estrategia para retener a los mejores talentos del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial</p> <p>Total Acuerdo</p> <p>A) Acuerdo B) Indiferente C) Desacuerdo D) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. Se cuenta con un programa para controlar el avance efectivo de las actividades de los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.</p> <p>A) Total Acuerdo B) Acuerdo C) Indiferente D) Desacuerdo E) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14 Se considera un programa de establecimiento de metas o logros del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ-EXPERTO

40545530

ANEXO 8

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DEL PODER JUDICIAL – CHICLAYO 2019

TA: Total Acuerdo A: Acuerdo

I: Indiferente D: Desacuerdo TD: Total



Desacuerdo

Ítems	TA	A	I	D	TD
Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan					
En el área de nuevo código ----- ----- procesal penal del Poder Judicial han participado un estricto proceso de reclutamiento y selección de personal.					
El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial se cuenta con un Plan Motivacional para los colaboradores					
El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial reconoce públicamente los logros de sus colaboradores.					
El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial premia sus mejores colaboradores.					
La experiencia profesional de los colaboradores de área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial es tomada en cuenta para el desarrollo de estrategias empresariales					
El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores					
Los colaboradores del área de nuevo código procesal penal del Poder Judicial participan en su totalidad en capacitaciones					
El nivel de conocimiento adquirido en el transcurso del tiempo es considerado para la evaluación de los colaboradores					
El área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial cumple con brindar un programa de capacitaciones para sus colaboradores					
Existen dentro del área programas para fidelizar a los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial					
Se emplean alguna estrategia para retener a los mejores talentos del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial					
Se cuenta con un programa para controlar el avance efectivo de las actividades de los colaboradores del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.					

Se considera un programa de establecimiento de metas o logros del área del nuevo código procesal penal del Poder Judicial.					
--	--	--	--	--	--

ANEXO 9

