

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**



TESIS

**“INFLUENCIA DE LA GESTON DEL TALENTO HUMANO Y DEL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR
DEL PODER JUDICIAL DEL PERU”.**

PRESENTADO POR:

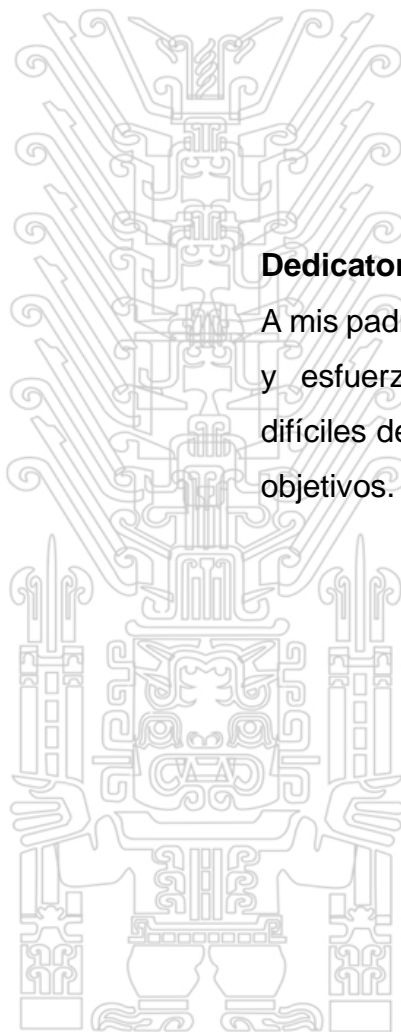
MELGAREJO MENDOZA PAULO CESAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTION EN ALTA DIRECCION

LIMA – PERU

2018



Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional y esfuerzo, en los momentos más difíciles de mi vida para el logro de mis objetivos.



Agradecimientos

A los mis profesores de la Universidad Nacional Federico Villareal por sus enseñanzas para mi formación profesional y a mi asesor Dr. Segundo Sánchez Sotomayor, por su apoyo estadístico y metodológico de la presente investigación.

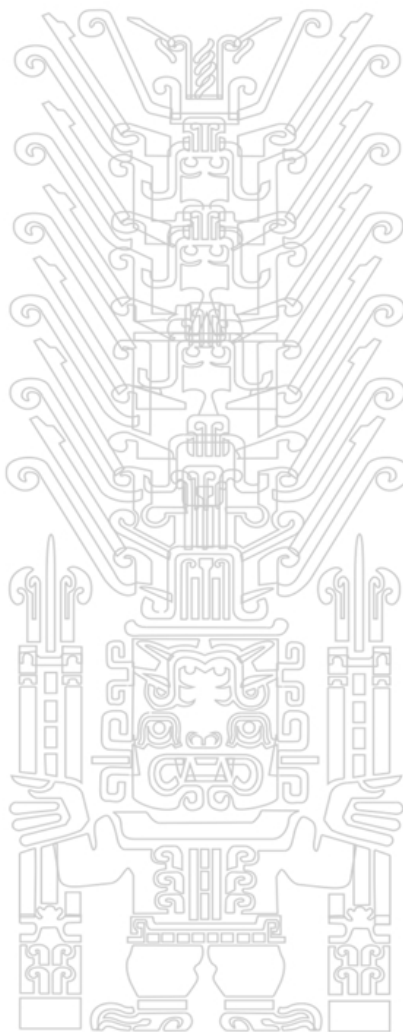
INDICE

_Toc509218235

RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCION	11
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Antecedentes	13
1.1.1. Antecedentes Internacionales	13
1.1.2. Antecedentes Nacionales	13
1.2. Planteamiento del problema	14
1.2.1. Formulación del Problema	15
1.2.1.1. Problema General	15
1.2.1.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivo	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2 . Objetivos Específicos	15
1.4. Justificación e importancia	16
1.4.1. Justificación	16
1.5. Alcances y Limitaciones	16
1.5.1. Alcances	16
1.5.2. Limitaciones	17
1.6. Definición de Variables	17
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	18
2.1. Teorías generales relacionadas al tema	19
2.1.1. Teoría del Desempeño Laboral	19
2.1.1.1. La Teoría del Establecimiento de Metas de Locke	19
2.1.1.2. La Teoría de la Expectativa	20
2.2. Bases teóricas especializadas sobre el tema	21
2.2.1. Definición de Gestión del Talento Humano	21
2.2.2. Componentes de la Gestión del Talento Humano	22

2.2.2.1. Habilidades	22
2.2.2.2. Competencias	22
2.2.3. Característica de la Gestión del Talento	22
2.2.4. Definición de Desempeño Laboral	22
2.2.5. Componentes del Desempeño Laboral	23
2.3. Marco Conceptual	24
2.4. Hipótesis	25
2.4.1. Hipótesis General	25
2.4.2. Hipótesis Especificas	25
CAPITULO III MÉTODO	26
3.1. Tipo	27
3.2. Diseño de Investigación	27
3.3. Estrategia de Prueba de Hipótesis	27
3.4. Variables	27
3.5. Población	28
3.6. Muestra	28
3.7. Técnicas de Investigación	29
3.8. Instrumentos de recolección de datos	29
3.9. Procesamiento y Análisis de Datos	29
CAPITULO IV PRESENTACION DE RESULTADOS	30
4.1. Análisis e interpretación de encuestas	31
4.1.1. Variable independiente talento humano	31
4.2. Contraste de Hipótesis	46
4.2.1. Hipótesis general	46
4.2.2. Hipótesis especifica 1	47
4.2.3. Hipótesis especifica 2	48
CAPITULO V DISCUSION	49
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
ANEXOS	56

Anexo 1: Ficha tecnica de la encuesta	57
Anexo 2: Definicion de terminos	59
Anexo 3: Instrumentos de medicion	64

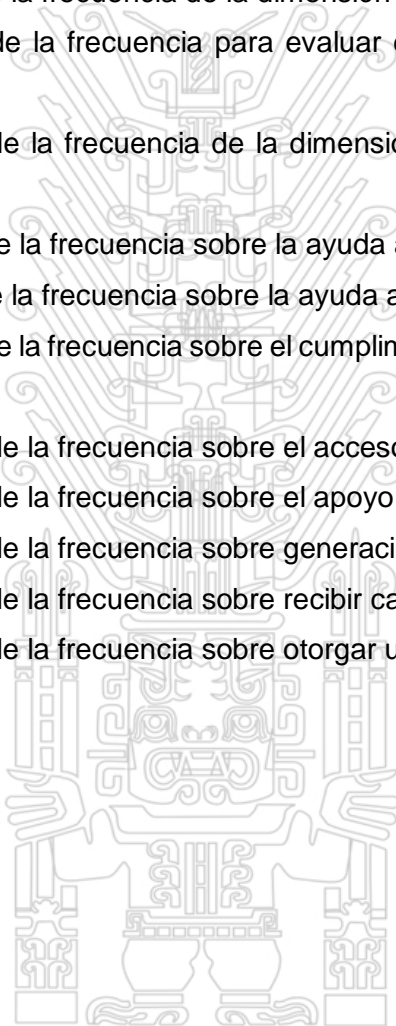


LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Evolución histórica del Desempeño	21
Tabla 2 Operacionalización de la variable independiente	27
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente	28
Tabla 4 Población de la Gerencia	28
Tabla 5: Estadística de fiabilidad	29
Tabla 6: Distribución de la frecuencia de Habilidades	31
Tabla 7: Distribución de la frecuencia sobre evaluación de tareas	32
Tabla 8: Distribución de la frecuencia de conocimiento de procesos	33
Tabla 9: Distribución de la frecuencia normas administrativas	34
Tabla 10; Distribución de la frecuencia de la dimensión de buena imagen	35
Tabla 11; Distribución de la frecuencia de la evaluación de reclutamiento y selección de personal	36
Tabla 12; Distribución de la frecuencia de la dimensión sobre el conocimiento de nuevas disposiciones laborales	37
Tabla 13: Distribución de la frecuencia sobre la ayuda a los demás personales	38
Tabla 14 Distribución de la frecuencia motivación en conocer nuevas ideas	39
Tabla 15: Distribución de la frecuencia sobre el cumplimiento de la ley de transparencia	40
Tabla 16: Distribución de la frecuencia sobre el acceso a la información publica	41
Tabla 17: Distribución de la frecuencia sobre el apoyo a los demás	42
Tabla 18: Distribución de la frecuencia sobre el apoyo a los demás	43
Tabla 19 Distribución de la frecuencia sobre capacitación constante	43
Tabla 20: Distribución de la frecuencia sobre la puntuación de la calificación a la gerencia de 90 - 100	45
Tabla 21: Modelo de Regresión.	46
Tabla 22: Modelo de Regresión y Correlación	47
Tabla 23: Regresión y correlacional	48

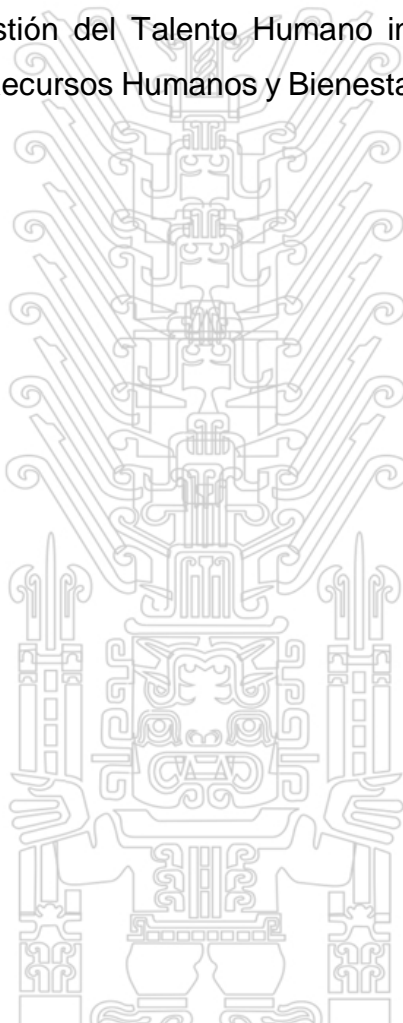
LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de barra de la frecuencia de la variable 1. habilidades	31
Figura 2: Diagrama de barra de la evaluación de tareas	32
Figura 3: Diagrama de barra de la frecuencia de conocimiento de procesos	33
Figura 4: Diagrama de barra de la frecuencia sobre normas administrativas	34
Figura 5: Diagrama de barra de la frecuencia de la dimensión de buena imagen	35
Figura 6: Diagrama de barra de la frecuencia para evaluar el reclutamiento y selección de personal	36
Figura 7: Diagrama de barra de la frecuencia de la dimensión del conocimiento de nuevas disposiciones laborales	37
Figura 8: Diagrama de barra de la frecuencia sobre la ayuda a los demás personales	38
Figura 9: Diagrama de barra de la frecuencia sobre la ayuda a los demás personales	39
Figura 10: Diagrama de barra de la frecuencia sobre el cumplimiento de la ley de transparencia	40
Figura 11: Diagrama de barra de la frecuencia sobre el acceso a la información publica	41
Figura 12: Diagrama de barra de la frecuencia sobre el apoyo a los demás.	42
Figura 13: Diagrama de barra de la frecuencia sobre generación de nuevas ideas	43
Figura 14: Diagrama de barra de la frecuencia sobre recibir capacitación constante	44
Figura 15: Diagrama de barra de la frecuencia sobre otorgar un puntaje a la gerencia	45



RESUMEN

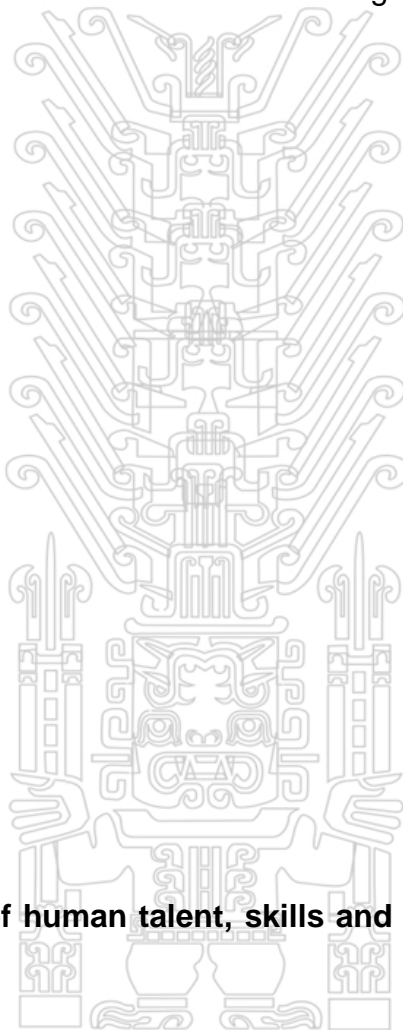
La tesis está bajo el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal, de diseño no experimental, utilizo el cuestionario de 15 ítems correctamente validado por juicio de expertos. Finalmente la gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.



Palabras clave: gestión del talento humano, habilidades y competencias desempeño del poder judicial.

ABSTRACT

The thesis is under the quantitative approach, causal correlational type, non-experimental design, I use the 15-item questionnaire correctly validated by expert judgment. Finally, the management of Human Talent influences the Performance of the Personnel of the Human Resources and Welfare management of the Judicial Power of Peru.



Keywords: management of human talent, skills and competences performance of the judiciary.

INTRODUCCION

La presente tesis, está compuesto por cinco capítulos y son los siguientes:

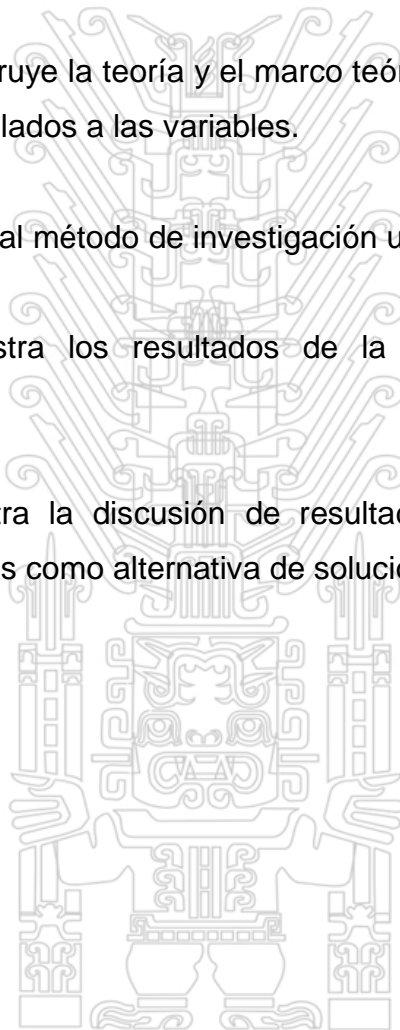
Primer Capítulo. Se describe y plantea la problemática de la tesis, y la justificación lo cual motivo, el desarrollo de la investigación.

Segundo Capitulo. Se construye la teoría y el marco teórico de la tesis sustentándola con autores referentes vinculados a las variables.

Tercera Capitulo. Se refiere al método de investigación utilizado en la tesis.

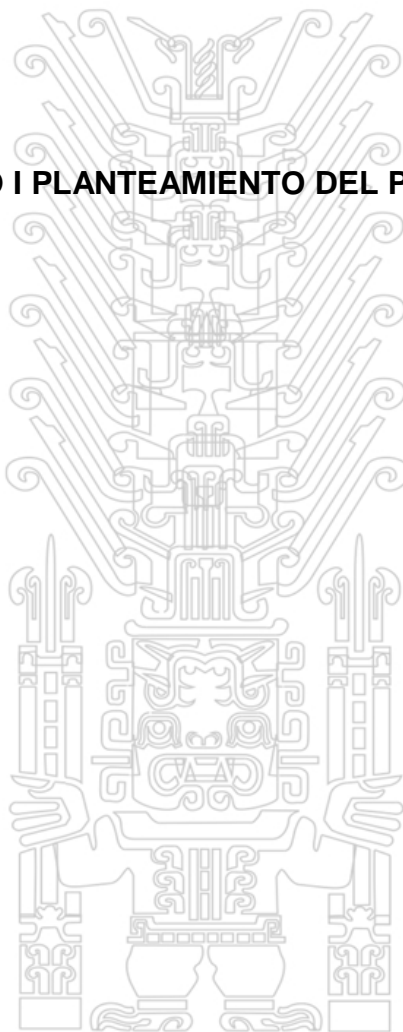
Cuarto Capítulo. Se muestra los resultados de la estadística no paramétrica efectuados.

Quinto Capítulo. Se muestra la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones propuestas como alternativa de solución.



Paulo Cesar Melgarejo Mendoza

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Cuesta, y otros (2018), mencionan que una empresa en estos tiempos no puede dejar de lado la importancia del talento humano, mas bien debe hacer uso de herramientas tecnologicas para realizar metodologias de evaluación de desempeño en base a indicadores aprobados por la alta direccion y alineados a los objetivos de la entidad.

De la Cruz (2017), sugiere determinar nuevas metodologias para valorar el desempeño de los mejores trabajadores en base a una evaluacion del desempeño permanente al año.

Zans (2017), concluye que en una entidad debe tener un optimo clima laboral, y que los jefes directos debe escuchar las inquietudes y propuestas de mejora de sus colaboradores como forma de motivación y poder asi comprometerlos con las metas trazadas de la entidad.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Castro y Chávez (2017) concluyen que es necesario diseñar y ejecutar en la empresa seminarios de equipos de trabajo para generar la cooperación y la sociabilidad de lostrabajadores, a su vez un programa de capacitacion sobre liderazgo transformacional en todo nivel para la empresa.

Cayotopa (2017) concluye que las competencias que necesita un trabajador en la actualidad son el trabajo en equipo, ser lider, saber negociar, relaciones interpersonales, ser capacitado, tener una buena comunicación a todo nivel de la empresa.

Ccoicca (2017) concluye en la importancia que debe tener la direccion general de la entidad en determinar y aplicar una politica de incentivos o bonos al personal que sobresale en su labora, basicamente en su desempeño laboral, a su vez detectar que temas de capacitación se debe realizar en la entidad para tener a los trabajadores

actualizados y puedan mejorar su productividad, y conseguir las metas propuestas al principio de año.

Falcón (2017) concluye en la importancia de valorar la motivación en la empresa vinculada a la gestión del talento humano, brindando incentivos, bonos, reconocimientos, y una adecuada capacitación al personal con temas que demanda el mercado y la profesión en la actualidad.

Nolberto (2017) sugiere que para el fortalecimiento del talento humano en los profesionales que laboren en la entidad se necesita como herramienta de gestión un programa de capacitación para mejorar las habilidades y competencias del personal, y una mejora en la selección del nuevo personal.

1.2. Planteamiento del problema

En las entidades públicas del Estado, se aprecia que la base fundamental para una buena optimización de servicio y económico de la misma, se considera el Talento Humano, para ser competitiva con su equipo de trabajo, y se ha visto que en la mayoría de las entidades, existen demandas de empleo, puesto que muchos profesionales laboraran en campo que no les compete, por la falta de empleo en el Perú, y en muchas áreas, existen profesionales no competentes o un profesional calificado en diversas áreas, relacionadas a la misma.

Por tal motivo, cada vez que se da la ocasión de fortalecer la fuerza laboral, se tienen que tomar las medidas necesarias para poder contratar personal calificado y competente que fortalezcan los equipos de trabajo. Pero sin una buena administración de Recursos Humanos, los procesos no serán adecuada especialmente desde el principio de selección que influye al Área de Reclutamiento y Selección de Personal, este objetivo sería imposible de cumplir; porque no se puede ofrecer alta calidad, si el recurso humano que interviene en el sector publico, los avances tecnológicos son utilizados en todas las entidades, e incluso la falta de motivación del personal,

capacitación, buenas remuneraciones y equipos modernos e trabajo, actualizados en la profesión.

En el ámbito institucional judicial el ser humano o como lo consideramos el Talento Humano, en las diversas dependencias a nivel local, nacional e internacional, tienen un buen potencial que es el factor humano para una producción y/o servicio, puesto que ellos son los encargados a alcanzar las metas.

1.2.1. Formulación del Problema

1.2.1.1. Problema General

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú?

1.2.1.2. Problemas Específicos

¿De qué manera las habilidades influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú?

¿De qué manera las competencias influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú?

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Identificar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

1.3.2 . Objetivos Específicos

Identificar de qué manera las habilidades influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú

Identificar de qué manera las competencias influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación

La gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial es la dependencia encargada de la Administración del Personal, en coordinación con las 29 Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional; puesto que se busca una buena administración de selección de personal de acuerdo a la capacidad que pueda tener todos los profesionales que postulan a laborar.

Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente porque el objetivo fue conseguir por medio de la técnica de investigación, el instrumento que más se adaptara al tema sujeto de análisis, mediante el cuestionario realizado a los trabajadores de la Gerencia de Recursos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque se recopiló teorías y conceptos que permitirá entender las variables de gestión de talento humano en los últimos años se ha dado la mayor importancia a las teorías sugeridas por los autores.

Justificación práctica

En el sector público, en la Gerencia del Poder Judicial del Perú, no se evaluó la capacidad de evaluación del personal a laborar en dicha entidad de acuerdo con su profesión y calificación.

1.5. Alcances y Limitaciones

1.5.1. Alcances

La tesis tiene como finalidad de lograr una adecuada evaluación de un proceso de selección eficiente que cumpla el perfil y la preparación profesional de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones, de Poder Judicial del Perú, puesto que toda persona tiene una preparación profesional de acuerdo al ámbito de la dependencia a

laborar y la capacidad para el desenvolvimiento en el ámbito a la laborar en la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial del Perú.

1.5.2. Limitaciones

La limitación más importante fue la obtención del permiso por parte de la entidad para efectuar el cuestionario a los trabajadores involucrados en la muestra de estudió.

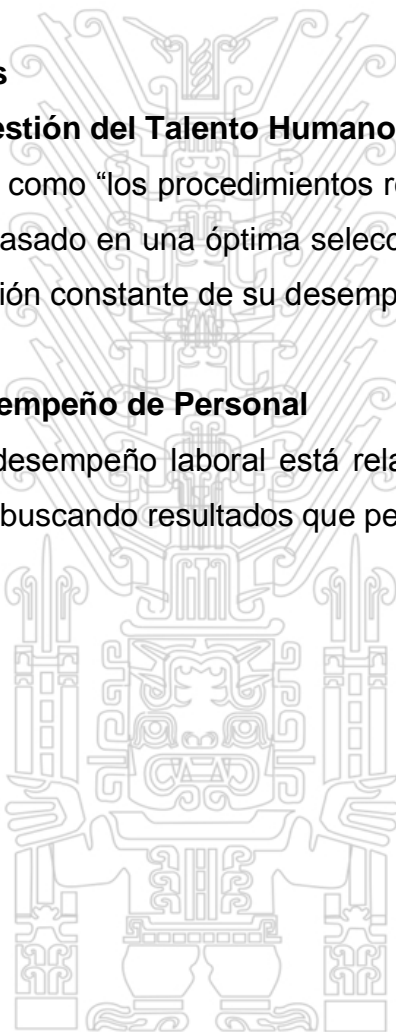
1.6. Definición de Variables

Variable Independiente. Gestión del Talento Humano

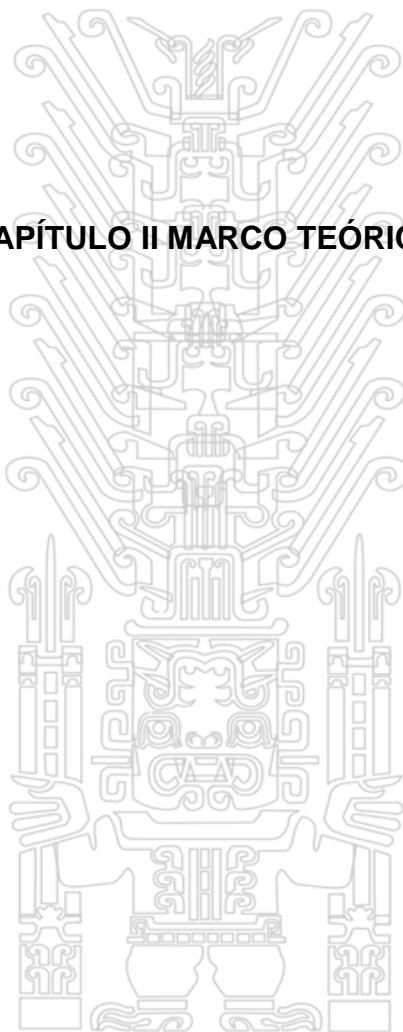
Chiavenato (2009) se define como “los procedimientos requeridos para direccionar la empresa hacia el personal basado en una óptima selección, reclutarlos, capacitarlos, recompensarlos y la evaluación constante de su desempeño”. (p. 7)

Variable Dependiente. Desempeño de Personal

Alles (2008), menciona “el desempeño laboral está relacionado al compromiso que debe contar cada trabajador buscando resultados que permita a la empresa conseguir sus objetivos”. (p. 355)



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO



2.1. Teorías generales relacionadas al tema

2.1.1. Teoría del Desempeño Laboral

La teoría que sustenta el Desempeño Laboral son la Teoría del Establecimiento de Metas de Locke y Teoría de la expectativa.

2.1.1.1. La Teoría del Establecimiento de Metas de Locke

El Dr. Edwin Locke fue un psicólogo estadounidense que desarrollo la Teoría de Fijación (establecimiento) de Metas, entre los años 60 y 70. Desde entonces su teoría ha sido mencionada por varios autores como ejemplo de motivación, González (2006) habla sobre la teoría de Locke, en ella sostiene que:

La voluntad del sujeto a la hora de acometer una tarea tiene un papel motivador importante. El esfuerzo que el sujeto realiza en la ejecución de sus tareas está en función de las metas que tenga que conseguir en las mismas. El individuo debe tener presente las metas, y que es lo que hay que lograr en ellas. Además debe ser consciente de que tiene que trabajar para conseguirlas". (p. 91).

De acuerdo a Navarrete (2017):

Todo ser humano está dirigido por metas, por eso es importante que los trabajador conozca las metas de la empresa para poder saber a dónde se dirige y sobre todo tener una clara idea del esfuerzo y tiempo que implicara lograr dicha meta. Si los jefes pueden influir en las metas, afectarían directamente el desempeño de sus colaboradores. Asimismo, debemos tener en cuenta que no todas las metas motivan por igual, por eso describiremos los elementos con mayor impacto en el grado de motivación de las metas: credibilidad, retroalimentación, específico, dificultad, autonomía. Dentro de cada una de ellas podemos encontrar y aprender a una nueva manera de motivación, la credibilidad dentro del establecimiento de metas nos indica que hay mayor probabilidad que un colaborador acepte una meta cuando confía en la persona que se lo

asigna. Por otro lado, la retroalimentación siempre se debe brindar una información oportuna del progreso del personal a la meta, con el fin que el personal sepa que estrategias están funcionando y que debe mejorar. De esta manera, seguimos con específico y nivel de dificultad, si las metas son específicas y con cierto nivel de dificultad predicen un mejor rendimiento. Tengamos en cuenta que mientras más difícil la meta la persona se siente más energizada. Asimismo si se propone una meta agresiva y esta no se cumple no hay ningún problema porque esto energiza a la organización. Por último, Autonomía, cuando se propone una meta en la organización siempre habrá personas que aceptan y otras que no, porque sentirán más control y presión, por eso es importante que exista un proceso de negociación. En este caso la teoría de establecimiento de metas se relaciona con la primera variable que es desempeño laboral, esto debido a que si una organización tiene bien establecidas sus metas e involucra a sus colaboradores en ellas lograra que se esfuercen más para conseguirlas, pero todo esto se podrá llevar acabo si se siguen los elementos necesarios para que el personal se sienta motivado y no obligado. (p. 19)

2.1.1.2. La Teoría de la Expectativa

El Dr. Victor H. Vroom fue un psicólogo que desarrollo la Teoría de la Expectativa. Desde entonces su teoría ha sido mencionada por varios autores como ejemplo de motivación, por lo tanto, Rubio (2005) expresa sobre la teoría de Vroom, en ella sostiene que:

Vroom introdujo la teoría en el campo de la motivación, es una teoría cognitiva y asume los siguientes principios: 1) Las personas pueden tomar decisiones racionales y emplearán un cierto esfuerzo en actividades que conducen a compensaciones deseadas, 2) Los individuos asumen que sus rendimientos determinaran las compensaciones deseadas, 3) Existe una relación entre el esfuerzo realizado y el rendimiento en el trabajo” (p. 641).

Tabla 1 *Evolución histórica del Desempeño*

Año	Autor	Aporte
1983	Bateman y Organ	Introdujeron la expresión “conducta organizacional cívica” para referirse a aquellas conductas que representan lealtad, cooperación o ayuda y que van más allá de las obligaciones técnicas del trabajo
1987	Society for Industrial and Organizational Psychology - SIOP	La efectividad y el valor de la conducta laboral y sus resultados
1990	Murphy	El conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja.
1990	Campbell	Cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales.
2001	Viswesvaran	Un comportamiento organizacional evaluable y que está bajo el control del propio trabajador
2002	Hernández	Implica la consideración de un proceso organizacional, dinámico en el tiempo y refleja modificaciones del entorno organizativo, de las estructuras de poder y los objetivos.
2003	Society for Industrial and Organizational Psychology - SIOP	Medida de una ejecución o conducta laboral relevante
2005	Bonnefoy y Armijo	Dimensiones: Eficacia, eficiencia, economía y calidad.
2007	Aguinis	Es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente observables. Es evaluable y multidimensional.
2011	Salgado y Cabal	Dimensiones de la evaluación del desempeño: Desempeño de tarea: capacidades, conocimientos y habilidades, Desempeño contextual: orientación hacia la calidad, orientación al servicio del usuario/ciudadano, etc. y Desempeño organizacional: uso adecuado del tiempo y recursos.
2013	Robbins y Judge	Conductas que constituyen el desempeño laboral: Desempeño de las tareas, referida al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades, Civismo, referida a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización. Falta de productividad, incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización (robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia)
2013	Robbins, Stephen, Coulte	Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización o un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales.
2016	Arce	Forma en la que se conduce el trabajador respecto a las tareas asignadas

Nota. (Bravo, 2017, p. 146) adaptado por Melgarejo, 2018.

2.2. Bases teóricas especializadas sobre el tema

2.2.1. Definición de Gestión del Talento Humano

Según el autor referente Chiavenato (2009) se define como “los procedimientos requeridos para direccionar la empresa hacia el personal basado en una óptima selección, reclutarlos, capacitarlos, recompensarlos y la evaluación constante de su desempeño”. (p. 7)

Como menciona Machicao (2011) la gestión del talento humano “es el procedimiento de mejorar en forma permanente el desempeño de la persona, su conocimiento, salud, su habilidad y destrezas que debe tener un trabajador en la actualidad para beneficiar a la empresa y asimismo”. (p. 14)

2.2.2. Componentes de la Gestión del Talento Humano

2.2.2.1. Habilidades

En la actualidad según Martínez (2013) “las habilidades están incluidas en la formación del personal que debe ser una de las grandes prioridades de una organización por los constantes cambios en la tecnología, deberán estar actualizados siempre” (p. 263).

2.2.2.2. Competencias

Para Alles (2005) “las competencias se relaciona con la característica de la persona, teniendo como origen su comportamiento que puede dar un óptimo desempeño en la empresa, por consecuencia de su talento para la realización de su labor de manera eficaz”. (p. 29)

2.2.3. Característica de la Gestión del Talento

Según Chiavenato (2009), son las siguientes:

- Fortalecimiento de toda la empresa.
- Óptima dirección de los procedimientos.
- Búsqueda de asesoría externa sobre gestión de personal.
- Búsqueda constante de mejoramiento continuo.
- Valoración y cumplimiento de metas y propósitos.
- Consecución de resultados en base a la eficiencia.
- Cumplimiento de la visión y misión en la entidad.
- Fomentar equipos de trabajo en toda la entidad. (p. 33)

2.2.4. Definición de Desempeño Laboral

Según Fred (2008) es “la efectividad del personal que labora en la entidad, siendo importante para la entidad y su funcionamiento. (p. 336)

La autora referente Alles (2008), menciona “el desempeño laboral está relacionado al compromiso que debe contar cada trabajador buscando resultados que permita a la empresa conseguir sus objetivos”. (p. 355)

De acuerdo al autor referente Chiavenato (2009) “cuando el trabajador busque en forma permanente las metas trazadas de la empresa significa que está estrechamente relacionada con el desempeño laboral”. (p. 340)

2.2.5. Componentes del Desempeño Laboral

En relación al autor Cuesta (2015) el desempeño laboral se compone de la siguiente manera:

- (a) desempeño laboral óptimo. Se refiere a la relación del desempeño y la conducta del empleado a las necesidades de la entidad;
- (b) desempeño laboral eficiente. Se refiere a la relación del desempeño y la conducta eficiente del empleado mediante la competitividad profesional (p. 259).

Según Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral está conformado de tres componentes:

- (a) desempeño en la tarea. Es básicamente cumplir con responsabilidad las funciones asignadas combinando la eficiencia y eficacia del trabajador. La combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto;
- (b) civismo. Viene a ser el entendimiento de la organización respecto a las necesidades del personal haciendo recomendaciones al tema. Acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a otros aunque esta no se solicite;
- (c) falta de productividad.

Son las acciones negativas por parte del trabajador como conductas antisociales y falta de ética y compromiso hacia la organización (p. 555).

Como menciona Robbins y Judge (2013):

La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera. El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado. (p. 555).

2.3. Marco Conceptual

Administración de Recursos Humanos. Es el procedimiento dirigido a mejorar y mantener el potencial del trabajador, conteniendo las destrezas, el conocimiento (Ibáñez, 2010, p. 47).

Alta dirección. Son los profesionales encargados de administrar a toda la entidad, diseñando y ejecutando políticas, reglamentos, procedimientos que dirija a la entidad al éxito (Stoner et al., 2009, p. 18).

Capacitación. Es una herramienta de gestión con el objetivo de educar y entrenar al trabajador con cursos de especialización para mejorar su potencial humano (Alles, 2013, p. 255).

Organización. Viene a ser la asociación de trabajadores que forma una entidad que implementa sus reglamentos, dentro de parámetros legales (Alles, 2013, p. 21).

Remuneraciones y compensaciones. Es el procedimiento ordenado de la gestión de recursos humanos para compensar el desempeño del trabajador con un pago económico (Louffat, 2013, p. 208).

Misión. Viene a ser el conjunto del conocimiento del entorno interno de una entidad (Bazán, 2016, p. 28).

Planeación de recursos humanos. Es la labor donde se asegura que en la entidad no falte trabajadores (Robbins y Coulter, 2014, p. 387).

Visión. La visión en una entidad viene a ser la meta que se intenta llegar, en relación al los recursos tangibles y intangibles que posea (Bazán, 2016, p. 24).

2.4. Hipótesis

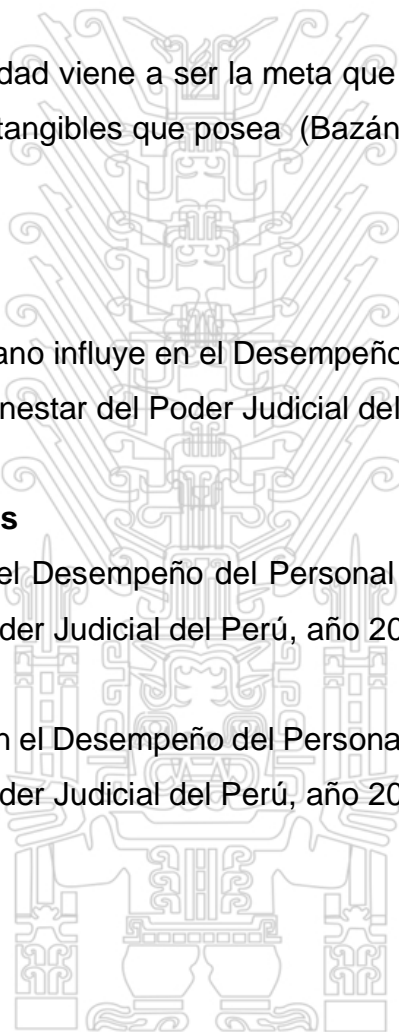
2.4.1. Hipótesis General

La Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, año 2017.

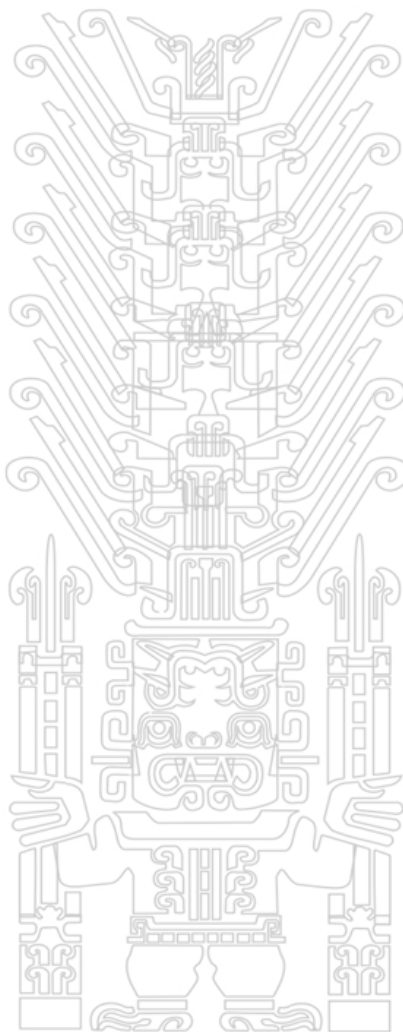
2.4.2. Hipótesis Especificas

Las habilidades influyen en el Desempeño del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, año 2017.

Las competencias influyen en el Desempeño del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, año 2017.



CAPITULO III MÉTODO



3.1. Tipo

La presente investigación es de tipo correlacional causal, según Bernal (2016) “en la tesis se busca analizar la influencia de las variables de estudio” (p. 148).

3.2. Diseño de Investigación

La presente investigación tiene diseño no experimental de acuerdo a (Hernandez, Mendez, Mendoza, y Cuevas (2017) porque “un diseño no experimental se investiga sucesos que ya pasaron y no hubo manipulación de la variable independiente”. (p. 107).

3.3. Estrategia de Prueba de Hipótesis

Como menciona Bernal (2016):

La estrategia de prueba de Hipótesis inicia con plantear las hipótesis para ello se plantea la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, y con la aplicación del software SPSS. Versión 24 se determinara el valor sig. Calculado que será contrastado con el valor sig. Teórico que es 0.05 si es menor se aceptara la hipótesis alterna. (p. 189).

3.4. Variables

Tabla 2 *Operacionalización de la variable independiente*

Variable Independiente			Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	Gestión humano	del talento	Habilidades	Formación Capacitación
			Competencias	Específicas Básicas

Tabla 3 *Operacionalización de la variable dependiente*

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
Desempeño del Personal	Buena imagen	Equipos de trabajo Clima
	Gestión administrativa de personal	Relaciones interpersonales
	Conocimiento del cargo	Actualización profesional
	Razones de reclutamiento y selección de personal	Necesidades de capacitación
	Motivación	Recompensas Reconocimiento

3.5. Población

Son los trabajadores del personal administrativo del Poder Judicial del Peru, gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, en el cual se ha considerado a 100 personas que trabajan en la mencionada gerencia y sus respectivas cinco sub gerencias.

Tabla 4 *Población de la Gerencia*

N°	Nombre de la oficina	Total, de personal encuestado
1	Gerencia de Recursos Humanos y bienestar	10
2	Sub gerencia de Procesos	25
3	Sub gerencia de Capacitación	25
4	Sub gerencia de Escalafón y Registros	25
5	Sub gerencia de Remuneración y Bienestar	40
6	Sub gerencia de Relaciones Laborales	15

3.6. Muestra

Son los trabajadores de la Gerencia Recursos Humanos y Bienestar y son 100 Trabajadores, de cinco subgerencias.

3.7. Técnicas de Investigación

Las técnicas de recolección de datos según Saavedra (2017) son las técnicas de fichaje “que consiste en registrar información significativa y de interés para el investigador” (p. 233) y las técnicas de observación que es un “proceso metodológico, ordenado y coherente cuyos elementos están en lógica interacción para lograr los objetivos que son la captación de datos” (p. 234).

3.8. Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) en la presente investigación se utilizará como instrumento de medición el cuestionario que viene a ser “conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Confiabilidad

Según Vara (2015) “se relaciona con la precisión y congruencia, es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento al mismo sujeto, objeto u situación, produce iguales resultados”. (p. 394)

Tabla 5: Estadística de fiabilidad

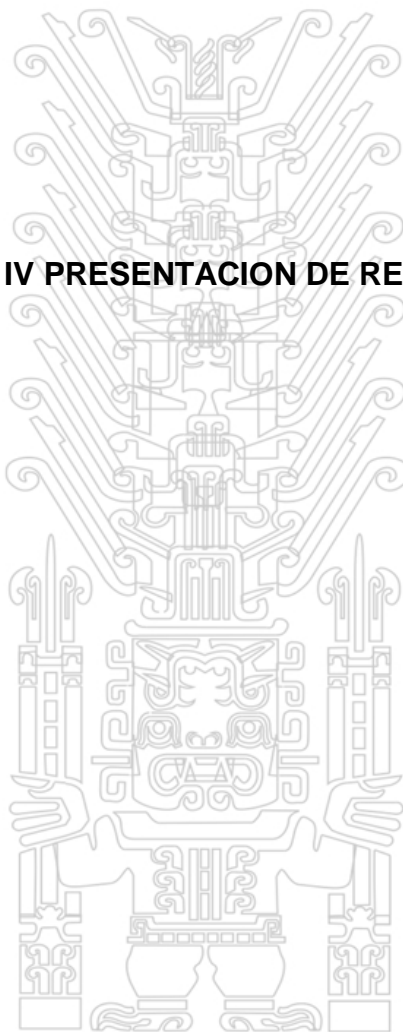
Alfa de Cronbach	Nº Elementos
0,723	15

Se tiene una fiabilidad de 0.723, que significa una alta confiabilidad del cuestionario.

3.9. Procesamiento y Análisis de Datos

Se procesará la información por medio del software SPSS versión 25. Se utilizará la Distribución de frecuencias y de acuerdo a Hernández et al. (2014) es el “conjunto de puntuaciones de una variable ordenadas en sus respectivas categorías” (p. 282). Se realizará la correlación de Spearman para hallar la relación y el R² para determinar la influencia.

CAPITULO IV PRESENTACION DE RESULTADOS



4.1. Análisis e interpretación de encuestas

4.1.1. Variable independiente talento humano

4.1.1.1 Dimensiones: Habilidades y competencias

A. ¿Cuento con las habilidades requeridas para las actividades que realizo?

Tabla 6: Distribución de la frecuencia de Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	72	72,0	72,0	72,0
	De Acuerdo	13	13,0	13,0	35,0
	No Opina	8	8,0	8,0	93,0
	En Desacuerdo	6	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

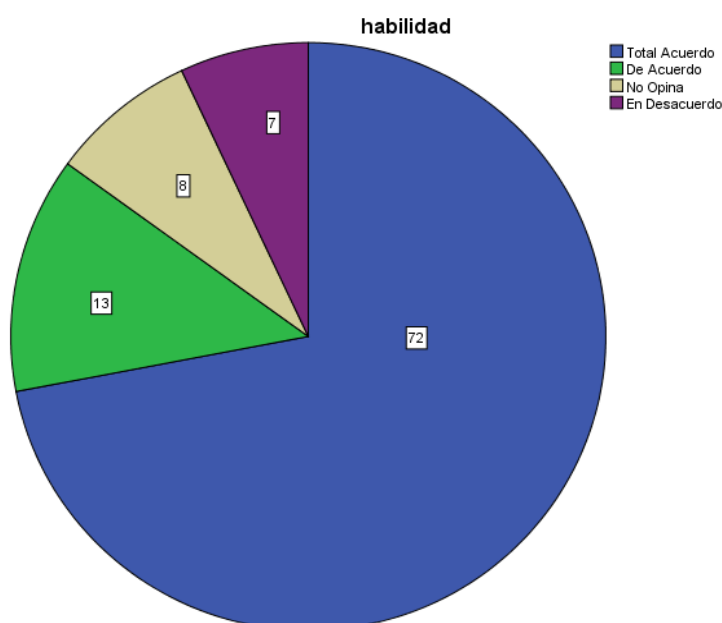


Figura 1: Diagrama de barra de la frecuencia de la variable 1. habilidades

Se observa que la variable 1, el 72% de las personas encuestadas están en de acuerdo que cuentan las habilidades requeridas para las actividades que realizan.

B. ¿Estoy capacitado (a) para evaluar cada una de las tareas que realizo?

Tabla 7: Distribución de la frecuencia sobre evaluación de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	65	65,0	65,0	65,0
	De Acuerdo	20	20,0	20,0	85,0
	En Desacuerdo	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

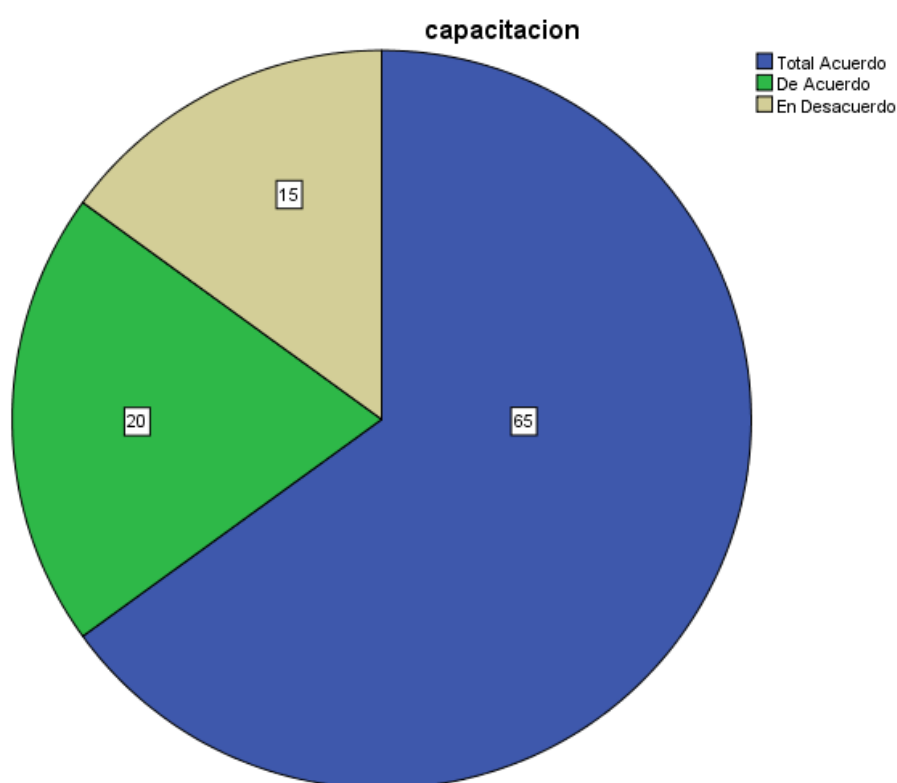


Figura 2: Diagrama de barra de la evaluación de tareas

Se observa que la variable sobre evaluación de tareas, el 65 % de las personas encuestadas están de acuerdo que son capacitados para evaluar cada una de las tareas que realizan.

3. ¿Conoce los procesos correctos para realizar sus labores en la entidad?

Tabla 8: Distribución de la frecuencia de conocimiento de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	20	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	20	20,0	20,0	40,0
	No Opina	24	24,0	24,0	64,0
	En Desacuerdo	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

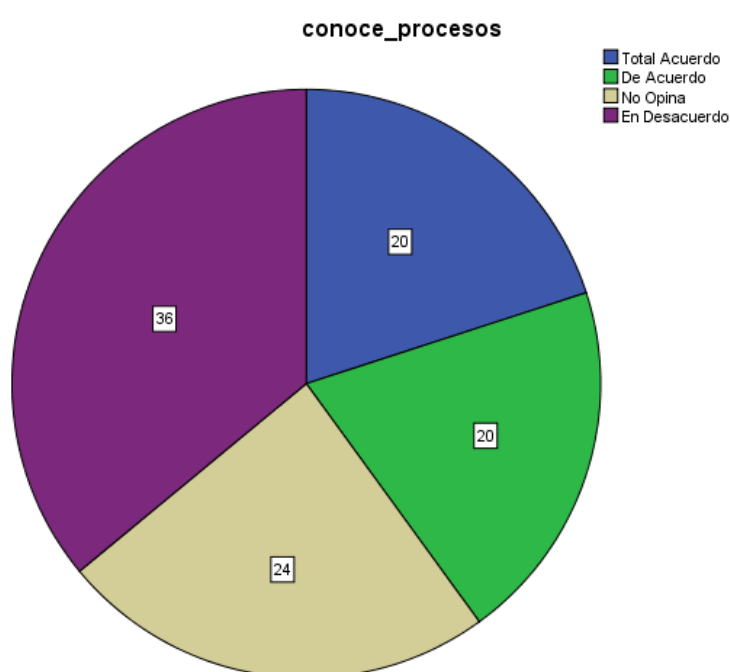


Figura 3: Diagrama de barra de la frecuencia de conocimiento de procesos

Se observa que la dimensión el 36% de las personas encuestadas están en desacuerdo que no conocen los procesos correctos para realizar sus labores en la entidad.

4. ¿Conozco las normas administrativas para realizar mi trabajo?

Tabla 9: Distribución de la frecuencia normas administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	36	36,0	36,0	36,0
	De Acuerdo	37	37,0	37,0	73,0
	No Opina	14	14,0	14,0	87,0
	En Desacuerdo	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

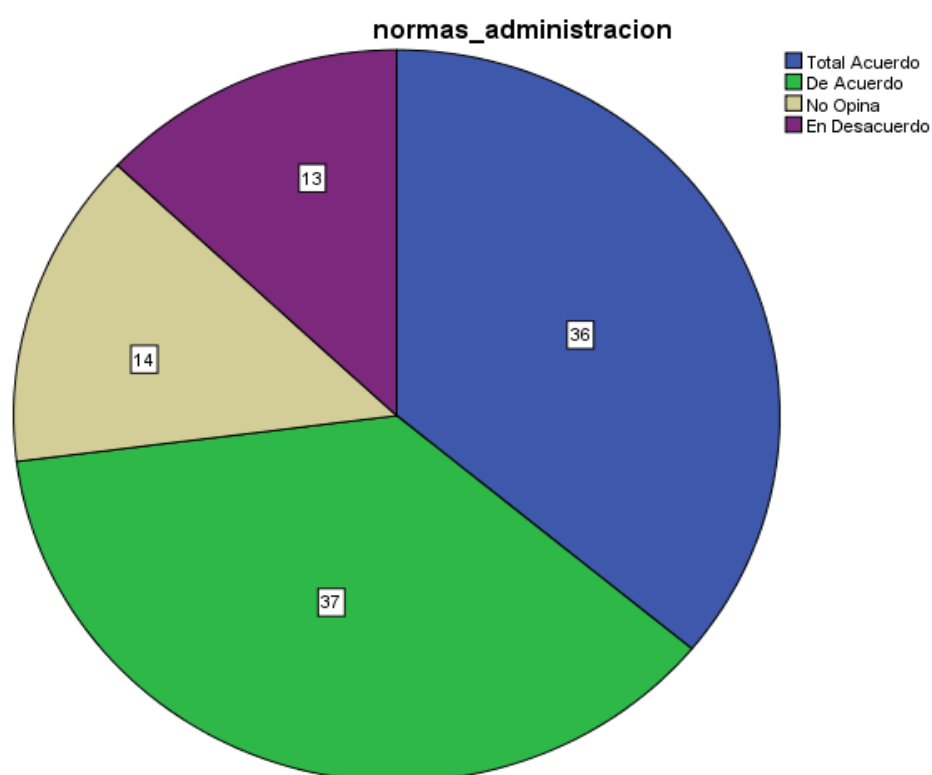


Figura 4: Diagrama de barra de la frecuencia sobre normas administrativas

Se observa que la dimensión sobre las normas administrativas El 37% de las personas encuestadas están en de acuerdo que no conocen las normas administrativas para realizar su trabajo.

5. ¿Soy de las personas que considero que se logre una buena imagen de la empresa en forma constante?

Tabla 10; Distribución de la frecuencia de la dimensión de buena imagen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	40	40,0	40,0	40,0
	De Acuerdo	44	44,0	44,0	84,0
	Total Desacuerdo	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

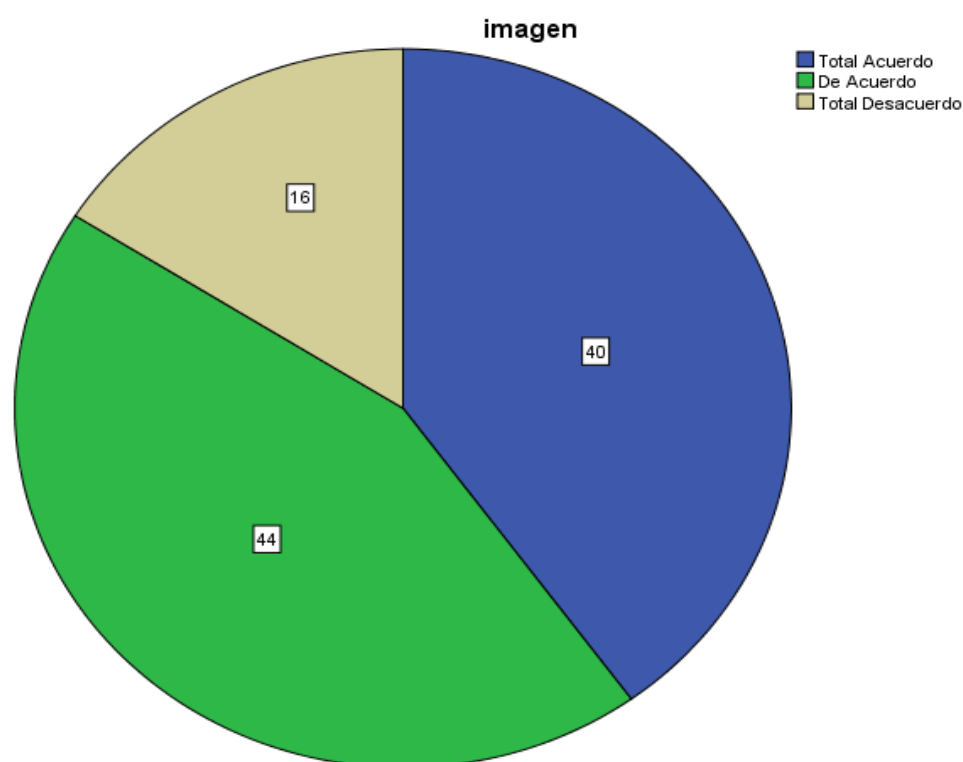


Figura 5: Diagrama de barra de la frecuencia de la dimensión de buena imagen

Se observa que la dimensión de buena imagen el 44% de las personas encuestadas están de acuerdo que se realizan el logro de una buena imagen de la institución en forma constante.

6. ¿Tengo la capacidad para evaluar el Reclutamiento y Selección de Personal?

Tabla 11; Distribución de la frecuencia de la evaluación de reclutamiento y selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	36	36,0	36,0	36,0
	De Acuerdo	45	45,0	45,0	81,0
	No Opina	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

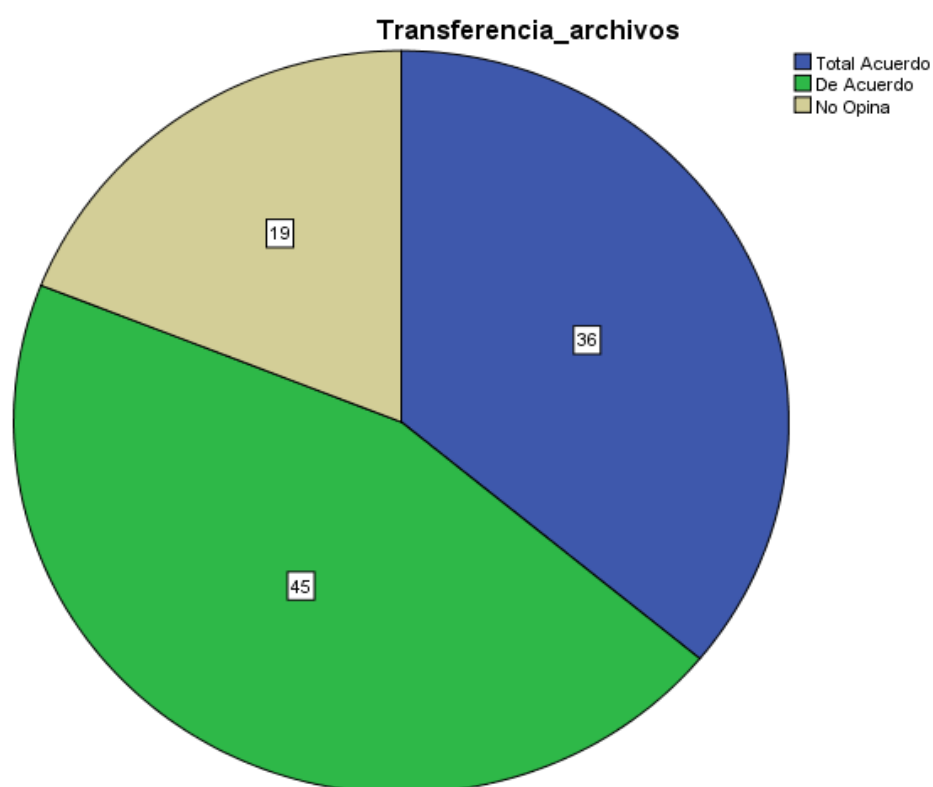


Figura 6: Diagrama de barra de la frecuencia para evaluar el reclutamiento y selección de personal

Se observa que la dimensión sobre la evaluación de reclutamiento y selección de personal el 81% de las personas encuestadas están de acuerdo que tienen capacidad de evaluar el reclutamiento y selección de personal.

7. ¿Me motiva en conocer las nuevas disposiciones establecidas los analizo y los ejecuto en el día a día?

Tabla 12; Distribución de la frecuencia de la dimensión sobre el conocimiento de nuevas disposiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	46	46,0	46,0	46,0
	De Acuerdo	34	34,0	34,0	80,0
	No opina	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

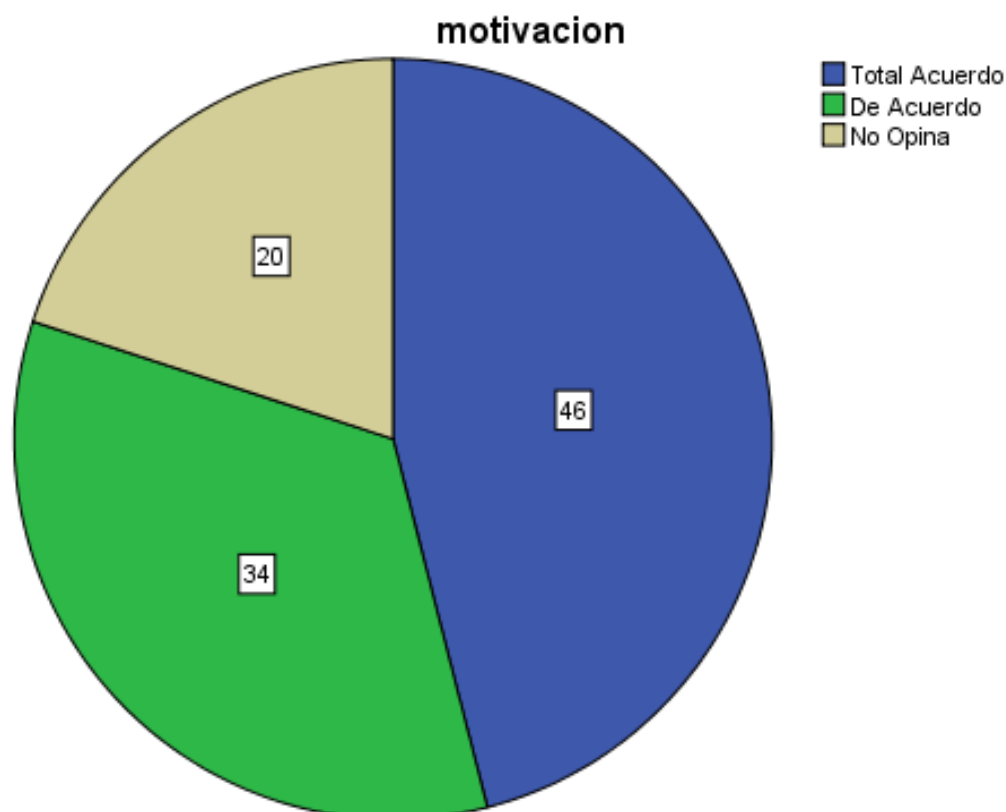


Figura 7: Diagrama de barra de la frecuencia de la dimensión del conocimiento de nuevas disposiciones laborales

Se observa que la dimensión sobre el conocimiento están de acuerdo que el 46% de las personas encuestadas están de acuerdo que generan gran cantidad de ideas nuevas y son aceptadas en buenos términos por su jefe inmediato.

8. ¿Tengo la capacidad para ayudar a los demás cuando veo que tienen problemas en su labor diaria?

Tabla 13: Distribución de la frecuencia sobre la ayuda a los demás personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	15	15,0	15,0	15,0
	De Acuerdo	32	32,0	32,0	47,0
	No Opina	23	23,0	23,0	70,0
	En Desacuerdo	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

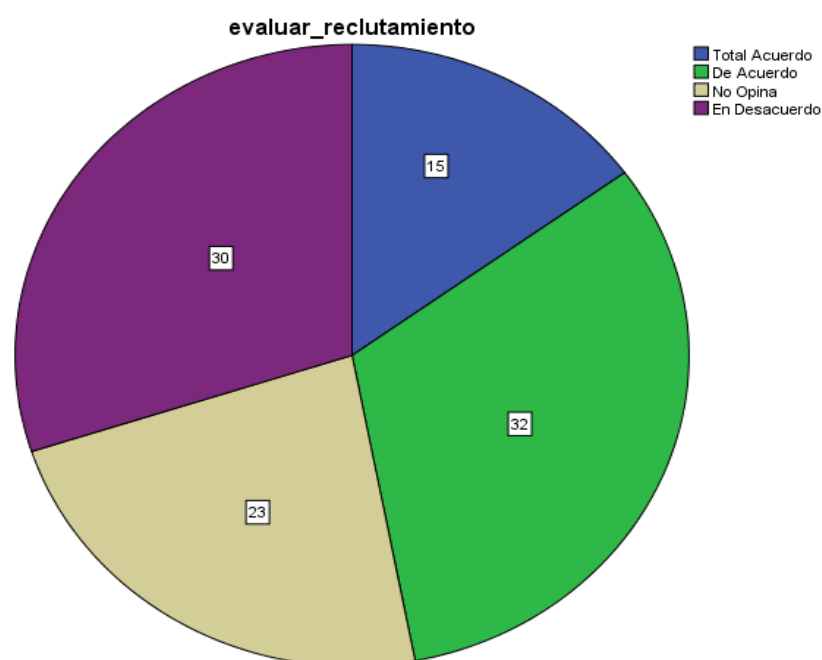


Figura 8: Diagrama de barra de la frecuencia sobre la ayuda a los demás personales

Se observa que la variable de apoyo a las demás personales, el 32% de las personas encuestadas están en de acuerdo que les gusta ayudar a los demás personales cuando ven que tienen problemas en su labor diaria.

9. ¿Me motiva en conocer gran cantidad de ideas nuevas y estas son aceptadas en buenos términos por mi jefe inmediato?

Tabla 14 Distribución de la frecuencia motivación en conocer nuevas ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	46	46,0	46,0	46,0
	De Acuerdo	34	34,0	34,0	86,0
	No Opina	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

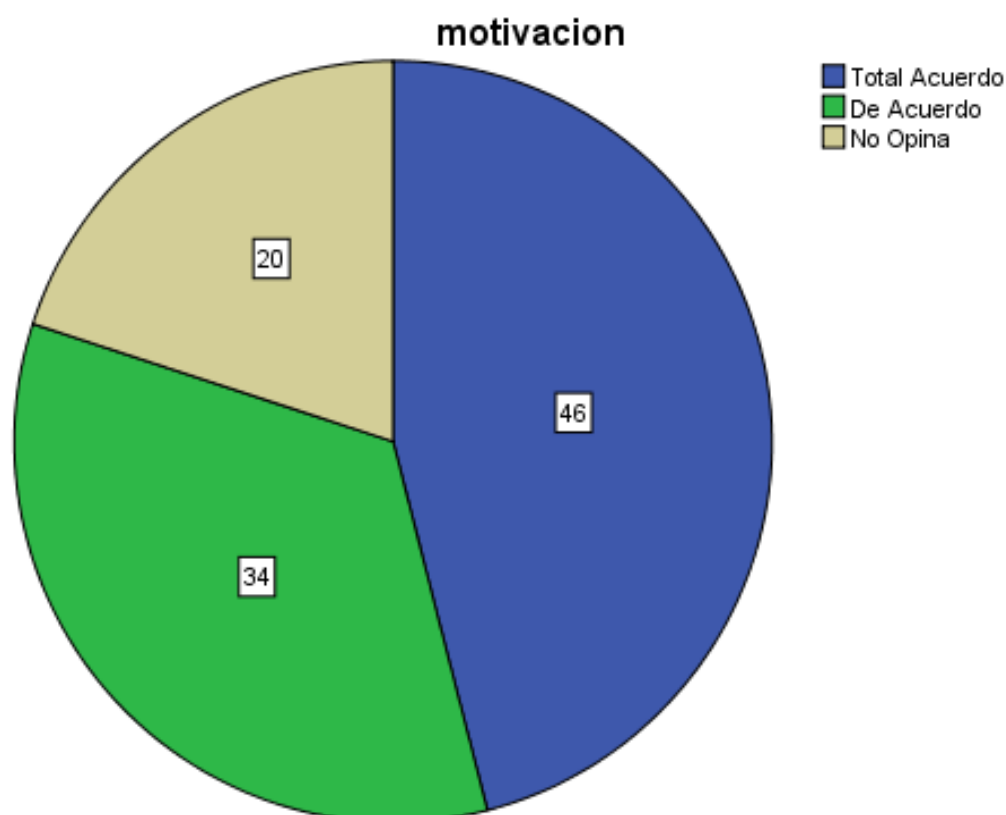


Figura 9: Diagrama de barra de la frecuencia sobre la ayuda a los demás personales

Se observa que la variable sobre motivación de conocer nuevas ideas, el 46% de las personas encuestadas están de acuerdo que generan gran cantidad de ideas nuevas y son aceptadas en buenos términos por su jefe inmediato

10. ¿Conoce usted si el Poder Judicial en cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, ha fortalecido el área de recursos humanos, para que se reciba una capacitación constante?

Tabla 15: Distribución de la frecuencia sobre el cumplimiento de la ley de transparencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	44	44,0	44,0	44,0
	De Acuerdo	36	36,0	36,0	80,0
	No Opina	16	16,0	16,0	96,0
	En Desacuerdo	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

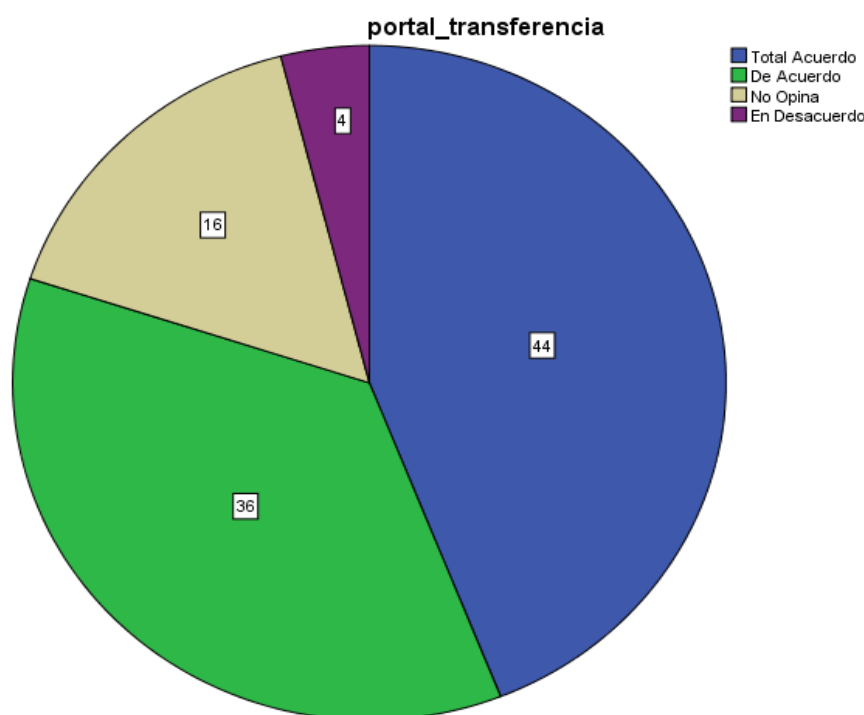


Figura 10: Diagrama de barra de la frecuencia sobre el cumplimiento de la ley de transparencia

Se observa que la variable de apoyo a las demás personales, el 44% de las personas encuestadas están en acuerdo en que la entidad ha fortalecido la capacitación constante del personal,

11. ¿Conoce usted si toda la información que de acuerdo con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública debe ser difundida de oficio?

Tabla 16: Distribución de la frecuencia sobre el acceso a la información pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	60	60,0	60,0	60,0
	De Acuerdo	34	34,0	34,0	94,0
	Total Desacuerdo	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

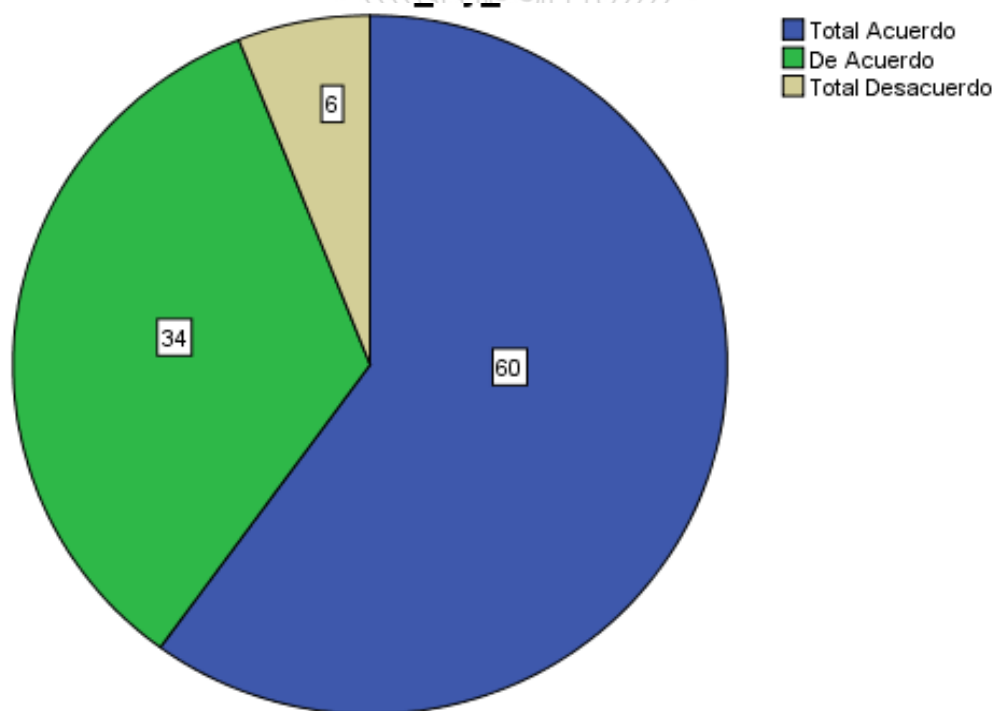


Figura 11: Diagrama de barra de la frecuencia sobre el acceso a la información pública

Se observa que la variable de sobre la difusión y el acceso a la ley de transparencia y a la información pública, el 60% de las personas encuestadas están en acuerdo en que la entidad difundido el acceso a transparencia e información pública.

12. ¿Me gusta apoyar a los demás cuando veo que tienen problemas en su labor diaria?

Tabla 17: Distribución de la frecuencia sobre el apoyo a los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	40	40,0	40,0	40,0
	De Acuerdo	14	14,0	14,0	54,0
	No Opina	16	16,0	16,0	70,0
	Total Desacuerdo	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

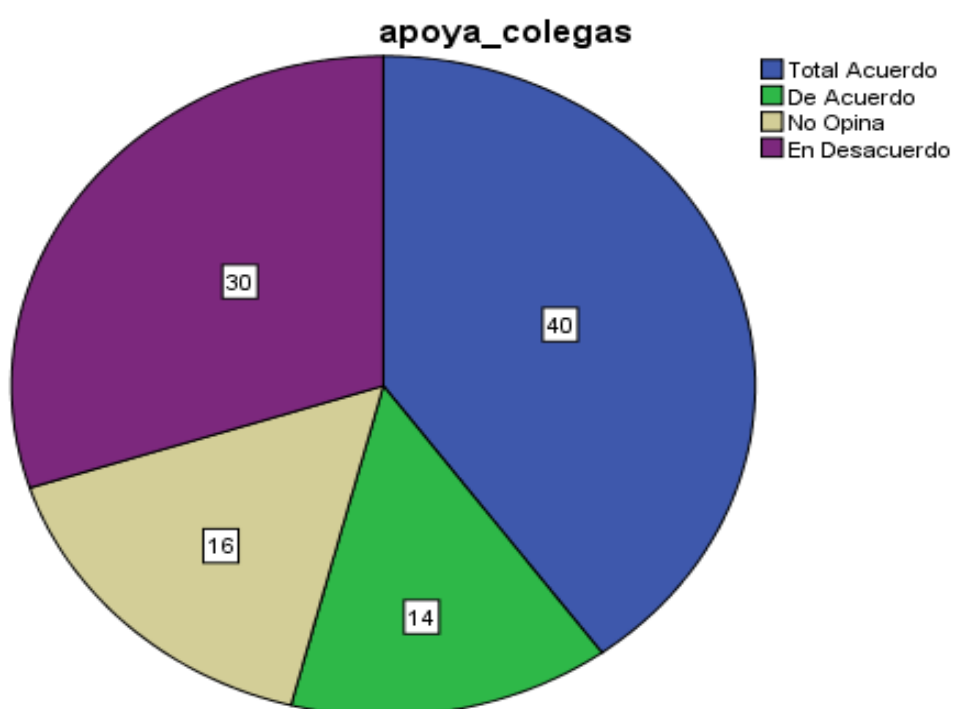


Figura 12: Diagrama de barra de la frecuencia sobre el apoyo a los demás.

Se observa que la variable de sobre el apoyo a los demás, el 60% de las personas encuestadas están en acuerdo en que si apoyan a los demas personales para resolver los problemas en su labor diaria.

13. ¿Genero gran cantidad de ideas nuevas y estas son aceptadas en buenos términos por mi jefe inmediato?

Tabla 18: Distribución de la frecuencia sobre el apoyo a los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	20	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	34	34,0	34,0	54,0
	No Opina	15	15,0	15,0	69,0
	Total Desacuerdo	31	31,0	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

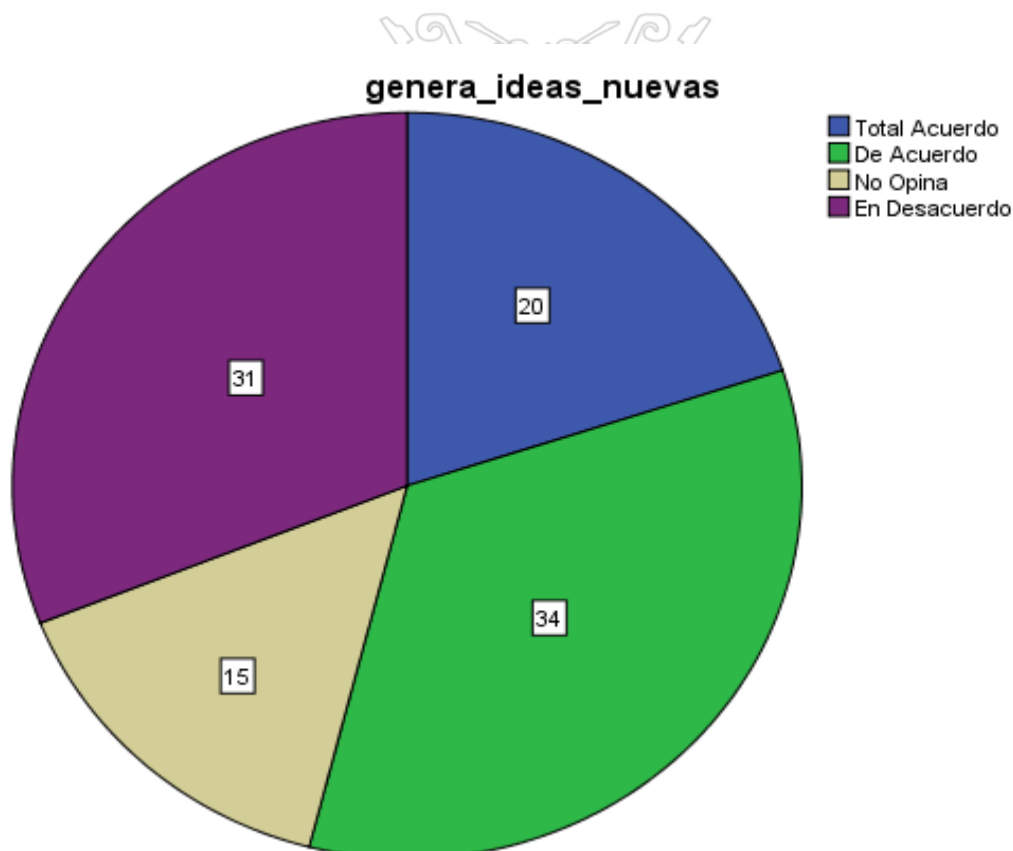


Figura 13: Diagrama de barra de la frecuencia sobre generación de nuevas ideas

Se observa que la variable de sobre la generación de ideas, el 34% de las personas encuestadas están en acuerdo en que si generan nuevas ideas.

14. ¿Recibo una capacitación constante por parte de mi jefe directo?

Tabla 19 Distribución de la frecuencia sobre capacitación constante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	45	45,0	45,0	45,0
	De Acuerdo	33	33,0	33,0	78,0
	No Opina	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

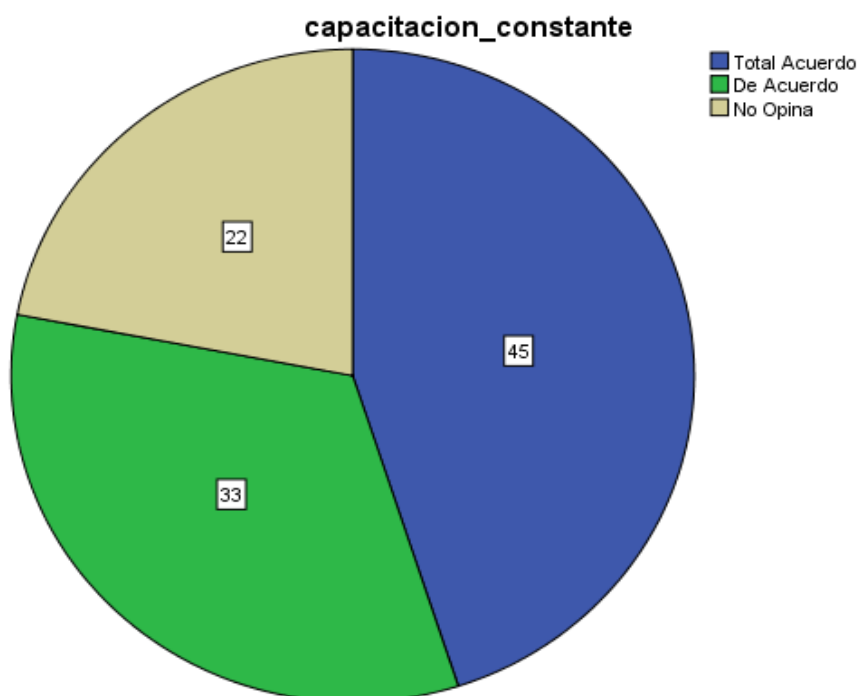


Figura 14: Diagrama de barra de la frecuencia sobre recibir capacitación constante

Se observa que la variable de sobre el recibir la capacitación constante, el 45% de las personas encuestadas están en acuerdo en que reciben la capacitación constante anual, y es aceptada en buenos términos por su jefe inmediato.

15. ¿Considera usted que la Gerencia logra de manera sostenible, calificarlo con notas de 90-100?

Tabla 20: Distribución de la frecuencia sobre la puntuación de la calificación a la gerencia de 90 - 100

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Total Acuerdo	34	34,0	34,0	34,0
	De Acuerdo	44	44,0	44,0	78,0
	No Opina	8	8,0	8,0	86,0
	En Desacuerdo	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

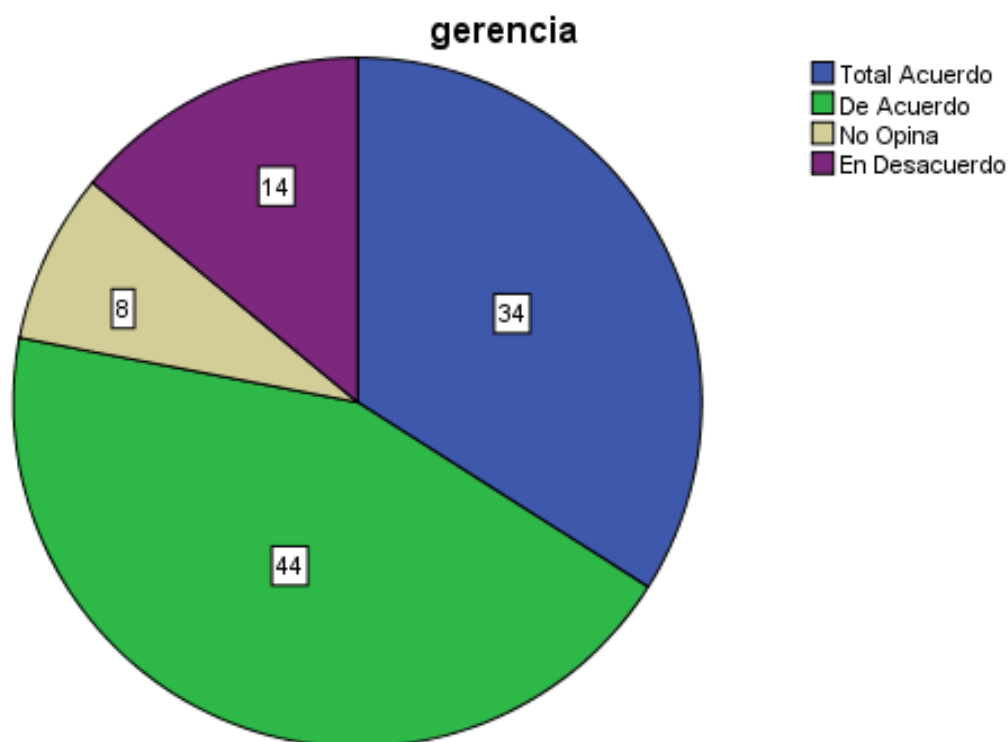


Figura 15: Diagrama de barra de la frecuencia sobre otorgar un puntaje a la gerencia

Se observa que la variable de sobre propone una puntuación al la Gerencia de Recursos Humanos sobre el logro de los objetivos, el 34% de las personas encuestadas están en acuerdo en que la Gerencia si recibe una puntuación de 90 – 100 puntos.

4.2. Contraste de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Planteo de Hipótesis

Ho: La Gestión del Talento Humano no influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ha: La Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

4.2.1.3 Estadística de Contraste de Hipótesis

Se halló, mediante el Modelo de Regresión y Correlación de las variables Talento Humano y Desempeño del Personal, una correlación conjunta "R", de 0.819 ($p=0.000$).

Tabla 21: Modelo de Regresión.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	F	Valor p
1	0,819 ^a	0,670	0,653	0,29164	38.221	0.000

Como el Valor p calculado = $0.000 < 0.05$, se acepta que la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

4.2.2. Hipótesis específica 1

Planteo de Hipótesis

Ho: Las habilidades no influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ha: Las habilidades influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú

Estadística de Contraste de Hipótesis

Se halló, mediante el Modelo de Regresión y Correlación de las variables Habilidades y Desempeño del Personal, una correlación conjunta “R”, de 0.590 ($p=0.000$).

Tabla 22: Modelo de Regresión y Correlación

GESTION DEL TALENTO		DESEMPEÑO DEL PERSONAL
Habilidades	Correlación de Pearson	0,590*
	Valor p (bilateral)	0,000
	N	100

Como el Valor p calculado = $0.000 < 0.05$, se acepta que las habilidades influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

4.2.3. Hipótesis específica 2

Planteo de Hipótesis

Ho: Las competencias no influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ha: Las competencias influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Estadística de Contraste de Hipótesis

Se halló, mediante el Modelo de Regresión y Correlación de las variables Competencias y Desempeño del Personal, una correlación conjunta “R”, de 0.801 ($p=0.003$).

Tabla 23: Regresión y correlacional

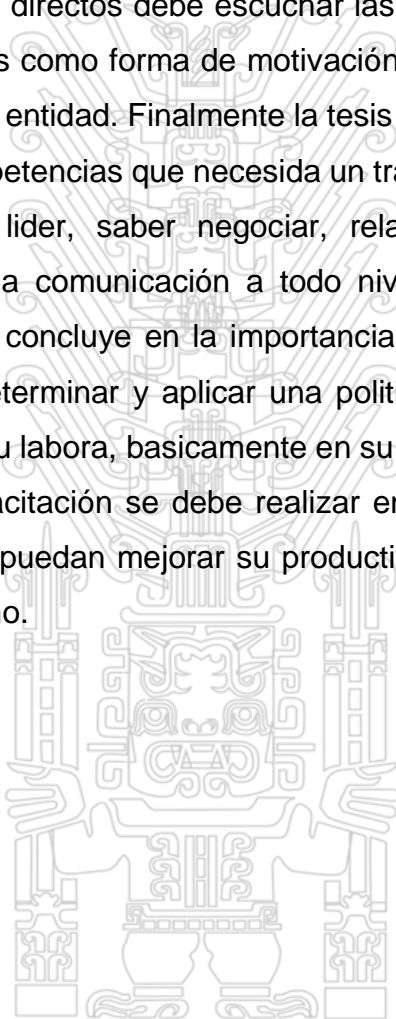
GESTION DEL TALENTO		DESEMPEÑO DEL PERSONAL
Competencias	Correlación de Pearson	,506*
	Valor p (bilateral)	,000
	N	100

Como el Valor p calculado = $0.000 < 0.05$, se acepta que las competencias influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.



CAPITULO V DISCUSION

Según los resultados de la tesis se comparo y se tiene coincidencia con las tesis de Cuesta, y otros (2018), mencionan que una empresa en estos tiempos no puede dejar de lado la importancia del talento humano, mas bien debe hacer uso de herramientas tecnologicas para realizar metodologias de evaluación de desempeño en base a indicadores aprobados por la alta direccion y alineados a los objetivos de la entidad, la tesis internacional de Zans (2017), concluye que en una entidad debe tener un optimo clima laboral, y que los jefes directos debe escuchar las inquietudes y propuestas de mejora de sus colaboradores como forma de motivación y poder asi comprometerlos con las metas trazadas de la entidad. Finalmente la tesis nacional de Cayotopa (2017) quien concluye que las competencias que necesita un trabajador en la actualidad son el trabajo en equipo, ser lider, saber negociar, relaciones interpersonales, ser capacitado, tener una buena comunicación a todo nivel de la empresa y la tesis nacional de Ccoicca (2017) concluye en la importancia que debe tener la direccion general de la entidad en determinar y aplicar una politica de incentivos o bonos al personal que sobresale en su labora, basicamente en su desempeño laboral, a su vez detectar que temas de capacitación se debe realizar en la entidad para tener a los trabajadores actualizados y puedan mejorar su productividad, y conseguir las metas propuestas al principio de año.



CONCLUSIONES

Primera. Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Segunda. Las habilidades influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Tercera. Las competencias influyen en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.



RECOMENDACIONES

Como producto de la investigación, se halla que la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño del Personal de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Por ello, se recomienda el implementar, según los estudios de Martha Alles (2011) el Modelo de Gestión por Competencias del personal profesional permanente de la gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, permitiría mejorar el desarrollo de carrera, hacia mejores niveles de productividad laboral, como sería el Área de Oportunidad, dentro de los intervalos (0.21-0.40), y en el mediano plazo, este Modelo explicaría su posición en el Área de Fortaleza, para lo cual debe Utilizar el Análisis FODA.

Intervalos de Correlaciones	ANALISIS FODA		
	Nivel	Variables	
		Gestión del Talento	Desempeño del Personal
De 0.01 a 0.20	FORTALEZAS		
De 0.21 a 0.40	OPORTUNIDADES		Motivación, Imagen = 0.369 Comunicación = 0.381 Finanzas y Contabilidad = 0.386
De 0.41 a 0.60	TOMAR DECISIÓN	Competencia = 0.506 Habilidades = 0.590	Conocimiento de Cargo = .460 Reclutamiento = .543
De 0.61 a 0.80	DEBILIDADES		Gestión Administración De Personal = .751
De 0.81 a 1.0	AMENAZAS		

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias*. (2da. ed.) Argentina: Granica.

Alles, M. (2013). *Dirección Estratégica de RRHH, volumen 1*. (3ed.) Argentina: Granica.

Bazan, J. (2016). *Administración estratégica, enfoque en la generación de valor*. Lima: Editorial Macro.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota: Pearson.

Bravo, E. (2017). *Perfil profesional y desempeño de los locadores de servicios de las Elecciones Regionales y Municipales 2014*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Castro, C., & Chávez, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017*. (Tesis de grado), Perú : Universidad Peruana Unión .

Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP SAC Chiclayo - 2015*. (Tesis de grado), Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Ccoicca, E. (2017). *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil-Huancayo 2016-2017*. (Tesis de grado), Perú : Universidad Continental .

Chiavenato, I. (2009). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.

Cuesta, A. (2015). *Gestion del talento humano*. Mexico: Mc Graw Hill.

Cuesta, A., Fleitas, S., Garcia, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIV/No. 1/enero-abril/2018*, 24-35.

De la Cruz, A. (2017). *Gestión del talento humano, en el centro de prácticas UPSE - Río Verde, Cantón Santa Elena, 2018*. (Tesis de grado), Ecuador : Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Falcón, C. (2017). *Clima organizacionall y desempeño laboral de la Direccion Regional de trabajo y promocion del empleo de Junín, 2017*. (Tesis de grado), Perú : Universidad Continental .

Fred. (2008). *Comportamiento organizacional*. Mexico : McGraw-Hill.

Gonzalez, M. (2006). *Habilidades directivas*. España: Antakira Grafic.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill education.

Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill education.

Ibañez, M. (2010). *Administracion de Recursos Humanos en la Empresa*. (2da reimpr.) Lima, Peru: San Marcos.

Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: San Marcos .

Martinez, M. (2013). *La gestion empresarial, equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Navarrete, R. (2017). *El desempeño laboral y su influencia en la calidad de los servicios de tránsito aéreo en CORPAC S.A., Callao, 2017*. (Tesis de grado), (Peru): Universidad Cesar Vallejo .

Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*. (Tesis de grado), Perú: Universidad de Huánuco .

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.

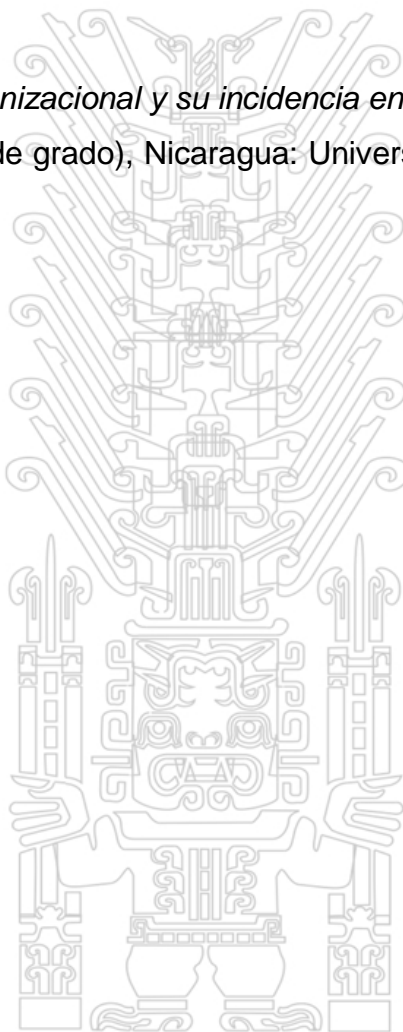
Rubio, J. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. España .

Saavedra, P. (2017). *Metodología de investigacion científica*. Lima: Soluciones graficas.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert Jr., D. (2009). *Administracion*. (8va. ed.) Mexico: Prentice Hall.

Vara , A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Lima: Universidad San Martin de Porres.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. (Tesis de grado), Nicaragua: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua.



ANEXOS

Anexo 1: Ficha tecnica de la encuesta

A. Objetivo de la encuesta

Obtener información sobre la gestión del talento y desempeño del personal, en la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial

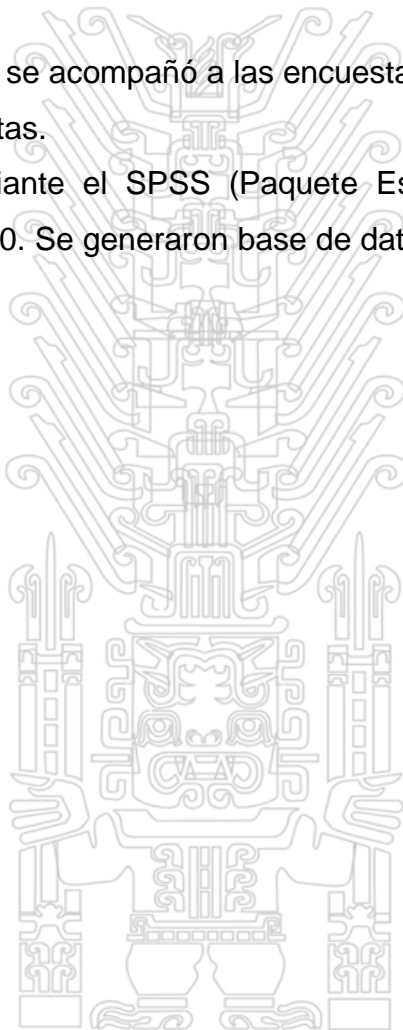
B. Diseño muestral

- Universo: Compuesto por Trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial.
- Representatividad: Para las encuestas la representatividad es el 100% de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos, pues forman parte del universo.
- Universo: Compuesto por hombres y mujeres mayores de edad Trabajadores permanentes de la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial, de edades entre los 21 a 70 años.
- Tamaño de la Muestra: Conformada por 100 Trabajadores elegidas en forma aleatoria, en base a Centro Laboral, en el distrito de Lima
- Error muestral: +/- 5.0%
- Nivel de confianza: 95%
- Heterogeneidad: P = 50%: Q = 50%
- Cobertura: Empleados
- Segmentación: Trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Procedimiento de muestreo: La Unidad de Muestreo (UM) lo representan los Trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos, elegidos por muestreo aleatorio

C. Trabajo de campo

- Instrumento de recolección de datos: Se diseño un cuestionario estandarizado con preguntas cerradas diseñado para aplicarlas, con presencia del encuestador y el encuestado.
- Técnica de investigación: Técnica de encuestas por muestreo en la Gerencia determinada.

- Equipo de encuestadoras: Se contó con el apoyo de la Gerencia, al nombrar tres apoyos de encuestadores del Área de Personal del Poder Judicial, con experiencia en encuestas, previamente reunidos, sobre las características de la encuesta, y la solicitud, de presentar los resultados a la Gerencia, una vez Aprobada la investigación.
- Fecha de aplicación del cuestionario: Domingo 07 al martes 09 de febrero del 2010.
- Supervisión: In locus, se acompañó a las encuestadoras para la supervisión en campo de las encuestas.
- Procesamiento: Mediante el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), versión 22.0. Se generaron base de datos estadísticas.



Anexo 2: Definición de terminos

Conocimientos para ejercer el cargo: se refiere a los conocimientos (técnicos y operativos), información y habilidades para la realización del trabajo en forma eficiente para el área al cual fue contrato y previamente definido en el perfil a cargo del manual de funciones y responsabilidades. Es un factor importante y básico para ejercer el cargo.

Calidad y presentación del trabajo: se refiere a la efectividad en el desempeño de su trabajo comparada con la normalmente exigida en el perfil del cargo descrito en el manual de funciones y responsabilidades. Corresponde al factor normal que el funcionario desempeña y el exigido por el perfil del cargo.

Cantidad de trabajo: es el volumen de trabajo que desarrolla el empleado comparado con lo normalmente exigido en el cargo, cumpliendo en forma efectiva y oportuna según los conocimientos del mismo.

Desarrollo en el cargo: tiene que ver con el interés que presenta el evaluado por mantenerse actualizado e integrar nuevas estrategias y tecnologías relacionadas en el cargo, producto de la investigación y el desarrollo de objetivos generales y específicos, previamente conocidos a través de las políticas de la empresa. Este factor es bien importante, pues es el interés del empleado en su desarrollo profesional.

Puntualidad: es el cumplimiento de los horarios establecidos según reglamentación interna de la empresa, entrega de informes y trabajos en forma oportuna y participación en reuniones y comités programados en forma puntual. Es menos importante que los anteriores, pero hace parte de la evolución puesto que el éxito de la administración depende de la puntualidad de los empleados.

Planeación y organización: es la habilidad del empleado para estructurar información, prever necesidades, fijar objetivos, programar el trabajo (horas-hombre)

y las responsabilidades utilizando los recursos necesarios en forma óptima tendientes a minimizar costos y lograr convertir la convicción en acción. Este factor es uno de los más sobresalientes puesto que es la demostración del empleado en sus habilidades de administración y manejo de recursos y tiempo.

Toma de decisiones: es la capacidad del funcionario para resolver situaciones y problemas en forma inmediata, teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos por lograr y valorar las consecuencias de las decisiones tomadas sin entorpecer las actividades normales de la operación. Tan importante en el desempeño de las funciones, puesto que las decisiones se deben tomar en forma inmediata para el éxito de las tareas.

Relaciones interpersonales: tiene que ver con la habilidad para trabajar con y a través de otras personas de manera cordial, coordinada y como un todo, estableciendo formas efectivas de comunicación con todas las personas, dentro y fuera de la empresa, con mentalidad de servicio y colaboración. En el buen desempeño de las labores este factor es considerado esencial y tiene que ver con coordinación, comunicación.

Delegación y control: el personal de dirección y supervisión debe tener la capacidad suficiente para guiar las actividades del personal a cargo, hacia los objetivos propuestos mediante el ejercicio del liderazgo, la delegación de funciones y su control adecuado, manejo de la motivación, la adecuada comunicación hacia arriba y hacia abajo y la capacitación. En la administración moderna, el saber delegar y controlar funciones es un factor bien importante para el desempeño para el empleado con personal a cargo.

Sentido de pertenencia: es la identificación con la empresa y se refiere a la disposición positiva hacia el trabajo y la empresa; a la habilidad para transmitir efectivamente a otros los valores de excelencia para triunfar, la misión, visión, políticas y normas de la organización. Este factor hace parte de los valores que en muchas

empresas se han perdido y el funcionario de dirección y manejo debe poseer con una seguridad absoluta.

Dinamismo: es la disposición para trabajar con energía y entusiasmo, sin decaer ante situaciones adversas y negativas. Es el trabajar con ahínco, con tesón para lograr los objetivos propuestos en su área y la empresa. El personal dinámico contagia y este factor debe hacer parte de la evaluación.

Responsabilidad: es la forma como el funcionario asume y cumple con la misión, los objetivos, planes de acción, metas, proyectos y tareas con el personal bajo su dependencia, con la empresa y con la sociedad, en la prestación del servicio para la cual fue contactado. Este factor es de similar importancia al anterior y es clave en el desempeño de sus funciones.

Iniciativa y creatividad: el funcionario debe tener la capacidad suficiente para actuar sin necesidades de recibir instrucciones en forma permanente. Debe ser recursivo en la solución, toma de decisiones o búsqueda de alternativas. Debe tener la capacidad en la ejecución de nuevas ideas o formas de trabajo que contribuyan al mejoramiento de las funciones a realizar. El factor es bien importante ya que destaca en la evaluación la creatividad, el dinamismo y descarta lo negativo.

Adaptación: es la capacidad del empleado para ajustarse a nuevas condiciones y cambios, ya sean laborales, personales o familiares. Debe tener un deseo permanente de superación para la cual deberá corregir sus deficiencias y debilidades y mejorar sus conocimientos en el desarrollo normal de sus actividades y a través del desarrollo continuo de los programas de capacitación.

Seguridad: tiene que ver con la expresión de firmeza y confianza que se manifiesta en la realización de sus funciones y responsabilidades, en la comunicación argumentada y tranquila de criterios, opiniones y todas aquellas ideas en el desarrollo

de su trabajo. El factor analiza la confianza como el empleado desarrollo sus actividades diarias.

Dominio y control de sí mismo: capacidad que debe tener el funcionario para manejar en forma tranquila y hábil situaciones difíciles y estresantes, sin perder el control de las emociones, el respeto por los demás y por si mismo, logrando así un equilibrio permanente en el desarrollo de sus funciones. Es más importante que los anteriores factores, y se busca calificar a los empleados que tienen autocontrol en situaciones difíciles y de manejo.

Comunicación: este factor es muy importante y es la capacidad para recibir y transmitir informaciones de manera precisa, oportuna, efectiva y transparente. El empleado debe tener la disposición para relacionarse en forma permanente con las demás áreas facilitando el trabajo en equipo. Se debe destacar que las buenas comunicaciones son clave en las dos direcciones al efectuar cualquier comunicación.

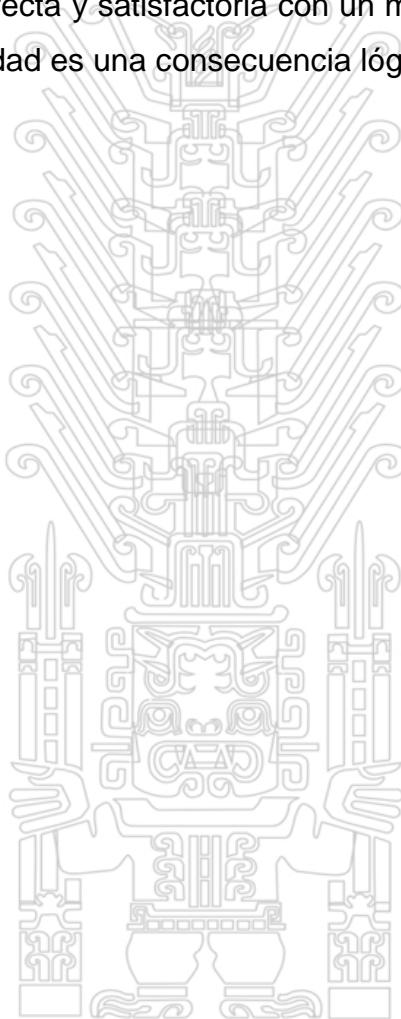
Liderazgo: es la efectividad en la dirección y coordinación de los esfuerzos humanos hacia el logro de los objetivos generales y específicos propuestos. El liderazgo es la habilidad del funcionario en la motivación y uso adecuado de la autoridad del personal bajo su dirección. El factor destaca la capacidad de dirección del empleado con sus subordinados y es una de las herramientas gerenciales.

Eficacia: este factor se evalúa de acuerdo con la consecución de metas y objetivos propuestos desde la organización de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Puntualidad: es la entrega puntual, o con anticipación de los trabajos solicitados o asignados, superando cualquier situación accidental que se presente en el desarrollo de los mismos. Es consecuencia del anterior y contribuye a mejorar productividad y eficiencia.

Precisión en la información: es la presentación de los informes y/o escritos que aporten excelente información sobre documentos, claros y completos presentados al jefe inmediato en forma veraz y oportuna. Como parte integral de la eficacia el factor tiene en cuenta la información, precisa y oportuna.

Cantidad de trabajo: este factor tiene que ver con la cantidad de trabajo que realiza el empleado de manera correcta y satisfactoria con un mínimo de error y optimizar el tiempo. Finalmente, la cantidad es una consecuencia lógica de los demás factores.



Anexo 3: Instrumentos de medicion

ENCUESTA

En la UNFV, estamos realizando una encuesta sobre Gestión del Talento y su relación con el Desempeño del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú. Los resultados permitirán, como resultado de la investigación mejorar la atención del cliente. Para ello marcar con aspa (X), la respuesta que usted considera.

1	2	3	4	5
Total Acuerdo	De Acuerdo	No Opina	En Desacuerdo	Total Desacuerdo

	VARIABLES	Marcar				
		1	2	3	4	5
	GESTION DEL TALENTO					
1	¿Cuento con las habilidades requeridas para las actividades que realizo?					
2	¿Estoy capacitado (a) para evaluar cada una de las tareas que realizo?					
3	¿Conoce los procesos correctos para realizar sus labores en la entidad?					
4	¿Conozco las normas administrativas para realizar mi trabajo?					
5	¿Conoce usted el Reglamento de Archivos Judiciales, en el cual se establecen los procedimientos y normativas que todo funcionario debe seguir, para el uso y manejo de la documentación generada?					
6	¿Conoce usted el Reglamento de Archivos Judiciales, en el cual se establecen los procedimientos y normativas que todo funcionario debe seguir, para su transferencia a los archivos centrales correspondientes?					
	DESEMPEÑO DEL PERSONAL					
7	¿Soy de las personas que considero que se logre una buena imagen de la empresa en forma constante?					
8	¿Tengo la capacidad para evaluar el Reclutamiento y Selección de Personal?					
9	¿Me motiva en conocer las nuevas disposiciones establecidas que analizo y los ejecuto en el día a día?					
10	¿Conoce usted si el Poder Judicial en cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, ha fortalecido el Portal de Transparencia donde la ciudadanía puede ingresar a través de sitio web institucional?					

11	¿Conoce usted si toda la información que de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública debe ser difundida de oficio?					
12	¿Me gusta ayudar a los demás cuando veo que tienen problemas en su labor diaria?					
13	¿Genero gran cantidad de ideas nuevas y estas son aceptadas en buenos términos por mi jefe inmediato?					
14	¿Recibo una capacitación constante por parte de mi jefe directo?					
15	¿Considera usted que la Gerencia logra de manera sostenible, calificarlo con notas de 90-100?					

Muchas gracias

