



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

TESIS

**PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO
ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL
EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.**

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

Autora

Bach. Lopez Alvarez Melissa Veruska

<https://orcid.org/0000-0001-7985-2588>

Asesora:

Mg. Suysuy Chambergo Ericka Julissa

<https://orcid.org/0000-0003-0744-0052>

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

Pimentel – Perú

2022

TESIS

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.

APROBACIÓN DE INFORME DE TESIS

Presidente (a): Dr. Merino Núñez Mirko

Secretaria (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando

Miembro (a): Mg. Valera Aredo Julio Cesar

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado al Señor de Ayabaca, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mis padres que, con apoyo incondicional, amor y confianza, siempre me alentaron y a mi amada hija ZAHARITA que compartió largas noches de desvelo, con su sola presencia y compañía me motivaron en este reto profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

A nuestra querida Universidad Señor de Sipán y a la Facultad de Administración, por la capacitación como líderes y a mis queridos profesores, tutores, coordinadores, que han hecho posible culminar mi licenciatura.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del órgano especial fondo vivienda militar del ejército, chorrillos- 2019”; consiste en proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos- 2019. El tipo de investigación que se utilizó para este proyecto de investigación es de tipo cuantitativa – propositiva con un diseño no experimental de corte transversal. En cuanto a los métodos y procedimientos de la recolección de datos, se utilizó la encuesta al trabajador. Además, se elaboraron fichas bibliográficas de resumen y comentarios textuales que ayudaron a contribuir el marco teórico de la investigación y así poder fundamentar nuestra base teórica. Los resultados arrojaron que el 45% de los trabajadores muestran un desempeño mínimo mientras que el 21,3% de los trabajadores muestran un desempeño insatisfactorio. Otro resultado relevante fue según la dimensión Recompensas el 55% de los trabajadores mostraron un desempeño mínimo; mientras que el 26,2% mostraron un desempeño insatisfecho; con respecto a la dimensión Habilidades el 25% de los trabajadores mostraron un desempeño insatisfactorio y solo el 55% de los trabajadores tenían un desempeño mínimo; finalmente en relación a la dimensión Percepción el 62,5% de los trabajadores mostraron un desempeño mínimo mientras que el 25% de los trabajadores muestran un desempeño satisfactorio. Se concluyó que de 45 trabajadores muestran un desempeño mínimo mientras que 17 de los trabajadores muestran un desempeño insatisfactorio.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, recompensas.

ABSTRACT

The present investigation entitled “Proposal of a human talent management model to improve the work performance of the castrense personnel of the special organ for the military housing fund of the army, chorrillos- 2019”; consists of proposing a human talent management model to improve job performance in the Army Military Housing Fund Special Body-Chorrillos- 2019. The type of research used for this research project is quantitative - propositional with a design non-experimental cross section. Regarding the methods and procedures of data collection, the worker survey was used. In addition, summary bibliographic files and textual comments were prepared that helped contribute to the theoretical framework of the research and thus be able to base our theoretical base. The results showed that 45% of the workers show a minimal performance while 21.3% of the workers show an unsatisfactory performance. Another relevant result was according to the Rewards dimension, 55% of the workers showed minimal performance; while 26.2% showed unsatisfied performance; With regard to the Skills dimension, 25% of the workers showed unsatisfactory performance and only 55% of the workers had a minimal performance; finally, in relation to the Perception dimension, 62.5% of the workers showed a minimal performance while 25% of the workers show a satisfactory performance. It was concluded that 45 workers show minimal performance while 17 of the workers show unsatisfactory performance.

Keywords: Human talent management, job performance, rewards.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionados al tema.....	18
1.4. Formulacion del Problema.....	25
1.5. Justificación	25
1.6. Objetivos.....	26
II. MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de la investigación	28
2.3. Variables, Operacionalización.....	29
2.3.1. Operacionalización de Variables	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Procedimiento para la recolección de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	35
2.7. Criterios de rigor científico.....	35
III. RESULTADOS	37
3.1 Resultados en Tablas y Figuras	37
3.1. Discusión de resultados.....	64
3.2. Aporte científico	65
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS	71

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Variable Independiente	34
Tabla N° 02:	Variable Dependiente	35
Tabla N° 03	Criterios de rigor científico de la investigación	36
Tabla N° 04	Estado actual de desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos	37
Tabla N° 05	Estado actual de desempeño laboral en sus dimensiones en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos	38
Tabla N° 06	Estado actual de desempeño laboral según la dimensión recompensas en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.	40
Tabla N° 07	Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu oficina.	41
Tabla N° 08	Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas	42
Tabla N° 09	Siente que su labor es reconocida por su jefe.	43
Tabla N° 10	Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina.	44
Tabla N° 11	Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe.	45
Tabla N° 12	Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe.	46
Tabla N° 13	En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad	47
Tabla N° 14	Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales	48
Tabla N° 15	Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas	49
Tabla N° 16	Estado actual de desempeño laboral según la dimensión habilidades en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.	50
Tabla N° 17	Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones	51
Tabla N° 18	Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas	52
Tabla N° 19	Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña	53
Tabla N° 20	Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.	54
Tabla N° 21	Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.	55
Tabla N° 22	Me llevo bien con los compañeros de la oficina.	56
Tabla N° 23	Me llevo bien con los compañeros de la oficina.	57
Tabla N° 24	Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina	58
Tabla N° 25	Estado actual de desempeño laboral según la dimensión percepción en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.	59
Tabla N° 26	Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad	60
Tabla N° 27	Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad	61
Tabla N° 28	Chi-cuadrado de Pearson	62

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01	<i>Estado actual de desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.</i>	37
Figura N° 02	Estado actual de desempeño laboral en sus dimensiones en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos	39
Figura N° 03	Estado actual de desempeño laboral según la dimensión recompensas en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.	40
Figura N° 04	Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu oficina.	41
Figura N° 05	Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas	42
Figura N° 06	Siente que su labor es reconocida por su jefe.	43
Figura N° 07	Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina.	44
Figura N° 08	Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe.	45
Figura N° 09	Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe.	46
Figura N° 10	En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad	47
Figura N° 11	Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales	48
Figura N° 12	Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas	49
Figura N° 13	Estado actual de desempeño laboral según la dimensión habilidades en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.	50
Figura N° 14	Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones	51
Figura N° 15	Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas	52
Figura N° 16	Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña	53
Figura N° 17	Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.	54
Figura N° 18	Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.	55
Figura N° 19	Me llevo bien con los compañeros de la oficina.	56
Figura N° 20	Me llevo bien con los compañeros de la oficina.	57
Figura N° 21	Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina	58
Figura N° 22	Estado actual de desempeño laboral según la dimensión percepción en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.	59
Figura N° 23	Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad	60
Figura N° 24	Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad	61
Figura N° 25	Chi-cuadrado de Pearson	62

I. INTRODUCCIÓN

El Desempeño Laboral se ha constituido en un pilar fundamental que sostiene las organizaciones en todo el mundo, toda organización es tan buena como el personal que la conforma. El desempeño laboral expresado de diferentes formas es la evaluación que define si un colaborador desempeña bien o no su trabajo. Es un tema que se estudia desde la administración como parte de la organización industrial y organizacional, y que forma parte de la gestión del talento humano. Los diferentes cambios que se han producido en los contextos laborales actualmente, han guiado a las organizaciones a agilizar su método de trabajo para ser exitosas y competitivas. Pero para lograr este éxito, se hace necesario que las organizaciones gestionen de forma adecuada su talento humano, tomando en cuenta los procesos que deben desarrollar en estas organizaciones. Uno de estos procesos, lo representa la evaluación del desempeño laboral del Personal Castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019.

Teniendo en cuenta lo anterior, las instituciones en la actualidad están obligadas a aplicar y diseñar sistemas para mejorar el desempeño laboral que les permita identificar de forma eficaz y oportuna las limitaciones y fallas que se consideran para corregir y garantizar el logro de los objetivos empresariales. En este sentido, hay que considerar los factores principales que influyen en el rendimiento laboral referida a la compensación que perciben los colaboradores en contraprestación de su trabajo, junto a la estabilidad laboral que ofrece la empresa. En este sentido, se realiza la propuesta de un modelo de Gestión del Talento Humano para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal Castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019. se trata de crear un ambiente positivo para mejorar el desempeño laboral, mediante la realización del colaborados, confianza, trabajo en equipo y capacitación entre otros, que integren remuneraciones equitativas y dignas que satisfagan a los colaboradores y que influyen en su rendimiento.

El Desempeño Laboral del Personal Castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019, ha sido considerado un punto importante para desarrollar la efectividad y eficiencia de una institución; razón por la cual, existe en la actualidad un interés total por desarrollar un Modelo de Gestión del Talento Humano. En este sentido, el

desempeño es considerado como aquellas actividades o conductas de los colaboradores y que son importantes para los objetivos empresariales, y demuestran las competencias de cada colaborador y su contribución a la empresa.

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día todavía muchas empresas cometen errores olvidando esta estrategia de gestión de talento; los empleados se sienten desmotivados no sintiendo ningún tipo de compromiso con la empresa. La gestión del talento supone en muchos casos cambiar la cultura empresarial en el que se refuerce un estilo de liderazgo participativo y capacitador.

A Nivel Internacional

En Colombia, Martínez, Y. (2019) expone que, el desempeño de los trabajadores de la empresa del sector floricultor ubicada en Madrid, Cundinamarca, no es el más óptimo y esto trae como consecuencia que el proceso de selección no sea lo más exhaustivo y riguroso posible, resaltando que los empleados de la empresa, son los encargados de la cosecha, cultivo, y postcosecha de las flores, siendo los primeros involucrados en el tratamiento y la manipulación de las mismas antes de su comercialización; como solución, se pretende implementar un sistema de GTH que motive a los trabajadores del área de ensamble de una de las postcosechas correspondiente a una compañía floricultora en Cundinamarca, Colombia.

Pinilla et al. (2019) sostiene que en la casa de la mujer, en Colombia, la aparición de padecimientos crónicos, el agotamiento, la extenuación, el estrés, la angustia, la irritación, etc., perjudican el normal desempeño laboral cotidiano de las madres comunitarias, además, que no disponen de las circunstancias convenientes para realizar su faena; para optimizar este contexto laboral, se plantea ejecutar operaciones de fortalecimiento en el cuidado fundamental de la salud de las madres comunitarias de la institución casa de la mujer, siendo esencial el aporte permanente de un experto de la salud en la institución, de tal manera que mejore su desempeño laboral

Chirinos et al. (2019) sostiene que en Latinoamérica, los líderes de las compañías de servicio no les dan la atención debida a los colaboradores, toda vez que se ha visto que son descuidados, y no les dan la orientación necesaria y/o no los retroalimentan, atentando contra el óptimo desempeño laboral del talento humano; esta información aprueban la veracidad

que los líderes no están obteniendo el mejor rendimiento de las virtudes personales de los colaboradores, situando en riesgo la sobrevivencia de las entidades; siendo imperioso la aplicación un buen liderazgo que no solamente tenga direccionado su esfuerzo en los resultados económicos, sino que motive las habilidades de los colaboradores en la realización de sus labores

A Nivel Nacional

Ramos (2018) expresa que el personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima, viene evidenciando desde años anteriores, una evaluación de desempeño laboral, de regular a deficiente, ocasionado por el bajo nivel de los servidores, en específico del personal de Medicina; lo que hace poner en manifiesto que el desempeño laboral y la gestión del talento humano poco ayuda para mejorar en la prestación de salud en un contexto de la nueva gestión pública. Se recomienda que se presenten los indicadores de las herramientas que se aplicarán para obtener información sobre su desempeño, así como también implementar acciones para mejorar la gestión del talento humano en dicha institución, con el propósito de mejorar la capacidad laboral del personal.

Rengifo (2018) por su parte plantea, que, en la actualidad en Lima, el personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental no logran tener un desempeño laboral acorde a los propósitos de la dirección por falta de capacidades cognitivas, así como la falta de capacitación poniendo en evidencia el bajo rendimiento y la baja contribución y respuesta positiva antes ante las necesidades de la compañía, para ello es necesario mantener una relación positiva y reveladora entre el desempeño laboral y el proceso de capacitación, el mismo considera que con mantener el personal capacitado es de vital importancia puesto que es el factor principal en el desempeño de sus funciones. En la actualidad los empleados no tienen un desempeño laboral acorde por la falta de capacidades cognoscitivas, y que el personal nuevo no está capacitado para el ejercicio de las funciones, logrando un ambiente de trabajo tenso reflejando entre los empleados empatía, considerando que la asignación de tareas no se realiza de forma equitativa. El autor recomienda promover e incentivar el adiestramiento del personal con el fin de que su rendimiento laboral mejore en los empleados.

Cueva y Díaz (2017) sostienen que, en la entidad financiera Mibanco, una gran parte de empleados expresan que tiene una dificultad en el desempeño laboral, toda vez que las condiciones de trabajo, el reconocimiento social y/o personal, la significación de labores, y

la GTH se sitúan en el nivel laboral promedio y bajo; por lo que sugiere que, los funcionarios de esta financiera ejecute evaluaciones de desempeño de modo sostenido, ya que contribuirá a que los empleados tengan feedback y la oportunidad de percibir su identificación con la entidad con el propósito de reconocer su desempeño y orientarlos en los aspectos por mejorar; esto favorecerá a que el mismo empleado incremente su producción y desarrolle la interrelación con sus pares y eleve la confianza con el líder de la entidad.

A Nivel Local

El problema de desempeño laboral en las empresas a nivel mundial es un factor muy importante que las empresas deben tener en cuenta, ya que los colaboradores no se identifican con sus instituciones y/o centros laborales; el área de Gestión de Talento tiene como responsabilidad la de mantener capacitados y motivados a sus colaboradores, así como supervisar constantemente el rendimiento para que produzcan de acuerdo a los objetivos trazados por las empresas.

El FOVIME, no es ajeno de este aspecto ya que se ha observado que los colaboradores presentan un nivel desempeño laboral bajo debido a que no tienen recompensas a su esfuerzo y dedicación, igualmente, el clima laboral no es el más adecuado

La presente investigación se realiza con el propósito de proponer un modelo de Gestión del Talento Humano con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército – Chorrillos

1.2. Trabajos previos

Internacional

Molina (2019) en su investigación titulada Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2018-2019, en la Universidad Internacional SEK del Ecuador, donde el objetivo principal de la investigación fue el diseñar un plan de intervención de factores de Riesgo Psicosocial en una empresa del sector industrial agro-veterinario, textil, alimenticio y la construcción a través de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. La investigación utilizó un método metodológico Inductivo Deductivo de tipo descriptivo – transversal, con una modalidad participativa, con la implementación de encuesta vía online, la población estuvo conformada por 191 trabajadores de la empresa a

nivel administrativo como operativo. Se utilizó para analizar los datos obtenidos la batería de medición de riesgos psicosociales propuesta por el Ministerio de Trabajo (MT). Los resultados indican que el mayor porcentaje de colaboradores manifiestan que la solidaridad de sus compañeros ha sido inadecuado en la solución de sus dificultades encontradas en la cuarentena, asimismo, el 41% dicen que sus laborales pueden verse afectadas; las conclusiones, establecen que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio, por lo que se sugiere abordar planes de acción y control inmediatos a corto plazo, así como también la necesidad de incentivar la participación y la asistencia masiva de los empleados todos los talleres y capacitaciones que se dicten en la institución.

Mendivil (2018) en su investigación titulada Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora, de México, de la Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Contaduría Pública y Administración, donde su objetivo principal es el de analizar los factores que intervienen en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas hoteleras del Sur de Sonora. El enfoque de la investigación es positivista de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo no experimental, se realizó un trabajo de campo utilizando como técnica la encuesta se diseñaron dos instrumentos uno dirigido a los jefes de departamento y el otro a los empleados, la población estuvo formada por 1921 empleados con una muestra de 95 empleados; los resultados demuestran que el 35% de los colaboradores están con 1 año de permanencia en la empresa, por lo que se deduce que existen problemas de rotación del personal, sin embargo hay evidencias de un alto desempeño laboral, debido a que el trabajador es incentivado con un incremento de salario o alguna mejora en sus prestaciones. Se sugiere que la administración realice programas de capacitación permanentes como incentivos para sus empleados, manteniendo buenas relaciones logrando así mejorar el desempeño de todos sus empleados.

Grimaldos et al (2018) en su investigación titulada Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S, de Colombia, donde el principal objetivo fue el de identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S, la metodología empleada fue de tipo cuantitativo en un nivel descriptivo, donde la encuesta fue la técnica, en tanto el instrumento fue el cuestionario; la población y muestra estuvo formada por la totalidad de empleados de la empresa; los resultados establecen en

cuanto al desempeño laboral que, cuando la empresa cuenta con un ambiente laboral apropiado para sus colaboradores y un buen equipo de trabajo, el rendimiento es mucho más óptimo y contribuyen a que el desarrollo y productividad de la empresa sea más exitoso y como resultado se tienen metas y logros alcanzados por la organización

Zans (2017) en su tesis titulada Clima Organizacional y su importancia en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, en el período 2016, en Nicaragua, donde su objetivo principal fue el análisis del clima organizacional y su importancia en el desempeño laboral de los empleados administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, la investigación fue de tipo postpositivista, crítica, el método utilizado fue la observación, con un enfoque cuantitativo no experimental, muestra fue de 59 colaboradores. La técnica fue la entrevista no estructurada, así como instrumento se usó el cuestionario y la revisión documental. Los resultados determinaron que, el 48% de los colaboradores piensan que la comunicación en la empresa no es buena y afecta el desempeño laboral, ya que en varias oportunidades han sido objeto de parte de sus dirigentes un trato poco profesional, con voz sobresaltada y sin causa justificada. Como conclusión señala que el desempeño laboral en la Facultad es bajo, aun cuando las tareas se ejecutan y se realizan en el tiempo establecido, donde las decisiones se toman de manera individual, careciendo de un método de capacitación. Se recomendó a los jefes y responsables de áreas que deben trabajar para lograr un Clima Organizacional óptimo, favorable para lograr los niveles de entusiasmos, euforia, orgullo y excitación.

Nacional

Condori (2018) en su evaluación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno. El objetivo era elegir la relación del límite humano de la junta y la ejecución de los elaborados por el personal; El tipo de investigación fue correlacional y el procedimiento utilizado fue hipotéticamente deductivo con una estructura transversal sin evidencia, se indujo que la organización del límite humano es directa y, en un sentido general, relacionada con la ejecución del trabajo del personal de la Región. Dirección de Transporte y Comunicaciones - Puño; donde el 34.8% muestra que a veces existe la organización del límite humano y, por lo tanto, la ejecución de la acción es ordinaria. En consecuencia, la administración del límite humano es presumiblemente el mejor instrumento para mejorar la

metodología diferente realizada por una asociación que se suma a la mejora de la ejecución del trabajo de las personas en sus límites y responsabilidades específicas que cumplen con su forma de trabajo. Asociación moderada de 0.528 ** con la ejecución del trabajo.

Osorio y Zaravia (2017) en su estudio " Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica", tuvieron como objetivo, elegir la asociación entre el cuerpo principal del ser humano límite y la idea de la organización en la fuerza laboral, el tipo de investigación fue correlacional. La muestra fue de 50 colaboradores. Los resultados señalan que, el 46% de los encuestados expresan que casi nunca hay inconvenientes GTH, en tanto el 32% informa que saben de los métodos de contratar a los trabajadores, asimismo, el 28% dice sentirse satisfecho con las políticas para el captación de trabajadores; en conclusión, es básico tener una GTH en la Junta en la Gestión de Planificación Regional, Presupuesto y Condicionamiento Territorial, ya que es la columna vertebral del GR de Huancavelica para dar una naturaleza administrativa, se convierte en una necesidad de una población. Si se satisface la necesidad de una población, en general se considerará como una naturaleza convencional de la organización.

Calderón y Facho (2017) en su investigación "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 ", el objetivo era construir un modelo hipotético en Gestión de Recursos Humanos por habilidades para mejorar la ejecución del trabajo en la posada; El tipo de investigación fue descriptivo-proyectivo; la muestra fue de 17 colaboradores; la técnicas fue la encuesta, y el instrumento, el cuestionario. Los resultados determinaron que el 60,00 % de colaboradores, dicen que la capacitación es mejorable, el 46,67 % indican que la confiabilidad es buena, asimismo el 33,33 % expresan que la cooperación es buena, en tanto el 60,00 % señalan que el trabajo en equipo es bueno; se concluye en aplicar la propuesta del modelo Maxio Human Talent 2.0, ya que permitirá simplificar los procedimientos dentro La administración de la capacidad humana. Se prescribió para mejorar la capacidad humana del procedimiento de los ejecutivos al actualizar el modelo Maxio Human Talent 2.0 que considera una mejor ejecución de la ocupación y desarrolla de manera competente sus capacidades particulares.

Local

Asencios (2017) en su estudio " Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016". El objetivo era elegir la asociación entre el límite humano de los funcionarios y la ejecución de la mano de obra; el tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. La muestra fue de 100 colaboradores. La técnica usada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados se observaron que, el 67% de los encuestados distinguen a la GTH en nivel medio, en tanto el 50% ven a la admisión de personas en nivel bajo, en tanto el 60% dicen que las capacidades de los colaboradores son de un nivel regular; en conclusión, las habilidades y actitudes laborales no se aplican; asimismo, el desempeño laboral es moderado, ya que la admisión de personas no está bien gestionada, y por último, el rendimiento laboral es moderada ya que no hacen uso de su talento.

Valentín (2017) en su investigación titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016" – Lima, tiene como objetivo, Establecer de qué modo la GTH influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, el tipo de investigación fue explicativo. La muestra fue de 161 colaboradores. La técnica fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indican que el 65.2% manifiesta que la GTH es de nivel medio, en tanto el 69.6% dice que el nivel de desempeño laboral es medio, igualmente, en el proceso de incorporación al desempeño laboral es del 42.86% medio, sin embargo, en torno a la capacitación, el 44.10% cree que es medio; en conclusión, el mayor porcentaje de encuestados manifiesta que la GTH y el desempeño laboral son regulares, siendo necesario que, los colaboradores cubran los cargos laborales según el perfil que se requiere, aplicando sus habilidades, y estimulándolos, a fin de optimizar el alcance de los objetivos empresariales.

Rodríguez, (2019) en su tesis titulada Estrategias para retener el talento humano en una empresa de servicios generales, Lima 2019, tuvo como objetivo, proponer estrategias para minimizar la rotación del talento humano en una compañía de servicios generales, en Lima. El tipo de investigación fue proyectiva, la técnica fue la entrevista, y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados establecen que, un alto porcentaje de colaboradores se retiraron de manera voluntaria, debido a que no se acostumbran al compás laboral, toda vez que horario es de noche y es muy difícil adecuarse a ese modo de vivir, además, de los bajos incentivos que la entidad ofrece. Igualmente, hay colaboradores que cesaron debido a la ubicación de la entidad, puesto que muchos domicilian en el cono norte y mientras demoran

en formular el reporte laboral, y más la congestión del tráfico, llegaban a sus casas aproximadamente a las 11.00 am; se concluye en que, se debe implementar el perfil de los puestos de trabajo, así como un nuevo proceso de contratación para retener el talento humano en la compañía, así de minimiza la rotación del personal, aumentando el grado de satisfacción laboral y generando una integración eficiente del colaborador con la compañía.

1.3. Teorías relacionados al tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

Actualmente las empresas han cambiado el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano. En este sentido, Chiavenato (2009) expresó: “El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (p.52).

De igual forma, Lozano (2007) la define de la siguiente manera: “El talento, un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo de globalización. El talento, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación” (p.147).

Veras (2013) afirma que;

la gestión de talento humano es la forma como la organización libera, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización (p.142).

1.3.1.1. Administración de Recursos Humanos

Chiavenato (2002) dice que, la administración de recursos humanos es un campo sensible para la mentalidad en las asociaciones. Se basa en posibilidades y circunstancias debido a diferentes perspectivas, por ejemplo, la cultura que solicitamos en cada asociación. Alles (2006). La organización de recursos humanos infiere varias capacidades desde el punto de partida más temprano posible en la relación laboral: alistar y elegir al personal, mantener la relación laboral / legalmente vinculante dentro de las directrices actuales de la nación, preparar al profesorado, desarrollar sus profesiones y evaluando su exposición, evalúe la

compensación correcta, la limpieza y el bienestar del trabajador y, cuando sea esencial, despida a los representantes.

1.3.1.2. Importancia de Recursos Humanos

Chiavenato (2009) sustenta que, últimamente, la cultura jerárquica que ganaba en las organizaciones se detuvo para beneficiar a las convenciones antiguas y pasadas y se concentró en el presente, con ella; Causó el conservadurismo y la protección de los negocios como de costumbre para ofrecer un enfoque al desarrollo y cambiar las propensiones en la perspectiva y la actuación. El antiguo origen de las relaciones modernas fue suplantado por otro método para supervisar a la facultad, que se conocía como la organización de Recursos Humanos.

1.3.1.3. Reclutamiento

Chiavenato (2000) menciona que, se descubrió que el escaparate de activos es donde hay solicitantes que llenarán la vacante que las asociaciones deben llenar.

Los medios de reclutamiento son:

- a) Reclutamiento interno: es el punto en el cual la organización cubre sus oportunidades con sus representantes, ya sea por movimiento de la fuerza laboral, avance o movimiento con avance.
- b) Reclutamiento externo: es mientras escanea fuera de la organización en busca de competidores que llenen la apertura mencionada, a través de estrategias de alistamiento.
- c) Reclutamiento mixto: es la mezcla de lo interno y lo externo. Al llenar la oportunidad mencionada con el personal de la organización, en ese punto se requerirá llenar ese hueco dejado por el individuo avanzado. Por lo tanto, se asegurará mediante el alistamiento externo. Este procedimiento se puede realizar primero afuera y luego adentro, primero adentro y luego afuera o concurrentemente (Chiavenato, 2000).

1.3.1.4. Capacitación y Desarrollo

De Cenzo, Robbins (2008) manifiestan que, es animar las características individuales de los representantes con el objetivo de que las mejoras que se realicen provoquen una eficiencia más prominente en la asociación. Para que los trabajadores prevalezcan dentro de la asociación, deben estar preparados y creados en innovación de primera línea y habilidades aplicables para desarrollar sus capacidades presentes y futuras. Para esto, los expertos de

recursos humanos de la junta deben conocer las estrategias para los adultos, relacionar la preparación con las motivaciones detrás de la asociación y evaluar los resultados.

1.3.1.5. Dimensiones de Gestión del talento humano

Selección del personal: Es el procedimiento por el cual una organización elige la asignación de personas de una institución para ocupar un puesto laboral. (Ansorena, 2011). Sus indicadores son: Facilidades de comunicación, y Realización de labores

Capacitación de personas: es cualquier movimiento realizado en una asociación, que reacciona a sus necesidades y busca mejorar el comportamiento, la información, las aptitudes o las prácticas de su personal. (Ansorena, 2011). Sus indicadores son: Uso de recursos, y Evaluación de personal

Desarrollo de personas: el avance del personal en las asociaciones es parte de la cultura corporativa; Es un procedimiento constante y deliberado que permite reconocer, mantener y avanzar la ejecución individual y la capacidad de aprendizaje de los empleados en todos los niveles. (Ansorena, 2011). Sus indicadores son: Oportunidad de superación, Uso de tecnologías, y Atención personalizada.

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Conceptos de desempeño laboral

Es la conducta del especialista en la búsqueda de los destinos establecidos, esto comprende la metodología individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2000).

La ejecución del trabajo tiene los atributos individuales que la acompañan, que incluyen: las aptitudes, capacidades, necesidades y características que se conectan con la idea del trabajo y la asociación para crear prácticas que puedan influir en los resultados y los cambios excepcionales que están ocurriendo en las asociaciones (Chiavenato, 2000).

Estas progresiones afectan al mundo entero, a desarrollarse sin dinero progresivamente para reaccionar a los peligros y las posibilidades de la economía (Chiavenato, 2000).

Una parte de estos patrones actuales se está redistribuyendo y se caracteriza por la reapropiación de ejercicios específicos, para la mejora extrema de los procedimientos en los que no existen límites poco comunes en el interior, es decir, el punto en el que una asociación mueve alguna acción, que no es una parte de tus aptitudes fundamentales, a un extraño en

particular. Las aptitudes fundamentales se comprenden como cada una de esas capacidades que conforman el centro de negocios de la organización (Chiavenato, 2000).

1.3.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral:

Drovett (1992) dice que las asociaciones actuales deberían considerar aquellos factores que están asociados e impactan genuinamente el escaparate de los trabajadores, entre los cuales se consideran: reconocimiento de autoridades, confianza, cooperación y disponibilidad de los trabajadores.

Realización del trabajador: existen numerosos sentimientos perfectos o tristes con los que el especialista ve su trabajo, que aparecen en ciertos puntos de vista de la actividad. Lo cual está relacionado con la posibilidad de trabajo y los que conforman el lugar de trabajo: reunión de trabajo, supervisión, estructura aprobada, entre otros. La satisfacción de la ocupación es una tendencia de deleite o tormento que se destaca de las reflexiones, destinos y objetivos de las prácticas; Estas mentalidades ayudan a los supervisores a elegir el efecto que las diligencias tendrán en la conducta futura.

Confianza: es otro segmento a tratar, vigorizado para ser un plan de juego de las necesidades de la persona, que imparte la necesidad de cumplir otra condición en la asociación, al igual que el deseo de ser visto dentro de la reunión de trabajo. La certeza es crítica en aquellas ocupaciones que ofrecen a las personas la oportunidad de mostrar sus habilidades. En relación con el trabajo constante, la confianza es un factor inequívoco y gigantesco, para vencer los desórdenes sustanciales, esto infiere una debilidad alucinante, junto con la alta presentación de sentimientos auténticos, en este sentido, debemos confiar en que uno tiene propiedades y ser versátil en las condiciones de batalla. En cualquier caso, esta igualdad presentada depende de la confianza, esa característica del carácter es lo que media en el logro o la desilusión.

Trabajo en equipo: un grupo es una reunión cuyos esfuerzos singulares provocan una ejecución más notable que la totalidad de sus partes individuales. Es significativo que un grupo de trabajo sea una reunión, sin embargo, una reunión no es un grupo de trabajo. Desde una reunión, son una reunión de personas que comparten perspectivas para todos los intentos y propósitos, con diferentes capacidades que están coordinadas, pero cuyo último elemento no es mejor que sus esfuerzos individuales. El grupo de trabajo, son reuniones formales de

personas a nivel de trabajo, cuyos atributos le han dado un significado extraordinario en la mejora del trabajo, esta es una columna para todos los efectos y todas las asociaciones. Los grupos son cada vez más adaptables y reaccionan mejor a los cambios, debido a la complementariedad de los individuos y la capacidad de adaptarse a diversas circunstancias. Brinda más apoyo a los trabajadores en una dinámica autoritaria, en otras palabras, democratiza la asociación y cultiva la inspiración representativa.

Capacitación del trabajador: es un procedimiento de preparación actualizado por la zona de recursos humanos en conjunto para que el personal asuma su trabajo de manera tan eficiente como podría esperarse bajo las circunstancias (Drovett, 1992).

1.3.2.3. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación de ejecución es una estrategia o metodología que, en general, reconocerá, de la manera más precisa y precisa que pueda estar disponible, la exhibición de trabajadores en una asociación. Esta evaluación se completa con base en el trabajo realizado, los destinos establecidos, las obligaciones esperadas y las cualidades individuales; En su totalidad, con el objetivo final de organizar y proyectar actividades futuras para la mejora del individuo, la reunión y la asociación, la evaluación de la ejecución debe considerarse como una auditoría y una diferencia de sentimientos señalados, además de otras cosas, para avanzar la correspondencia vertical y plana dentro de la asociación. Nunca debe verse como una evaluación o evaluación individual de una sola dirección que incluye un componente de control o juicio sobre el individuo (Happer. Y Lynch, 1992). Expresa que la evaluación de la exposición es un arreglo de energía sobre la presentación de la persona en el puesto y su potencial de mejora (Chiavenato, 2000).

1.3.2.4. Elementos del desempeño laboral

Los criterios que elija para evaluar la ejecución de los trabajadores influirán en lo que hacen. En una asociación de trabajo abierto, los encuestados fueron evaluados por la cantidad de reuniones que dirigieron "(Robins, 2010, p. 366).

Los tres planes de juego de criterios más percibidos son los impactos resultantes de las organizaciones, las prácticas y los atributos individuales. Para Fincowsky (2012), el estilo de vida de cada población en general establece que los individuos tienen varias posiciones y que se vislumbran diversas prácticas, personajes y personajes de ellos. De esta manera, para comprender la ejecución humana de los dos individuos y los golpes, debe completarse un

examen desde algunos puntos de vista: en relación con la estructura y los componentes del carácter de cada individuo, equivalente a las características expresas de la relación en el eso está funcionando y según la cultura actual en el círculo abierto, compartido por la gente. "(p. 34)

1.3.2.5. Dimensiones de desempeño laboral

Teniendo en cuenta los nuevos patrones de evaluación de ejecución definidos por Chiavenato (2011) en el presente examen, para la ejecución variable del trabajo, he considerado y delimitado las tres mediciones que lo acompañan.

La dimensión de recompensas, identificado directamente con los ángulos que los trabajadores esperan y adquieren de la asociación u organización, similares que he considerado como indicadores de las perspectivas que se deben estimar: Nivel de satisfacción, Nivel de reconocimiento, y Recompensa e incentivo

La dimensión habilidades; de los trabajadores como un componente de la estimación de la ejecución del trabajo que significa examinar las aptitudes propias del especialista con respecto a su ejecución del trabajo, caracterizándose las perspectivas que acompañan al examen como marcadores de medición de habilidades: proactivo, abierto, trabajo en grupo, compasión y trabajamos bajo tensión, punteros que nos permitirán evaluar las cualidades y habilidades de los representantes identificados con su exposición en consistencia con sus emprendimientos o capacidades designadas en la estructura de la sustancia. Sus indicadores son: Capacitación, Proactivo, Comunicativo y trabajo en equipo

La dimensión percepción de su trabajo, Las percepciones pueden afectar la rutina diaria en el trabajo. Los sentidos nos proporcionan información de la naturaleza externa sin procesar; esta información requiere de algún proceso interpretativo para que posea algún significado y hallar la conexión con nosotros, y desde ese instante la percepción entra a tallar. Sus indicadores son: Empatía, trabajo bajo presión, y realización en el trabajo.

Niveles de evaluación del desempeño laboral

Como lo indica Chiavenato (2009) la evaluación de la ejecución debería dar ventajas a la asociación y a los individuos. Para hacer esto, debe cumplir con las reglas fundamentales que lo acompañan: la evaluación debe cubrir la ejecución actual de los ejercicios y, además, el cumplimiento de objetivos y destinos. La ejecución y los destinos deben ser temas indivisibles de evaluación de la ejecución. La evaluación debe ofrecer significado al

asociado que involucra el puesto y no en el sentimiento que se tiene con respecto a las propensiones individuales que ve en el trabajo. La evaluación debe centrarse en una investigación de ejecución objetivo y no en una evaluación emocional de las propensiones individuales. El intento y la ejecución son cosas completamente diferentes. La evaluación debe ser reconocida por las dos reuniones, el evaluador y el evaluador. Los dos deben estar de acuerdo en que la evaluación brindará alguna ventaja para la asociación y para el socio. La evaluación de la exposición debería servir para mejorar la rentabilidad del trabajador en la asociación y debería llevarlo a estar mejor preparado para entregar de manera viable y productiva. (p. 245)

Como lo indica Sales (2002) la evaluación de la ejecución es el procedimiento por el cual se evalúa la ejecución general del trabajador. La mayoría de los representantes buscan información sobre cómo completan sus ejercicios y las personas responsables de la administración de diferentes trabajadores deben encuestar la ejecución singular para elegir qué movimientos deben hacer. Las evaluaciones casuales, en vista del trabajo diario, son importantes pero deficientes. Con un marco de crítica formal y eficiente, la oficina del personal puede reconocer a los representantes que cumplen o superan los deseos y a las personas que no lo hacen. Asimismo, evalúa las técnicas de inscripción, elección y dirección. De hecho, incluso las opciones sobre los avances interiores, el pago y otros en la región de la oficina de la fuerza laboral se basan en los datos eficientes y muy informados accesibles sobre el trabajador.

Las evaluaciones casuales, a la luz del trabajo diario, son importantes pero deficientes. Con un marco de crítica formal y eficiente, la oficina de la fuerza laboral puede reconocer a los representantes que cumplen o superan los deseos y a las personas que no lo hacen. Además, evalúa las estrategias de alistamiento, elección y dirección. De hecho, incluso las opciones sobre los avances interiores, el pago y otros en el territorio de la oficina de la fuerza laboral dependen de los datos precisos y archivados accesibles sobre el trabajador. (Sales, 2002)

En cualquier caso, Prieto (2007) afirma que la evaluación de la exposición de los trabajadores puede completarse con diversas técnicas e instrumentos, por ejemplo, aquellos que contrastan a los trabajadores entre sí, coincidiendo con el cumplimiento de los objetivos alcanzados, o las encuestas de evaluación realizadas por los jefes Sin embargo, desde un enfoque de competencia, se considera que los instrumentos más adecuados para evaluar la

ejecución son reuniones organizadas con una base social y marcos de evaluación de 360 °, también llamados críticas de 360 °, que se ajusta de manera consumada al enfoque de competencia y ofrece una alta asociación con el forma de pensar en una administración de calidad total y un nivel de cumplimiento más significativo entre los evaluados.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿De qué manera la propuesta de un modelo de gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos-2019?

Problemas Específicos

a. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019?

b. ¿Cuáles son los factores de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos- 2019?

c. ¿Cuál es la estructura de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019?

1.5. Justificación

El presente estudio es importante porque se ha observado que el desempeño laboral de los trabajadores del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército – Chorrillos es de un nivel bajo, debido a que no tienen recompensas a su esfuerzo y dedicación, igualmente, sus habilidades son muy insatisfactorias; esta investigación se realiza para proponer un modelo de Gestión del Talento Humano con la finalidad de mejorar el desarrollo laboral, y para lograr los fines propuestos se ha pensado en: reconocer el desempeño laboral de los colaboradores, mejorar las condiciones laborales, fomentar equipos de trabajo, mejoramiento de la comunicación interna, y establecer un buen sistema de evaluación de desempeño del talento humano.

a) Teórica

La justificación teórica de la presente investigación, se fundamentó en un análisis profundo de los conceptos y definiciones de ambas variables en estudio, que favorecieron a la investigadora a recopilar información real y operativa, contribuyendo a facilitar el diagnóstico del desempeño laboral, y proponer un modelo de GTH para solucionar las deficiencias

b) Práctica:

El presente trabajo responde a buscar soluciones de desempeño laboral, mediante una propuesta de un modelo de GTH, estableciendo procesos y estrategias para resolver las insuficiencias de la Institución, y lograr un verdadero Desempeño Laboral que contribuya a lograr cumplir los objetivos institucionales.

c) Metodológica

Para realizar la siguiente tesis se han seguido las pautas de la Investigación Científica. Se ha empleado el tipo de investigación descriptiva, propositiva, con el uso de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, a fin de encontrar el real diagnóstico del desempeño laboral, que nos permitió proponer el modelo de GTH requerido. Se espera que este trabajo sirva como parte integral de la información y que se utilice de guía a investigaciones futuras.

Hipótesis

H1: La propuesta de un modelo de Gestión del Talento Humano mejorará el desempeño laboral del personal castrense del Organo Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

Ho: La propuesta de un modelo de Gestión del Talento Humano no mejorará el desempeño laboral del personal castrense del Organo Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Proponer un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019

1.6.2 Objetivos Específicos

a. Diagnosticar el nivel del desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019

b. Identificar los factores de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019

c. Diseñar un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Descriptivo:

Hernández, et al. (2010) sostiene que la Investigación descriptiva trata de encontrar particularidades, rasgos, y peculiaridades significativas de cualquier hecho que se estudie. Relata tendencias de una población o grupo. En la presente investigación, se diagnosticó la variable dependiente, a fin de encontrar las dificultades en el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019

Propositivo:

Según Tantaleán (2015) citado por Estela (2019) la investigación propositiva, es el estudio en el cual se presenta un recurso para resolver una situación problemática encontrada mediante un análisis de un fenómeno o un hecho. En la presente investigación se propone un modelo de Gestión del Talento Humano ante un problema encontrado en el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019.

2.1.2. Diseño de la investigación

Diseño de investigación. No experimental de corte transversal

Es una investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre las variables se realizan sin intervención o influencia directa y estas relaciones se observan tal como ocurrieron en su contexto natural. (Hernández y Baptista, 2011)

M → O → P

Dónde:

M = Muestra de la investigación

O = Información a recoger (observación)

P = Propuesta.

Por el enfoque: Cuantitativa

Según Ñaupas y Mejía (2013) se describe mediante el empleo de recursos que asume en la medición, el empleo de la observación, el muestreo, y el procedimiento estadístico

2.2. Población y muestra

La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (Tamayo T. y Tamayo M, 1997)

La población que se consideró para el estudio de investigación está compuesta por el número total de trabajadores 80 de la organización ORES FOVIME

Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que le es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso (Tamayo T. y Tamayo M, 1997)

Como es una población pequeña, será equivalente a la muestra en la que asciende a 80 trabajadores.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable independiente

V: Modelo de gestión del talento humano

Definición conceptual: Chiavenato (2013) “afirma que el desarrollo del talento humano genera valor para la empresa, ya que cuenta con personas más preparadas que desarrollan tres aspectos fundamentales, conocimiento, habilidades y actitudes” (p.122)

Definición operacional: proceso que desarrolla e incorpora nuevos miembros a la fuerza laboral, y que también desarrolla y retiene un recurso humano existente.

Variable dependiente

V: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Robbins (1999) "es la realización de la actividad establecida de manera formal, ya sea en la descripción del trabajo o en algún otro documento oficial que establece en cantidad y / o calidad el trabajo realizado por un individuo"

Definición operacional:

Evaluación de la calidad del trabajo de los colaboradores, esta variable se medirá con un cuestionario de elaboración propia.

2.3.1. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Variable Independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/ instrumentos	Escala
Modelo de gestión del talento humano	Selección de personal	Facilidades de comunicación	Realización de entrevistas para evaluar el comportamiento y reacciones de los postulantes.	Aplicar una entrevista al Gerente de FOVIME	Lickert
		Realización de labores	Realización de evaluación de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.		
	Capacitación de personas	Uso de recursos	Inversión de la organización en la capacitación del personal.		
		Evaluación de personal	Evaluación de los trabajadores después de la capacitación.		
	Desarrollo de personas	Oportunidad de superación.	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones. Mejora su producción laboral cada vez.		
		Uso de tecnologías			
		Atención personalizada.	Se le proporciona conocimientos en normativas de la institución.		

Tabla 2

Variable Dependiente

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Pregunta	Técnicas/ instrumentos	
Desempeño Laboral	Recompensas	Nivel de satisfacción	Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu Oficina.	Cuestionario Escala Likert	
		Nivel de reconocimiento	Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas. Siente que su labor es reconocida por su jefe.		
		Recompensa e incentivo	Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina. Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe.		
	Habilidades	Capacitación	Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe		Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe
			En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad.		En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad.
		Proactivo	Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales.		Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales.
		Comunicativos	Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas.		Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas.
			Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.		Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.
			Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.		Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.
		Percepción de su trabajo	Trabajo en equipo		Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña.
	Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.				Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.
	Empatía		Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.		Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.
	Percepción de su trabajo	Trabajo bajo presión	Me llevo bien con los compañeros de la oficina.		Me llevo bien con los compañeros de la oficina.
Realización en el trabajo		Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina.	Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina.		

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

2.4.1. Métodos de investigación

Método inductivo – deductivo:

En este sentido (Rodríguez & Pérez, 2017) El método inductivo-deductivo está formado por dos procesos inversos: inducción y deducción. La inducción es una manera de razonamiento donde se va del conocimiento particular a un conocimiento general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales.

2.4.2. Técnicas de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se utilizará la Encuesta. La encuesta está considerada como: un conjunto de consultas que se configuraron para obtener datos de individuos. Este método es adaptado por cada campo de investigación. Se preparará una visión general propuesta por el creador (elaboración propia) dependiendo de las medidas y los indicadores de los factores. (Bernal, 2010). La validez de los instrumentos mediante los juicios de expertos, además de la confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach.

2.4.3. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a utilizar será el Cuestionario, que comprende muchas consultas con respecto al menos uno de los factores a estimar. Debe ser confiable con la organización del problema y la especulación. El cuestionario debe ser aprobada por un juicio especializado.

2.5. Procedimiento para la recolección de datos

Se mencionó el consentimiento del líder del ayuntamiento para completar el examen dentro de la región para tener la opción de ayudarlo a través de una solicitud que fue reconocida; de esta manera, el significado y la pertinencia de los datos fueron revelados a los trabajadores; a través de una dirección precisa sobre el llenado del instrumento. Para el procesamiento de los datos se utilizaron los programas estadísticos SPSS V.23 y el programa de Excel 2016 de Microsoft.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios morales que se consideraron para el examen son los controlados por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012), que se encuentran debajo:

Consentimiento informado

A los miembros de este examen se les informó sobre las condiciones, derechos y obligaciones que incluye la investigación, donde esperarán el estado de ser fuentes.

Confiability

Fueron educados sobre la seguridad y el seguro de su estilo de vida como testigos importantes del examen.

Observación participante

El científico actuó juiciosamente durante el proceso de selección de información aceptando su responsabilidad moral por todos los impactos y resultados que resultarán de la comunicación desarrollada con los sujetos interesados en el examen.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña; Alcaraz; Rojas; y Rebolledo (2012) abogan por columnas cruciales que ayudan a la exhaustividad del examen y, por lo tanto, descubren algunos criterios que aseguran su satisfacción, que se pueden encontrar en los siguientes documentos:

Se detallan los criterios de minuciosidad lógica que se consideraron para el examen:

Tabla 3

Criterios de rigor científico de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTOS
Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad	Resultados de las variables observadas y estudiadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados detallados son percibidos como válidos por los miembros. 2. La percepción de los factores se completó en su propia situación. 3. Continuamos detallando la conversación a través del procedimiento de triangulación.
Transferibilidad y aplicabilidad	Resultados para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó la descripción minuciosa de la circunstancia específica y los miembros en el examen. 2. El surtido de información se controló mediante pruebas hipotéticas, ya que los datos proporcionados se codificaron rápidamente y se desglosaron. 3. Continuamos con el amplio surtido de información mediante la recopilación de datos adecuados, aplicables y adecuados a través de la encuesta, la percepción y la documentación.
Consistencia para la replicabilidad	Resultados obtenidos mediante la investigación mixta	<ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de datos (información, especialistas y especulaciones) que permite reforzar el informe de la conversación. 2. La encuesta utilizada para recopilar los datos fue asegurada por evaluadores externos para verificar la pertinencia e importancia de la investigación, ya que es información de fuentes esenciales. 3. El procedimiento de surtido de información, investigación y comprensión de la información es esencial con la racionalidad utilizando las metodologías de la ciencia: (a) observacional, (b) básico y (c) experiencial.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en Tablas y Figuras

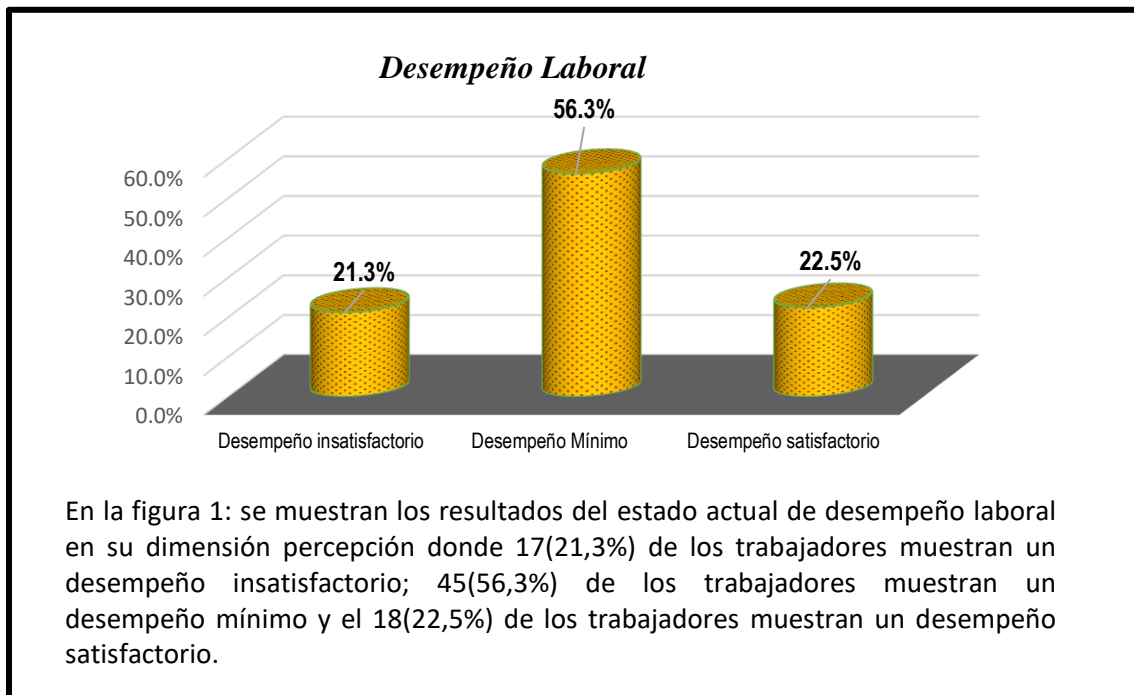
Objetivo 1: Identificar el estado actual de desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

Tabla 4

Estado actual de desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

			Trabajadores
Desempeño Laboral	Desempeño insatisfactorio	Recuento	17
		%	21,3%
	Desempeño mínimo	Recuento	45
		%	56,3%
	Desempeño satisfactorio	Recuento	18
		%	22,5%
		Recuento	80
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la organización ORES FOVIME



Objetivo 2: Identificar el estado actual de desempeño laboral según las dimensiones recompensas, habilidades y percepción de su trabajo en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos

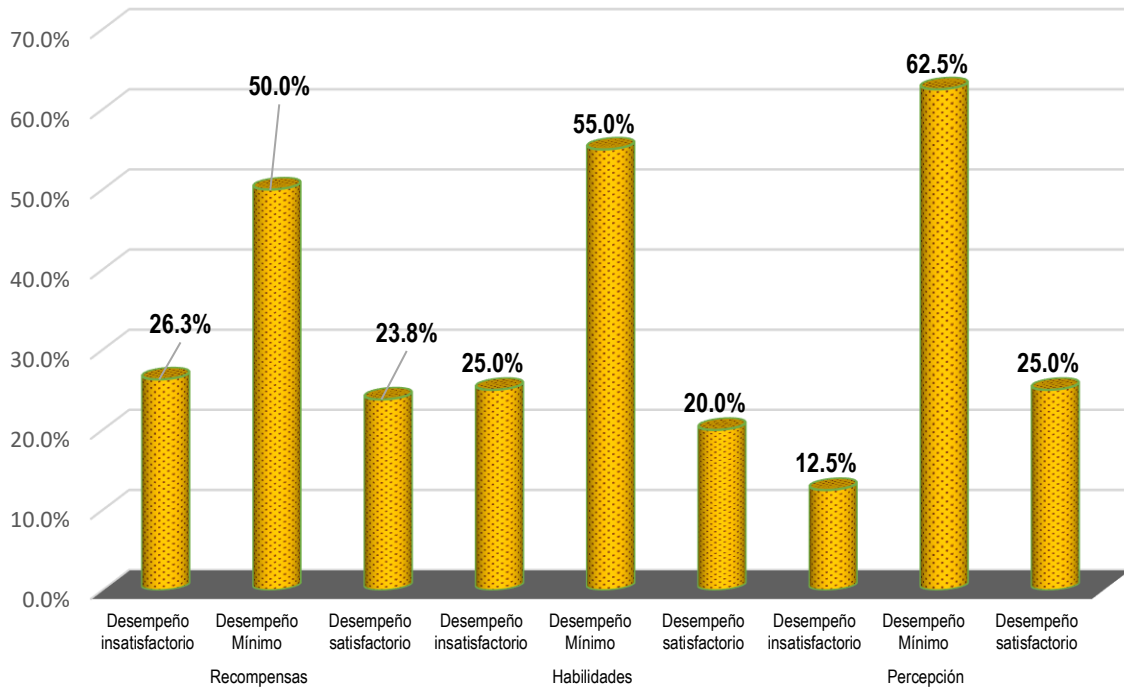
Tabla 5

Estado actual de desempeño laboral en sus dimensiones en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos

			Trabajadores
Recompensas	Desempeño	Recuento	21
	insatisfactorio	%	26,2%
	Desempeño mínimo	Recuento	40
		%	50,0%
	Desempeño satisfactorio	Recuento	19
		%	23,8%
Habilidades	Desempeño	Recuento	20
	insatisfactorio	%	25,0%
	Desempeño mínimo	Recuento	44
		%	55,0%
	Desempeño satisfactorio	Recuento	16
		%	20,0%
Percepción	Desempeño	Recuento	10
	insatisfactorio	%	12,5%
	Desempeño mínimo	Recuento	50
		%	62,5%
	Desempeño satisfactorio	Recuento	20
		%	25,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la organización ORES FOVIME

Desempeño Laboral en sus Dimensiones



En la figura 2: se observan los resultados del estado actual de desempeño laboral con respecto a sus dimensiones como sigue:

En la dimensión recompensas el 26,3% de los trabajadores muestran un desempeño insatisfactorio, 50,0% de los trabajadores muestran un desempeño mínimo, mientras que el 23,8% de los trabajadores muestran un desempeño satisfactorio.

En cuanto a la dimensión habilidades se tiene que el 25,0% de los trabajadores muestran un desempeño insatisfactorio, 55,0% de los trabajadores muestran un desempeño mínimo, mientras que el 20,0% de los trabajadores muestran un desempeño satisfactorio.

Además en la dimensión percepción se tiene que el 12,5% de los trabajadores muestran un desempeño insatisfactorio, 62,5% de los trabajadores muestran un desempeño mínimo, mientras que el 25,0% de los trabajadores muestran un desempeño satisfactorio.

Fuente: *Instrumento aplicado a los trabajadores de la organización ORES FOVIME*

Tabla 6

Estado actual de desempeño laboral según la dimensión recompensas en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

			Trabajadores
Recompensas	Desempeño	Recuento	21
	insatisfactorio	%	26,3%
	Desempeño	Recuento	40
	mínimo	%	50,0%
	Desempeño	Recuento	19
	satisfactorio	%	23,8%
		Recuento	80
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la organización ORES FOVIME

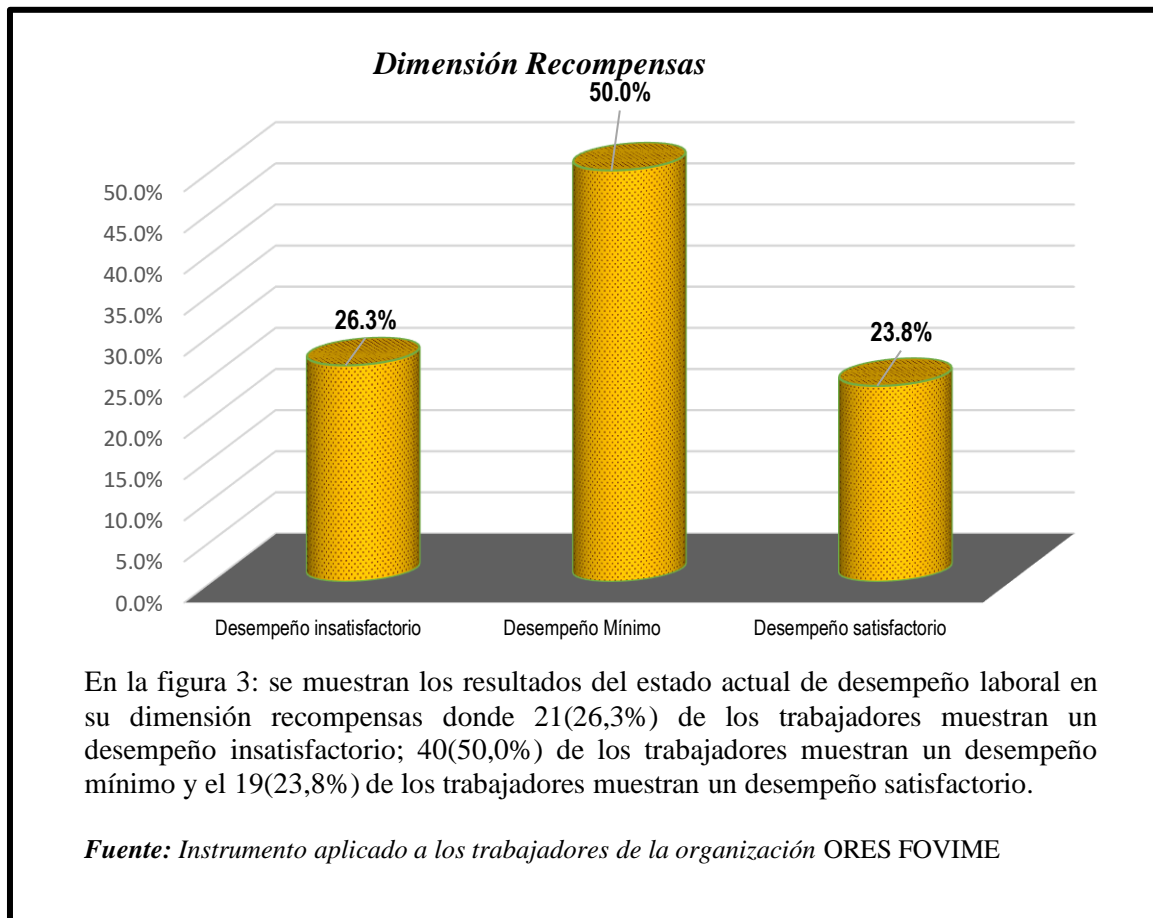


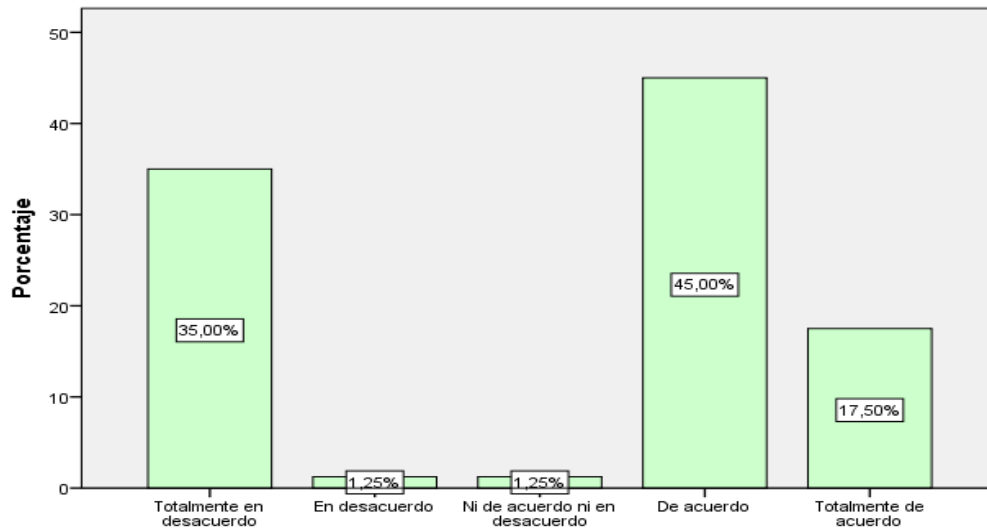
Tabla 7

Consideras que tu Trabajo es Importante para Cumplir con las Metas Asignadas a tu Oficina.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	35,0
	En desacuerdo	1	1,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,3
	De acuerdo	36	45,0
	Totalmente de acuerdo	14	17,5
	Total	80	100,0

Figura 4

Consideras que tu Trabajo es Importante para Cumplir con las Metas Asignadas a tu Oficina.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le pregunto sobre Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu oficina. y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 26%, En desacuerdo 1.3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 1.3%, De acuerdo 45% y Totalmente de acuerdo 17.5%

Fuente: Elaboración propia

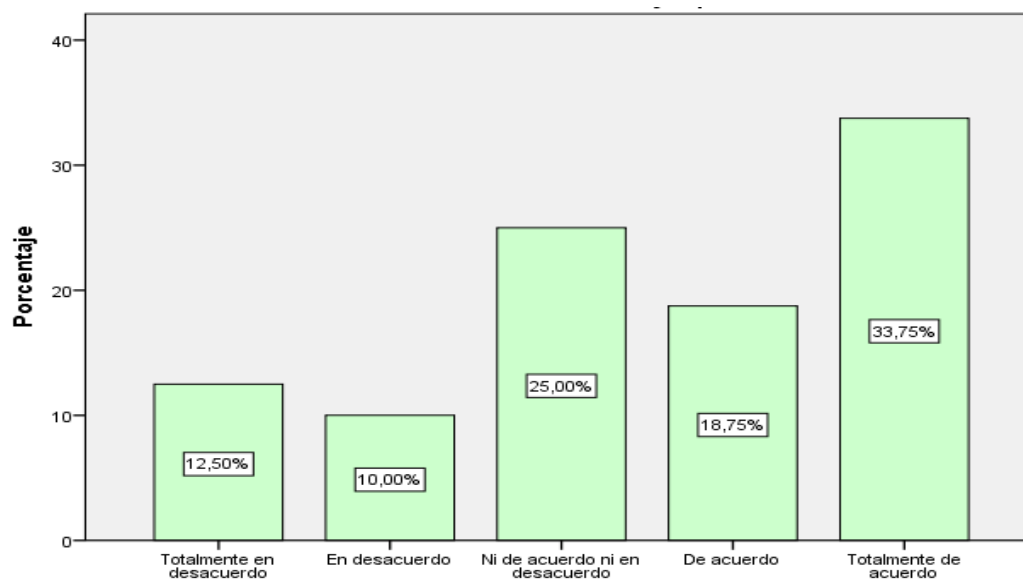
Tabla 8

Te Encuentra Satisfecho con el Trabajo que Realizas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5
	En desacuerdo	8	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	25,0
	De acuerdo	15	18,8
	Totalmente de acuerdo	27	33,8
Total		80	100,0

Figura 5

Te Encuentras Satisfecho con el Trabajo que Realizas.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le pregunto sobre Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 12.5%, En desacuerdo 10%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 25%, De acuerdo 18.75% y Totalmente de acuerdo 33.75%

Fuente: Elaboración propia

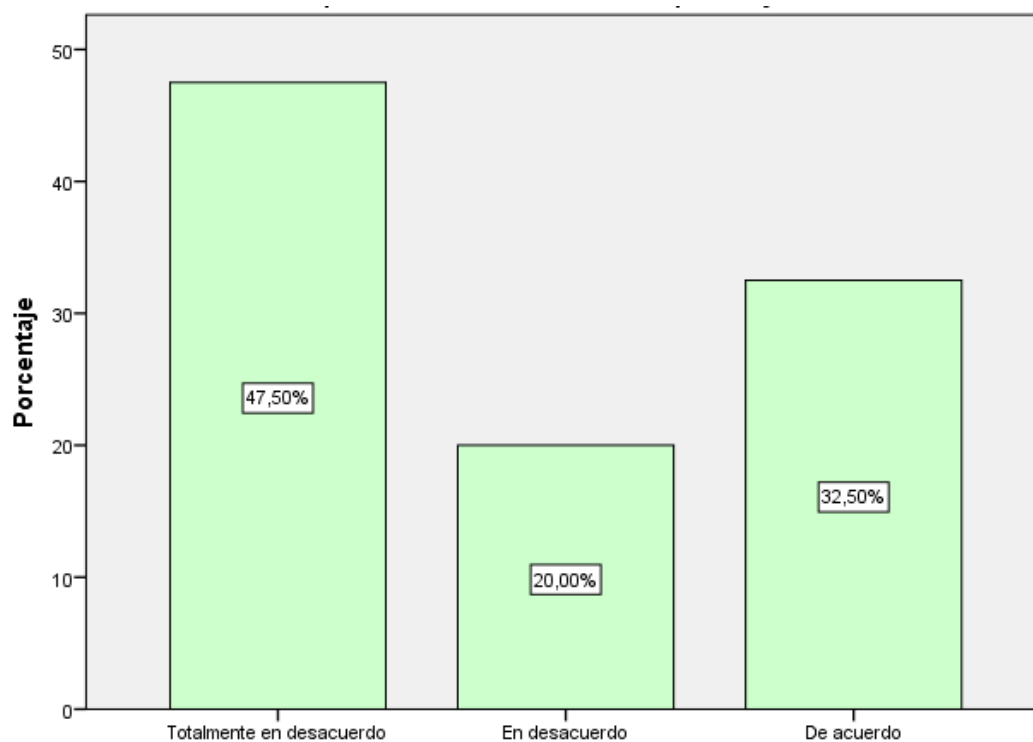
Tabla 9

Siente que su Labor es Reconocida por su Jefe.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	47,5
	En desacuerdo	16	20,0
	De acuerdo	26	32,5
	Total	80	100,0

Figura 6

Siente que su Labor es Reconocida por su Jefe.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Siente que su labor es reconocida por su jefe., y se observaron los siguientes resultados:

Totalmente en desacuerdo 47.5%, En desacuerdo 20% y De acuerdo 32.50%

Fuente: Elaboración propia

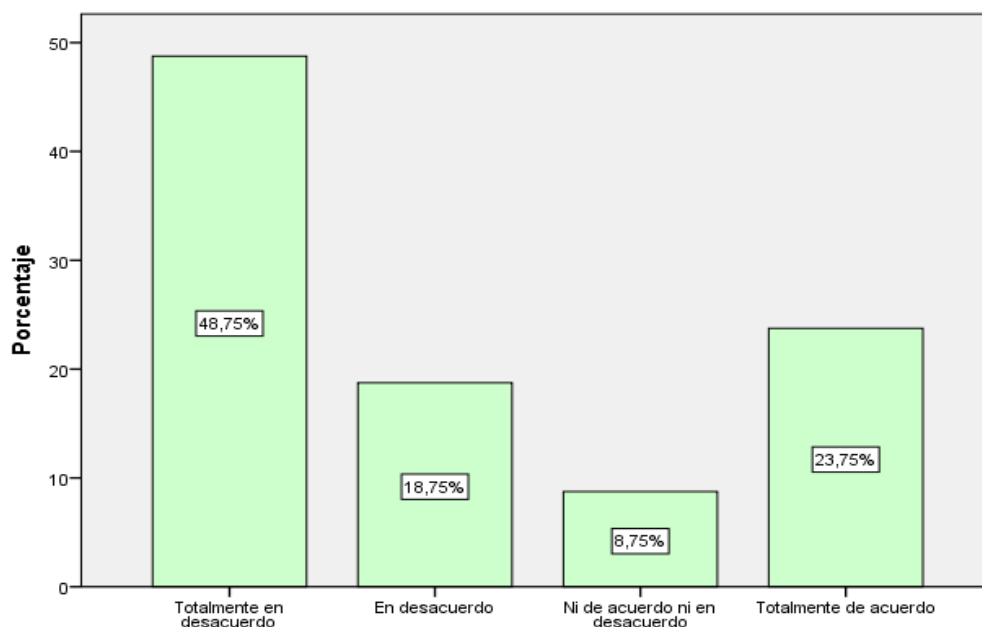
Tabla 10

Considera que su Labor es Reconocida por sus Compañeros de su Oficina.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	48,8
	En desacuerdo	15	18,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8
	Totalmente de acuerdo	19	23,8
	Total	80	100,0

Figura 7

Considera que su Labor es Reconocida por sus Compañeros de su Oficina.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 48.75%, En desacuerdo 18.75% Ni de acuerdo ni en desacuerdo 8.75% y De acuerdo 23.75%

Fuente: Elaboración propia

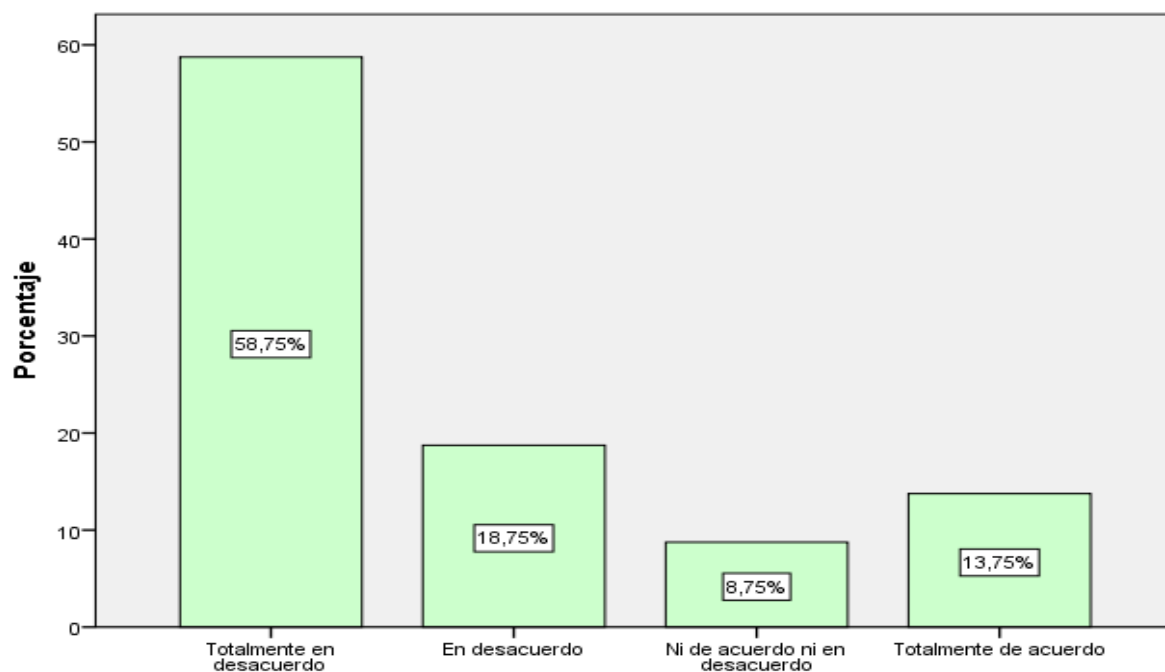
Tabla 11

Está de Acuerdo con las Recompensas Económicas que Recibe.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	47	58,8
	En desacuerdo	15	18,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8
	Totalmente de acuerdo	11	13,8
	Total	80	100,0

Figura 8

Está de Acuerdo con las Recompensas Económicas que Recibe.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 58.75%, En desacuerdo 18.75% Ni de acuerdo ni en desacuerdo 8.75% y De acuerdo 13.75%

Fuente: Elaboración propia

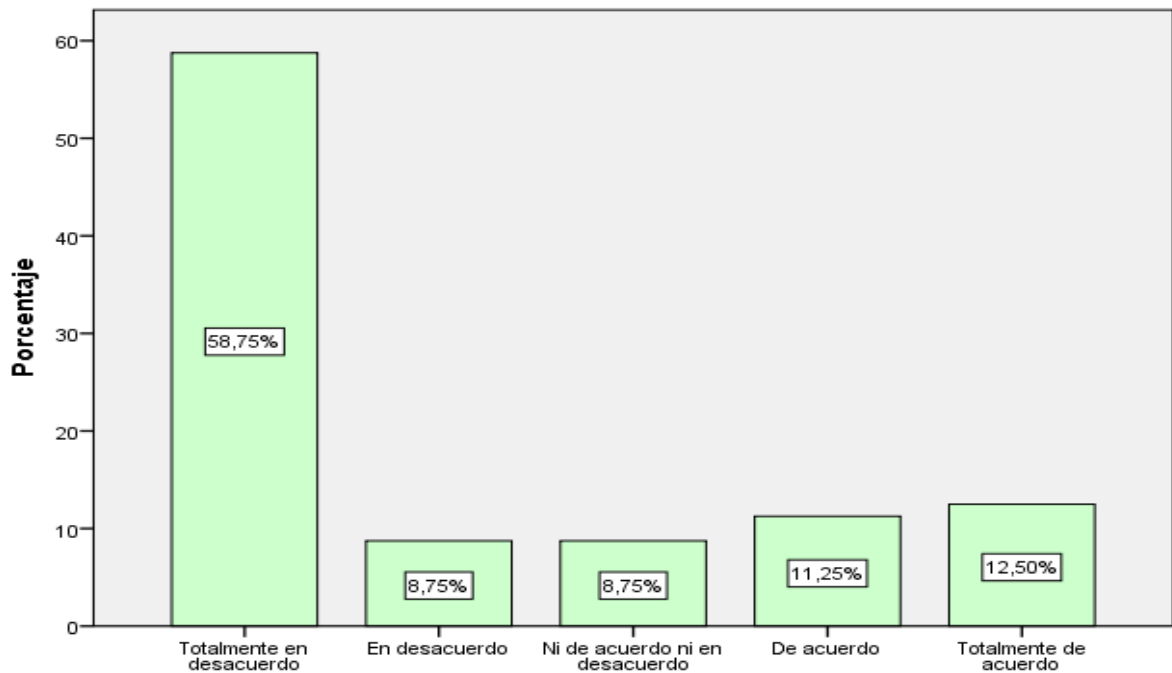
Tabla 12

Está de Acuerdo con las Recompensas No Económicas que Recibe.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	47	58,8
	En desacuerdo	7	8,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8
	De acuerdo	9	11,3
	Totalmente de acuerdo	10	12,5
	Total	80	100,0

Figura 9

Está de Acuerdo con las Recompensas No Económicas que Recibe.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 58.75%, En desacuerdo 18.75% Ni de acuerdo ni en desacuerdo 8.75%, De acuerdo 11.25% y Totalmente de acuerdo 12.50%

Fuente: Elaboración propia

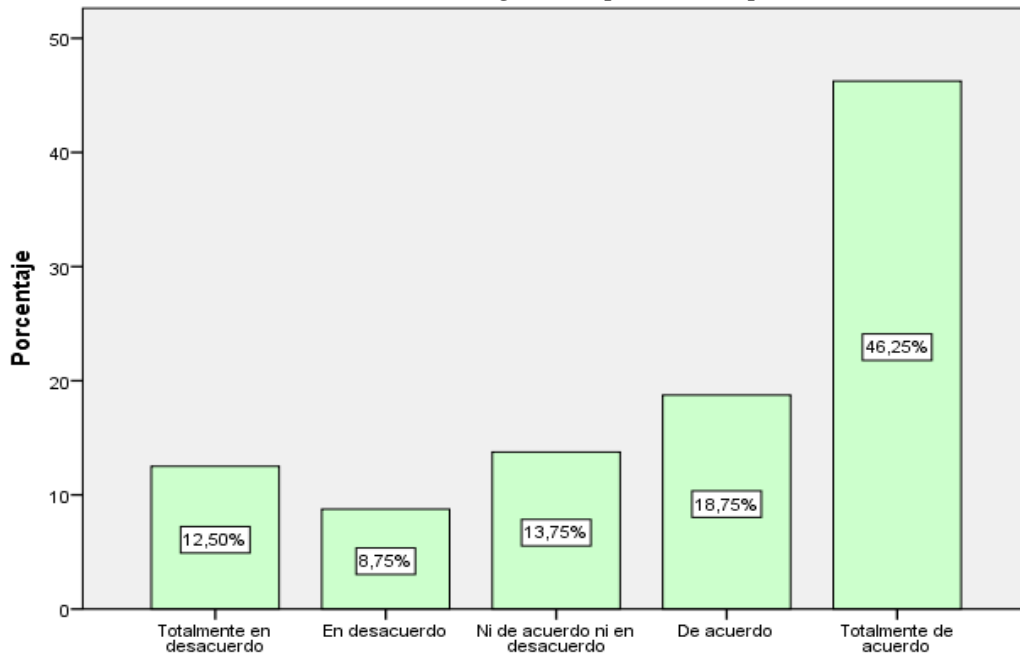
Tabla 13.

En los dos Últimos Años ha Recibido Alguna Capacitación por su Entidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5
	En desacuerdo	7	8,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8
	De acuerdo	15	18,8
	Totalmente de acuerdo	37	46,3
	Total	80	100,0

Figura 10

En los dos Últimos Años ha Recibido Alguna Capacitación por su Entidad



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le pregunto sobre En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 12.50%, En desacuerdo 8.75% Ni de acuerdo ni en desacuerdo 13.75%, De acuerdo 18.75% y Totalmente de acuerdo 44.25%

Fuente: Elaboración propia

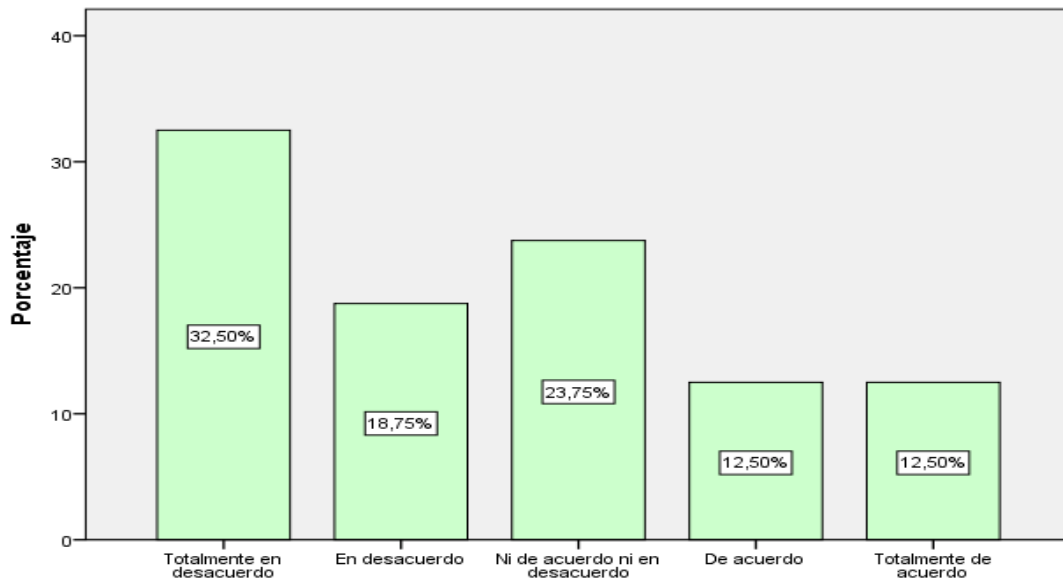
Tabla 14

Se Considera Adecuadamente Capacitado para Efectuar sus Labores Actuales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	32,5
	En desacuerdo	15	18,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	23,8
	De acuerdo	10	12,5
	Totalmente de acuerdo	10	12,5
	Total	80	100,0

Figura 11

Se Considera Adecuadamente Capacitado para Efectuar sus Labores Actuales



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le pregunto sobre Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 32.50%, En desacuerdo 18.75% Ni de acuerdo ni en desacuerdo 23.75%, De acuerdo 12.75% y Totalmente de acuerdo 12.50%

Fuente: Elaboración propia

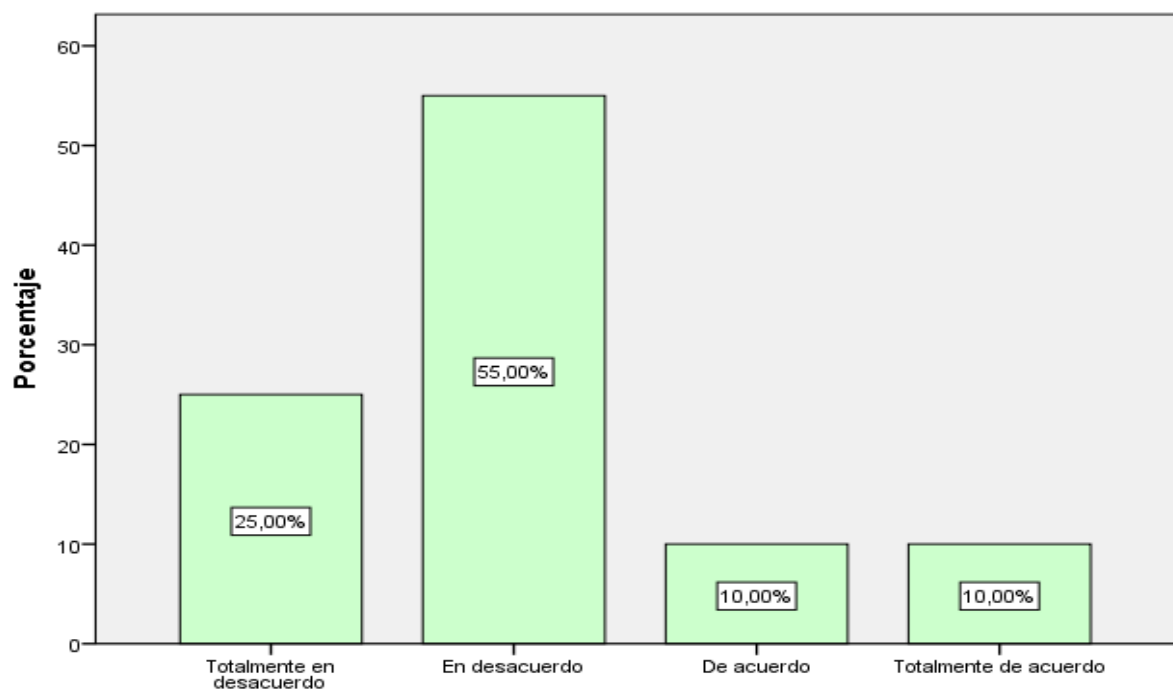
Tabla 15

Siempre está Dispuesto a Cumplir con sus Tareas Asignadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	25,0
	En desacuerdo	44	55,0
	De acuerdo	8	10,0
	Totalmente de acuerdo	8	10,0
	Total	80	100,0

Figura 12

Siempre está Dispuesto a Cumplir con sus Tareas Asignadas



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 25%, En desacuerdo 55% De acuerdo 10% y Totalmente de acuerdo 10%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

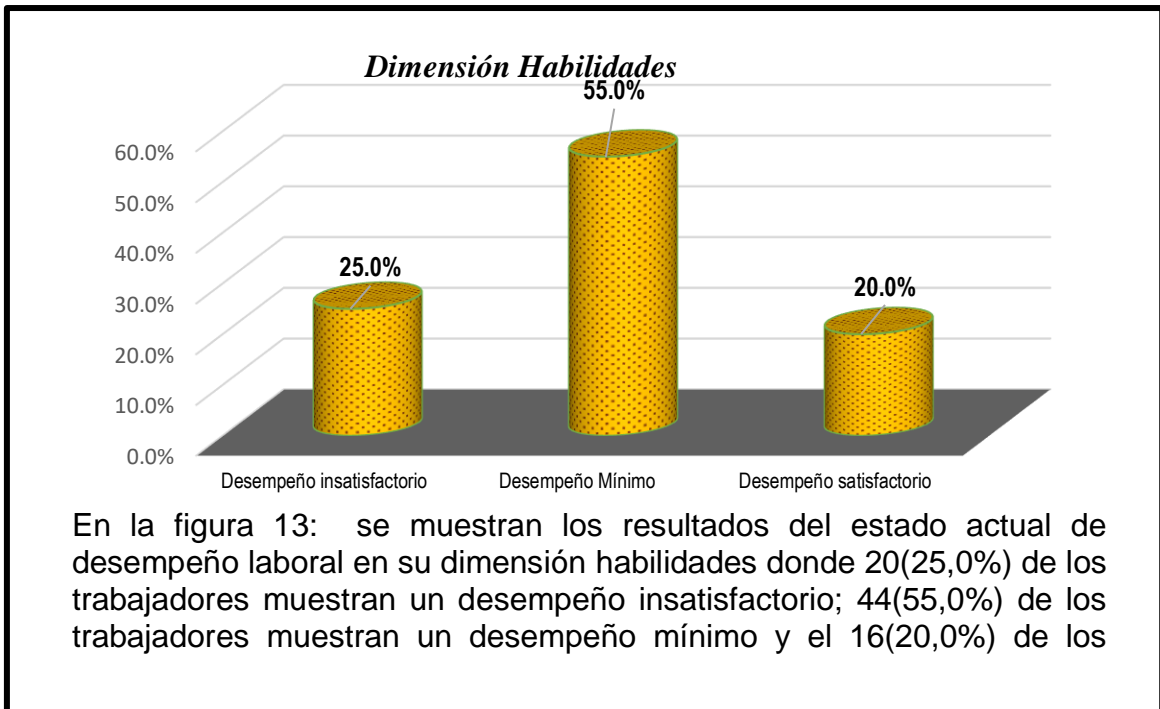
Estado Actual de Desempeño Laboral Según la Dimensión Habilidades en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

			Trabajadores
Habilidades	Desempeño	Recuento	20
	insatisfactorio	%	25,0%
	Desempeño	Recuento	44
	mínimo	%	55,0%
	Desempeño	Recuento	16
	satisfactorio	%	20,0%
		Recuento	80
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la organización ORES FOVIME

Figura 13

Estado Actual de Desempeño Laboral Según la Dimensión Habilidades en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.



Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la organización ORES FOVIME

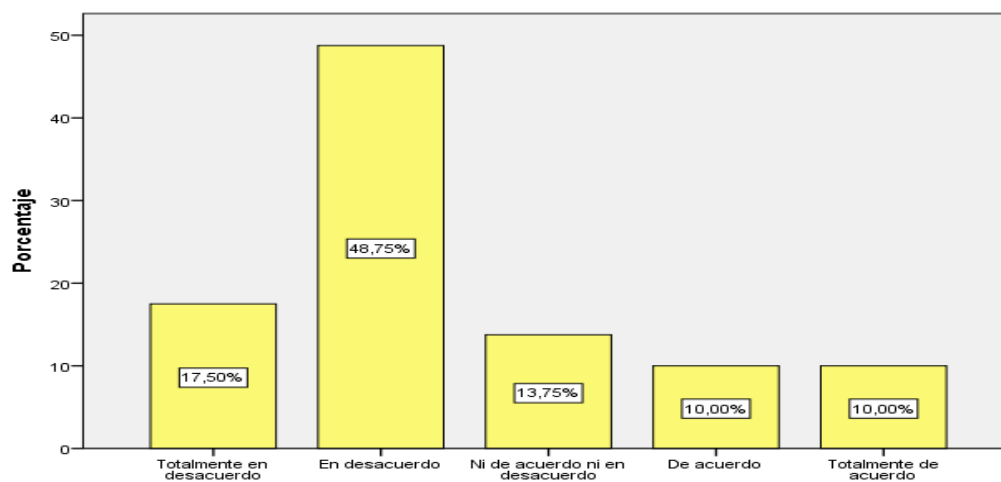
Tabla 17

Aporta Ideas o está Pendiente para que su Oficina Cumpla con sus Funciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	17,5
	En desacuerdo	39	48,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8
	De acuerdo	8	10,0
	Totalmente de acuerdo	8	10,0
	Total	80	100,0

Figura 14

Aporta Ideas o está Pendiente para que su Oficina Cumpla con sus Funciones



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le pregunto sobre Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 17.50%, En desacuerdo 48.75%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 13.75% De acuerdo 10% y Totalmente de acuerdo 10%

Fuente: Elaboración propia

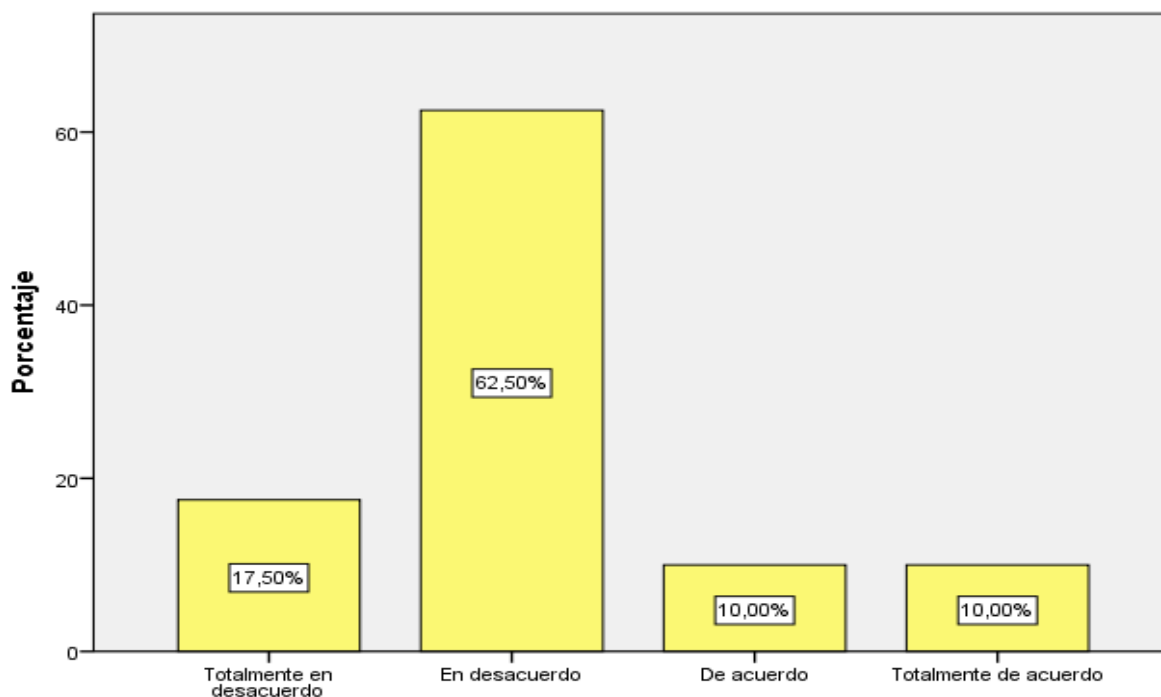
Tabla 18

Participa Activamente en las Reuniones de Trabajo Convocadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	17,5
	En desacuerdo	50	62,5
	De acuerdo	8	10,0
	Totalmente de acuerdo	8	10,0
	Total	80	100,0

Figura 15

Participa Activamente en las Reuniones de Trabajo Convocadas



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 17.50%, En desacuerdo 82.50% De acuerdo 10% y Totalmente de acuerdo 10%

Fuente: Elaboración propia

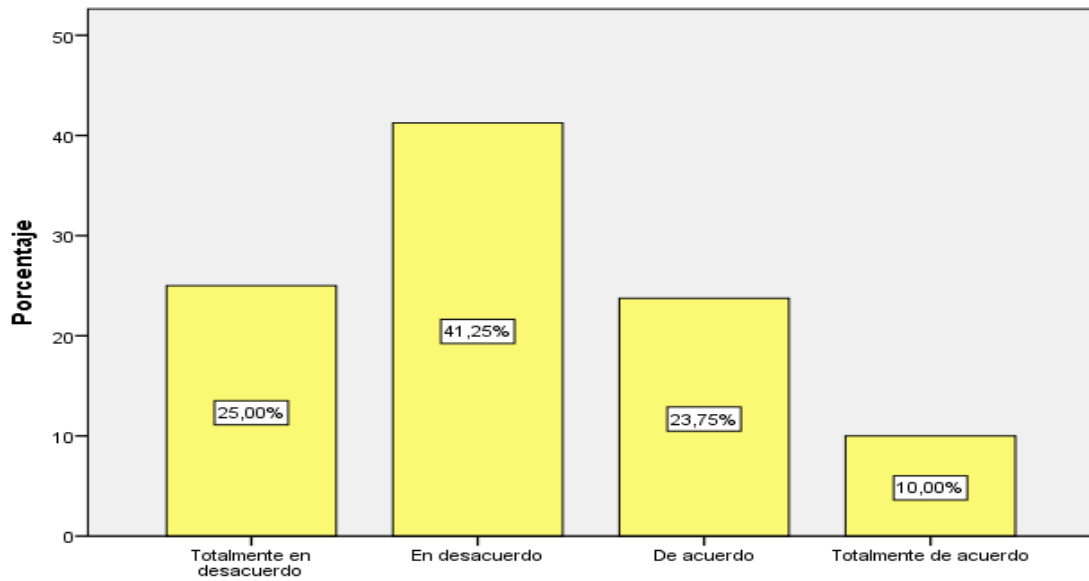
Tabla 19

Toma Iniciativas para Proponer Mejoras en el Servicio o Labor que Desempeña

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	25,0
	En desacuerdo	33	41,3
	De acuerdo	19	23,8
	Totalmente de acuerdo	8	10,0
	Total	80	100,0

Figura 16

Toma Iniciativas para Proponer Mejoras en el Servicio o Labor que Desempeña



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 25%, En desacuerdo 41.25% De acuerdo 22.75% y Totalmente de acuerdo 10%

Fuente: Elaboración propia

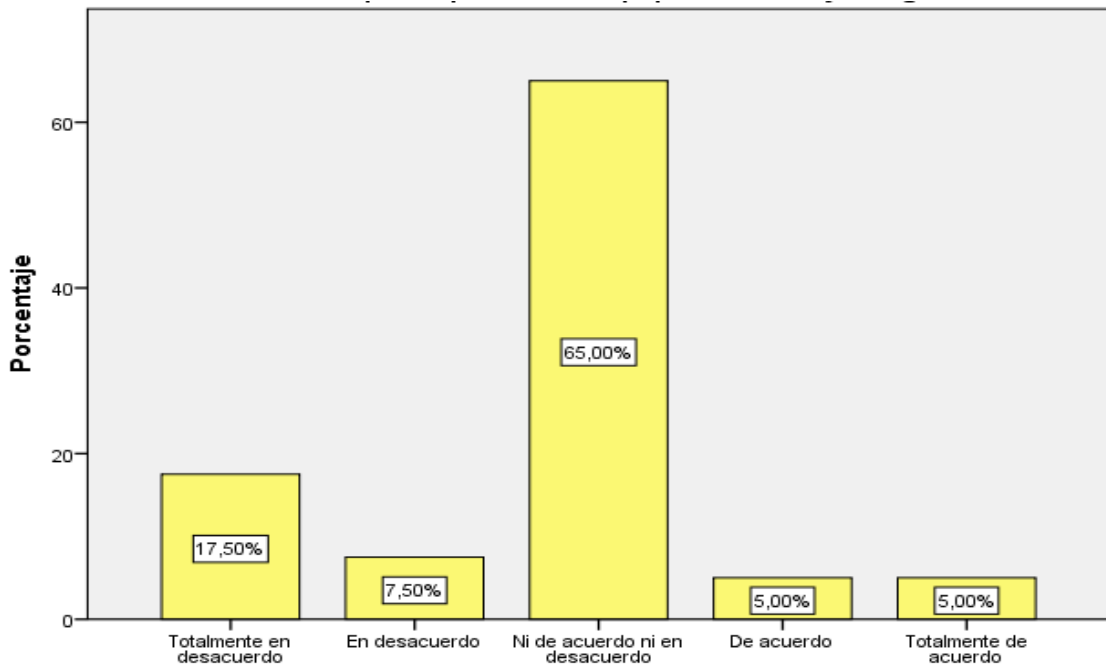
Tabla 20

Se Siente Cómodo Participar en los Equipos de Trabajo Asignado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	17,5
	En desacuerdo	6	7,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	65,0
	De acuerdo	4	5,0
	Totalmente de acuerdo	4	5,0
	Total	80	100,0

Figura 17

Se Siente Cómodo Participar en los Equipos de Trabajo Asignado.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le pregunto sobre Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 17.50%, En desacuerdo 7.50%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 85%, De acuerdo 5% y Totalmente de acuerdo 5%

Fuente: Elaboración propia

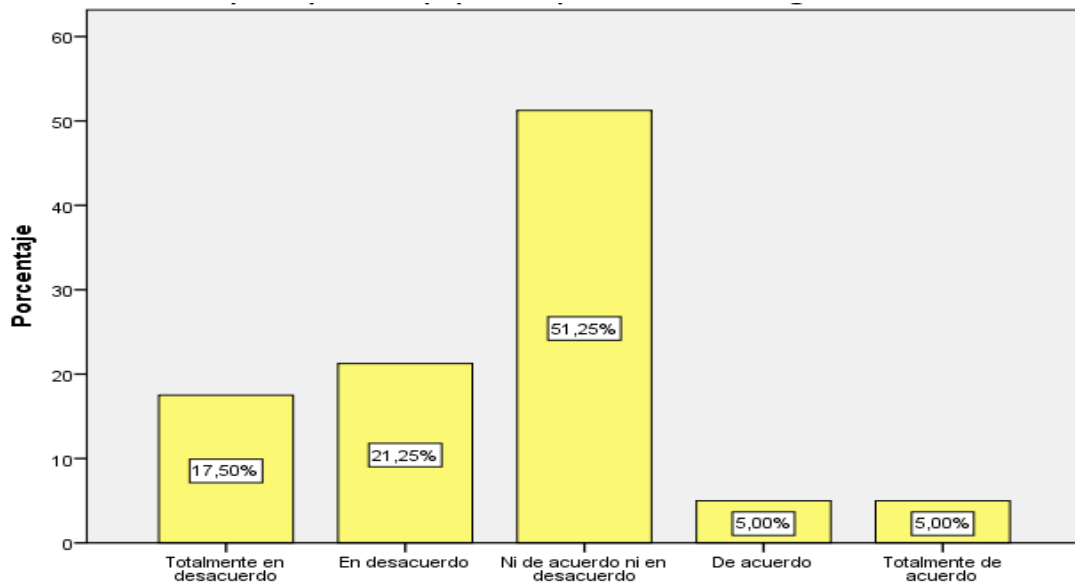
Tabla 21

Colabora para que su Equipo Cumpla con los Encargos Laborales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	17,5
	En desacuerdo	17	21,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	51,2
	De acuerdo	4	5,0
	Totalmente de acuerdo	4	5,0
	Total	80	100,0

Figura 18

Colabora para que su Equipo Cumpla con los Encargos Laborales



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 17.50%, En desacuerdo 21.21%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 51.25%, De acuerdo 5% y Totalmente de acuerdo 5%

Fuente: Elaboración propia

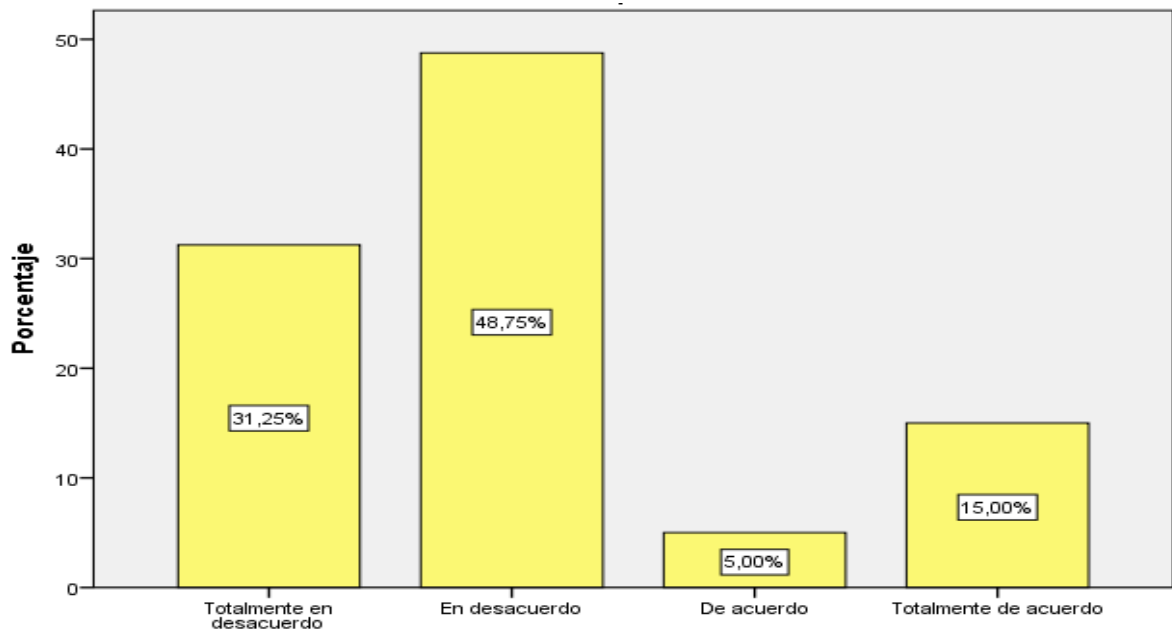
Tabla 21

Me Llevo Bien con los Compañeros de la Oficina.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	25	31,3
	En desacuerdo	39	48,8
	De acuerdo	4	5,0
	Totalmente de acuerdo	12	15,0
	Total	80	100,0

Figura 18

Me Llevo Bien con los Compañeros de la Oficina.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Me llevo bien con los compañeros de la oficina, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 31.25%, En desacuerdo 48.75%, De acuerdo 5% y Totalmente de acuerdo 15%

Fuente: Elaboración propia

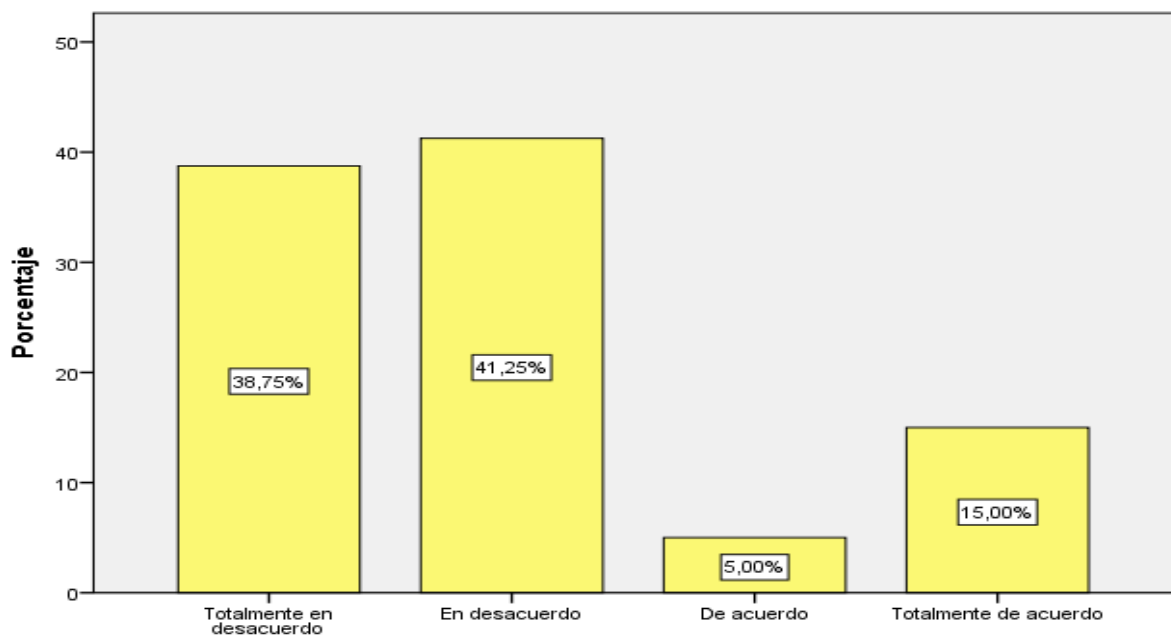
Tabla 22

Hay Confianza y Comprensión Entre los Compañeros de la Oficina.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	31	38,8
	En desacuerdo	33	41,3
	De acuerdo	4	5,0
	Totalmente de acuerdo	12	15,0
	Total	80	100,0

Figura 19

Hay Confianza y Comprensión Entre los Compañeros de la Oficina.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina., y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 38.75%, En desacuerdo 44.25%, De acuerdo 5% y Totalmente de acuerdo 15%

Fuente: Elaboración propia

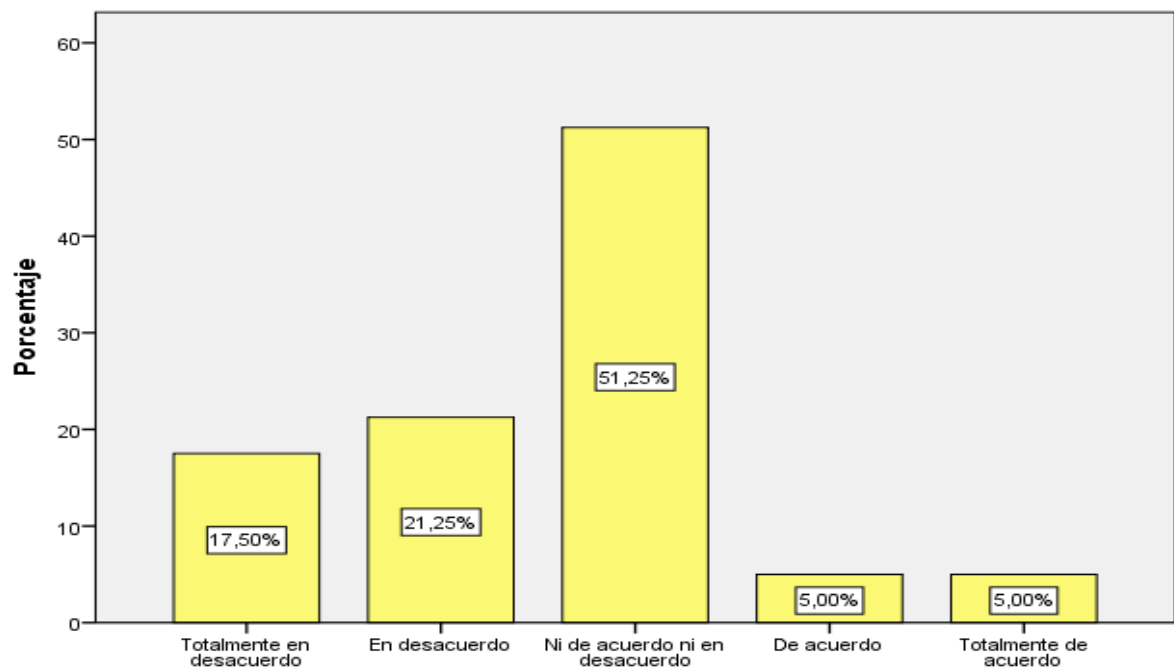
Tabla 23

Puedes Trabajar Bajo Presión Cuando se Requiera.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	17,5
	En desacuerdo	17	21,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	51,2
	De acuerdo	4	5,0
	Totalmente de acuerdo	4	5,0
	Total	80	100,0

Figura 20

Puedes Trabajar Bajo Presión Cuando se Requiera.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le pregunto sobre Puedes trabajar bajo presión cuando se requiera., y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 17.50%, En desacuerdo 21.25%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 51.29%, De acuerdo 5% y Totalmente de acuerdo 5%

Fuente: Elaboración propia

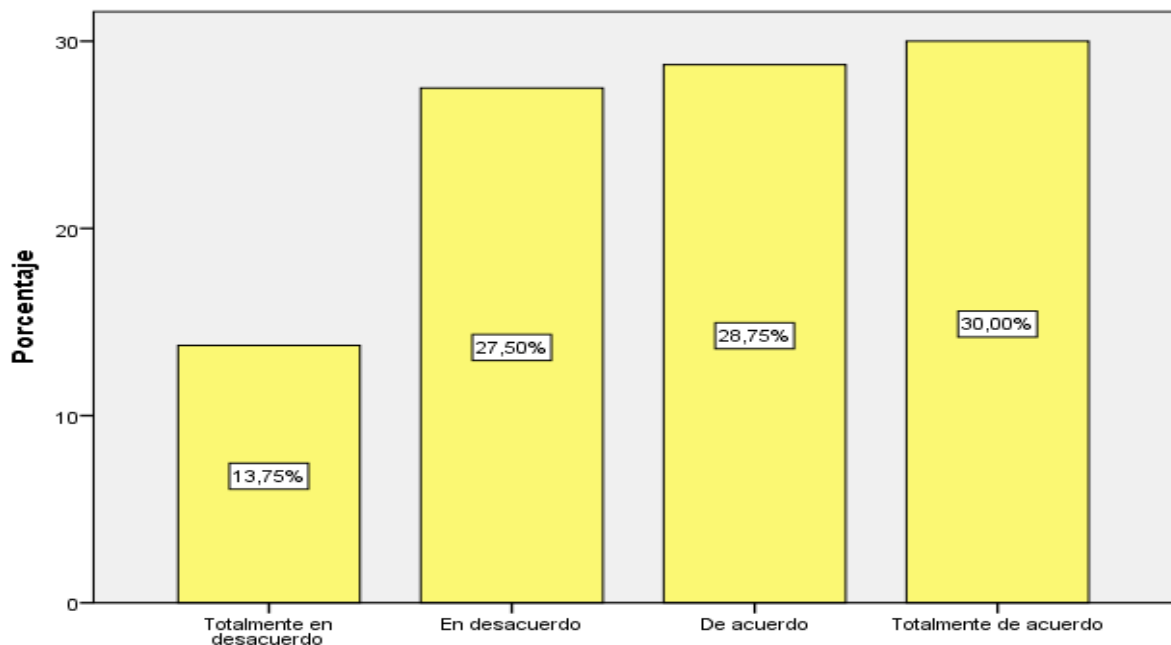
Tabla 24

Hay Compañeros de Trabajo que no Pueden Trabajar Bajo Presión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	13,8
	En desacuerdo	22	27,5
	De acuerdo	23	28,7
	Totalmente de acuerdo	24	30,0
	Total	80	100,0

Figura 21

Puedes Trabajar Bajo Presión Cuando se Requiera.



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Pudes trabajar bajo presión cuando se requiera, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 13.75%, En desacuerdo 27.50%, De acuerdo 28.75% y Totalmente de acuerdo 10%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Estado Actual de Desempeño Laboral Según la Dimensión Percepción en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

			Trabajadores
Percepción	Desempeño	Recuento	10
	insatisfactorio	%	12,5%
	Desempeño	Recuento	50
	mínimo	%	62,5%
	Desempeño	Recuento	20
	satisfactorio	%	25,0%
		Recuento	80
		%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la organización ORES FOVIME

Figura 22

Estado Actual de Desempeño Laboral Según la Dimensión Percepción en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos.

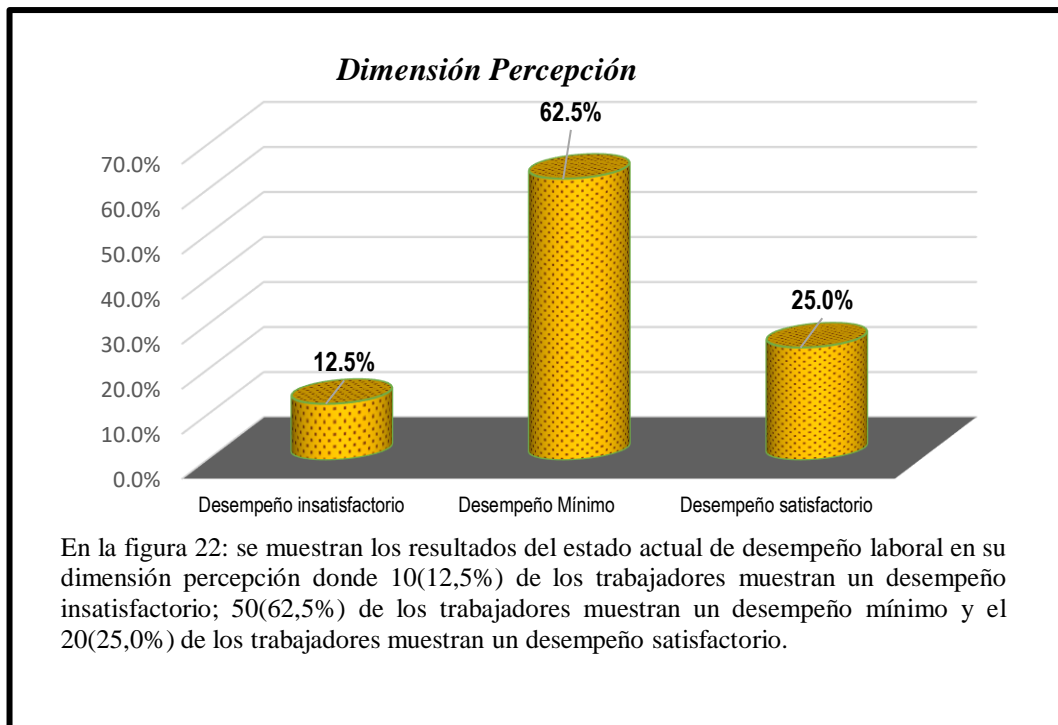


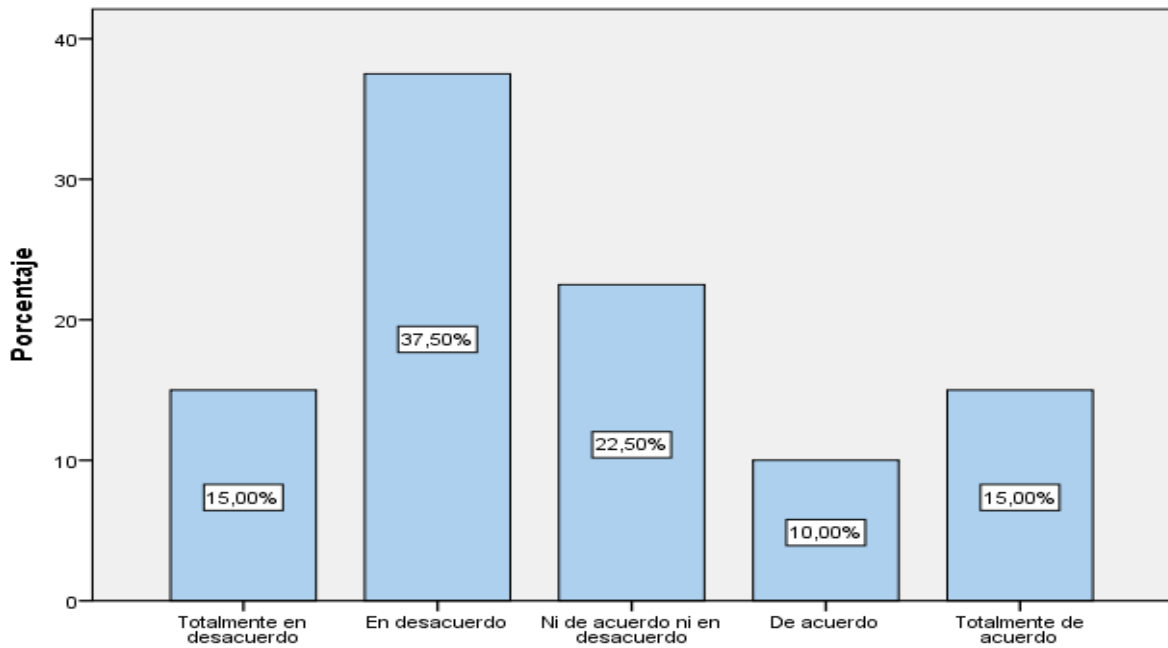
Tabla 26

Realiza sus Labores con Entusiasmo y Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	15,0
	En desacuerdo	30	37,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	22,5
	De acuerdo	8	10,0
	Totalmente de acuerdo	12	15,0
	Total	80	100,0

Figura 23

Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad, y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 15%, En desacuerdo 37.50%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 22.50%, De acuerdo 10% y Totalmente de acuerdo 15%

Fuente: Elaboración propia

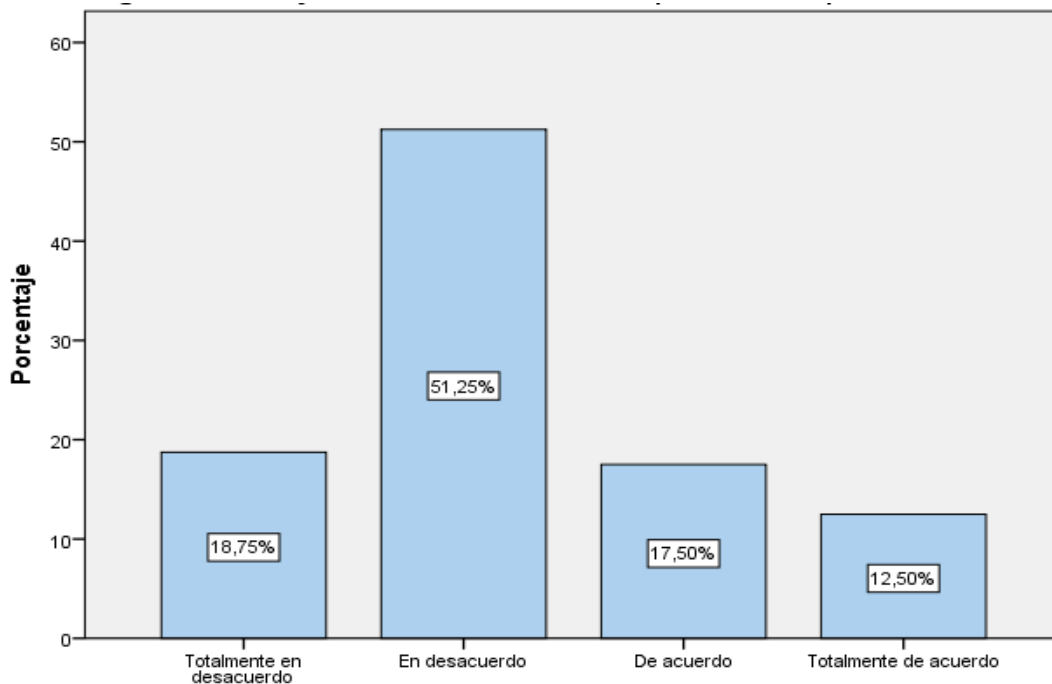
Tabla 27

Te Gustaría Trabajar en Otra Institución si se Presenta la Oportunidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	18,8
	En desacuerdo	41	51,2
	De acuerdo	14	17,5
	Totalmente de acuerdo	10	12,5
	Total	80	100,0

Figura 24

Te Gustaría Trabajar en Otra Institución si se Presenta la Oportunidad..



Interpretación Se puede apreciar en el gráfico que a la población evaluada se le preguntó sobre Te gustaría trabajar en otra Institución si se presenta la oportunidad. y se observaron los siguientes resultados: Totalmente en desacuerdo 16.75%, En desacuerdo 51.25%, De acuerdo 17.50% y Totalmente de acuerdo 12.50%

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Planteamos la siguiente hipótesis:

La implantación de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Organo Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos

Para probar la hipótesis el modelo presentado se ajusta a las observaciones, por lo que se aplicó la distribución Chi cuadrada, considerando un nivel de significancia de 0,05; el mismo que está definido como:

$$\chi^2_{calculado} = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$$

Tabla 28: Chi-cuadrado de Pearson

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,895	2	,000
N de casos válidos	80		

Se puede observar que a un nivel de confianza del 95%, con 2 grados de libertad el valor de chi cuadrado tabulado es mayor que el valor de chi-cuadrado calculado, es decir $\chi^2_{0,95} = 5,991 > 1,200$ con un nivel de significancia menor al 0,05. Por lo que se acepta la hipótesis planteada.

3.1. Discusión de resultados

El objetivo del presente estudio consistió en Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos- 2019. La mayor limitación que he tenido para realizar esta investigación, han sido las encuestas debido a la pandemia por la Covid 19. Asimismo, se empleó la técnica de la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario; la validación de los instrumentos fue mediante el juicio de tres expertos

La discusión comienza con el análisis del primer objetivo específico Identificar el estado actual de desempeño laboral según las dimensiones recompensas, habilidades y percepción de su trabajo en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos; en la tabla 4; el 45% de los trabajadores muestran un desempeño mínimo mientras que el 21,3% de los trabajadores muestran un desempeño insatisfactorio. Estos resultados se asemejan a los resultados de Mendivil (2019) concluye su investigación afirmando que los resultados evidencian la existencia de un alto desempeño laboral cuando el trabajador es incentivado con un incremento de salario o alguna mejora en sus prestaciones. Asimismo, está de acuerdo con la investigación de Grimaldos (2018) sostiene que la ejecución del trabajo en una actividad determinada se basa en mejorar el lugar de trabajo donde hay comodidad y dar las condiciones básicas, a pesar de dar motivadores relacionados con el dinero y no financieros para que en este momento valoren la mejor ejecución de trabajo del trabajador. Igualmente, según la tabla 5 en la dimensión Recompensas el 50% de los trabajadores mostraron un desempeño mínimo; mientras que el 26,2% mostraron un desempeño insatisfecho; con respecto a la dimensión Habilidades el 25% de los trabajadores mostraron un desempeño insatisfactorio y solo el 55% de los trabajadores tenían un desempeño mínimo; finalmente en relación a la dimensión Percepción el 62,5% de los trabajadores mostraron un desempeño mínimo mientras que el 25% de los trabajadores muestran un desempeño satisfactorio. Estos resultados contrastan con Zans (2017) sostiene que aun cuando las tareas se ejecutan y se realizan en el tiempo establecido, donde las decisiones se toman de manera individual, careciendo de un método de capacitación. El mundo laboral cambia dramáticamente y los procesos de selección han cambiado de ser presenciales hacia la virtualidad, generando mayor oportunidad al nativo digital que ha nacido en el entorno tecnológico del cambio y la diferenciación. También coincide con el estudio Asencios (2017) en el que confirmó que la administración de la capacidad humana obtiene probablemente el mejor dispositivo que

permite mejorar los diversos procedimientos que completa una fundación, además de mejorar la ejecución del trabajo de las personas en sus capacidades y compromisos específicos que satisfacen en su. En este sentido, la administración de la capacidad humana simboliza una conexión moderada en 0.528 ** con la ejecución del trabajo.

En referencia al segundo objetivo sobre Identificar los factores de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019. Molina (2019) establece que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio, por lo que se sugiere abordar planes de acción y control inmediatos a corto plazo, así como también la necesidad de incentivar la participación y la asistencia masiva de los empleados en todos los talleres y capacitaciones que se dicten en la institución.

En relación al tercer objetivo, se diseñó un modelo de GTH, el mismo que se propone como un recurso de solución a los problemas detectados mediante el diagnóstico realizado a la variable dependiente que es el desempeño laboral.

En conclusión, existe un problema de desempeño laboral en el personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos, debido especialmente a que no están de acuerdo con las recompensas, capacitación y percepción del centro de labores

3.2. Aporte científico

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS.

3.2.1. Presentación de la empresa

Es un organismo especial, que tiene por finalidad contribuir a dar solución al problema de la vivienda propia, mediante programas de vivienda de interés social para el personal Militar del Ejército aportante en situación de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión; dándose preferencia al personal aportante quienes en cumplimiento de sus funciones ha quedado lisiado y en estado de invalidez permanente, como consecuencia de su participación en la lucha contra la subversión y el narcoterrorismo.

3.2.2. Función de la empresa

Planificar, administrar y ejecutar sin objetivo de lucro, programas de viviendas de interés social para el personal Militar del Ejército aportante a nivel nacional: disponiendo de un fondo de carácter intangible que está en custodia de la OEE, el mismo que solo debe ser utilizado para fines y objetivos previstos en la ley y su respectivo Reglamento.

3.2.3. Línea de autoridad

El Consejo Directivo es el Órgano de Dirección del más alto nivel encargado de establecer y conducir la Política del ORES- FOVIME y de su Organismo Especial, en armonía con la Política de Bienestar del Ejército y en concordancia con los alcances de la Ley y su Reglamento. La dirección Ejecutiva del ORES- FOVIME, está a cargo del Director Ejecutivo y en su ausencia por el que designe el Consejo Directivo, tendrá el mando de los departamentos: Dpto. de Proyectos y Obras, Dpto. de Administración y Finanzas, Dpto. de Adjudicaciones, Préstamo, Control Patrimonial y Post venta, Dpto. de Control Interno, Dpto. de Planes, Programas y Presupuestos, Dpto. de Asesoría Legal y la Sección Telemática.

3.2.4. Misión

Solucionar el problema de vivienda de sus aportantes mediante la gestión de programas y préstamos inmobiliarios.

3.2.5. Visión

Ser líder en gestión inmobiliaria en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

3.2.6. Objetivo de la propuesta

Lograr el direccionamiento del desarrollo del talento humano, implementando estrategias para fortalecer la comunicación interna entre todos los miembros de la organización, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.

3.3.5. Desarrollo de la Propuesta

a. Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna.

Se formularán comunicados escritos mediante el memorándum diario, acerca de las reuniones y eventos a todo el personal.

Se instalará un buzón de sugerencias interno para conocer las opiniones del personal.

El presupuesto de la construcción del buzón de sugerencias será asumido por la institución, cuyo beneficio son las relaciones interpersonales con las diversas jerarquías y mantener informado al personal de las actividades de rutina y/o de importancia

b. Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo.

Se realizan los siguientes Programas de beneficios en Seguridad social:

a. Apoyo económico de S/ 300.00 (trescientos soles) a cinco (05) madres de familia, trabajadoras de FOVIME, para el pago de la inscripción de matrícula de sus menores hijos hasta cuatro (04) años de edad, en la cuna que queda dentro del condominio José Joaquín Inclán, del distrito de San Juan de Miraflores en el cual también está las instalaciones de su centro laboral (FOVIME)

c. Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano

a. Desarrollo de tres (03) talleres de sensibilización, mediante profesionales externos

- Gestión de Talento Humano: Desarrollo de habilidades y competencias
- Gestión de proceso de personal y mejora continua
- Seminario Taller 360°, “Una forma de vivir en conciencia”

b. El pago por los servicios de los profesionales externos es de S/ 1,500.00 (unos mil quinientos soles) cada uno

c. El presupuesto del desarrollo de los tres talleres será asumido por la institución (FOVIME), cuyo beneficio será para todos los colaboradores de la institución

Presupuesto de estrategias y actividades

Objetivo	Estrategias	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes fomentando personal con un mejor perfil profesional, a través de actividades capacitación y formación	Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna.	a. Envió de comunicados diarios sobre reuniones y eventos a todo el personal. b. Colocar un buzón de sugerencias interno para conocer las opiniones del personal.	Jefe de recursos Humanos y jefe de área	Enero a Marzo del 2019	S/200.00
Establecer los lineamientos y ejes necesarios para mejorar las condiciones del trabajo de los empleados, buscando el mejoramiento de los beneficios y el reconocimiento de su desempeño laboral.	Estrategia para mejorar las condiciones de trabajo.	a. Programa de beneficios en Bienestar Social: Proporcionar el apoyo económico a 5 madres de familia trabajadoras de FOVIME, para el pago de la inscripción de matrícula de sus menores hijos hasta cuatro (04) años de edad, en centros de cuidado de niños.	Jefe de recursos Humanos y jefe de área	Enero a Marzo del 2019	S/ 1500.00
Desarrollando una cultura de evaluación permanente al personal, con la participación activa de los diferentes actores de la organización.	Estrategia de Evaluación de desempeño del talento humano	a. Desarrollo de tres (03) talleres de sensibilización, mediante profesionales externos: - Gestión de Talento Humano: Desarrollo de habilidades y competencias - Gestión de proceso de personal y mejora continua - Seminario Taller 360o, “Una forma de vivir en conciencia”	Jefe de recursos Humanos y jefe de área	Enero a Marzo del 2019	S/ 4500.00
				Total	S/ 5.200.00

Recursos para logística de las actividades a realizar

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Fólderes	240	S/ 1.00	S/ 240.00
Lapiceros	240	S/ 1.00	S/ 240.00
Papel bond (Resma)	4	S/ 10.00	S/ 40.00
Correctores	3	S/ 3.00	S/ 9.00
Cofe breack	240	S/ 10.00	S/ 2400.00
TOTAL			S/. 2,928.00

Total del Presupuesto

N°	Designación	Presupuesto	Responsable de solventar los gastos
1	Presupuesto de estrategias y actividades	S/ 5.200.00	FOVIME
2	Recursos para logística de las actividades a realizar	S/ 2,928.00	FOVIME
	Total	S/ 8,128.00 (ocho mil ciento veintiocho soles)	FOVIME

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Al finalizar el presente trabajo, luego de realizadas la discusión de los resultados se presentan las siguientes conclusiones-

1- La presente investigación demuestra que el Objetivo Específico 1, acerca del estado actual de desempeño laboral según las dimensiones recompensas, habilidades y percepción de su trabajo en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos, se muestran resultados que no son satisfactorios, ni alentadores, por cuanto un amplio número de los trabajadores muestran un desempeño mínimo por factores de insatisfacción, lo cual obliga a buscar alternativas de compensación.

2- En referencia al objetivo específico 2, se identificaron los factores de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019, los mismos que son: Selección de personal, Capacitación de personas, y Desarrollo de personas

3- En referencia al Diseño de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos, se formuló la propuesta, incluyendo el cronograma y el presupuesto correspondiente

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al director de Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército; aplicar un modelo de gestión del talento humano, administrando y potenciando el talento humano de su personal, motivando el desarrollo personal para el mejoramiento continuo, en la calidad de servicios que ofrecen; satisfaciendo las expectativas y demanda de los usuarios internos y externos, en función a alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

Con la implementación de la propuesta se fortalecerá a nuestro personal mediante las capacitaciones y las recompensas que se pueden implementar en beneficio y motivación de los empleados, de esa manera nos ayudara a identificar las fortalezas y debilidades de la ORES- FOVIME, promoviendo el trabajo en equipo y la comunicación efectiva , resaltando la importancia de la eficiencia, efectividad, eficacia, productividad y competitividad, brindando información valiosa para la toma de decisiones, donde el empleado se sentirá identificado con la institución y el trabajo se realice de manera empática con sus clientes y se llegue a alcanzar el fin de la Institución.

Se recomienda tomar en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño para diseñar acciones que mejoren las capacidades del personal, desarrollando estrategias sostenibles de buena integración del talento humano con el desempeño laboral, los trabajadores del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar, previendo mejorar el ambiente laboral donde haya comodidad y preste las condiciones mínimas de esta manera se puedan apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.

REFERENCIAS

- Aguirre, A. (17 de Agosto de 2017). *Modelo de gestión del talento humano del área de Serenazgo de la municipalidad provincial de Lambayeque orientado a la mejora de la calidad del servicio de seguridad ciudadana*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8388/aguirre_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón, D. (19 de Octubre de 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*". Obtenido 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>
- Ángeles, P., & Chiquinta, M. (15 de Noviembre de 2018). *Aplicación del modelo de gestión del talento humano para el colegio San Agustín de la ciudad de Chiclayo- 2018*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1774/1/TL_AngelesParedesPatricia_ChiquintaMesiaMarlyta.pdf
- Ansorena, S. (16 de Abril de 2011). *Definición de selección del personal*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html>
- Asencios, C. (23 de Marzo de 2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue- Lima*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Calderón, L., & Facho, X. (14 de Febrero de 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*. Obtenido de <http://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/112/1/TESIS%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20POR%20COMPETENCIAS%20pdf.pdf>
- Chirinos, Y., Rojas, D. y Barbera, N. (2019) *Influencia del liderazgo resonante en el desempeño laboral para crear organizaciones saludables*.

https://www.researchgate.net/profile/Nataliya-Barbera-Alvarado/publication/349775978_CAPITULO_IX_INFLUENCIA_DEL_LIDERAZGO_RESONANTE_EN_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_PARA_CREAR_ORGANIZACIONES_SALUDABLES/links/60416516a6fdcc9c7812245d/CAPITULO-IX-INFLUENCIA-DEL-LIDERAZGO-RESONANTE-EN-EL-DESEMPEÑO-LABORAL-PARA-CREAR-ORGANIZACIONES-SALUDABLES.pdf

Condori, M. (15 de Octubre de 2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones*. Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cueva, K y Díaz, M. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Cunya, E. (25 de Enero de 2017). *Plan de fortalecimiento de capacidades para mejorar el desempeño de los jefes de las áreas administrativas en la séptima brigada de Infantería del Ejército del Perú en Lambayeque*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3640/cunya_me.pdf?sequence=1

De Cenzo, D. & Robbins, S. (2008). *Administración de recursos humanos, 6a Edición*. México, Limusa.

Diario Gestión. (12 de Junio de 2015). *Competencias necesarias*. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/conoce-cinco-competencias-necesarias-ingresar-al-mercado-laboral-2143911>

Dota, M., & Samaniego, M. (09 de Setiembre de 2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias en la cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23075/1/TESIS%20GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20BASADO%20EN%20COMPETENCIAS.pdf>

- Estela, R. (2019). *Investigación propositiva*.
<https://es.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>
- Fernandez, P. (18 de Noviembre de 2017). *Problemas de gestion del talento* . Obtenido de
<https://es.slideshare.net/robles585/la-investigacin-cuantitativa>
- Hernández, I. (28 de Enero de 2015). *Problemas de desempeño en empresas*. Obtenido de
<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/05/tipos-de-investigacion.html> Extraído el
 20.05.17 Ha 15:30hs
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. 5ta Ed.
- Hernández, S. (23 de Abril de 2011). *Metodologia de la invesgicación* . Obtenido de
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
- Inca, K. (12 de Marzo de 2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Obtenido de
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kestler, A. (05 de Enero de 2015). *Gestion del Talento Humano*. Obtenido de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
 Extraído el 20.05.17 Ha 15:30hs
- Kong, M. (24 de Enero de 2015). *Gestión de recursos humanos y clima laboral, en la agencia de compras de las Fuerzas Armadas – Lima 2015*. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5749/Kong_SME.pdf?sequence=1
- More, L. (27 de Junio de 2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino*. Obtenido de
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarrete, L. (15 de Abril de 2015). *Análisis de la gestión y optimización del talento humano en el proceso de modernización de la fuerza terrestre*. Obtenido de
<http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14483/1/CD-6776.pdf>

- Osorio, Y., & Zaravia, F. (28 de Diciembre de 2017). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica*. Obtenido de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/216/T037_40662715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, M., Díaz, G., & Carrillo, A. (29 de Setiembre de 2015). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral en una pequeña empresa familiar*. Obtenido de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Perez, C. (18 de Junio de 2015). “*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios de la fuerza naval del Caribe Armada Nacional*”. Obtenido de http://www2.Trabajo.gob.pe/archivos/estadísticas/sat/2017/SAT_enero_17.pdf
- Pinilla, A., Romero, M. y Peña, O. (2019). *Enfermedades crónicas y factores de riesgo que afectan el desempeño laboral de las madres comunitarias de la fundación casa de la mujer del municipio de Sincelejo*. https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1985/Trabajo%20de%20grado%20Madres%20cumunitarias%20alicia,marta,oscar_-convertido.pdf?sequence=1
- Rodríguez, L., & Santofimio, A. (16 de Abril de 2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%201916.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1u0ebtXMaIGWjORbUeujBZQ7iGeokOqs957zJVpmFzRo4DZ-SVrkapVmA>
- Valentín, H. (27 de Abril de 2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20C3%28DN%20RODR%20C3%28DGUEZ%20C%20HUGO%20AM%20C3%28RI%20CO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vásquez, S. (02 de Abril de 2017). *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2508/vasquez_rs.pdf?sequence=1

Vásquez, S. (15 de Mayo de 2017). *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2508/vasquez_rs.pdf?sequence=1

Anexo: 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la propuesta de un modelo de gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos-2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a.¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019?</p> <p>b.¿Cuáles son los factores de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo</p>	<p>General</p> <p>Proponer un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019</p> <p>Específico</p> <p>a. Diagnosticar el nivel del desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019</p> <p>b. Identificar los factores de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019</p> <p>c. Diseñar un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano</p>	<p>H1: La propuesta de un modelo de Gestión del Talento Humano mejorará el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos.</p> <p>H1: La propuesta de un modelo de Gestión del Talento Humano mejorará el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos.</p>	<p>V1: Modelo de Gestión del Talento Humano</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>El tipo de investigación fue descriptiva-propositiva.</p>

<p>Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos- 2019?</p> <p>c.¿Cuál es la estructura de un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral del personal castrense del Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019?</p>	<p>Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército, Chorrillos- 2019.</p>			
--	--	--	--	--

Anexo 02

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJERCITO- CHORRILLOS

INSTRUCCIONES: marcar con (x) la alternativa que usted crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
RECOMPENSAS					
1. Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu oficina.					
2. Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas.					
3. Siente que su labor es reconocida por su jefe.					
4. Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina.					
5. Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe.					
6. Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe.					
7. En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad.					
8. Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales					
HABILIDADES					
9. Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas					
10. Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.					
11. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.					
12. Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña.					
13. Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.					
14. Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.					
15. Me llevo bien con los compañeros de la oficina.					
16. Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina.					
17. Puedes trabajar bajo presión cuando se requiera.					
18. Hay compañeros de trabajo que no pueden trabajar bajo presión.					
PERCEPCION SOBRE SU TRABAJO					
19. Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad.					
20. Te gustaría trabajar en otra Institución si se presenta la oportunidad.					

Anexo 03

FICHA TÉCNICA NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

1. **Autor** : Melissa Veruska Lopez Alvarez.
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 15 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Trabajadores de la organización ORES FOVIME

5. **Administración y Calificación:**

Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de Respuesta
- Lápiz o lapicero

6. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 20 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

7. **Baremación** : Autora

8. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1

9. Opciones de Respuesta

Es la baremación del instrumento

Nº de Ítems	Puntaje
Del 1 al 20	Desempeño satisfactorio [80-100]
	Desempeño medianamente satisfactorio [60-80]
	Desempeño mínimo [40-60]
	Desempeño Insatisfactorio [20 – 40]

DESEMPEÑO LABORAL

	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	h9	h10	h11	h12	h13	h14	h15	h16	h17	h18	p19	p20
1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
4	4	5	4	5	2	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
5	4	4	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
6	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4
7	4	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2
8	1	2	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2
9	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	4
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
12	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
13	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
14	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	1	4
15	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
16	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
17	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	3	1
18	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
19	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
20	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2
21	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	4
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
23	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2
24	4	5	4	5	2	4	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	1
25	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
26	5	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	3	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
28	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	1	1
29	4	5	4	5	2	4	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
30	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
31	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	2	2
32	4	5	1	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
33	1	2	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4
34	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
36	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2
37	4	5	4	5	2	4	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
38	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	1
39	5	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2
40	4	5	1	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2

DESEMPEÑO LABORAL

41	1	2	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
42	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	5
43	5	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4
44	4	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	1
45	1	2	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
46	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	2	2
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
48	4	5	4	5	5	5	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2
49	4	5	4	5	5	4	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	5
50	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2
51	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5
52	4	5	4	5	2	4	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	5
53	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2
54	5	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4
55	4	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2
56	1	2	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4
57	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	2	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
59	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5
60	4	5	4	5	2	4	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	1
61	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
62	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	2	2
63	4	5	1	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2
64	1	2	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4
65	4	5	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1
66	5	4	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	2	2
67	4	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
68	1	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
69	5	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
71	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	5	4	5	2	4	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	5
73	4	5	1	1	1	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2
74	5	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	3	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
76	4	3	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5
77	4	5	4	5	2	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2
78	4	5	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
80	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 04

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RICARDO ARBULÚ QUEVEDO
	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR
	ESPECIALIDAD	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	28 AÑOS
	CARGO	DIRECTOR DE LA ESCUELA DE INTENDENCIA
<p>PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	MELISSA VERUSKA LOPEZ ALVAREZ	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos- 2019.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el estado actual de desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos 2. Identificar los factores influyentes en desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos. 3. Diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos. 	
<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>		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 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.
RECOMPENSAS	
1. Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu oficina.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Siente que su labor es reconocida por su jefe.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>8. Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
HABILIDADES	
<p>9. Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>10. Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>11. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>12. Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>13. Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>14. Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>15. Me llevo bien con los compañeros de la oficina.</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>

16. Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. Puedes trabajar bajo presión cuando se requiera.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. Hay compañeros de trabajo que no pueden trabajar bajo presión.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERCEPCION SOBRE SU TRABAJO	
19. Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. Te gustaría trabajar en otra Institución si se presenta la oportunidad.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>20</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	APLICABLE
3. OBSERVACIONES	SI HAY EFICIENCIA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
ESPECIALISTA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ - EXPERTO

ARQUI QUEVEDO RICARDO MIGUEL

DNI: 43669363

ESPECIALISTA EN EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

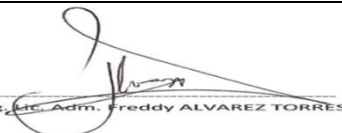
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Moisés Freddy ALVAREZ TORRES
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Magister en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	Treinta (30) años en la Administración Pública
	CARGO	Docente en Gestión Pública
<p>PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.</p>		
DATOS DE LOS TESISTAS		
NOMBRES	MELISSA VERUSKA LOPEZ ALVAREZ	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos- 2019.</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el estado actual de desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos 2. Identificar los factores influyentes en desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos. 3. Diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejercito- Chorrillos. 	
<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>		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 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.
RECOMPENSAS	
1. Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu oficina.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Siente que su labor es reconocida por su jefe.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>8. Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>HABILIDADES</p>	
<p>9. Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. Me llevo bien con los compañeros de la oficina.</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>16. Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina.</p>	<p>TA(X) TD()</p>

	SUGERENCIAS: _____ _____
17. Puedes trabajar bajo presión cuando se requiera.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. Hay compañeros de trabajo que no pueden trabajar bajo presión.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERCEPCION SOBRE SU TRABAJO	
19. Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. Te gustaría trabajar en otra Institución si se presenta la oportunidad.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>20</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 Dr. Mg. Lic. Adm. Freddy ALVAREZ TORRES

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
ESPECIALISTA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ – EXPERTO

Moisés Freddy ALVAREZ TORRES

DNI: 17609827

ESPECIALISTA EN EVALUADOR: -----


INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		TERESA CHIRINOS Gastelú
PROFESIÓN		Docente
ESPECIALIDAD		CC/SS. y Filosofía
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		28 años
CARGO		
<p align="center">PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	MELISSA VERUSKA LOPEZ ALVAREZ	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos- 2019.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el estado actual de desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos 2. Identificar los factores influyentes en desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos. 3. Diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el Órgano Especial Fondo Vivienda Militar del Ejército- Chorrillos. 	
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 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.
RECOMPENSAS	
1. Consideras que tu trabajo es importante para cumplir con las metas asignadas a tu oficina.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Te encuentra satisfecho con el trabajo que realizas.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Siente que su labor es reconocida por su jefe.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Considera que su labor es reconocida por sus compañeros de su oficina.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. En los dos últimos años ha recibido alguna capacitación por su Entidad.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>8. Se considera adecuadamente capacitado para efectuar sus labores actuales</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>HABILIDADES</p>	
<p>9. Siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. Se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. Colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. Me llevo bien con los compañeros de la oficina.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

16. Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____
17. Puedes trabajar bajo presión cuando se requiera.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____
18. Hay compañeros de trabajo que no pueden trabajar bajo presión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____
PERCEPCION SOBRE SU TRABAJO	
19. Realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____
20. Te gustaría trabajar en otra Institución si se presenta la oportunidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
	SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>20</u> N° TD <u>—</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 ESPECIALISTA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ - EXPERTO
CHIRINOS Casteli, TERESA
 DNI: 07971242
 ESPECIALISTA EN EVALUADOR: Metecologia

Anexo 05 RESOLUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

**USS | UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1650- FACEM-USS-2018

Chiclayo, 21 de diciembre del 2018

VISTO:

El oficio N° 1038-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 20 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, a cargo del docente Dr. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Chiclayo
Dra. Carmen Elizabeth Prada
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Facultad de Ciencias Empresariales

Sanita
Mg. Sanita Hory Guzmán
COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Cc: Escuela, Archivo

1650-1650-1650

LAMPUS-USS

R.M. N. 000-2018-12-0000000

Chiclayo, 2018

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1650- FACEM-USS-2018

N	ALUMNOS	TÍTULO DE LA TESIS
1	CARRASCO MENA, OSCAR OCTAVIO	ELABORACIÓN DE UN PLAN DE COBRANZA PARA MEJORAR LA RECUPERACIÓN DE DEUDAS EN SCOTIABANK PERÚ SAA, 2019
2	LÓPEZ ALVAREZ, MELISSA VERUSKA	PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2018.
3	RODRIGUEZ MUNDACA, RHANDY ALEXANDER	ELABORACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE MERCHANDISING PARA MEJORAR EXHIBICIÓN DE CUENTES DEL MERCADO TRADICIONAL DE AJINOMOTO DEL PERÚ S.A. EN EL PRIMER SEMESTRE DEL 2020
4	ROLDÁN CÉSPEDES, MARTIN GUSTAVO	PROPUESTA DE UN MODELO DE CALIDAD PARA MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE EN EL BANCO SCOTIABANK, LIMA- 2018
5	SHUPINGAHUA QUIJANO, ARNALDO ANDRE	ESTRATEGIA DE SERVICIO AL CLIENTE PARA INCREMENTAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA ITRADE SAC

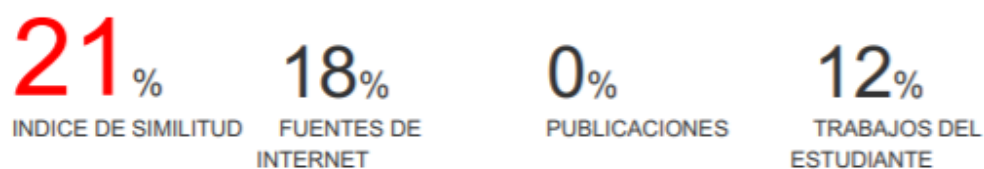
(Handwritten initials)

Anexo 06

TURNITIN

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	blogs.imf-formacion.com Fuente de Internet	<1%
7	www.ilustrados.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe	

Anexo 07

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



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 No 1650- FACEM-USS-2018, presentado por el/la Bachiller Melissa Veruska López Álvarez, con su tesis Titulada "PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% 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, 28 de setiembre de 2020

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

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo 08

CARTA DE AUTORIZACIÓN



Lima, 12 de junio del 2019.

Señor

Director de la EAP Administración
Universidad Señor de Sipán

De mi especial consideración

Me dirijo a Usted para expresarle mi saludo a nombre ORES- FOVIME y en virtud el documento de la referencia, se otorga Autorización para aplicación de Tesis; efectivamente se le atendió y se brindó facilidades del caso a las Srta. Melissa Veruska LOPEZ ALVAREZ, DNI 44389102, alumna de la EAP de la Universidad que Ud. Dirige con el tema: PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ORGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS - 2019.

Sin otro particular, me suscribo a usted.

Atentamente

.....
Luis Enrique Bojorquez Quiñones
Gral Brig
Director Ejecutivo ORES-FOVIME

Anexo 09

FORMATO T-1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 28 de octubre de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

EL suscrito:
MELISSA VERUSKA LOPEZ ALVAREZ, con DNI 44389102

En mi calidad de autor exclusivo (s) del trabajo de grado titulado: **PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CASTRENSE DEL ÓRGANO ESPECIAL FONDO VIVIENDA MILITAR DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS- 2019**, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de ADMINISTRADOR, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo 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 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.

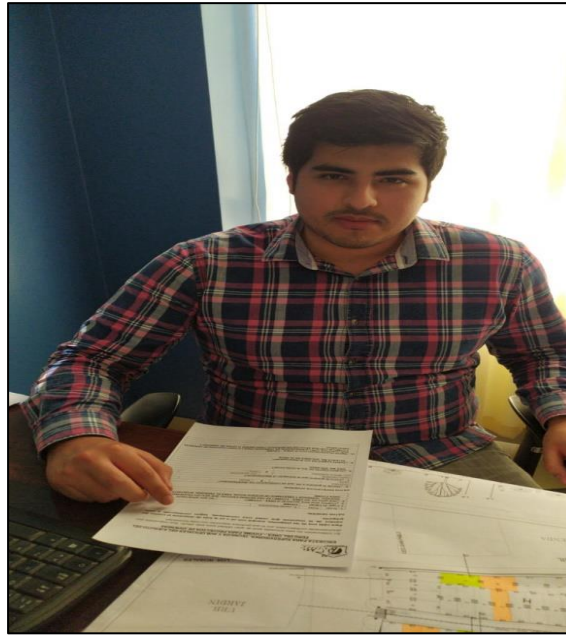
De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
LOPEZ ALVAREZ MELISSA VERUSKA	44389102	

Anexo 10: FOTOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

Figura 1

Evidencia N° 1 de las encuestas para realizar el diagnóstico de la variable dependiente, desempeño laboral



Nota: Imagen de un colaborador durante el desarrollo del cuestionario realizado en la encuesta para medir el desempeño laboral

Figura 2

Evidencia N° 2 de las encuestas para realizar el diagnóstico de la variable dependiente, desempeño laboral



Nota: Imagen de tres colaboradores durante el desarrollo del cuestionario realizado en la encuesta para medir el desempeño laboral