

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del talento humano y su relación con el desempeño
laboral en la entidad Sernanp Lima 2019**

Para Optar	:	El Título Profesional de Licenciado en Administración
Autor(es)	:	GUIDO BRUNO DIAZ LUIS
Asesor	:	Mg. Gina Ursula Liñan Ramirez
Línea de Investigación Institucional	:	Ciencias Empresariales y Gestión de Los Recursos
Fecha de inicio y Culminación	:	20.12.2022 al 19.12.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en
la entidad Sernanp Lima 2019

PRESENTADO POR:

Bach. Guido Bruno Diaz Luis

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____

DR. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ

PRIMER MIEMBRO : _____

DR.

SEGUNDO MIEMBRO : _____

MTRA.

TERCER MIEMBRO : _____

MG.

Huancayo, 03 de mayo de 2023.

**Gestión del talento humano y su relación con el desempeño
laboral en la entidad Sernanp Lima 2019**

ASESORA:

MG. Gina Ursula Liñan Ramírez

Dedicatoria

A mis padres, por su orientación valiosa y su apoyo inquebrantable; todos mis logros se los agradezco a ellos entre los que se incluye esta meta. Su tiempo dedicado en mi formación, me motivaron para poder alcanzar mis objetivos.

Guido Diaz

Agradecimiento

Mi mayor agradecimiento a mis docentes, autoridades y personal administrativo de esta prestigiosa Universidad Peruana Los Andes, quienes me brindaron todos sus conocimientos para ser un profesional de éxito.

Guido Diaz

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0164 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. DIAZ LUIS GUIDO BRUNO

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MG. LIÑAN RAMIREZ GINA URSULA

Fue analizado con fecha 01/12/2023; con 90 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **17 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 01 Diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI

JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
ASESORA:	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Contenido.....	viii
Contenido de tablas	xi
Contenido de ilustraciones	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
CAPITULO I.....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.2.1. Delimitación Espacial	17
1.2.2. Delimitación temporal	17
1.2.3. Delimitación conceptual o temática	17
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Justificación de la investigación	18
1.4.1. Social.....	18
1.4.2. Teórica.....	18
1.4.3. Metodológica.....	19

1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II:.....	20
MARCO TEORICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.2. Bases teóricas o científicas.....	28
2.2.1. Gestión del talento humano	28
2.2.2. Dimensión de gestión del talento humano	29
2.2.3. Desempeño laboral	31
2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral	32
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones).....	34
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS.....	36
3.1. Hipótesis General	36
3.2. Hipótesis específicas.....	36
3.3. Variables	36
3.3.1. Clasificación de variables	36
3.3.2. Operacionalización de variables	36
CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO.....	39
4.1. Método de investigación	39
4.2. Tipo de investigación.....	39
4.3. Nivel de investigación.....	40
4.4. Diseño de la investigación	40
4.5. Población y muestra.....	40
4.5.1. Población	40

4.5.2. Muestra y muestreo.....	41
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
4.6.1. Técnica.....	45
4.6.2. Instrumentos.....	46
4.6.3. Validez del instrumento.....	46
4.6.4. Análisis de confiabilidad.....	46
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	49
CAPÍTULO VI: RESULTADOS.....	50
CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	63
Recomendaciones.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS.....	73
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	73
ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables.....	75
ANEXO 3: Matriz de operacionalización de los instrumentos.....	79
ANEXO 4: Instrumento de investigación.....	81
ANEXO 5. Consentimiento informado.....	84
ANEXO 6. Data de encuesta.....	86
ANEXO 7. Validación del instrumento.....	88

Contenido de tablas

Tabla 1. <i>Cuadro de operacionalización de variables</i>	37
Tabla 2. <i>Cuadro de trabajadores</i>	42
Tabla 3. <i>Modalidad de Régimen Laboral de los servidores de la Oficina Central de Lima Metropolitana</i>	45
Tabla 4. <i>Índice de confiabilidad para ambos instrumentos</i>	47
Tabla 5. <i>Coefficiente de Correlación de Pearson</i>	48
Tabla 8. <i>Descripción de la variable Gestión de talento humano</i>	50
Tabla 9. <i>Descripción de la dimensión Psicología Organizacional</i>	51
Tabla 10. <i>Descripción de la dimensión Programas del personal</i>	52
Tabla 11. <i>Descripción de la dimensión Relaciones laborales</i>	53
Tabla 12. <i>Descripción de la variable Desempeño laboral</i>	54
Tabla 13. <i>Descripción de la dimensión Medición mediante juicios</i>	55
Tabla 14. <i>Descripción de la dimensión Medición de rasgos</i>	56
Tabla 15. <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smimov.</i>	57
Tabla 16. <i>Prueba de correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral</i>	58
Tabla 17. <i>Prueba de correlación entre la psicología organizacional y el desempeño laboral</i>	59
Tabla 18. <i>Prueba de correlación entre los programas del personal y el desempeño laboral</i>	60
Tabla 19. <i>Prueba de correlación entre las relaciones laborales y el desempeño laboral</i>	

Contenido de ilustraciones

Ilustración 1. Población económicamente activa por sexo, según condición de ocupación.	16
---	----

Resumen

En el presente estudio se desarrolló como principal objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019. Por lo que presentamos que la problemática de la organización se presenta en el desempeño laboral por lo que afecta en las funciones de los colaboradores de las diferentes áreas de la entidad, por ello el principal motivo de investigación es la falta de gestión de talento humano en la entidad Sernanp, ya que no se realizan inducciones adecuadas como capacitaciones constantes por parte de la institución. Se planteó como hipótesis que existe relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019. La metodología puesta en práctica para la realización del trabajo fue con enfoque cuantitativo, método deductivo, básica, correlacional y no experimental con corte transversal, por lo que la muestra es de 66 colaboradores que laboran en la entidad de Sernanp en la sede de Lima donde se aplicaron las encuestas. Los resultados confirman que existe una correlación alta y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad de Sernanp, por lo que permitió concluir que, realizando mayores capacitaciones por parte del área de recursos humanos en la gestión de talento humano, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores en las diferentes áreas de la entidad.

Palabras clave: Gestión, talento humano, psicología organizacional, programas sociales, relaciones laborales.

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between human talent management and work performance in Sernanp Lima 2019. Therefore, we present that the problems of the organization are presented in the work performance, which affects the functions of employees in different areas of the entity, so the main reason for the research is the lack of human talent management in the entity Sernanp, since there are no adequate inductions and constant training by the institution. The research hypothesized that there is a positive relationship between human talent management and work performance in the Sernanp Lima 2019 entity. The methodology implemented for the work was quantitative, deductive, basic, correlational, and non-experimental with cross-sectional approach, so the sample is 66 collaborators working in the Sernanp entity in the Lima headquarters where the surveys were applied. The results confirm that there is a high and significant correlation between human talent management and work performance in the Sernanp entity, which led to the conclusion that with more training by the human resources area in human talent management, the work performance of the collaborators in the different areas of the entity will be better.

Keywords: Management, human talent, organizational psychology, social programs, labor relations.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente entorno, caracterizado por nuevas demandas en el campo laboral, está obligando a los empleadores por captar a los mejores talentos humanos para que trabajen en sus empresas para ello estas empresas cuentan disponen de un área de Recursos Humanos a la cual destinan los recursos necesarios para gestionar la selección y el reclutamiento de dichos talentos, para ello van a utilizar todos los mecanismos necesarios para que estos talento se sientan cómodos laborando usando mecanismo de incentivos y comprometerlos con las metas de la compañía con el propósito de que incremente la productividad y sacando a flote sus dotes para la innovación ya que estos tiempos actuales donde la competencia es feroz se necesita de la suma de todos los talentos para sacar a la empresa adelante.

En el continente europeo, una fuente fundamental de trabajo la constituye el sector público, debido el 25 % de trabajadores, laboran en alguna entidad pública, cuyo gasto representa un total del 50 % del PBI. La problemática presente en gran parte de los países europeos corresponde al proceso de envejecimiento de los empleados, de los cuales el 45% se jubila a los 15 años de labor, originando inquietudes en lo referido a estabilidad institucional y a la calidad de los servicios. Una solución propuesta a este problema es la atracción de nuevos talentos, garantizando beneficios en su carrera profesional; además de que el sistema de contratación no debe desestimar la meritocracia, ello para evitar sucesos que fomenten la corrupción que perjudiquen a todas las personas que pertenezcan a European Commission (2017).

Los trabajadores que desarrollen un gran desempeño laboral de sus funciones generan en las empresas que implementen mecanismos para retenerlos ya que destacan sobre el resto, por ello deben recibir aumento sueldo y otros incentivos (capacitaciones, Bonos, etc.) con la finalidad de aumentar el potencial del trabajador.

Según estudios realizados por prestigiosas empresas en el rubro del capital Humano uno de estos estudios realizado por Price Waterhouse Coppers llevada a cabo en el año 2002 la cual fue desarrollada en 47 países que abarco todo los continentes en el que abarco a más de 1000 empresas pudo identificar que aquellas empresas con una estrategia definida e implementada en Recursos Humanos ha tenido aumento en sus ingresos que bordea el 35% aproximadamente por trabajador y su grado de ausentismo ha disminuido a un 12% aproximadamente.

En el Perú, la gestión del talento humano no se trata de un sistema utilizado en amplias proporciones, puesto que su economía se caracteriza por ser principalmente informal, cuyo índice de empleo bordea el 73%, INEI (2017), implicando que los trabajadores no dispongan de un seguro social en un 87.3% ESAN (2017). En ese contexto, debido a la inestabilidad de las empresas peruanas, se requiere que cuenten con una de las principales capacidades en un entorno cambiante que es el acomodarse a las transformaciones ocasionadas por diversas demandas, como lo es la gestión del talento humano. Eguiluz (2021) propone dirigir esta gestión hacia la transformación cultural, agilización y comunicación asertiva sin considerar los rangos jerárquicos.

Sernanp se constituye como una entidad estatal que fue fundada en el 2008 y que reemplazó al Instituto Nacional de Recursos Naturales. Entre sus funciones se

encuentra, principalmente, la conservación de áreas naturales protegidas, la diversidad de estas y mantener los servicios ambientales en base a una gestión integral de desarrollo sostenible. No obstante, al igual que en otras instituciones, si no se realiza una correcta evaluación del desempeño laboral, la eficiencia del Plan Operativo Institucional puede verse afectada. Aparte de ello, la falta de gestión y motivación puede generar niveles de insatisfacción labora en los empleados, lo que ocasiona que incremente la rotación laboral, puesto que los mejores talentos elegirían la renuncia cuando se presenten alternativas mejores. Situaciones como estas evidencian contextos que debe ser atendidos por la Sernanp, lo cual motiva que el presentante investigación se realice.

Ilustración 1. Población económicamente activa por sexo, según condición de ocupación.

Condición de ocupación/ Área de residencia	Total		Hombre		Mujer	
	Absoluta	%	Absoluta	%	Absoluta	%
PEA	16 456 809	100,0	8 807 124	100,0	7 649 685	100,0
Ocupada	15 677 384	95,3	8 439 516	95,8	7 237 868	94,6
Desocupada	779 425	4,7	367 609	4,2	411 816	5,4
Urbana						
PEA	12 875 982	100,0	7 065 383	100,0	5 810 599	100,0
Ocupada	12 235 379	95,0	6 769 451	95,8	5 465 928	94,1
Desocupada	640 603	5,0	295 932	4,2	344 671	5,9
Rural						
PEA	3 580 827	100,0	1 741 741	100,0	1 839 086	100,0
Ocupada	3 442 005	96,1	1 670 065	95,9	1 771 941	96,3
Desocupada	138 822	3,9	71 676	4,1	67 145	3,7

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda.

En ese sentido, mi investigación está relacionado en verificar cómo se relacionan gestión del talento humano y desempeño. Al tener poca gestión en mejorar las capacidades del potencial y habilidades de los empleados. puede fomentar en el ambiente un inadecuado ni este acorde a lo exigido en la prestación de servicios,

por lo que impide el progreso en mejorar sus capacidades, como son sus destrezas y habilidades, a su vez fomenta el desempeño deficiente en sus labores. Es así como esta investigación a través de su propuesta de estudio logrará verificar si la entidad ejecuta eficientemente la gestión del talento humano a través de la psicología organizacional, programas de personal, así como las relaciones laborales, en relación con la medición tanto de rasgos como de juicios del desempeño laboral de los empleados de Sernanp en 2019.

1.2. Delimitación del problema

La investigación aborda los tres primeros meses del año 2019 realizado en la entidad Sernanp, específicamente estudiando a los trabajadores de la sede Central, en San Isidro-Lima Metropolitana.

1.2.1. Delimitación Espacial

Se enmarca en Lima Metropolitana y se desarrolla dentro de la entidad Sernanp, sede Lima.

1.2.2. Delimitación temporal

El estudio se desarrolló a inicios de diciembre del 2022 y culminó en diciembre del 2023.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Se tomará en cuenta los conceptos de gestión de talento humano y desempeño dentro de la entidad Sernanp, sede Lima, por lo que son temas que no son considerados en la entidad para el mejoramiento de las problemáticas que presenta.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- 1) ¿Qué relación existe entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019?
- 2) ¿Qué relación existe entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019?
- 3) ¿Qué relación existe entre las relaciones y el desempeño laborales en la entidad Sernanp Lima 2019?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Social

La investigación efectuada aportará ventajas tanto al equipo de empleados como a las divisiones administrativas, ya que revelará la conexión existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Dado que se identifica una asociación constructiva en los objetivos, se tendrá la capacidad de hacer sugerencias basadas en los resultados obtenidos para maximizar la eficiencia en el rendimiento laboral. Este proceso, a su vez, conllevará a mejoras en la productividad de la organización.

1.4.2. Teórica

La investigación tiene como propósito mejorar el entendimiento previo en relación con los conceptos de gestión de talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, el resultado obtenido, podrá ser sistematizados para el desarrollo de propuestos,

puesto que demostraría si una gestión adecuada de talento humano ocasionaría que los trabajadores reflejen en sus capacidades laborales para mejorar su desempeño.

1.4.3. Metodológica

La presente justificación del estudio se realiza aplicando los instrumentos de cuestionario para medir variables que tienen una naturaleza cualitativa. Estos instrumentos cuando sean validados y se demuestre su confiabilidad, pueden ser usado en otras investigaciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- 1) Determinar la relación entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.
- 2) Determinar la relación entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.
- 3) Determinar la relación entre las relaciones y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

CAPÍTULO II:

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Alarcon (2015) en su trabajo de investigación *“La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de personas con capacidad de la provincia der Carchi”*. tuvo la finalidad contribuir a los objetivos de la institución al mejorar el desempeño laboral de las personas que presenten discapacidades obteniendo resultados eficientes en su actividad laboral. La metodología utilizada en este trabajo es modelo cuali-cuantitativa de tipo explorativo-explicativa-descriptiva. La población consistió en 4604 empleados que laboran y cuya muestra que fue de 353. Se emplearon la herramienta de recolección de la información necesaria que fueron las entrevistas como la aplicación de las encuestas a los individuos que presenten diferentes tipos de discapacidades y a los directores que laboren en las entidades del estado de la provincia de estudio. Los resultados se constataron que un porcentaje del 44.58% de las entidades gubernamentales no están implementando diversas metodologías de gestión fundamentadas en habilidades y capacidades específicas. Esta situación tiene un impacto directo en la eficacia laboral de quienes se desempeñan como empleados públicos. Se concluye que las Entidades públicas deben aplicar el modelo para mejorar las gestiones de talento humano por competencias para optimizar los trabajos del personal de sus respectivas entidades.

Flores et al. (2017) En su artículo *“Impacto de la gestión de recursos humanos en el rendimiento ocupacional en el Municipio de Madriz, 2016”* indican

que la calidad del trabajo tiene como objetivo el bienestar de los trabajadores a nivel general en el desempeño de sus tareas; por ende, se recomienda iniciar con el diseño e implementación de la evaluación de desempeño para lograr obtener mejores beneficios en la empresa. Se concluye que, en el área de recursos humanos los procesos que se realizan en selección como de reclutamiento de talento no están conformes con lo que aplica para mejorar el área de trabajo por lo que se requiere urgente una implementación, puesto que demuestra ineficiencia en la ejecución de procesos por parte de la administración. Esto se da puesto a los ineficientes procesos por lo que no se cumple con el reglamento de la empresa. Asimismo, aquellos aspectos que son influyentes en el desempeño laboral que podemos mencionar al liderazgo, trabajo en equipo, habilidades, disposición de mejorar según el entorno, iniciativa y clima organizacional, los cuales deben tenerse en cuenta para obtener mejores resultados.

Caicedo (2015) en su estudio *“Enfoque de Administración de Recursos Humanos y su impacto en la ejecución laboral en el Complejo comercial Paseo Shopping Babahoyo”*. El objetivo establecido en su investigación implicaba la implementación de un modelo con el fin de mejorar la gestión del equipo empresarial. La metodología empleada fue cuantitativa-cualitativa. Con respecto a la población, se compuso por 49 trabajadores de diversos departamentos. En cuanto a las herramientas usadas en el estudio fue la encuesta y el instrumento usado fue cuestionarios y entrevistas. Los resultados obtenidos demuestran que los trabajadores en su mayoría no toman en cuenta las sugerencias de los compañeros en los cuales predomina intereses personales anteponiéndose a los intereses institucionales. Asimismo, la gestión de personal realizada por el área de personal

contribuye al “empowerment” entre los ejecutores que participen parcialmente, por lo que es importante la autoevaluación y, de ese modo, mejorar los procesos de los colaboradores de la empresa estudiada. Por último, se logró obtener que la satisfacción en las personas que laboran sea mantenida y se promedió en niveles normales. Se concluye que la empresa tiene que llevar una política de incentivos a los trabajadores (aumento salario, bono, becas de estudio, etc.).

Zurita (2018) en su investigación “*Modelo de Gestión de talento humano para la Avícola Avirok y el desempeño laboral, Ecuador*”. Buscó establecer una herramienta de trabajo como es el modelo de mejorar la gestión del equipo de trabajo en la empresa “Avícola Avirok” en su propósito de aumentar el rendimiento de las personas en cada función que realizan a corto y largo plazo. La metodología aplicada fue de carácter cualitativo-cuantitativo, no experimental con el propósito de analizar las tendencias en el transcurso del tiempo, los métodos que se utilizaron son el inductivo-deductivo, la entrevista que fue aplicada al Gerente General de la Avícola, adicionalmente al método de evaluación directa del rendimiento en el trabajo, durante su investigación descubrieron que la implementación del modelo de gestión del talento humano fue llevada a cabo de manera parcial. Como resultado, no se registró un aumento en el nivel de desempeño laboral dentro de la empresa. Se concluyó que esta debe implementar la herramienta de mejora mencionada para lograr tener una adecuada gestión, ya que le permitirá incrementar el rendimiento laboral en cada uno de sus trabajadores.

García (2019) es su investigación “*Gestión de Talento Humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A.*”. Diseñó un modelo de gestión de talento humano que aumente el nivel de desempeño laboral

de la empresa. Para ello, realizó dos investigaciones: teórica y una de campo, realizando encuestas al personal y una entrevista al Gerente, evidenciando lo necesario que resulta la mejora del área de recursos humanos mediante una adecuada gestión del personal, aumentando su talento por sus capacidades. Por último, los resultados obtenidos permitieron implementar una propuesta para atender a los problemas y a sus causas, la cual incluye: estructura jerárquica nueva, mejora en los procesos de selección y reclutamiento, capacitar de manera continua, evaluar el desempeño de manera constante, realizar acciones que motive y empoderen al personal, entre otras. Se concluye que si lo que se requiere es incrementar el trabajo de todo el personal para poder obtener beneficio de los rendimientos y como de la empresa, por ello es importante implementar un modelo que gestione las capacidades de los colaboradores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Del Castillo (2017) en su estudio *“La gestión del recurso y el desempeño laboral de las trabajadoras administración”*. Buscó determinar si hay una conexión entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en la institución nacional examinada en el año 2016. Se llevó a cabo una investigación descriptiva de naturaleza correlacional, cuantitativa y básica que recolectó los datos en un periodo determinado. Con relación a la población y muestra, se conformó de 82 empleados de carácter administrativo pertenecientes a la organización. Como instrumento metodológico, se utilizó un cuestionario para poder obtener información recolectada de los trabajadores. Los resultados confirmaron con el porcentaje de 0.775, con ello poder corroborar que existe relación significativa y una correlación alta, cuya significancia obtenida es del siguiente nivel $p= 000$. <

0.05, y esto conlleva el rechazo de la hipótesis nula propuesta y aceptamos la hipótesis aleatoria. Se concluyó que existe relación en que si se descuida como mejora el aspecto de la gestión en los colaboradores, sea sus capacidades y habilidades, se refleje en el rendimiento de los empleados de la institución nacional sometida a análisis.

Cardenas (2015) en su investigación "*Servicio agua potable relación con el desempeño laboral del distrito de Miraflores, 2015*". Buscó determinar la relación brindar un servicio adecuado de agua a las personas como servicio general y reflejado en el en el rendimiento de los colaboradores ubicados en el distrito estudiado entre el tercer y cuarto mes del 2015. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal, la población y muestra es mismo número tomada es 96 clientes, la cual se realizará mediante encuestas, se utiliza como instrumento el cuestionario en la escala de Likert. Los resultados se procesaron mediante el programa SPSS versión 19. Se puede indicar que se evidenció una relación alta entre mejorar el servicio ofrecido como eso reflejado en el rendimiento laboral, esto se obtuvo como en el indicador (Rho de Spearman de 0,741), que corresponde a la existencia de una relación positiva en el ámbito laboral.

Tataje (2015) en su investigación "*Gestión del recurso humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015*". Analizó si existe correlación entre la administración del talento humano y el ambiente laboral en el departamento de sistemas de la Fiscalía de Lima durante el año 2015. Investigación cuantitativa, básica, descriptiva, correlaciona, no experimental y transversal. Tanto la totalidad de individuos en estudio como la selección de muestra consistieron en un grupo de 64 empleados pertenecientes al

área mencionada; a los cuales se les aplicó un cuestionario como instrumento. Se evidenció en los resultados que si se tiene relación alta en el desarrollo de la gestión en su clima del ambiente laboral del área mencionada de la entidad nacional.

Estela (2015) en su estudio “*Gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral, en Hipermercados Tottus S.A., Pacasmayo*”. buscó identificar cómo influye el desarrollo de una adecuada gestión en el personal para aumentar el desempeño como el rendimiento de un hipermercado en Pacasmayo. Investigación aplicada, no experimental, descriptiva y transversal, se emplearon los métodos hipotético-deductivo y el analítico-sintético; además de que la técnica de recolección para la data empleada fue la encuesta. Los resultados evidencian una relación directa entre potenciar las aptitudes y destrezas de los colaboradores e incrementar su nivel de desempeño y en las diferentes funciones que realizan en las áreas de la empresa, puesto que se percibe que mientras mejor sea la gestión de talento humano, mejorará el desempeño laboral en la empresa. Se concluye que la compañía debe establecer planes de emergencia para que se motiven e incentiven a los empleados y fomentar el compañerismo y el compromiso con las metas establecidas para la empresa.

Vilchez (2018) en su investigación “*Gestión del recurso Humano y su relación con el desempeño laboral del personal, del puesto Sagrado Corazón de Jesús, Enero 2018*”. Buscó determinar la reacción existente en la mejora de la gestión del talento de los colaboradores y su relación con el rendimiento de los trabajadores del puesto en la entidad de salud nacional. Como enfoque fue cuantitativa, aplicada, no experimental y correlacional, realizada en el primer mes del 2018. Tanto la población como la población fueron las mismas (50

trabajadores); a los cuales se se utilizo el cuestionario elaborado por Inca Allccahuaman. Se evidenció en el informe final de los resultados fueron según lo planteado en los objetivos, una alta y significativa relacion en una adecuada aplicación de gestion en los colaboradores para aumentar el rendimiento laboral en las areas de la entidad nacional. Por lo tanto, se puede inferir que al ejecutar una gestión adecuada, se establecerá una conexión entre la administración y el desempeño laboral eficiente de los empleados, lo cual influirá en su rendimiento constante según las responsabilidades en la institución de salud a nivel nacional.

Nolberto (2017) en su investigación “*Gestión del recurso humano y el desempeño laboral, de la municipalidad de Pichanaqui, 2017*”. Se centró en llevar a cabo la correlación entre la optimización de la administración del talento de los empleados y la manera de elevar el rendimiento laboral en la Municipalidad de Pichanaqui, 2017. La metodología fue cuantitativa, aplicada, no experimental y correlacional. Se recolectó una muestra de 145 individuos que forman parte del personal de la organización, a quienes se les administró un cuestionario como parte del proceso de estudio. Los resultados fueron sometidos al coeficiente de Spearman, el cual emitió un valor de 0.819, indicando si se presenta una relación alta y positiva. En ese sentido, se demuestra que si existe una relación en la mejora de la gestión de los trabajadores y en el aumento del desempeño en sus funciones se correlacionan de manera positiva y alta. De esta manera, se demuestra que, si se implementa una adecuada gestión por parte de la directiva para mejorar las capacidades de los empleados, el rendimiento y el desempeño de estos serán positivos en cada función realizada.

Ramos (2018) en su investigación "*Gestión del recurso humano y desempeño laboral, en la pastelería Miraflores S.A.C*". Buscó identificar la existencia de una relación en mejorar las capacidades de los colaboradores en mejorar su rendimiento en los colaboradores en una pastelería de Lima. Investigación cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Se seleccionó a un total de 60 empleados del local del distrito de Miraflores, a los cuales se les aplicó una encuesta sometida a validación y confiabilidad. Aplicamos el método de validación mediante spearman para probar las hipótesis. Se concluye que se llegó comprobar que la gestión del talento humano al mejorarlo de manera positiva, alta y significativa en las funciones que realizan los trabajadores de todas las áreas de la pastelería estudiada.

Orozco (2018) en su investigación "*Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*". Buscó identificar la conexión que prevalece entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral de los empleados en la entidad gubernamental ubicada en el sector Este de Lima, durante el año 2018. Investigación cuantitativa, correlacional, básica y específica. La población donde realizó la aplicación de la técnica estaba conformada por 2000 trabajadores, de los cuales fueron seleccionados como muestra un total de 322 empleados del área administrativa. Los cuestionarios que fueron aplicados proporcionaron datos sobre las variables de estudio para poder obtener información para poder mejorar las gestiones de los colaboradores como influye en los rendimientos y desempeño de sus funciones, así mismo, en sus dimensiones. Se concluye en las evidencias que si se presenta una relación adecuada en la optimización de la administración de recursos humanos y

el nivel de rendimiento laboral de los miembros del cuerpo institucional en cuestión a nivel nacional.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Gestión del talento humano

Las tácticas enfocadas en los individuos que tienen funciones en una entidad, las cuales aportan desde su conocimiento y actitudes riqueza a la entidad; la gestión del talento humano ayuda a gestionar todos los puestos que laboran las personas porque consideran necesidades, expectativas, capacidades del personal, aptitudes y motivaciones; los cuales son útiles en la potencialización de resultados de una compañía Cuesta Santos (2018).

Está definida como aquella implementación de una estrategia de abordar a todo lo que aplican las compañías en los procesos de capacitación, contratación y retención de los individuos más productivos. Esta se fundamenta en cuatro fases: selección del personal, evaluación del potencial, desarrollo profesional y retención. Por tal motivo, se constituye como una estrategia a largo plazo en lo referente a lo laboral (Instituto Europeo de Postgrado, s.f).

Asimismo, es una función que se da en las empresas para la contratación, gestión y dirección de los trabajadores de una compañía. De esta manera, los programas y procesos que se relacionan con las personas se integran en todo lo relacionado al área del personal para una mejora en las capacidades de los colaboradores (2017).

2.2.1.1. Importancia de la gestión del talento humano

Los beneficios implican que las empresas que gestionan los aspectos que involucran el rendimiento, por ello es importante administrar sus ventajas de manera adecuada el talento de sus trabajadores:

- La eficacia y la eficiencia están en un proceso de mejora continua.
- Inculcar en los trabajadores los objetivos de la empresa para que se produzca un mayor rendimiento.

- Fomentar un buen clima laboral.
- Fomentar la productividad laboral.
- Disminuir las rotaciones de personal y aumentar la retención de talentos.
- Empleo y aplicación de herramienta como estrategia de mejora en los colaboradores en un tiempo determinado garantiza a la empresa contar con un personal idóneo garantizara alcanzar el éxito Pía (2018).

Disponer de un equipo talentos calificados y motivados es la clave para que cualquier empresa tenga éxito en sus objetivos a estos tipos de trabajadores hay que retenerlos e incentivarlos para que produzcan a la empresa.

2.2.2. Dimensión de gestión del talento humano

Según Rubio (2016) son las siguientes:

a) **La psicología organizacional:** Tiene la responsabilidad de investigar y enriquecer la cultura y el entorno laboral de la entidad; además de los aspectos de responsabilidad, etc.

- **Ambiente laboral:** Abordan las circunstancias, los sentimientos y las expectativas que definen a la vida laboral dentro de una compañía. Asimismo, aborda la forma en que los componentes de una organización perciben la forma en que se realizan las cosas.

- **Cultura organizacional:** Es entendida como las formas de actuar y ser de un colectiva con formas de convivio y conexión específica. Se define también como personalidad.

- **Compromiso laboral:** Los individuos se involucran en las metas de la organización, por lo tanto, se evidencia su productividad.

b) **Programas de personal:** Aquí tiene lugar el reclutamiento, retribución, selección, desarrollo de potencial, entre otros procesos. Ramírez et. al. (2019)

- **Reclutamiento y selección:** Útil para elegir a los individuos con los potenciales necesarios para desarrollar de manera correcta sus puestos tanto presentes como futuros en una organización.

- **Políticas de retribución:** Se refiere a la aclaración de las formas en que se mide el salario y las operaciones que realiza.

- **Desarrollo de potencial:** Construcción de un equipo que rinda a futuro. De este modo, se hace necesario la inversión en el presente, construir espacios adecuados para la adquisición de conocimientos, entre otros.

c) **Relaciones laborales:** Aquí se encuentran los contenidos de regulación, como: leyes laborales, reglamento interno, Manual de obligaciones y funciones (MOF). Ramírez et. al. (2019)

- **Ley laboral:** Aquellas normas de nivel jurídico que abordan temas de trabajo y que plasman los derechos tanto del empleador como del empleado.

- **Reglamento interno:** Se refiere a la forma en que las normas de conducta se relacionan dentro de una organización, el cual debe de ser de conocimiento de toda la entidad.

- Manual de obligaciones y funciones (MOF): En este documento se exponen tanto las actividades como las responsabilidades a cumplirse por un trabajador en el cargo que le fue asignado.

2.2.3. Desempeño laboral

Chiavenato (2009) lo describe como el rendimiento que el personal lograra alcanzara laborando dentro de una compañía. Asimismo, lo define como un factor esencial tanto para la organización como para el individuo, repercutiendo positivamente en ambos. De esta manera, este concepto depende del comportamiento y de los resultados obtenidos por las personas. Aquí se encuentran: necesidades, habilidades y cualidades que cada persona tiene, interactuando entre sí y dando como resultado el desempeño laboral.

Por otro lado, también se conceptualiza como un proceso que se utiliza para mejorar continuamente y para que las ejecuciones de estrategias empresariales sean más sencillas Jiménez (2016).

Asimismo, también se le considera como una forma de evaluar las aptitudes demostradas por los empleados cuando realizan sus labores. En tal sentido, consiste en una evaluación personal que se fundamenta en el esfuerzo individual Acosta (2018).

2.2.3.1. Evaluación del desempeño laboral

Este proceso se refiere a la evaluación del desempeño tanto actual como pasado, ello tomando como base los estándares de desempeño Dessler y Varela (2017).

Asimismo, se le define como un proceso de evaluación que las compañías emplean para tener conocimiento del rendimiento y desempeño laboral de sus

trabajadores (individualmente). En este contexto, consiste en una revisión total que sirve para tener en cuenta las capacidades, sus habilidades, fortalezas y debilidades de los empleados de una empresa. Es importante hacer mención de que no debe entenderse que se refieren con el aspecto de revisiones de salarios para separar con los procesos de evaluación que realizan el área de personal de cada empresa para evidenciar las condiciones que ingresan cada persona a sus funciones derivadas.

2.2.3.2. Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Realizar eficazmente una evaluación relacionado al desempeño, hace posible que los directivos midan el rendimiento personal y documentarlo, establecer las labores de los trabajadores de acuerdo con las metas planteadas, determinar la satisfacción de las expectativas del desempeño laboral, identificación de fortalezas y debilidades, entre otros aspectos cuantificables.

Asimismo, los métodos de medición del desempeño laboral y el entrenamiento de los evaluadores aportan de manera positiva con la satisfacción percibida en el área de trabajo. Durante el proceso, es importante tomar en cuenta la predisposición a la retroalimentación y la comunicación asertiva sobre el desempeño laboral, además de reconocer e incentivar a aquellos con mejores resultados Sánchez (2017).

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) nos señala que los gerentes disponen diversos formatos para medir el desempeño de las personas a su cargo, estos formatos se pueden clasificar en:

a) Medición mediante juicios

- Juicios relativos: Aquí se realiza la comparación de trabajadores que desempeñan la misma función con el objetivo de realizar una clasificación.
- Juicios absolutos: Aquí se realiza la comparación de un trabajador con estándares de rendimiento.

Son aquellas mediciones que realizan como atribuciones que desarrollan los editores de las revistas académicas, en base a los conocimientos que los expertos obtienen en sus labores para poder realizar evaluaciones de un trabajo determinado. Otro punto cuando se revisa un artículo original tiene por acceso a toda la información relevante al desarrollo del trabajo de las investigaciones IMF Business School (2017).

Con respecto a juicio relativos, la evaluación que realizan los supervisores se desarrolla en el rendimiento de las personas que laboran en el mismo espacio de trabajo. Los supervisores clasifican a todos con el mismo valor de sistema de evaluación IMF Business School (2017).

Por juicio de absoluto podemos mencionar que los expertos realizan juicios sobre el rendimiento que desarrollan los colaboradores según estándares de comportamiento en sus funciones. IMF Business School (2017).

Medición de los rasgos

- Personalidad: en este método centran a la persona más por su desenvolvimiento personal que no es tomada en cuenta la productividad.
- Comportamiento: Es aquello que es observado a simple vista.
- Resultados: los trabajadores tienen que conseguir determinados objetivos y metas puestas por los gerentes.

La medición de rasgos se basa en la personalidad de los colaboradores en satisfacer sus necesidades e exigencias. Por lo cual su objetivo de medición es generar y reducir tensiones, como diseñar programas de evaluación para lograr las metas como dar soluciones de los conflictos. IMF Business School (2017).

2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

Gestión de talento humano

Son aquellos procesos que se realizan los colaboradores para mejorar el ambiente mediante estrategias organizacionales adaptándose a todas las diferentes prácticas que realizan los colaboradores, adecuándose a los desafíos de los mercados emergentes. Ramirez et. al. (2019).

Psicología organizacional

Es la disciplina profesional que interviene historia, geografía, problemática y modelo conceptual, se consideran las demandas, problemáticas, intereses y necesidades de las organizacionales. Sotelo (2017).

Programas de personal

Son aquellas herramientas para mejorar las funciones de las personas que son innatas y adquiridas en un adecuado desarrollo bajo condiciones de la empresa, que regulan las conductas del equipo de trabajo que afronta distintas circunstancias. Sotelo (2017).

Relaciones laborales

Son las conexiones interpersonales que tienen los colaboradores de un área de trabajo y por el cual se desarrollan en su desempeño en el trabajo y sus productividades. (Sánchez, 2017).

Desempeño laboral

Son las evaluaciones que pueden realizar los colaboradores de la entidad que desarrollan para lograr sus metas propuestas en la estructura de la empresa, cumpliendo las actividades administrativas. (Sánchez, 2017).

Medición mediante juicios

Capacidad para pensar profundamente y realizar la toma de decisiones en base a perspectivas particulares. Asimismo, evita las precipitaciones en lo referido a conclusiones prematuras, facilita los cambios de opinión y también a considerar las nuevas evidencias de manera justa Martínez (2018).

Medición por rasgos

Sistemas empleados para calificar las labores, Su uso debe ser sencillo, confiable y deben calificar los elementos necesario para determinar el desempeño. (IMF Business School, 2017).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019

3.2. Hipótesis específicas

- 1) Existe relación significativa entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.
- 2) Existe relación significativa entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.
- 3) Existe relación significativa entre las relaciones y el desempeño laborales en la entidad Sernanp Lima 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Clasificación de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

3.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: Gestión de talento humano	Rubio (2016) Por ello nos permite realizar estrategias de políticas sobre planificación en los colaboradores de la organización, por lo que toman en cuenta las diversas necesidades, lo que les promueven a cumplir, las perspectivas, aptitudes, capacidades como las habilidades de cada personal del que integra en la empresa; y esta información obtenida ha de servir para potenciar y aumentar todos los resultados de la empresa.	Rubio (2016) precisa que son todos los procesos y acciones que se realizan en la gestión del talento humano son: *Las relaciones que logran en cada área de las organizaciones *Programas de personal: Relaciones laborales	Psicología Organizacional	Clima laboral: N° de capacitaciones
				Cultura organizacional: N° de objetivos cumplidos
				Compromiso laboral: N° de retención de talentos
			Programas de personal	Reclutamiento y selección: N° de candidatos por puesto
				Desarrollo del potencial: N° de capacidades aprendidas
				Políticas de retribución: Porcentaje de sueldos equitativos
			Relaciones laborales	Ley laboral: N° de trabajos remotos
				Reglamento de trabajo: N° de capacitaciones de seguridad
				MOF: N° de objetivos funcionales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Jiménez (2016) por ello se indica que es el rendimiento de cada personal en el proceso de obtener una mejora continua que genera una mejora en las funciones, así se refleje en la estrategia del negocio.	Según Gómez-Mejía et. al. (2016) precisa que los altos cargos de una organización cuentan con una variedad de formatos para medir el rendimiento como el desempeño de cada trabajador. Son clasificados en dos puntos importantes: medición según el tipo de juicio (absoluto y relativo) y medición según el rasgo, que se centra el estudio (rasgo de personalidad, comportamiento resultados).	Medición mediante juicios	Relativos: Porcentaje de cumplimiento de funciones
				Absolutos: Tasa de colaboradores fidelizados en la empresa
			Medición de los rasgos	Personalidad: N° de test de personalidad realizados
				Comportamiento: N° de resolución de conflictos
				Resultados: N° de objetivos planificados

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Método de investigación

Se utilizó el método científico como enfoque general. Este método es sistemático y metódico aplicado para explorar fenómenos que pueden ser naturales, sociales o abstractos, con el propósito de adquirir conocimiento que sea confiable y susceptible de verificación. (Hernández y Mendoza, 2019).

Por otro lado, se aplicó el método hipotético-deductivo, el cual se basa en la creación de suposiciones que luego son utilizadas para inferir resultados que puedan ser comprobados a través de la observación o la experimentación. (Hernández y Mendoza, 2019).

La presente investigación será abordada como método específico de enfoque cuantitativo. Que es útil cuando se desea realizar la estimación de magnitudes u ocurrencias de fenómenos para realizar la verificación de hipótesis (Hernández y Mendoza, 2019). En esta situación, se llevará a cabo la medición de las variables de administración de recursos humanos y rendimiento laboral, las cuales se encuentran delimitadas dentro de una hipótesis.

4.2. Tipo de investigación

Es básica, según Hernández et. al. (2014) precisa que se realiza en el marco teórico con el objetivo de aumentar toda la información que se obtiene relacionada a los científicos sin realizar las confirmaciones de otros aspectos.

4.3. Nivel de investigación

Será correlacional. Estos corresponden a investigaciones que buscan la asociación de fenómenos conceptos variables o hechos a través de terminología estadística (Hernández y Mendoza, 2019).

4.4. Diseño de la investigación

Será no experimental de corte transversal. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), se plantea como diseño por que se fundamenta en la observación de todos los sucesos de acuerdo como se generan en su situación natural, para someterlos a análisis sin que sea necesario la manipulación de variables.

Fernández y Baptista (2006) definen a las investigaciones transversales como aquellos que realizan la recogida de datos en un único momento y en un solo tiempo. En su finalidad en una investigación es desarrollar la descripción de información de las variables propuestas en un estudio y someterlos a análisis. Siendo medida las variables en el periodo 2019.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Se refiere a todas las circunstancias que se ajustan a estándares previamente establecidos (Hernández y Mendoza, 2019).

En el universo de esta investigación serán los servidores del área administrativa de Sernanp sede Lima ubicado en Av. José Gálvez Barrenechea N°696 – San Isidro, con un total de 66 colaboradores que están relacionados con el área administrativa.

Criterios de inclusión:

- Servidores públicos que pertenezcan a la entidad Sernanp

- Servidores públicos del área administrativa que laboren en la Oficina de Administración Sede Central del Sernanp ubicado en San Isidro.
- Servidores públicos que pertenezcan el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 – CAS y a la modalidad del Decreto Legislativo N°728.
- Servidores públicos que tengan conocimientos relacionados a la gestión de talento humano y el desempeño laboral

Criterios de exclusión:

- Instituciones nacionales que no pertenezcan a la entidad Sernanp.
- Entidades nacionales que realicen gestiones administrativas que laboren en la Oficina de Administración Sede Central del Sernanp ubicado en San Isidro.
- Servidores públicos que pertenezcan el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 – CAS y a la modalidad del Decreto Legislativo N° 728.
- Servidores públicos que no tengan conocimientos relacionados a las variables de estudio.

4.5.2. Muestra y muestreo

Por técnica que aplicará en la presente investigación será mediante una muestra probabilística, en su definición por ello, según Hernández, R y Mendoza (2019), la muestra empleada será la probabilística “es aquella selección de una población en la que la participan los aspectos para aumentar una probabilidad de estudio” (p.200). Para este caso en particular, se la muestra será toda la población, ya que es factible trabajar con todos los participantes, según Hays (1999) es un estudio censal porque se cuenta con acceso a los participantes, además, que es necesario el conocimiento de todos los participantes para esta investigación.

Tabla 2.*Cuadro de trabajadores*

N°	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	CARGO
1	AICSA NATALIA	PEREZ	TIJERO	COORDINADOR DE PROGRAMACIÓN Y COSTO
2	ALEJANDRO	MANCILLA	SOTO	TECNICO REVISOR CONTABLE
3	ANA MAGALI	ECHEVARRIA	INFANTES	REVISOR ANALISTA CONTABLE
4	ANAHI CINZIA	CARRETERO	SARMIENTO	ANALISTA TIPO I EN CONTROL PATRIMONIAL
5	ANDREA NATALY	GUERRERO	BAUTISTA	ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES
6	APOLONIA MILAGROS	HUAYAMIS	GRANDEZ	TECNICO ADMINISTRATIVO
7	BERNARDINA NELLY	GARCIA	VILCHEZ	ANALISTA DE CONTROL PREVIO
8	BERNARDINO EDUARDO	MENDOZA	AYALA	CHOFER
9	CARLOS ALBERTO	CORDERO	DIAZ	ESPECIALISTA EN PROGRAMACIÓN Y COSTOS
10	CARLOS ALBERTO	GALLEGOS	RAMIREZ	REVISOR ANALISTA CONTABLE JUNIOR
11	CARLOS ALBERTO	VALLEJO	TORRES	TÉCNICO LOGÍSTICO
12	CARLOS HUMBERTO	ALVARADO	PRADO	REVISOR ANALISTA CONTABLE
13	DAVID	MATIAS	FLORIAN	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES DEL ESTADO
14	EDGAR	QUISPE	QUISPE	TECNICO EN PATRIMONIO
15	EDILBERTO	GALLARDO	FANARRAGA	APOYO EN SERVICIOS GENERALES
16	EDUARDO MANUEL	MARTINEZ	HUACACOLQUE	INGENIERO SANITARIO
17	ELIZABETH ROXANA	ARANGOITIA	VELA	REVISOR ANALISTA CONTABLE
18	ELIZABETH TANIA	SALCEDO	VILLAGARAY DE PINTO	CONTADOR
19	ERIKA CELINDA	DEL CASTILLO	NAVARRO	GIRADOR
20	FLOR AZUCENA	MORAN	HUAMAN	INTEGRADOR CONTABLE
21	GLADYS FELICITA	MORALES	BARTUREN	RESPONSABLE DE LA UNIDAD OPERATIVA FUNCIONAL DE FINANZAS
22	GRACE HAROLD	CHUMPITAZ	IBAÑEZ	ASISTENTE CONTABLE
23	GRACIELA	GONZALES	VASQUEZ	CONSERJE
24	GUIDO BRUNO	DIAZ	LUIS	ANALISTA EN LEGAJOS
25	HECSON OMAR	HENS	TORRES	ANALISTA TIPO II EN CONTROL PATRIMONIAL
26	HECTOR JAVIER	QUEZADA	OVIEDO	APOYO EN ALMACEN
27	HELEN BETTY	DURAN	FALCON	REVISOR ANALISTA CONTABLE
28	JACQUELINE MARITZA	MIRANDA	CHUMPITAZ	REVISOR ANALISTA CONTABLE
29	JESSICA MELISSA	AVILA	QUIJANO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
30	JHIMY ANDERSON	QUISPE	YAUYO	ESPECIALISTA EN CONSULTORÍA Y EJECUCIÓN DE OBRAS

31	JUDITH MARIA	CRISTOBAL	NUÑEZ	ESPECIALISTA LEGAL
32	LEOPOLDO ALEXANDER	VERA	RAFAEL	ENCARGADO DE TRANSPORTE
33	LEYDY YESSENIA	PALACIOS	VELASCO	ESPECIALISTA EN LOGISTICA
34	LUIS HIDSON	VEGA	CORDOVA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE ARCHIVO
35	LUIS MIGUEL	BECERRA	CHAVEZ	RESPONSABLE DE LA UNIDAD OPERATIVA FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS
36	LUISA ROSA	ORMEÑO	ESPINO	ESPECIALISTA EN COMPENSACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES
37	LUZ VICTORIA	COLUMBUS	ZAPATA	ANALISTA EN TRIBUTACIÓN
38	MARCELA AMPARO	BRICEÑO	PONCE DE LEON	ANALISTA EN RECURSOS HUMANOS
39	MARCO ANTONIO	CESPEDES	MENDIETA	CHOFER
40	MARITHA RAQUEL	GERONIMO	CRUZ	COORDINADOR DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL
41	MAYRA YOSELYN	PANDURO	VILLEGAS	ASISTENTE ADMINISTRATIVA
42	MIGUEL OSCAR	DE LA CRUZ	RAMOS	TECNICO EN CONTROL DE ASISTENCIA
43	MILAGRITOS SOLEDAD	FIGUEROA	GAMARRA	RESPONSABLE DE LA UNIDAD OPERATIVA FUNCIONAL DE LOGÍSTICA
44	MILTON JOSE	RIVAS	PAICO	ESPECIALISTA EN PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN TIPO 2
45	OSCAR	CURIMANYA	DEPAZ	INGENIERO ELECTRICISTA
46	OSCAR ALFREDO	ARAUJO	VIDAL	ANALISTA EN GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN
47	OSWALDO MARTIN	RUIZ	SAMAME	RESPONSABLE DE LA UNIDAD OPERATIVA FUNCIONAL DE INVERSIONES
48	OTTO EMILIO	RIZO PATRON	SANGALLI	REVISOR ANALISTA CONTABLE
49	PATRICIA MARIANELA	ZEVALLOS	LORA	ANALISTA CONTABLE
50	PEDRO CARLOS	MENDOZA	TIPIAN	ESPECIALISTA EN PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN TIPO 1
51	PEDRO SATURNINO	MEJIA	LOPEZ	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
52	RAUL GERARDO	GODOY	GARCIA	INGENIERO CIVIL
53	RENE MARGARITA	SUYO	NINA	CAJERO
54	RILDO HELMUT	MENDOZA	NAPANGA	RESPONSABLE DE CONTROL PATRIMONIAL Y ALMACÉN
55	ROBERTO CESAR	MENDOZA	VALDIVIESO	CHOFER
56	ROLANDO	FLORES	ZAPATA	CHOFER
57	RONALD MICHEL	CHAVEZ	YAURI	PROFESIONAL ENCARGADO DE SERVICIOS GENERALES
58	SARA ERNESTINA	VASQUEZ	PIMENTEL	TECNICO REVISOR CONTABLE
59	STEFANY HEIDY	DOLORES	CABRERA	ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN
60	TERESA	BERNARDO	FELIX	ANALISTA EN PROGRAMACIÓN Y COSTOS
61	TERESA YSABEL	DIAZ	AMAYA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
62	VICTORIA	PERCCA	QUISPE	TESORERA
63	WILFREDO	YAURI	APARCO	REVISOR ANALISTA
64	WILLINGTON LUIS	CRUZ	BONIFACIO	INGENIERO CIVIL

65	YANNETTE BLANCA	CANALES	GUZMAN	ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE EMPLEO
66	YOKOANA AIDA	MEJIA	AGUILAR	ESPECIALISTA EN EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Unidad de análisis

Un servidor público que labora en la oficina de administración de la sede central de Lima Metropolitana ubicada en San Isidro.

Según la técnica de muestreo y aplicando varios elementos de inclusión y exclusión, se considerará la totalidad de servidores públicos de la Oficina de Administración de la sede central de Lima Metropolitana, es decir, 66 servidores públicos. Para ello se debe tener en consideración algunas características de la muestra respecto a su régimen laboral:

Tabla3.

Modalidad de Régimen Laboral de los servidores de la Oficina Central de Lima Metropolitana

Modalidad	Cantidad de servidores
Régimen laboral con D.L. N°1057 - CAS	64
Régimen laboral con D.L. N°728	2

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica

La encuesta será la herramienta de recolección que se empleará en esta investigación, la cual, según Carrasco (2016), se emplea en investigación de índole social para indagar, explorar y recoger los datos necesarios. Para ello, se emplearán preguntas que sean directas o indirectas dirigidas a las personas que laboran y que forman parte de la selección de análisis.

4.6.2. Instrumentos

Se emplea el cuestionario como instrumento. Este se conforma por un número de selección de preguntas para obtener información con una o más variables que desean ser medidas (Hernández y Mendoza, 2019).

Se empleará la Escala de Likert, la cual es una herramienta que se emplea en la medición y que facilita el cálculo de actitudes, así como descubrir el nivel de conformidad de los encuestados. Para ello, utiliza las escalas de valor tradicional (esto es: 1, 2, 3, 4, 5).

4.6.3. Validez del instrumento

El proceso será realizado a través de la participación e intervención del juicio de expertos (profesionales en su rama) y expertos certificados por las universidades. Estos realizarán la observación y análisis de la forma en que fueron formulados los ítems de los instrumentos que se aplicarán en el proceso investigativo.

4.6.4. Análisis de confiabilidad

La fiabilidad será obtenida con el uso del estadístico de Alpha de Cronbach. Este se aplicará a las dos variables independientemente; de esta manera se obtendrán valores fiables que garanticen la veracidad tanto de los datos como de los resultados que se obtendrán.

Figura 1.*Nivel de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Índice de confiabilidad para ambos instrumentos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	24

El índice de confiabilidad como se muestra en la tabla 4 tuvo como resultado el nivel de 0,789, lo cual nos indica una confiabilidad moderada para poder firmar los instrumentos son confiables y puede ser aplicado.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La implementación de la herramienta se realizará en las instalaciones de la unidad. Luego, los datos recopilados se ingresarán en una hoja de cálculo de Excel y desde allí se transferirán al software SPSS para producir estadísticas descriptivas que incluyan tablas y gráficos basados en los resultados de la encuesta. Además, se realizarán pruebas de hipótesis utilizando la correlación de Pearson para análisis inferencial.

Coefficiente de Correlación de Pearson:

Este coeficiente será calculado empleado el SPSS. V26.

Este consiste en una prueba de tipo estadístico que se emplea en el análisis de la relación de dos variables manifiestan al ser precisadas en medición en un adecuado nivel mediante rangos adecuados. Asimismo, es llamado también coeficiente producto-momento (Hernández et al, 2014).

Tabla 5. *Coefficiente de Correlación de Pearson*

Valor del coeficiente de correlación de Pearson (r)	INTERPRETACIÓN
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación lineal insignificante
0.20 a 0.39	Correlación lineal baja – leve
0.40 a 0.69	Correlación lineal moderada
0.70 a 0.99	Correlación lineal alta muy alta

Fuente: Elaboración propia

Estas serán procesadas analizadas mediante el software estadístico de mayor uso en las ciencias sociales; Statistical Package for the Social Sciences, versión en español.

Para la calificación de los instrumentos utilizados, se cuenta con 3 dimensiones de cada variable y el puntaje total que va desde los puntajes altos que significan un buen nivel de las variables y puntajes bajos, que son un nivel malo de las mismas, también se obtiene un puntaje por los 3 aspectos contando cada uno, tal cual se indica:

Nunca – Casi nunca: Malo
 A veces: Regular
 Casi siempre – Siempre: Bueno

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Se fundamentan en la eticidad merecida de los autores; puesto que se emplearon sus teorías para realizar el análisis de las variables, dimensiones e indicadores, además de servir como fundamento para el marco teórico. Todo ello se realizó empleando la normativa referencial establecida por la APA, evitando de esa manera que se incurra a cualquier tipo de plagio intelectual.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

Resultados de encuestas

Gestión de talento humano

Tabla 6. Descripción de la variable Gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	60	90,9
	Regular	6	9,1
	Total	66	100,0

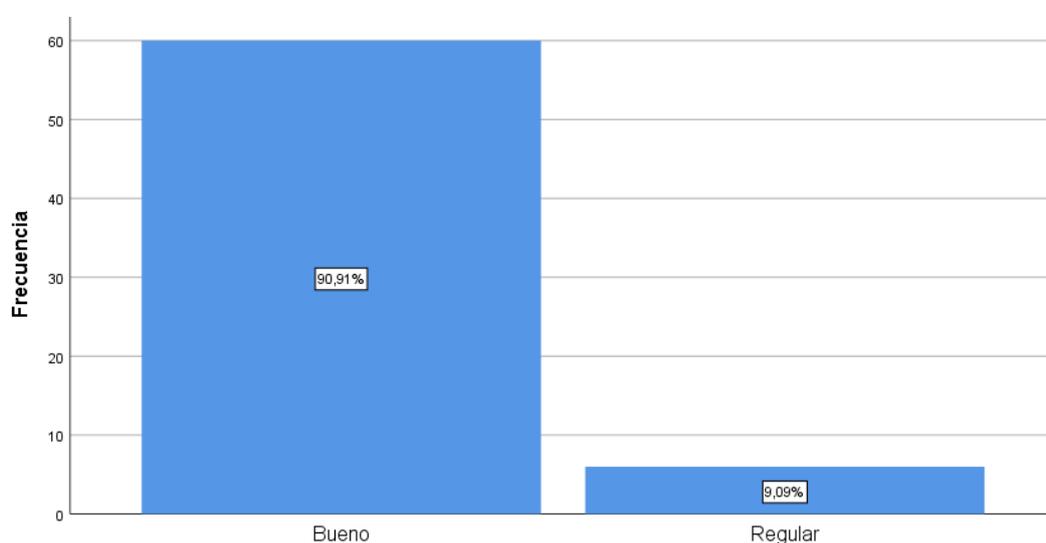


Figura 2. Representación de la variable Gestión de talento humano

La tabla 6 y gráfico 2 reflejan que los encuestados en relación con la gestión de talento humano de la institución consideran que “Bueno” con un 90.91% y seguido por “Regular” con un 9.09%. De acuerdo con ello confirmamos que los trabajadores conocen de los procesos de personal en la organización. Reforzado con que ningún encuestado consideró la opción “Malo” por ello no se presenta en el gráfico y figura en mención.

Dimensión Psicología Organizacional

Tabla 7. Descripción de la dimensión Psicología Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	60	90,9
	Regular	6	9,1
	Total	66	100,0

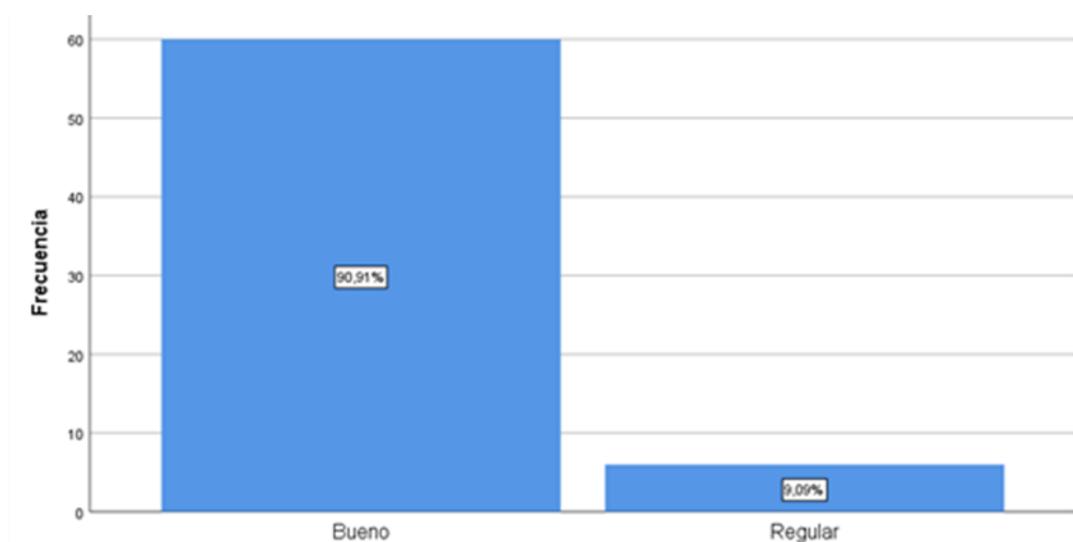


Figura 3. Representación de la dimensión Psicología organizacional

La tabla 7 y gráfico 3 reflejan que los colaboradores encuestados seleccionados en relación con la psicología organizacional de la institución consideran que “Bueno” con un 24,24% y seguido por “Regular” con un 75,76%. De acuerdo con ello confirmamos que los trabajadores conocen sobre psicología organizacional. Además, ninguno de los encuestados puntuó para considerar la opción "Malo", por lo que esta no aparece en el gráfico mencionado.

Dimensión Programas del personal

Tabla 8. Descripción de la dimensión Programas del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	54	81,8
	Regular	12	18,2
	Total	66	100,0

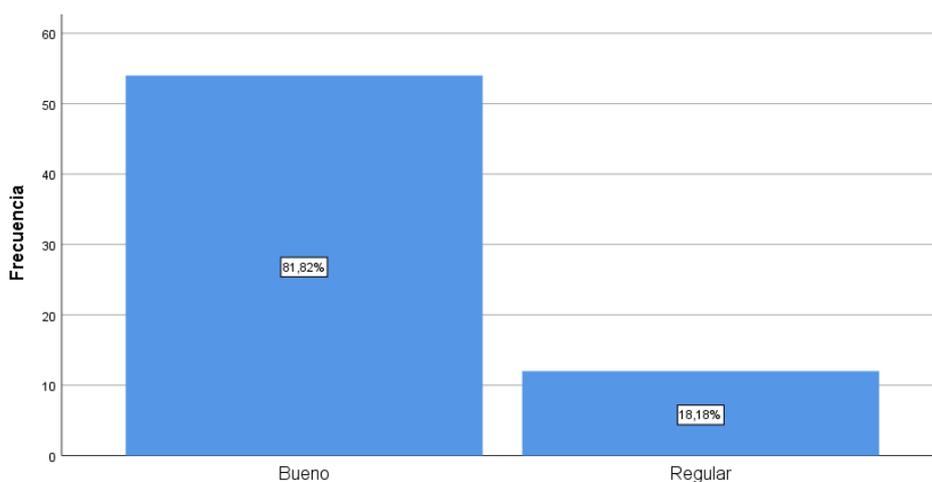


Figura 4. Representación de la dimensión Programas del personal

La tabla 8 y gráfico 4 reflejan que los colaboradores seleccionados en relación con los programas del personal de la institución consideran que “Bueno” con un 81,82% y seguido por “Regular” con un 18,18%. De acuerdo con ello confirmamos que los trabajadores conocen sobre los programas del personal. Además, ningún participante de la encuesta asignó una calificación que corresponda a la opción "Malo", lo que explica su ausencia en el gráfico mencionado.

Dimensión Relaciones laborales

Tabla 9. Descripción de la dimensión Relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	63	95,5
	Regular	3	4,5
	Total	66	100,0

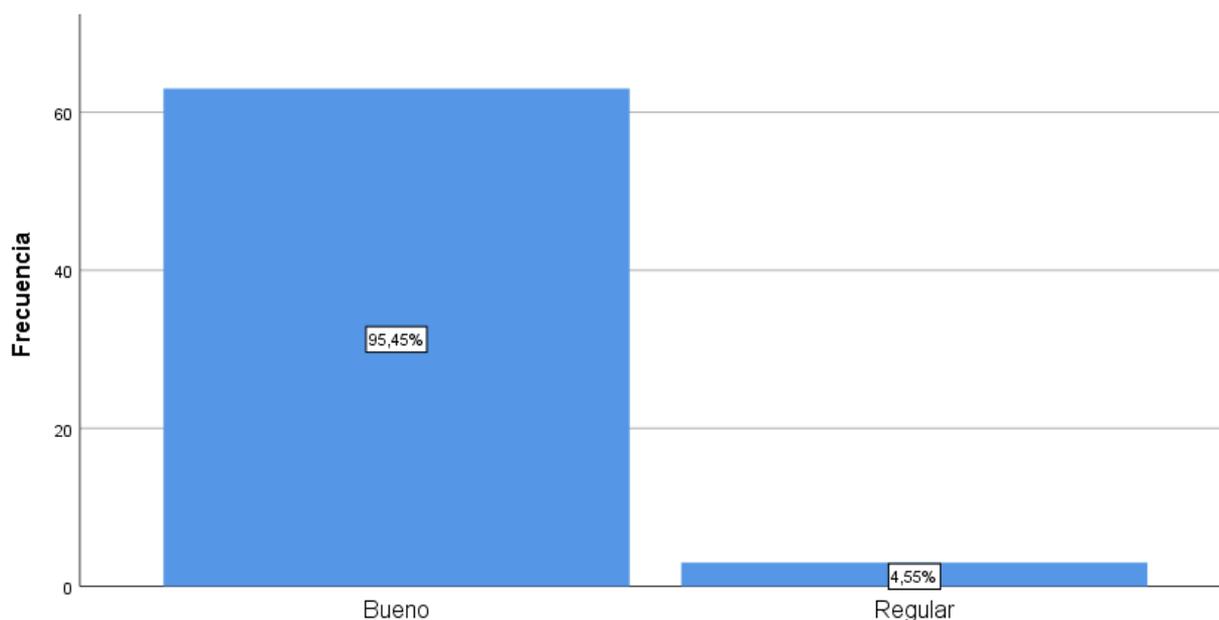


Figura 5. Representación de la dimensión Relaciones laborales

La tabla 9 y gráfico 5 reflejan que los colaboradores encuestados seleccionados en relación con las relaciones laborales de la institución consideran que “Bueno” con un 95,45% y seguido por “Regular” con un 4,55%. De acuerdo con ello confirmamos que los trabajadores conocen sobre las relaciones personales. Además, ningún encuestado otorgó una calificación que se relacionara con la categoría "Malo", razón por la cual esta opción no se muestra en el gráfico mencionado.

Desempeño laboral

Tabla 10. Descripción de la variable *Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	64	97,0
	Regular	2	3,0
	Total	66	100,0

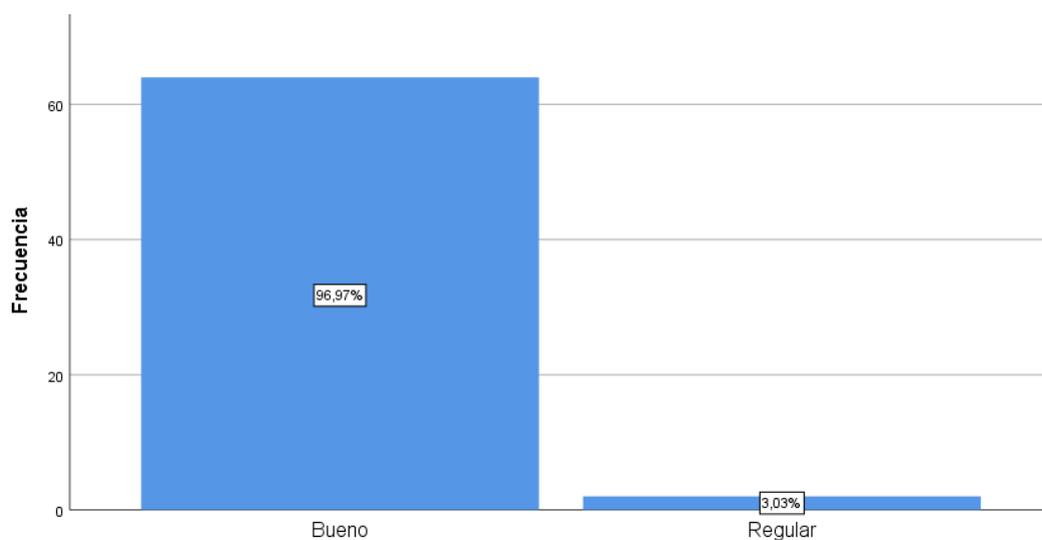


Figura 6. Representación de la variable *Desempeño laboral*

La tabla 10 y gráfico 6 reflejan que los colaboradores encuestados seleccionados en relación con el desempeño laboral, consideran que “Bueno” con un 96,97% y seguido por “Regular” con un 3,03%. De acuerdo con ello confirmamos que los trabajadores conocen sobre el desempeño laboral. Además, ningún encuestado otorgó una calificación que se ajustara a la opción "Malo", lo que justifica su ausencia en el gráfico mencionado.

Dimensión Medición mediante juicios.

Tabla 11. Descripción de la dimensión Medición mediante juicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	62	93,9
	Regular	4	6,1
	Total	66	100,0

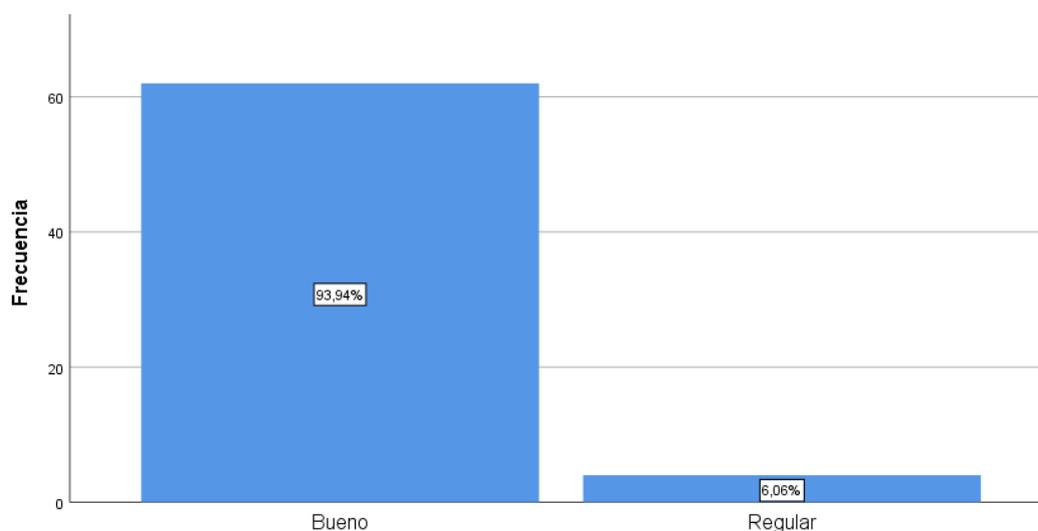


Figura 7. Representación de la dimensión Medición mediante juicios

La tabla 11 y gráfico 7 reflejan que los colaboradores encuestados seleccionados en relación con la medición mediante juicios de la institución consideran que “Bueno” con un 93,94% y seguido por “Regular” con un 6,06%. De acuerdo con ello confirmamos que los trabajadores conocen sobre la medición mediante juicios.

Dimensión Medición de rasgos.

Tabla 12. Descripción de la dimensión Medición de rasgos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	64	97,0
	Regular	2	3,0
	Total	66	100,0

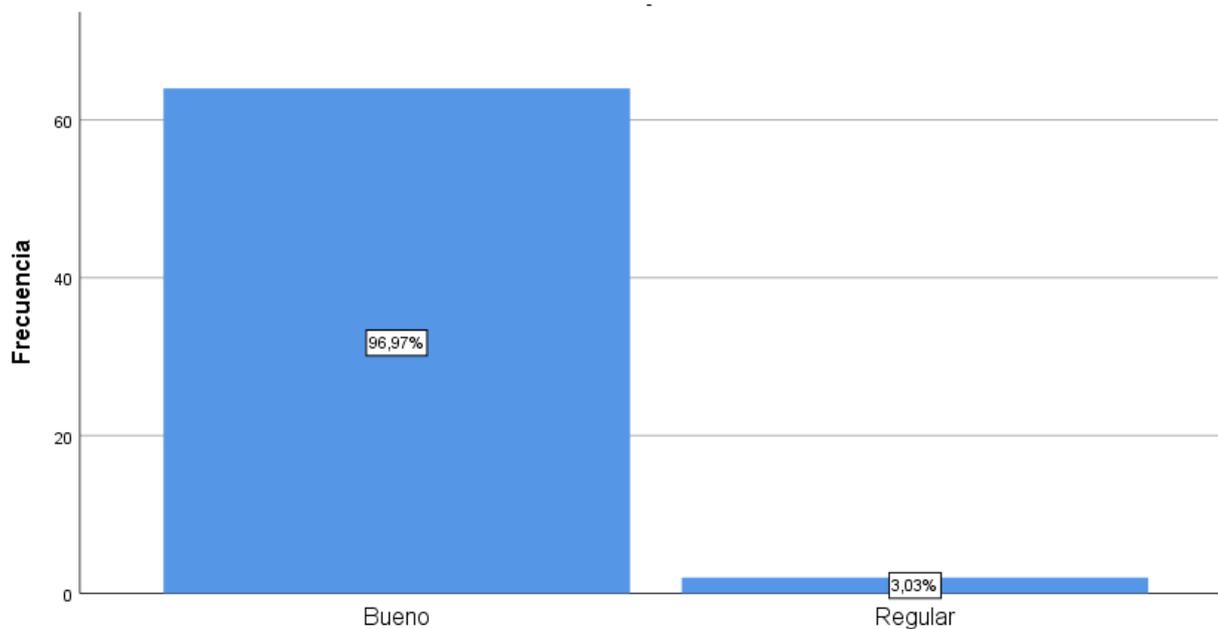


Figura 8. Representación de la dimensión Medición de rasgos

La tabla 12 y gráfico 8 reflejan que los colaboradores encuestados seleccionados en relación con la medición de rasgos de la institución consideran que “Bueno” con un 96,97% y seguido por “Regular” con un 3,03%. De acuerdo con ello confirmamos que los trabajadores conocen sobre la medición de rasgos. Adicionalmente, ningún encuestado otorgó una puntuación que se ajustara a la categoría "Malo", lo cual justifica su ausencia en el gráfico mencionado.

Contrastación de hipótesis

Prueba de Normalidad

Tabla 13. *Prueba de normalidad Kolmogorov-Smimov.*

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,077	66	,200*
Desempeño laboral	,117	66	,025

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 13, analizamos que el nivel de significancia es mayor a 0.05 en la gestión de talento humano y mayor a 0.05 en el desempeño laboral, se usó la prueba de Kolmogorov-Smimov porque es mayor a 50 participantes. Es decir, ambas variables presentan distribución normal, por tanto, se utilizaron estadísticos paramétricos para analizar las variables de esta investigación.

Hipótesis general

Ho: No existe relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019

Ha: Existe relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019

La regla de decisión fue la siguiente: Si el nivel de significancia es mayor al 0,05 se acepta la hipótesis nula propuesta; si P es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 14. Prueba de correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral

		Correlaciones	
		VAR_1	VAR_2
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

En la tabla 14, el resultado que se ha obtenido en la correlación en Pearson es de 0,679 lo que significa la experiencia de una correlación moderada. Así mismo el nivel de significancia obtenido por lo que no se acepta la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), en otras palabras, gestión de talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en la institución, un 95% de confianza.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

La regla de decisión fue la siguiente: Si el nivel de significancia es mayor al 0,05 se acepta la hipótesis nula; si P es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 15. Prueba de correlación entre la psicología organizacional y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		DIM 1 1	VAR 2
Psicología Organizacional	Correlación de Pearson	1	,518**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,518**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

En la tabla 15, el resultado que se ha obtenido en el análisis en Pearson es de 0,518 lo que significa la experiencia de una correlación moderada. Así mismo el nivel de significancia obtenido por lo que no se acepta la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), en otras palabras, la psicología organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la institución, un 95% de confianza.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

Ha: Existe relación significativa entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

La regla de decisión fue la siguiente: Si el nivel de significancia es mayor al 0,05 se acepta la hipótesis nula; si P es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16. Prueba de correlación entre los programas del personal y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		DIM_1_2	VAR_2
Programas del personal	Correlación de Pearson	1	,306*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	66	66
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,306*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	66	66

En la tabla 16, el resultado del presente análisis se obtuvo que la correlación por Pearson es de 0,306 lo que significa la experiencia de una correlación baja. Así mismo el nivel de significancia obtenido por lo que no se acepta la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), en otras palabras, los programas del personal tienen una relación significativa con el desempeño laboral en la institución, un 95% de confianza.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre las relaciones laborales y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

Ha: Existe relación significativa entre las relaciones laborales y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.

La regla de decisión fue la siguiente: Si el nivel de significancia es mayor al 0,05 se acepta la hipótesis nula; si P es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 17. Prueba de correlación entre las relaciones laborales y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		DIM_1_3	VAR_2
Relaciones laborales	Correlación de Pearson	1	,784**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,784**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

En la tabla 17, el resultado del análisis se obtuvo una correlación en Pearson es de 0,784 lo que significa la existencia de una correlación moderada. Así mismo el nivel de significancia obtenido por lo que no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), en otras palabras, las relaciones laborales tienen una relación significativa con el desempeño laboral en la institución, un 95% de confianza.

CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Para las variables trabajadas, se buscó cumplir con los objetivos tanto general como específicos, por lo que se realizaremos un contraste de los resultados con los antecedentes presentados en nuestro estudio.

En el objetivo general, determina la existencia de una relación moderada entre las variables bajo investigación, como se evidencia en el coeficiente de Pearson obtenido, el cual fue de 0.679. Así mismo, por el nivel de significancia se determina la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en la entidad Sernanp en 2019, a un 95% de confianza. Estos hallazgos se pueden referenciar desde la investigación de Alarcón (2015) se planteó contribuir a los objetivos de la institución para poder incrementar el desempeño laboral de las personas que presenten discapacidades obteniendo resultados eficientes en su actividad laboral. Se emplearon como encuestas a los colaboradores mencionados y a los altos cargos de gerencia de los aparatos gubernamentales en la provincia de Carchi. En sus resultados de su informe final en su estudio fue que el 44.58% de en todas las organizaciones no vienen aplicando la gestión por competencias, incidiendo en el desempeño laboral de los servidores. Se concluye que las Entidades públicas deben aplicar el modelo de Gestión del Talento Humano por las capacidades y habilidades implementadas por los colaboradores con el objetivo de potenciar el rendimiento laboral en sus respectivas instituciones.

Primer objetivo específico precisa una relación existente entre psicología organizacional y desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019, a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de 0.518, lo cual denota una relación moderada entre la dimensión y la variable en cuestión. Igualmente, por

el nivel de significancia se determina la relación entre psicología organizacional y desempeño laboral, aun nivel de significancia de 95%, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en otras palabras, entre mayor disposición de psicología organizacional en los colaboradores, mayor desempeño laboral en realizar las funciones. Los resultados presentados, se relacionan a lo encontrado por Flores, Velásquez y Gomez (2017) en su artículo científico planteo el objetivo de bienestar de los trabajadores a nivel general en el desempeño de sus tareas; por ende, se recomienda iniciar con el diseño e implementación de la evaluación de desempeño para obtener mejores resultados. El resultado alcanzado demostró la existencia de una correlación significativa entre la dimensión y la variable en cuestión. Se llega a la conclusión que aquellos factores influyentes en el desempeño laboral.

Con relación al segundo objetivo específico, se establece una relación existente entre los programas dirigidos al personal y el rendimiento laboral en la institución Sernanp Lima durante el año 2019. Este vínculo se calcula a través de un coeficiente de correlación de Pearson, el cual resulta en un valor de 0.306, evidenciando una relación de nivel bajo entre la dimensión y la variable analizada. Además, basándose en un nivel de significancia del 95%, se concluye que hay una conexión entre los programas destinados al personal y el rendimiento laboral. En consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa y se descarta la nula. En otras palabras, a medida que aumentan los programas enfocados en el personal, se observa un mayor desarrollo en el rendimiento laboral.

Estos resultados se asemejan a los hallazgos de Zurita (2018), quien implementó un modelo de gestión de talento humano en "Avícola Avirok" con el propósito de mejorar el rendimiento laboral. En sus resultados, se identificó una correlación significativamente alta entre la aplicación de programas y el rendimiento laboral en la empresa, lo que resultó en

un aumento en el mismo. Por lo tanto, se puede concluir que es recomendable que la entidad aplique un modelo de gestión de talento humano centrado en programas dirigidos al personal, ya que esto contribuirá a elevar el rendimiento laboral de sus trabajadores.

Por tercer objetivo específico se señala una relación existente entre las relaciones y desempeño laborales en la entidad Sernanp Lima 2019, a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de 0.784, lo cual señala una relación moderada entre la dimensión y la variable en estudio. Así mismo, por el nivel de significancia se determina la relación entre las relaciones y desempeño laborales, aun nivel de 95% confianza por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en otras palabras, entre mayor sea las relaciones laborales entre trabajadores, mayor será el nivel de desempeño en sus funciones a desarrollar. Los resultados presentados se relacionan a lo encontrado por la investigación de García (2019) diseñó un modelo de gestión de talento humano que aumente el nivel de desempeño laboral de la empresa. Para ello, realizó dos investigaciones: teórica y una de campo, realizando encuestas al personal y una entrevista al Gerente, evidenciando lo necesario que resulta la mejora del modelo de gestión de talento humano. Por último, los resultados obtenidos permitieron implementar una propuesta para atender a los problemas y a sus causas, en el cual se obtuvieron una correlación alta y significativa entre las relaciones del personal y su desempeño. Se concluye que si lo que se requiere es incrementar el nivel de desempeño en beneficio de en la entidad.

Conclusiones

Con relación al objetivo general, al observar el coeficiente de correlación de Pearson que alcanza el valor de 0.679, junto a un nivel de significancia de 0.000, se puede concluir que la asociación entre la Administración de talento humano y el Rendimiento laboral es tanto sustancial como moderada. Por lo tanto, se valida la hipótesis alternativa planteada. La conclusión es que a medida que los empleados presentan un nivel superior de administración de talento humano, se produce un incremento en el rendimiento laboral en el contexto de la entidad Sernanp en Lima durante el año 2019. Esto reafirma que una mejora en las capacidades y habilidades del personal se traduce en un aumento en el rendimiento anticipado y la elevación del desempeño laboral.

En relación con el primer objetivo específico, considerando el coeficiente de Pearson de 0,518 y una significancia de 0,000, podemos decir que la correlación entre psicología organizacional y desempeño laboral es significativa y moderada, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que mientras mejor sea el nivel de psicología organizacional aplicada en los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en la entidad Sernanp en Lima 2019, afirmando que la psicología organizacional permite mayor desempeño laboral.

En relación con el segundo objetivo específico, considerando el coeficiente de Pearson de 0,306 y una significancia de 0,013, podemos decir que la correlación entre los programas del personal y desempeño laboral es baja, luego, se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que mientras mejor sea el nivel de los programas del personal aplicada en los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en la entidad Sernanp en Lima 2019, afirmando que los programas del personal permiten mayor desempeño laboral.

En relación con el tercer objetivo específico, considerando el coeficiente de Pearson de 0,784 y una significancia de 0,000, podemos decir que la correlación entre las relaciones

y el desempeño laborales es moderada, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis alterna. Se concluye que mientras mejor sea el nivel de las relaciones laborales aplicada en los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en la entidad Sernanp en Lima 2019, afirmando que las relaciones laborales permiten mayor desempeño laboral.

Recomendaciones

Primero, según la afirmación que la gestión de talento humano permite mayor desempeño laboral, se recomienda a la administración conservar un buen ambiente de trabajo abierto y transparente con adecuadas condiciones que fomenten el respeto, el equilibrio de trabajo y estrategias de soluciones ante problemas que se presenten en el área laboral, así realizar un adecuado desempeño.

Segundo, según la afirmación que la psicología organizacional permite mayor desempeño laboral, se recomienda realizar reportes e indicadores para reconocer las fortalezas y áreas de oportunidades para el equipo de trabajo. Este proceso es para identificar los talentos, planificar mejor el desempeño y asegurar un trabajo en los colaboradores.

Tercero, según la afirmación que los programas del personal permiten mayor desempeño laboral, se recomienda en la organización implementar programas para la formación de talentos para el área laboral, de esta manera se puedan capacitar a los colaboradores según sus funciones, así puedan desempeñarse mejor y estén comprometidos con la organización.

Cuarto, según la afirmación que las relaciones laborales permiten mayor desempeño laboral, por ello se recomienda fomentar los reconocimientos de los colaboradores por cumplir metas y objetivos, de esta manera se genera buenas relaciones entre los individuos que forman parte de la entidad, tales como colaboración y coordinación en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* https://n9.cl/acosta_nelly
- Alarcon, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Ecuador: Universidad Politecnica Estatal del carchi. <https://goo.su/QMcceou>
- Caicedo, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo*. Ecuador: Universidad tecnica de babahoyo. <https://goo.su/mEYk3ma>
- Cardenas, A. (2015). *Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015*. Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://goo.su/JeMjur>
- Carrasco, D. (2016). *Metodología de la Investigacion Cientifica (Décima ed.)*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Chicaiza, E. (2013). *La cultura organizacional y su incidencia en la rotación de personal de Kmeyo.com 2012*. Universidad Central del Ecuador. <https://goo.su/IRvD7>
- Cristancho, F. (2015). *Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*. <https://goo.su/7NuMzWH>
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://goo.su/Uayf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (6ta. ed.)*. México D.F: Pearson.
- ESAN. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. <https://n9.cl/x8ghe>

- Escuela de organización industrial. (3 de Septiembre de 2015). *¿Qué es la innovación?* <https://goo.su/R7CHI>
- Escuela Europea. (2015). *Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes.* <https://bit.ly/3PiWAZj>
- Estela, D. (2015). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. <https://acortar.link/b4krnv>
- European commission. (2017). *Calidad de la administración pública.* <https://bit.ly/3qz22O8>
- Flores, M., Velasquez, N., & Gomez, M. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. *Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua*, 34. <https://goo.su/FOhns>
- Garcia, A. (2019). *Gestión de Talento Humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo.* Ecuador: Universidad Tecnologica de Guayaquil. <https://goo.su/ZOwJs2s>
- Gerens. (2017). *Qué son los recursos humanos y qué involucra la gestión del talento humano.* <https://goo.su/A79l>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos (8ta. edic.).* España: Pearson.
- Hayes, R. (1999). *Metodología de la Investigación.* <https://goo.su/lzNScN>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación.* México D.F: McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas.* México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación. (6ª ed.).* México D.F: Mc Graw Hill.

- IMF Business School. (2017). *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH*. <https://goo.su/ZZRma>
- Instituto Europeo de Postgrado. (s.f). *¿Qué es la Gestión del Talento Humano?* <https://goo.su/L7dC>
- Jiménez, D. (2016). *Manual de recursos humanos (3era. ed.)*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Martinez, A. (208). *Qué es Juicio y pensamiento crítico*. <https://goo.su/p7FD>
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco, Peru.
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Pia Asesoría. (2018). *Importancia de la gestión del talento humano en las empresas*. <https://goo.su/mMJQKpV>
- Psicología y empresa. (s.f). *Desempeño y estándar: conceptos*. <https://goo.su/J3JFPZM>
- Ramos, R. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C*. Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. <https://goo.su/5lmvMR>
- Ruiz, L. (s.f). *¿Qué es la personalidad según la psicología?*. *Psicología y mente.com*. <https://goo.su/MRiPoB>
- Sánchez, Y. (22 de Septiembre de 2017). *La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones*. <https://goo.su/3Hq4iJm>
- Sánchez, Y. (2017). *La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones*. <https://goo.su/3Hq4iJm>
- Sotelo, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. <https://goo.su/m9M2x>

- Starmeupos. (2017). *Modelo de Evaluación de Desempeño Laboral*. <https://goo.su/APfIS>
- Tamayo & Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigacion Cientifica-Cuarta Edicion*. Mexico: Llmusa, S.A. DE C.V. Grupo Noriega Editores.
- Tataje, A. (2015). *Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación Lima 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://goo.su/Bpcd>
- Valdés, C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. <https://goo.su/gPRAU>
- Vilchez, S. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018*. Universidad Norbert Wiener. <https://goo.su/dhRKs>
- Zurita, D. (2018). *Modelo de Gestión de talento humano para la avicola avirok y el desempeño laboral*, Ecuador. Universidad Regional Autonoma de los Andes. <https://goo.su/WTIqx5>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: " Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019"

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables-Dimensiones e indicadores	Metodología
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.	V1: Gestión del talento humano <i>D1: Psicología organizacional</i> I1,1: Clima laboral I1,2: Cultura laboral I1,3: Compromiso laboral <i>D2: Programas del personal</i> I2,1: Reclutamiento del personal I2,2: Desarrollo del potencial I2,3; Política de retribución <i>D3: Relaciones laborales</i> I3,1: Ley laboral I3,2: Manual de obligaciones y funciones (MOF)	Método general Científico deductivo Método específico Enfoque cuantitativo Tipo de investigación Básica Nivel de investigación Correlacional Diseño de investigación No experimental transversal Población y muestra (cuantificada) La población y muestra está conformada por 66 trabajadores del área de RR.HH de la entidad
Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019? 2. ¿Qué relación existe entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019? 3. ¿Qué relación existe entre las relaciones laborales y el desempeño	Objetivos específicos 1. Determinar la relación entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019. 2. Determinar la relación entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019. 3. Determinar la relación entre las relaciones laborales y el desempeño	Hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre la psicología organizacional y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019. 2. Existe relación significativa entre los programas del personal y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019. 3. Existe relación significativa entre las	V2: Desempeño laboral <i>D4: Medición mediante juicios</i>	Técnica e instrumentos

<p>laboral en la entidad Sernanp Lima 2019?</p>	<p>laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.</p>	<p>relaciones laborales y el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019.</p>	<p>I4,1: Relativos I4,2: Absolutos <i>D5: Medición de rasgos</i> I5, 1: Personalidad I5,2: Compromiso I5,3: Resultados</p>	<p>Encuesta y Cuestionario</p>
---	---	---	--	--------------------------------

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Gestión de talento humano	Rubio (2016) asegura que el gestión del talento humano permite trazar políticas de planificación del personal que parten de la consideración de las diversas necesidades, motivaciones, expectativas, aptitudes, capacidades del personal del que se dispone; y este conocimiento ha de servir para potenciar los mejores resultados de la empresa.	<p>Rubio (2016) indica que los procesos y práctica de la gestión del talento humano son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La psicología de las organizaciones • Programas de personal • Relaciones laborales 	D1: Psicología organizacional	<p>I1,1: Clima laboral</p> <p>I1,2: Cultura laboral</p> <p>I1,3: Compromiso laboral</p>	<p>1. ¿Está de acuerdo que la psicología organizacional permite mejorar el desempeño laboral en la entidad?</p> <p>2. ¿Es importante tener un buen clima laboral en la entidad?</p> <p>3. ¿Considera que tener una cultura laboral beneficia a la entidad?</p> <p>4. ¿La empresa motiva a sus trabajadores para que se comprometan laboralmente?</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>Nunca: 1</p> <p>Casi nunca: 2</p> <p>A veces: 3</p> <p>Casi siempre: 4</p> <p>Siempre: 5</p>
			D2: Programas del personal	<p>I2,1: Reclutamiento del personal</p> <p>I2,2: Desarrollo del potencial</p> <p>I2,3; Política de retribución</p>	<p>5. ¿Considera Ud. que los programas del personal que dan beneficios al trabajador permitirán que mejore el desempeño laboral?</p> <p>6. ¿La entidad realiza un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal?</p> <p>7. ¿Existen en la entidad programas que desarrollen el potencial de los trabajadores?}</p>	

					8. ¿La entidad cuenta con una política de retribución económica a sus trabajadores?	
			<i>D3: Relaciones laborales</i>	I3,1: Ley laboral I3,2: Manual de obligaciones y funciones (MOF)	9. ¿Considera Ud. que si se mejora las relaciones laborales incidirá positivamente en el desempeño laboral 10. ¿La entidad cumple con las leyes laborales? 11. ¿El reglamento del trabajador permite que el colaborador se desempeñe mejor? 12. ¿La entidad hace conocer a los colaboradores el Manual de obligaciones y funciones a sus trabajadores?	
V2: Desempeño laboral	Jiménez (2016) define el desempeño laboral como el proceso de mejora continua para facilitar la ejecución de la estrategia del negocio	Candy (2016) indica que los directivos disponen de una amplia gama de formato para medir del desempeño. Estos formatos pueden ser clasificados de dos formas: medición según el tipo de juicio (absoluto y relativo) y medición según el rasgo en qué se centra la medición	D4: Medición mediante juicios	I4,1: Relativos I4,2: Absolutos	1. ¿Se debe realizar la medición del desempeño laboral mediante los juicios de los gerentes? 2. ¿Cree que se debe realizar juicios relativos, es decir, comparar el rendimiento de un trabajador con otro trabajador que realizan las mismas tareas? 3. ¿Piensa Ud, que se debe realizar juicios absolutos , es decir, que los supervisores califiquen el	Escala de Likert Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4

		(rasgo de personalidad, comportamiento o resultados)			<p>desempeño laboral del trabajador mediante estándares del rendimiento?</p> <p>4. ¿Se debe medir el rasgo de la formación profesional para evaluar su desempeño?</p> <p>5. ¿Se debe medir el rasgo en las propuestas de mejoras para evaluar su desempeño?</p> <p>6. ¿Se debe medir el rasgo en las capacitaciones que realiza el personal para la mejora de la empresa y así evaluar su desempeño?</p>	Siempre: 5
			D5: Medición de rasgos	<p>I5, 1: Personalidad</p> <p>I5,2: Compromiso</p> <p>I5,3: Resultados</p>	<p>7. ¿Se debe realizar la medición, mediante los rasgos que presentan los trabajadores?</p> <p>8. ¿Se debe medir el rasgo del comportamiento del trabajador para evaluar su desempeño?</p> <p>9. ¿Piensa Ud. que medir los resultados, como el porcentaje de avance de trabajo, permitirá evaluar el desempeño laboral del trabajador?</p> <p>10. ¿Se debe medir el rasgo de la formación profesional para evaluar su desempeño?</p>	

					<p>11. ¿Se debe medir el rasgo en las propuestas de mejoras para la empresa con el fin de evaluar su desempeño?</p> <p>12. ¿Se debe medir el rasgo en las capacitaciones que realiza el personal para la mejora de la empresa y así evaluar su desempeño?</p>	
--	--	--	--	--	---	--

ANEXO 3: Matriz de operacionalización de los instrumentos

Gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión del talento humano	D1: Psicología organizacional	I1,1: Clima laboral I1,2: Cultura laboral I1,3: Compromiso laboral	1. ¿Está de acuerdo que la psicología organizacional permite mejorar el desempeño laboral en la entidad? 2. ¿Es importante tener un buen clima laboral en la entidad? 3. ¿Considera que tener una cultura laboral beneficia a la entidad? 4. ¿La empresa motiva a sus trabajadores para que se comprometan laboralmente?	Escala de Likert Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3
	D2: Programas del personal	I2,1: Reclutamiento del personal I2,2: Desarrollo del potencial I2,3: Política de retribución	5. ¿Considera Ud. que los programas del personal que dan beneficios al trabajador permitirán que mejore el desempeño laboral? 6. ¿La entidad realiza un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal? 7. ¿Existen en la entidad programas que desarrollen el potencial de los trabajadores?} 8. ¿La entidad cuenta con una política de retribución económica a sus trabajadores?	Casi siempre: 4 Siempre: 5
	D3: Relaciones laborales	I3,1: Ley laboral I3,2: Manual de obligaciones y funciones (MOF)	9. ¿Considera Ud. que si se mejora las relaciones laborales incidirá positivamente en el desempeño laboral 10. ¿La entidad cumple con las leyes laborales? 11. ¿El reglamento del trabajador permite que el colaborador se desempeñe mejor? 12. ¿La entidad hace conocer a los colaboradores el Manual de obligaciones y funciones a sus trabajadores?	

Desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión del talento humano	D4: Medición mediante juicios	I4,1: Relativos I4,2: Absolutos	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se debe realizar la medición del desempeño laboral mediante los juicios de los gerentes? 2. ¿Cree que se debe realizar juicios relativos, es decir, comparar el rendimiento de un trabajador con otro trabajador que realizan las mismas tareas? 3. ¿Piensa Ud, que se debe realizar juicios absolutos , es decir, que los supervisores califiquen el desempeño laboral del trabajador mediante estándares del rendimiento? 4. ¿Se debe medir el rasgo de la formación profesional para evaluar su desempeño? 5. ¿Se debe medir el rasgo en las propuestas de mejoras para evaluar su desempeño? 6. ¿Se debe medir el rasgo en las capacitaciones que realiza el personal para la mejora de la empresa y así evaluar su desempeño? 	Escala de Likert Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
	D5: Medición de rasgos	I5, 1: Personalidad I5,2: Compromiso I5,3: Resultados	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Se debe realizar la medición, mediante los rasgos que presentan los trabajadores? 8. ¿Se debe medir el rasgo del comportamiento del trabajador para evaluar su desempeño? 9. ¿Piensa Ud. que medir los resultados, como el porcentaje de avance de trabajo, permitirá evaluar el desempeño laboral del trabajador? 10. ¿Se debe medir el rasgo de la formación profesional para evaluar su desempeño? 11. ¿Se debe medir el rasgo en las propuestas de mejoras para la empresa con el fin de evaluar su desempeño? 12. ¿Se debe medir el rasgo en las capacitaciones que realiza el personal para la mejora de la empresa y así evaluar su desempeño? 	

ANEXO 4: Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada:, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta (**estas respuestas están en función al instrumento que Ud. Utiliza, solo es un ejemplo**)

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 1: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	1. ¿Está de acuerdo que la psicología organizacional permite mejorar el desempeño laboral en la entidad?					
	2. ¿Es importante tener un buen clima laboral en la entidad?					
	3. ¿La empresa motiva a sus trabajadores para que se comprometan laboralmente?					
	4. ¿Considera Ud. que los programas del personal, que dan beneficios al trabajador, permitirán que mejoren el desempeño laboral?					
	5. ¿La entidad realiza un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal?					
	DIMENSIÓN 2: PROGRAMAS DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
	6. ¿Existen, en la entidad, programas que desarrollen el potencial de los trabajadores?					
	7. ¿La entidad cuentan con una política de retribución económica a sus trabajadores?					
	8. ¿Considera Ud. que si se mejora las relaciones laborales incidirá positivamente en el desempeño laboral?					
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES LABORALES	1	2	3	4	5
	9. ¿Considera Ud. que si se mejora las relaciones laborales incidirá positivamente en el desempeño laboral?					
	10. ¿La entidad cumple con las leyes laborales?					
	11. ¿El reglamento del trabajo permite que el trabajador se desempeñe mejor?					
12. ¿La entidad hace conocer a los trabajadores el manual de obligaciones y funciones (MOF) a sus trabajadores?						

	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIÓN 1: MEDICIÓN MEDIANTE JUICIOS	1	2	3	4	5
	1. ¿Se debe realizar la medición del desempeño laboral mediante los juicios de los gerentes?					
	2. ¿Cree que se debe realizar juicios relativos, es decir, comparar el rendimiento de un trabajador con otro trabajador que realizan las mismas tareas?					
	3. ¿Piensa usted que se debe realizar juicios absolutos, es decir, que los supervisores califiquen el desempeño laboral del trabajador mediante estándares de rendimiento?					
	4. ¿Se debe medir el rasgo de la formación profesional para evaluar su desempeño?					
	5. ¿Se debe medir el rasgo en las propuestas de mejoras para la empresa para evaluar su desempeño?					
	6. ¿Se debe medir el rasgo en las capacitaciones que realiza el personal para la mejora de la empresa y así evaluar su desempeño?					
	DIMENSIÓN 2: MEDICIÓN DE LOS RASGOS	1	2	3	4	5
	7. ¿Se debe realizar la medición, mediante los rasgos que presentan los trabajadores?					
	8. ¿Se debe medir el rasgo del comportamiento del trabajador para evaluar su desempeño?					
	9. ¿Piensa Ud. que medir los resultados, como el porcentaje de avance de trabajo, permitirá evaluar el desempeño laboral del trabajador?					
	10. ¿Se debe medir el rasgo de la formación profesional para evaluar su desempeño?					
	11. ¿Se debe medir el rasgo en las propuestas de mejoras para la empresa para evaluar su desempeño?					
12. ¿Se debe medir el rasgo en las capacitaciones que realiza el personal para la mejora de la empresa y así evaluar su desempeño?						

ANEXO 5. Consentimiento informado

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 21 de diciembre de 2022

Carta N° 001-GBDL-2022

Señor
LUIS MIGUEL BECERRA CHAVEZ
Responsable de la Unidad Operativa Funcional
de Recursos Humanos
SERNANP
Lima. -

Asunto : Autorización para la aplicación del instrumento de investigación a
trabajadores de la Oficina de administración – sede central

De mi consideración,

Yo, Guido Bruno Díaz Luis, identificado con DNI N° 47042658, con domicilio en Calle Peter Paul Rubenz Mz C, Lote 8 – Álamos III, Santiago de Surco, en mi calidad de tesista me presento ante usted para expresarle mi saludo cordial y de la Universidad Peruana Los Andes para exponer lo siguiente:

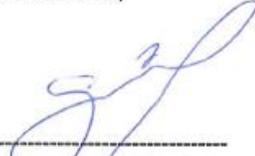
Que, habiendo elaborado mi proyecto de tesis, es de interés realizar la investigación cuyo título es "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño Laboral en la entidad Sernanp Lima 2019" con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

En tal sentido, se solicita su autorización para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de investigación a los trabajadores de la Oficina de administración, es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o a los trabajadores.

Por otro lado, se entregará a los trabajadores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explicará en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Guido Bruno Díaz Luis
DNI N° 47042658





PERÚ

Ministerio
del AmbienteServicio Nacional de
Áreas Naturales
Protegidas por el Estado*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Lima, 23 de diciembre de 2022

OFICIO N° 0248-2022-SERNANP-OA-RRHHSeñor
GUIDO BRUNO DIAZ LUIS
Lima. -

Asunto : Autorización para la aplicación del instrumento de investigación

Ref. : Carta N° 001-GBDL-2022

De mi consideración,

Me dirijo a usted sobre el documento de la referencia, mediante el cual se nos solicita la autorización para la aplicación de su instrumento de su trabajo de investigación.

En tal sentido, se autoriza la aplicación del instrumento del trabajo de investigación con título **"Gestión del talento Humanos y su relación con el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima2019"**

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

**LUIS MIGUEL BECERRA CHAVEZ**
Responsable de la Unidad Operativa
Funcional de Recursos Humanos

ANEXO 6. Data de encuesta

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Nº	¿Está de ac	¿Es impor	¿La empres	¿Considera	¿La entide	¿Existen, er	¿La entidad	¿Considera	¿Conside	¿La entidad	¿El reglam	¿La entidad	¿Se det	¿Cree q	¿Piensa	¿Se det	¿Se debe	¿Piensa
1	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3
2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3
6	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3
7	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	2	3	3	4	4	4
8	4	5	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4
9	5	5	3	5	3	3	2	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5
10	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3
11	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
12	2	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
13	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4
14	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
15	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
16	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	2	3	3
18	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4
20	5	5	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	2	3	2	3
21	3	5	2	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3
22	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Nº	¿Está de ac	¿Es impor	¿La empres	¿Considera	¿La entide	¿Existen, er	¿La entidad	¿Considera	¿Conside	¿La entidad	¿El reglam	¿La entidad	¿Se det	¿Cree q	¿Piensa	¿Se det	¿Se debe	¿Piensa
23	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4
25	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5
26	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
27	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4
28	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4
29	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4
30	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
31	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5
32	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4
34	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4
35	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3
36	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
37	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4
38	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	5	3	3	2	3	2	4	5	3	2	3	3	4	5	4	4	4
41	4	5	3	5	3	2	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4
42	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4
43	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4
44	5	5	4	5	3	4	2	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Nº	¿Está de ac	¿Es impor	¿La empres	¿Considera	¿La entide	¿Existen, er	¿La entidad	¿Considera	¿Conside	¿La entidad	¿El reglam	¿La entidad	¿Se det	¿Cree q	¿Piensa	¿Se det	¿Se debé	¿Piensa
45	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	2	3	3	5	4
46	5	5	3	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5
48	4	5	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
49	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4
50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3
51	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	2	3	4
52	4	5	3	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4
53	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
54	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
55	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5
56	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5
57	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5
58	3	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4
59	4	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
60	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5
61	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
62	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
64	4	5	3	3	2	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4
65	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4
66	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	3

ANEXO 7. Validación del instrumento

CARTA N° 001-GBDL

Lic.
AICSA NATALIA PEREZ TIJERO
Lima, -

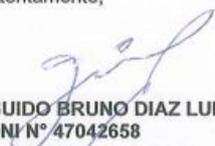
Asunto: Validación de cuestionario

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted, para saludarla y a la vez solicitar su apoyo en la validación a través de juicio de experto sobre el instrumento denominado: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL**.

Por lo que, estaría gratamente agradecido su pronta respuesta y/o alguna observación que usted crea conveniente.

Atentamente,


GUIDO BRUNO DIAZ LUIS
DNI N° 47042658

Se adjunta:

- Los anexos que se requieren para la evaluación y validación de los instrumentos.

INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO

Título del instrumento: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD SERNANP.**

Evaluación final por el experto: por criterio y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación: 1.- Nunca
2.- CASI NUNCA
3.- A VECES
4.- CASI SIEMPRE
5.- SIEMPRE

Validez de contenido

Experto	Grado académico	Evaluaciones	
		Ítems	Calificación
Aicsa Natalia Perez Tijero	Maestro en Alta Dirección Empresarial	15	Nivel alto


Mtro. Aicsa Natalia Perez Tijero
Administrador
CLAD - 37817

CARTA N° 002-GBDL

Lic.
JACQUELINE MARITZA MIRANDA CHUMPITAZ
 Lima, -

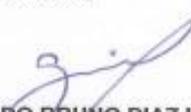
Asunto: Validación de cuestionario

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted, para saludarla y a la vez solicitar su apoyo en la validación a través de juicio de experto sobre el instrumento denominado: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL**.

Por lo que, estaría gratamente agradecido su pronta respuesta y/o alguna observación que usted crea conveniente.

Atentamente,


GUIDO BRUNO DIAZ LUIS
 DNI N° 47042658

Se adjunta:

- Los anexos que se requieren para la evaluación y validación de los instrumentos.

INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO

Título del instrumento: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD SERNANP.

Evaluación final por el experto: por criterio y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación: 1.- Nunca
 2.- CASI NUNCA
 3.- A VECES
 4.- CASI SIEMPRE
 5.- SIEMPRE

Validez de contenido

Experto	Grado académico	Evaluaciones	
		Ítems	Calificación
Jacqueline Maritza Miranda Chumpitaz	Licenciada en Administración	15	Nivel alto


 Lic. Jacqueline Maritza Miranda Chumpitaz
 Administrador
 CLAD - 37963

CARTA N° 003-GBDL

Lic.
YAQUELIN VANESSA TRUJILLO MARTIN
 Lima. -

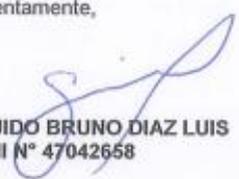
Asunto: Validación de cuestionario

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted, para saludarla y a la vez solicitar su apoyo en la validación a través de juicio de experto sobre el instrumento denominado: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL.**

Por lo que, estaría gratamente agradecido su pronta respuesta y/o alguna observación que usted crea conveniente.

Atentamente,


GUIDO BRUNO DIAZ LUIS
 DNI N° 47042658

Se adjunta:

- Los anexos que se requieren para la evaluación y validación de los instrumentos.

INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO

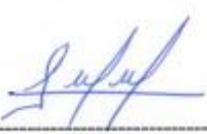
Título del instrumento: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ENTIDAD SERNANP.

Evaluación final por el experto: por criterio y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación: 1.- Nunca
 2.- CASI NUNCA
 3.- A VECES
 4.- CASI SIEMPRE
 5.- SIEMPRE

Validez de contenido

Experto	Grado académico	Evaluaciones	
		Ítems	Calificación
Yaquelin Vanessa Trujillo Martin	Licenciada en Administración	15	Nivel alto


 Lic. Yaquelin Vanessa Trujillo Martin
 Administradora
 CLAD - 021045