

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE**  
**“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”**

Programa Académico de Administración

Marítima y Portuaria



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO**  
**LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA**  
**NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL**  
**GRAU", LIMA - 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA**

**PRESENTADA POR:**

Lilian Ayala Zeta

**CALLAO, PERÚ**

**2020**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA NACIONAL  
DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", LIMA- 2020

## **DEDICATORIA**

A Dios, por salvarme del cáncer.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesora, Doris Medina, por su tiempo y apoyo.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
ÍNDICE.....	5
LISTA DE TABLAS .....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	10
1.2 Formulación del problema .....	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos .....	15
1.4 Justificación de la investigación .....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación .....	18
2.1.1 Antecedentes Nacionales .....	18
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	23
2.2 Fundamentos teóricos de la investigación.....	28
2.3 Formulación de hipótesis .....	39
2.3.1 Hipótesis general .....	39
2.3.2 Hipótesis específicas .....	39
2.3.3 Descripción de variables .....	40
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO .....	41

3.1 Diseño de la investigación.....	41
3.2 Población y muestra.....	42
3.3 Operacionalización de variables.....	43
3.4 Técnicas para la recolección de datos .....	44
3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos .....	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	47
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	51
5.1 Discusión .....	51
5.2 Conclusiones .....	56
5.3 Recomendaciones .....	57
CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN .....	58
ANEXOS.....	61
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	62
Anexo 2. Instrumentos .....	64
Anexo 3: Matriz de datos Excel y Spss 25 .....	66
Anexo 4. Constancia de validación del instrumento para la recolección de datos. 67	
Anexo 5. Perfil del postulante.....	69
Anexo 6. Plan de capacitaciones para el personal administrativo.....	71
Anexo 7. Encuesta de satisfacción.....	74
Anexo 8. Plan de actividades recreativas.....	75
Anexo 9. Modelo diploma empleado del mes y diploma de reconocimiento.....	78

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables .....	43
Tabla 2: Lista de expertos validadores .....	45
Tabla 3: Análisis de la confiabilidad.....	45
Tabla 4: Relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020 .....	47
Tabla 5: Relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020 .....	48
Tabla 6: Relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020 .....	49
Tabla 7: Relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020 .....	50

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Es una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental transeccional, porque se recogió información en un solo momento y en un tiempo único. La población estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos de la institución y la muestra, no probabilística, por 45 trabajadores administrativos. Se aplicó la técnica de la encuesta que hizo uso como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que se puede evidenciar que existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo; confirmado por la correlación de *Spearman* al 1% que señala que existe relación positiva, porque el valor de  $p < 0,63$  es superior a 0,05. Sucede igual con las dimensiones sobre admisión de personas, desarrollo de personas, compensación de personas, desempeño de tareas, desempeño contextual, y desempeño organizacional. La conclusión de la investigación demuestra que existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

**Palabra clave:** Gestión del talento humano, evaluaciones, capacitación, actualización, realización y desempeño laboral, planificación.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Performance of the administrative staff of the "Almirante Miguel Grau" National School of Merchant Marine, Lima- 2020. It is a descriptive correlational investigation and the design is non-experimental transactional because the information was collected in a single moment and in a single time. The population consisted of 50 administrative workers from the institution and the sample, non-probabilistic, consisted of 45 administrative workers. The survey technique was applied, using the questionnaire as an instrument. The results show that it can be evidenced that there is a positive relationship between Human Talent Management and Labor Performance of the administrative staff; confirmed by Spearman's correlation at 1%, which indicates that there is a positive relationship, because the value of  $p < 0.63$  is greater than 0.05. The same is true for the dimensions on admission of people, development of people, compensation of people, performance of tasks, contextual performance, and organizational performance. The conclusion of the investigation shows that there is a positive relationship between the management of human talent and the work performance of the administrative staff of the national school of Merchant Marine "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

**Keywords:** Management of Human Talent, Evaluations, Training, Updating, Realization and Work Performance, Planning.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La gestión del talento humano es un elemento vital en todo tipo de organización, este se rige por más de una serie de medidas en un proceso de integración. En esa línea, la gestión estratégica de recursos humanos, según indicó Dolan (2003) tiene por objetivo proveer tanto a los gerentes de recursos humanos como al resto de trabajadores con las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas, integrar la gestión de recursos humanos en la gestión general de la organización, identificar, formular y aplicar políticas de recursos humanos para toda la organización. En ese sentido, la organización necesita ser concebida a partir de una óptima sistémica y multidimensional, en la que converjan diversas tendencias, estrategias y técnicas de gestión de recursos humanos posibilitando, así, una gestión en la que el sujeto ya no esté alienado sino rehabilitado en la organización (Aktouf, 1998, p. 15).

En los últimos años, la gestión del talento humano ha cobrado importancia en muchas empresas e instituciones a nivel mundial. Estas, para alcanzar los objetivos deseados, requieren de hallar a las personas idóneas y con la preparación que hace falta para que se desempeñen en las diversas áreas de trabajos. Saber diligenciar el talento humano, mediante los distintos procesos realizados de manera efectiva y con antelación, tiene consecuencias positivas respecto al desempeño de los trabajadores en los centros laborales y esto, a su vez, conducirá a buenos resultados que beneficiarán a la organización. Cabe mencionar que la gestión del talento humano supone la utilización correcta de modelos, herramientas y estrategias de gestión de personal acordes con la

realidad institucional. Sin embargo, diversas empresas no le ponen mucho énfasis a la gestión del talento humano y la relación que tiene con el desempeño laboral.

En Europa, es difícil cubrir las necesidades de talento en captación y retención, ya que se configura como uno de los principales paradigmas de las organizaciones actuales. Cuando se trata de adopción, existe una paradoja; la existencia de elevadas tasas de paro en el mercado laboral actual del 23,70% según la última encuesta de la EPA y la escasez de trabajadores con determinadas competencias específicas requeridas por las empresas. Esto sucede principalmente para cubrir ciertos puestos técnicos en diferentes sectores, desde ingenieros de software hasta analistas de Big Data, especialistas en salud, profesionales de la industria (TI), etc. Esto obliga a los gerentes de RR.HH. a reestructurar los procesos de selección, reflexionar sobre cómo “reentrenar” a los profesionales que componen las empresas y buscar nuevas formas de retenerlos más allá de su propio salario. (Glocal, 2019, p. 1)

Por otro lado, el 46% de trabajadores de Europa siente que los directivos de sus empresas no les entienden o no aprovechan su talento y capacidades, lo que a su vez puede convertirse en una mayor calidad del trabajo y un mayor Desempeño Laboral. (Atisa, 2019, p.1)

En el continente Latinoamericano, el 75% percibe la gestión del talento humano cual tarea administrativa enfocada a que se cumplan las políticas laborales vigentes. Asimismo, los trabajadores administrativos no tienen un buen Desempeño Laboral, ya que los gerentes no pueden ver sus capacidades como una estrategia para que estos cumplan con lo que la empresa espera. (Deloitte, 2019, p.1)

En Perú, el 69% de las empresas admite tener pocos talentos dispuestos a innovar. La implementación de cambios es la mayor dificultad para los procesos de innovación. Así, en el mercado local, solo el 19% de las empresas afirman tener suficiente talento humano preparado para afrontar los impactos de la transformación. Por otro lado, el 69% admite tener poco de este recurso. Esta situación es aún más crítica en algunos sectores como el extractivo, donde el 73% de las empresas dice no tener suficiente equipamiento para innovar; en servicios, 77%; y en finanzas, 80%. En un nivel menor, el 12% de las empresas peruanas admite que no tiene la capacidad mencionada, lo que perjudica el desempeño laboral del personal administrativo. (Gestión, 2019)

Ello evidencia que el talento es escaso y las empresas que necesiten adquirirlo y contratarlo tienen que competir en un nuevo escenario con nuevas redes de talento global y medios de comunicación social, definidos por un cambio desde el punto de vista de las nuevas profesiones que van surgiendo. Las viejas formas de contratación, adquisición y acceso al talento por tanto ya no tienen la misma eficacia.

Esta investigación pone énfasis en el personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina mercante "Almirante Miguel Grau"; no solo en la gestión del talento humano, sino en toda la organización desde una perspectiva jerárquica globalizada, en la que todos los procesos son interdependientes y es el conjunto lo que posibilita el éxito y equilibrio del sistema. En ese sentido, se reconoce que la gestión humana es la base de toda organización, por lo que es trascendental estudiarla para así conocer cómo afecta la gestión humana al desempeño laboral y a través de la comprensión de este proceso se culmine en ventajas para la organización.

En la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", se ha observado que la planificación del talento humano se realiza no como un proceso fundamental, sino como una forma mecánica de seguir las reglas. Existe poca capacidad de integración de talentos humanos que son realizados, lamentablemente, de manera empírica, sin los pasos ni estrategias adecuadas desde la fase de reclutamiento, selección e introducción de personal. Asimismo, el desarrollo de talentos humanos (educación y desarrollo profesional) es poco incentivado para mejorar la gestión de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Los procesos de gestión del talento humano son necesarios para frenar la falta de capacidad de gestión del personal.

Para ejecutar una buena gestión del talento humano se debe poner énfasis en la realidad a través de la investigación, a fin de buscar paradigmas de acuerdo con la filosofía y su forma de organización, para una mejor gestión del talento humano que incremente el desempeño laboral y así tener mejores resultados de calidad, debido a que las personas son una pieza clave en los diversos objetivos a alcanzar en las organizaciones.

Por ello, la presente investigación pretende medir la relación que existe de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020 para dar soluciones objetivas a sus carencias y que los resultados en la institución mejoren, tomándose en cuenta al factor humano.

## **1.1 Formulación del problema**

### **1.1.1 Problema general**

¿Existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?

### **1.1.2 Problemas específicos**

- ¿Existe relación entre admisión de personas y desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?
  
- ¿Existe relación entre desarrollo de personas y el desempeño contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?
  
- ¿Existe relación entre Compensación de personas y desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Establecer la relación entre admisión de personas y desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
- Precisar la relación entre desarrollo de personas y el desempeño contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
- Identificar la relación entre compensación de personas y desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

### **1.3 Justificación de la investigación**

#### **Justificación Teórica**

Teóricamente esta investigación sienta los cimientos teóricos para mejorar las organizaciones midiendo la relación entre Gestión del talento humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020 para así mejorar los procesos de gestión del personal y ayudar a mejorar el Desempeño Laboral del personal administrativo.

#### **Justificación Académica**

Académicamente, porque los resultados permiten diagnosticar el estrés laboral y su relación con la Gestión del talento humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020, de este modo se puede tomar mejores decisiones para el personal administrativo, mejorando su Desempeño Laboral y se pueda tener modelos de gestión en función de la filosofía de la empresa con una alta capacidad de gestión reflejado en el uso de estrategias.

#### **Justificación Metodológica**

En cuanto a la justificación metodológica, esta indagación se ha realizado mediante la construcción y aplicación de la encuesta sometida a un juicio de expertos y a la vez pasaron la prueba de confianza, de acuerdo y en coordinación con el diseño de estudio. Estos instrumentos y diseños pueden ser empleados o tomados como referencia para estudios siguientes que se basen en este método. El estudio demostrará la validez y la confiabilidad de los instrumentos en la muestra a aplicar.

### **Justificación Práctica**

Prácticamente, esta investigación se ha realizado pensando en Gestión del talento humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020, para demostrar que acciones objetivas se pueden tomar para mejorar la situación actual del talento humano respecto a gestión y por ende el Desempeño Laboral.

### **Justificación Social**

Asimismo, la justificación social del estudio a realizar es que será de beneficio para todo el personal administrativo que labora en la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020, y permitirá resolver problemas de Gestión y Desempeño Laboral.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes Nacionales**

Andia & Herrera (2019) en su investigación “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa 2019”, presentada en la Universidad de San Agustín, Arequipa, para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná. La metodología indicó que se trató de un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. Los resultados demostraron que, respecto al indicador calidad de vida laboral, arrojó un resultado promedio de 4.90 puntos que corresponde a un nivel alto en una escala máxima de 5 puntos. Como conclusión, el estudio afirmó que hay una relación significativa estadísticamente entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la municipalidad de la localidad mencionada; además, hay una relación significativa estadísticamente entre gestión del talento humano y calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad; finalmente, se muestra una relación significativa estadísticamente entre gestión del talento humano y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de la municipalidad.

Crisostomo (2019) en su investigación “Gestión del Talento Humano y

Desempeño Laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018”, presentada en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración, cuyo objetivo general fue indicar cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del mencionado nosocomio. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En cuanto a este estudio los resultados refieren que un 20% de los trabajadores indicó que el hospital no estimula que compartan conocimientos con el resto del personal, el 31,4% señaló que no cuentan con un liderazgo eficiente al interior del nosocomio y, finalmente, un 68,6% mencionó que solo a veces hay una actitud de emprendimiento. En tanto, en lo que se refiere a la variable “Desempeño laboral”, el 60% indicó que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos en el hospital, mientras que el 28,6% señaló que solo a veces cuentan con las habilidades necesarias para dar solución a problemas de todo tipo. El estudio concluyó que existe un nivel de significancia  $p = 0,000 < 0,935$  y una correlación muy alta positiva y muy significativa  $r = 0,935$ , por lo que se puede afirmar que la gestión del talento humano tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Moza y Rojas (2019) en su investigación “Gestión del Talento Humano y su influencia en El Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018”,

Presentada en la Universidad las Américas, para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gestión de empresas, Lima. Tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2018. La metodología indicó que fue investigación básica, descriptiva y no experimental. Para recolectar información sobre las variables de estudio se aplicó una guía de encuesta. Se concluyó que el resultado 0.92 tiene un significado que indicó la existencia de una relación considerada positiva para las variables en estudio, así también, se mencionó que este nivel de correlación alta el bilateral es  $p = 0.000$  siendo esta menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula. Por todo ello, se indicó una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los colaboradores administrativos del centro de trabajo mencionado.

Acquarone (2018) en el estudio titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018”, presentada en la Universidad César Vallejo, Lima, para optar el título profesional de Licenciado en Administración cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. Se concluyó que: (a) hubo relación positiva baja entre gestión del talento humano y desempeño laboral; (b) hubo relación positiva baja entre admisión de personal y desempeño laboral; (c) hubo

relación positiva baja entre el desarrollo y el desempeño laboral; y (d) hubo relación positiva baja entre retención de personal y desempeño laboral.

Rojas & Vílchez (2018) en su investigación “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018”, Presentada en la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del título de Licenciado Gestión en Salud, Lima. Esta se propuso, como objetivo general, determinar cuál es la relación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En cuanto a este estudio se concluyó que: Según  $p=0,000$ , hay una relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, se muestra, además, relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores según  $p=0,007$ ; finalmente, según  $p=0,007$  existe relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal.

Reyes (2018) en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018”, presentada en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Chancay para optar el título profesional de Ingeniero Industrial. Esta tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de

Chancay. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En cuanto a este estudio se concluyó que: la relación existente entre las variables es igual a  $R=97,1\%$  considerado como un grado de correlación positiva muy fuerte. Se realizó la contrastación de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman, la cual arrojó un  $p\text{-valor} = 0,000$  aceptando la hipótesis alternativa a un nivel de significancia del 5%; por último, se indicó que sí hay relación entre gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay.

### **2.1.2 Antecedentes Internacionales**

García (2013) en su investigación “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, Presentada en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, para optar el título profesional de Administrador, Ecuador. Tuvo como objetivo general la determinación de la incidencia de la gestión del recurso humano por competencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En cuanto a este estudio se concluyó que no se han diseñado instrumentos que permitan realizar los procesos de reclutamiento y selección de manera eficiente de tal forma que se provea a la institución de los mejores talentos; respecto al proceso de inducción del personal, este no tiene la importancia que merece, obviando que, desde el principio, se debe dirigir los esfuerzos del personal

hacia el cumplimiento de la visión y misión de la institución, tampoco se cuenta con un manual de inducción. En cuanto a la evaluación del desempeño del personal, no se incluyó el criterio de los clientes internos y externos motivo por el cual, se indicó que no hay una evaluación integral del desempeño de los servidores, el ambiente no apoya al desarrollo ni promueve el trabajo en equipo, aun cuando hay personas conscientes de los beneficios de integrar equipos de trabajo y están deseosas de ser partícipes de estos, no obstante, hay otros que se muestran indiferentes hacia esta iniciativa, por lo que se debe establecer métodos para la integración de estas personas.

Torre (2012) en su investigación “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, Presentada en la Universidad de Valencia, para optar el título de Licenciado en Administración, España. Tuvo como objetivo general Determinar la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En cuanto a este estudio se concluyó que: Las prácticas de RRHH que se enfocan en el compromiso y se basan en la aproximación “soft” tienen una relación positiva con el desempeño de los empleados mediante las expectativas y percepciones de estos. Las prácticas que se analizaron, desde una visión universalista, mostraron tener efectos positivos para la obtención de los objetivos estratégicos de la entidad, siempre y cuando estén bien implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

Ponce (2014) en su investigación “La gestión del talento humano y su incidencia

en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos humanos y Cultos planta central- Quito”, Presentada en la Universidad de Tecnológica Equinoccial, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Ecuador. Tuvo como objetivo general Determinar la gestión de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En cuanto a este estudio se concluyó resultados de la evaluación del desempeño, los cuales fueron: Excelente un 51,09%, muy bueno 38,24%, satisfactorio 8,43%, regular e insuficiente 1,07%; asimismo, la gran mayoría de los servidores públicos no ingresa por merecimiento de méritos, sin embargo la mayoría de estos sí cuenta con conocimientos y experiencias para el puesto; finalmente, el estudio indicó que las brechas de capacitación del servidor público son atendidas en la mayoría de los casos.

Cevallos (2013) en su investigación “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013”, Presentada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena,

para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Ecuador. Tuvo como objetivo general Determinar la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En cuanto a este estudio se concluyó que: Del total de participantes, el 60,34% es personal estable, es decir, forma parte de la suscripción de contrato por nombramiento. Es relevante esta cifra ya que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución debe darse a través de un proceso de reclutamiento y selección, donde se compruebe que el personal cumpla con los conocimientos y el perfil adecuado. Además, un porcentaje muy significativo señaló que la capacitación al personal posibilita que las funciones y responsabilidades que tienen a cargo se ejecuten mejor y existe desconocimiento sobre la estructura organizacional, como también si la institución posee un manual de funciones y procedimientos.

Flores (2017) en su investigación “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sábanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, Presentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Nicaragua. Tuvo como objetivo general Determinar la Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sábanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. La metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental. Se aplicó una guía de encuesta para recolectar información sobre las variables de estudio. En

cuanto a este estudio se concluyó que: El proceso de reclutamiento y selección de personal realizado por la entidad, no es coherente con los requerimientos establecidos ya que se ha demostrado cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo, esto, a su vez, porque no se cumple con el reglamento interno. Influyen en el comportamiento del desempeño laboral factores como liderazgo, rendimiento laboral, habilidades, satisfacción, compañerismo, iniciativa, eficacia, adaptación a los cambios, eficiencia y clima organizacional o laboral. Tomando en cuenta estos elementos se logra mejores resultados respecto al desempeño laboral, los factores del desempeño laboral sí guardan relación con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de esto se da la relación de estos factores.

## **2.2 Fundamentos teóricos de la investigación**

### **Fundamentación Teórica Gestión del Talento Humano.**

Para Chiavenato (2015) gestionar el talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas necesarias para liderar determinadas características de puestos de liderazgo relacionados con "individuos" o recursos humanos, incluso sin empresas, opciones, formación, premios y evaluación de puestos.

Para el autor, la gestión del recurso humano es entendida como el cumplimiento de las políticas y prácticas que sean necesarias para la administración del trabajo de las personas; no obstante, para ello, es clave mejorar los procesos de manera integral y eficiente. Entre los diversos procesos y actividades que forman parte del área de talento humano, se encuentra, entre los principales, la selección de personal; diseño de cargos; capacitación y

desarrollo; retención de personal; evaluación del desempeño; seguridad, higiene y calidad de vida de los trabajadores; procesos de control y auditoría.

Tejada (2003) indicó que la gestión del talento humano es un principio de legalización en el cual el potencial humano se relaciona con métodos productivos, seguros, fuertes y eficaces. Como el titular del gerente realiza conjuntamente lo que ha hecho diariamente (porque tiene relación con la orientación, toma de decisiones, gestión, etc.) es lograr conocimiento que le permite apoyar, descubrir, instalar, promover diversos métodos de estudio y estimular a sus socios y su propio intelecto; esto como una forma alternativa de transformación organizacional.

Cabe mencionar que, uno de los métodos de mayor productividad en una entidad es la potencialidad humanizada, la cual gestiona varios puestos y adquiere conocimientos apoyando y promoviendo técnicas de estudio para la formación organizacional.

La gestión humana es concebida como una serie de pasos y elementos fundamentales para el soporte hacia una mejor reorganización de las áreas de trabajo, interrelacionada por un conjunto de reglas, actividades, políticas y eventos teniendo como fin alcanzar, establecer, desarrollar, premiar, motivar al mencionado equipo para cambiar la visión de la organización.

De lo anterior, podemos inferir que el personal que labora en la empresa es fundamental en una organización que debe seguir los procesos, tareas y eventos adecuados que se desarrollan para recompensar a sus pares con el fin de mejorar los resultados a obtener.

Chiavenato (2015) recuerda que la gestión de los talentos humanos está formada por personas, y por ello la parte principal de la organización; por otro

lado, la infraestructura, las herramientas técnicas, deben cumplir con las metas, objetivos y propuestas de proyectos y tratar de alcanzar el éxito.

La gestión de los talentos humanos es el pilar del avance exitoso de los métodos, debido a que, en última instancia, las personas son responsables de realizar sus actividades dado que el trabajo no se desarrolla solo. En efecto, la puesta en marcha de las tareas de una empresa la realiza el personal de talento humano que trabaja allí, son ellos los encargados de hacer estas laborales, sin ellos no hay empresa. (Chiavenato, 2015).

El autor precisa que la gestión de personal creará un conjunto de modelos o métodos que, orientándolos adecuadamente, aumentan los niveles de productividad. La gestión de personal, decidido a realizar tareas administrativas, radica en proyectar, establecer, gestionar, clasificar y monitorear los recursos humanos.

Esto verifica que el personal es el modelo para determinar y cumplir las responsabilidades que cada individuo tiene en su trabajo.

En efecto, hoy en día el desarrollo administrativo pretende poner mayor énfasis en la persona que administra un bien con un enfoque administrativo (Marín, 2006) y las múltiples ventajas que hacerlo trae consigo para la empresa. Asimismo, Sanabria (2007) infiere que la Administración es una ciencia en proceso de construcción donde el ser humano es fundamental para alcanzar los objetivos en la gestión y los que hablan acerca del papel del ser humano en y para la Administración de nuestra época. Chanlat et al. (1998) aseveran que es fundamental administrar cumpliendo los estándares de eficacia al momento de gestionar el recurso humano, para hacerlo se necesita una cultura organizacional mediante esquemas sociales que permiten a los individuos

enfocarse e ilustrar la realidad de cierta manera y lograr procesos de identificación con el sistema en el que se encuentran inmersos todos para lograr objetivos en común, logrando un mayor desempeño laboral.

Chiavenato (2015) precisa que la gestión del talento humano cumple sus fines y objetivos a través de sus habilidades de profesión, la responsabilidad sobre el desempeño de su labor administrativa y que este sea eficiente; así, cuando se refiere al talento humano, se debe hacer con los tres aspectos mencionados y que este individuo exprese su capacidad mediante su desempeño profesional, el cual supera el promedio o estándar de evaluación.

También se nota el compromiso adquirido en la ejecución de tareas programadas por la empresa y su correcta ejecución, ya que se mide por su desempeño.

### **Objetivo de la Gestión de Talento Humano.**

Chiavenato (2015) indica que la gestión del talento humano debe ayudar a la eficacia en la organización mediante lo siguiente:

- Colaborar a las empresas alcancen sus metas y logren su misión: no se puede entender el cargo de RR.HH. sin entender las tareas de una empresa. Cada empresa tiene diferentes participaciones en ARH. Su principal objetivo es ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión.
- Ofrecer a las industrias competitividad: lo que significa saber utilizar las habilidades y talentos energéticos del trabajador.
- Proveer a la organización de personal capacitado y determinado: Reconocer a los trabajadores y no solo mediante el dinero como componente principal de la estimulación humana. Para ser claros, el

equipo debe distinguir que este premio se ganó con su esfuerzo. Premiar a los empleados por su trabajo, obviando a los que no realizan su trabajo, su propósito de ser claros, así también la técnica de medición.

- Abogar por el crecimiento de la autorrealización y satisfacción por parte del trabajador: los trabajadores insatisfechos no son los más productivos, en tanto, los trabajadores descontentos suelen retirarse de la organización, sus ausencias se observan con mayor frecuencia y entregan artículos de mala calidad. Sentirse bien, feliz en los negocios y satisfecho con su trabajo determina su éxito.
- Ampliar y conservar la calidad de vida en el centro laboral: La calidad de vida en el trabajo (CVT) es importante debido a su nexo con el desempeño laboral, como el estilo de gestión, la libertad e independencia para decidir, la conservación de un ambiente agradable, seguridad, acorde a cronograma y tareas significativas, para cambiar la industria a un lugar que se caracterice por ser envidiable.
- Impulsar el cambio: a través de direcciones más eficientes y rápidas, que servirán para asegurar el desempeño que se debe gestionar para asegurar la durabilidad de las industrias.
- Creación de políticas éticas y desarrollo de un comportamiento socialmente responsable: los individuos y las empresas requieren guiarse de las pautas que velan por la responsabilidad social, la misma que no solo representa un requisito para las industrias, sino que se enfoca fundamentalmente en los trabajadores que la integran.

### **Importancia de Gestión de Talento Humano.**

El talento humano aporta creatividad en cualquiera de las organizaciones; las personas son responsables de desarrollar y planificar bienes y servicios, controlar

la calidad, comercializar productos, establecer recursos financieros y definir objetivos y competencias organizacionales. Sin trabajadores, no es posible que la industria alcance sus metas. El objetivo del gestor de talento humano es actuar en las relaciones empresa-empleado. (Chiavenato, 2015)

### **Técnicas de la Gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2015) infiere que las técnicas de la gestión del talento humano son los siguientes:

- La inclusión de trabajadores, procedimientos de abastecimiento o abastecimiento de personas, supone que se contrate y elijan personas.
- Gestión de personas, técnicas utilizadas para proponer las tareas que realizan las personas en la empresa, localizar y monitorear su desempeño.
- Compensación para el personal, técnicas para motivar al personal y satisfacer las necesidades individuales. Introducen prestaciones, premios, servicios sociales y subsidios.
- Crecimiento de personal, técnicas de preparación y expansión del progreso profesional y personal. Incluyen preparar y hacer crecer a las personas, programas para cambiar y mejorar carreras, y comunicación e inclusión.
- Mantenimiento del personal, técnicas empleadas para que se genere un clima de condiciones ambientales y actos de psicología para las actividades del personal. Implica manejo de disciplina, seguridad, higiene, mantenimiento de las relaciones sindicales y calidad de vida.
- Evaluación del equipo, método empleado para realizar e inspeccionar las tareas realizadas por el equipo y comprobar sus resultados. Requiere

sistemas de información de gestión y una base de datos.

## **Dimensiones:**

### **Admisión de personas.**

Para Chiavenato (2015) la aceptación individual es el proceso de atraer candidatos competentes para un puesto. También se relaciona con la contratación y selección de personal, ambos aspectos muy importantes. En consecuencia, representa un método característico de vital en el comportamiento humano y el concepto cualitativo que podría estar enfocado en aspectos esenciales para que se asegure cualquier congruencia o relación para fines organizacionales.

Asimismo, el autor precisa la importancia de procesos de selección de personal adecuados los cuales son fundamentales como proceso en particular, estos son fundamentales para el éxito o fracaso de una organización ya que tiene la gran tarea de introducir el talento humano más adecuado para tal fin. Es proceso de admisión o selección actúa como un filtro que se encarga de dejar entrar o no a los talentos que aportarán de forma positiva o negativa a su empresa.

Cenzo & Stephen (2017) señalan que lo importante en una elección eficaz es afirmar las características de los individuos (es decir, su experiencia, capacidad, etc.) del trabajo que ejecutarán. Para ello, se requiere crear lo que las organizaciones solicitan según los requerimientos y necesidades del puesto, lo cual se logrará a través, por ejemplo, de un análisis de nivel, por el cual se conoce y evalúa su profesión relacionada. Con ello se identificará qué perfil debe tener la descripción de conocimientos, habilidades y habilidades para el trabajador que ocupa ese puesto.

## **Desarrollo de personas.**

El desarrollar personas no se reduce a proveer de conocimientos e información para que aprendan otras destrezas o habilidades, sino que implica dar información para que aprendan actitudes, ideas, conceptos y soluciones que suponen un cambio en su comportamiento y posibilita que sean más eficaces en su trabajo, es decir, enriquecer a la persona.

Este debe aplicarse cuando el cambio se da de manera planificada e intencional, anticipadamente y cuando se alinean las metas de los trabajadores con los planes de la empresa a través de un proceso confortable a largo plazo, ofrece posibilidades de desarrollo personal. De esta forma, el desarrollo organizacional no se trata de un evento casual sino que conlleva procesos estructurados, iniciados con miras al desarrollo personal. (Chiavenato, 2015)

## **La compensación de personas.**

Hernández et al. (2015) señalan que la compensación de personas es un elemento substancial en los costos operativos. Por tal motivo el control de dichos costos y una óptima productividad permiten la supervivencia de las organizaciones, lo cual va a depender, en gran medida, de la motivación que tengan los empleados en relación con la remuneración percibida. En esa línea, para que la empresa presente costos apropiados y sea autosuficiente económicamente, debe manejar una remuneración acorde con dichos objetivos

Asimismo, Vargas et al. (2007) indicaron que es un elemento integral del costo en su presupuesto, además se percibe como un elemento motivador para que los trabajadores cumplan cabalmente con sus compromisos organizacionales.

Para Chiavenato (2015) las organizacionales deben reforzar actividades de premios que aumentan la conciencia y responsabilidad individual y grupal en la empresa, esto es, se debe motivar la filosofía de la entidad; y ampliar la interdependencia de la persona con el grupo y del grupo con toda la organización, asimismo, se debe resaltar la creación constante de valor al interno de la empresa, lo que estimula acciones que agregan valor al cliente, la entidad y las personas que la integran.

### **Fundamentación Teórica del Desempeño Laboral**

Para Robbins et al. (2013) es un proceso que determina lo exitosa que ha sido una persona, proceso o empresa respecto a la ejecución de actividades y alcance de objetivos. A nivel organizacional, la medición del desempeño laboral muestra la evaluación sobre del cumplimiento de las metas estratégicas.

Robbins & Judge (2013) señalan que las empresas evalúan únicamente la forma en que los trabajadores llevan a cabo sus actividades, las cuales incluyen una descripción de los puestos de trabajo; no obstante, en la actualidad, las compañías que tienen una jerarquía menos rígida y orientada más al servicio necesitan de información más detallada de ese aspecto. Se reconocen, en la actualidad, tres tipos principales de conductas que componen el desempeño laboral.

Genzo & Stephen (2017) señalan que el desempeño es poder terminar la tarea en cuestión, hacer aquello con lo que te comprometes y con eficacia, para lograr la mejora continua y alcanzar altos niveles, incluyendo habilidades, valores, actitudes y conocimientos.

De lo anterior podemos concluir que el desempeño puede ser el conjunto de habilidades o destrezas que posee un individuo para realizar una actividad, también

es el resultado de un conjunto de experiencias, actitudes, conocimientos, etc.

### **Dimensiones:**

#### **Desempeño de tareas.**

Cumplimiento de tareas como concepto típico de desempeño; El que alude a las actitudes proviene del producto o servicio que cumple con las obligaciones de la empresa. La principal anticipación de la tarea es la aptitud cognitiva, que se compone de conocimientos del campo, habilidades, entendidas como modelos estandarizados para la resolución de dificultades, y costumbres, interpretadas como respuestas características. (Chiavenato, 2015)

Cenzo & Stephen, (2017), precisan que la ejecución de las actividades pertenecientes a su área de trabajo se realiza de forma activa y concluye el día y en el horario fijo.

#### **Desempeño contextual.**

Para Bormany (1993) el desempeño contextual trata de variables moderadoras que remiten al entorno empresarial, psicológico y social de la práctica, que intervienen como catalizadores, haciéndola fácil, difícil, incluso inhibiéndola. Variables que pueden formar parte del nivel individual y también del nivel grupal. Los motivos de este tipo de variables son: a) porque determinan el clima laboral, b) porque son similares a la mayoría de los trabajos en una empresa, c) porque son motivadores y poco cognitivos, d) por ser tan deseables, son más dudoso que claro.

De lo anterior se puede inferir que es el comportamiento individual y espontáneo de los empleados el que suele superar las expectativas de su puesto y consigue mejorar las operaciones de la empresa.

### **Desempeño organizacional.**

La dimensión de desempeño organizacional muestra que el empleado debe mantener y demostrar su productividad laboral y mantener la calidad del trabajo realizado. Asimismo, el empleado debe enseñar el uso correcto del tiempo y mantener el ritmo voluntario de trabajo eficiente (Cenzo & Stephen, 2017).

### **Evaluación del Desempeño Laboral.**

El desempeño humano en el rol es muy situacional y cambia de una persona a otra, depende de infinitos aspectos que marcan límites y también son muy influyentes. Cada individuo analiza la relación costo-beneficio para que sea posible saber cuánto equivale la pena por haber realizado un sacrificio. Asimismo, el sacrificio personal requiere las habilidades del individuo y la tarea a realizar. Es decir, es un instrumento fundamental en cualquier organización porque se mide el cumplimiento de las actividades de cada trabajador. Lo anterior permite a la empresa tomar mejores decisiones, por ejemplo, si el empleado está en un nivel bajo, se toman acciones correctivas, si está en un nivel alto, está motivado. (Chiavenato, 2015)

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación entre admisión de personas y desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
- Existe relación entre desarrollo de personas y el desempeño contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
- Existe relación entre compensación de personas y desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

### **2.3.3 Descripción de variables**

La investigación trabajará con las siguientes variables de estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

#### **2.2.3.1 Gestión del Talento humano**

Gestionar el talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas que son necesarias para liderar determinadas características de

puestos de liderazgo relacionados con "individuos" o recursos humanos, incluso sin empresas, opciones, formación, premios y evaluación de puestos.

### **Dimensiones**

- Admisión de personas
- Desarrollo de Personas
- Compensación de personas

### **2.2.3.2 Desempeño Laboral**

El desempeño laboral se refiere a los pasos que aplican las organizaciones asegurándose que los empleados trabajen eficientemente y busquen cumplir con las metas planteadas por la empresa, como ejercicios donde se explica e inspecciona el trabajo, se aumentan las habilidades y se distribuyen incentivos en las empresas.

### **Dimensiones**

- Desempeño de tareas
- Desempeño Contextual
- Desempeño organizacional

## CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

### 3.1 Diseño de la investigación

Esta investigación asumió un enfoque cuantitativo, la variable fue operacionalizada y se asignó datos a cada una de las respuestas las que permitieron su tratamiento estadístico. Hernández et al. (2010) precisaron que en la investigación cuantitativa se emplea la estadística para plasmar los resultados.

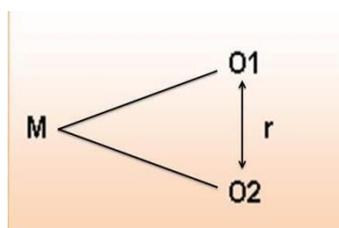
El tipo de investigación que se utilizó fue básica. Hernández et al. (2010) indican que esta brinda elementos para desarrollar las bases teóricas.

El nivel de investigación fue descriptivo, porque se trabajó con la variable en su estado natural. Hernández et al. (2010) señalan que el nivel descriptivo manifiesta las características de la variable de estudio.

En esta investigación se empleó un diseño no experimental. Hernández et al. (2010) mencionan que en el diseño no experimental se omite la manipulación de la variable.

En este tipo de diseño las variables son de estudio transeccional correlacional, donde para efectos de estudio se simboliza con “1” y “2”. Mediante el siguiente esquema:

Dónde:



M = 45

O1 = Gestión del talento Humano

O2 = Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables de estudio.

La investigación utilizó el corte temporal transversal (transeccional). Hernández et al. (2010) indicaron que en los estudios transversales la medición se aplica en un solo momento.

Los estudios correlacionales permiten que se evalúe el grado de relación entre dos o más variables, midiendo estas y, luego, se cuantifica y analiza la vinculación. Tales correlaciones se fundamentan en hipótesis que pasarán pruebas.

### 3.2 Población y muestra

La población de esta investigación se compuso de 50 trabajadores del área administrativa de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020, Fernández, & Baptista, (2010) precisaron que es el conjunto de unidades que convergen en una serie de características propias.

La muestra de esta investigación se compuso de 45 trabajadores del área administrativa de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Hernández et al. (2010) precisaron que es una fracción de la población.

Tamaño de población	N	50
Nivel de confianza		95%
Valor de Z	Z	1.96
Proporción de P	P	50
Margen de error	e	5%
Tamaño de muestra	n	45

### 3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Objetivo General	Determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.				
Objetivo Especifico	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p><i>-Determinar la relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.</i></p> <p><i>-Determinar la relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.</i></p>	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<i>Admisión de personas</i>	Necesidad Difusión Evaluaciones	1,2,3	<b>Likert</b>  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		<i>Desarrollo de Personas</i>	Capacitación Actualización Realización	4,5,6	
		<i>Compensación de personas</i>	Política Objetivos Reconocimiento Promoción	7,8,9,10	
<p><i>-Determinar la relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.</i></p>	<b>Desempeño Laboral</b>	<i>Desempeño de tareas</i>	Decisiones Planificación Resolución	11,12,13	
		<i>Desempeño Contextual</i>	Mejora de procesos Cambio Compromiso	14,15,16	
		<i>Desempeño organizacional</i>	Rendimiento Errores Realización Eficiencia	17,18,19,20	

### **3.4 Técnicas para la recolección de datos**

#### **Observación**

La técnica que se utilizó fue la observación para ver el progreso de los estudiantes en el logro de capacidades a través del programa. Hernández et al. (2010) precisaron que es un recurso para registrar en comportamiento de los hechos.

#### **Encuesta**

En el presente trabajo de investigación se aplicó la técnica de la encuesta. Hernández et al. (2010) indicaron que es un proceso de prueba basado en preguntas que da respuesta y se aplica a una determinada cantidad de temas que expresan sus opiniones sobre el tema en estudio y cuyos resultados servirán de referencia para la investigación.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación el instrumento a utilizar fue el cuestionario que se aplicó a 45 trabajadores administrativos de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020, cuando se disponía a ingresar a la Institución para realizar sus labores cotidianas, la misma que se encuentra en los anexos pertinentes. El instrumento realizado para la aplicación, respecto a la primera variable Gestión del talento Humano estuvo comprendida por 10 ítems, así como las 3 dimensiones comprendidas cada una por diversos ítems, asimismo la escala de valoración Likert para la aplicación del instrumento fue del 1 al 5 donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Respecto a la segunda variable Desempeño Laboral estuvo comprendida por 10 ítems, así como las 3 dimensiones comprendidas cada una por diversos ítems, asimismo la escala de valoración Likert para la aplicación del instrumento fue del 1 al 5 donde: (1) Nunca,

(2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

La validez de la lista de cotejo se hizo con el empleo de la técnica de Juicio de Expertos, para lo cual se recurrió a tres docentes investigadores con el grado de maestría y que tienen conocimientos sobre Gestión del talento Humano y Desempeño Laboral. Hernández et al. (2010) precisan que es una forma de garantizar su efectividad.

En cuanto a confiabilidad, se calculó mediante el método de consistencia interna, con el coeficiente de Cronbach; se aplicó en una muestra piloto de 45 trabajadores del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

*Tabla 2: Lista de expertos validadores*

<b>N°</b>	<b>Grado</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Decisión</b>
1	Doctora	Malqui Zavaleta, Maruja	Aplicable
2	Magister	Najarro Guzmán, Johnny	Aplicable
3	Magister	Zamudio Hidalgo, Pedro	Aplicable

*Tabla 3: Análisis de la confiabilidad*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válidos	45	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	45

**Interpretación:** En este caso, el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0,724, lo cual significa que la consistencia interna del instrumento es alta. A la vez se realizó la validación Ítem-total, obteniéndose correlaciones significativas.

### 3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Se utilizó, en primer lugar, el método de análisis cuantitativo en el ámbito de la estadística descriptiva empleando las operaciones de media, mediana, frecuencia, porcentaje, rango entre otros; asimismo para la creación de figuras y tablas se realizó a través del programa SPSS 25 para ello se procedió a emplear la estadística inferencial que corresponde a la contratación de las hipótesis.

Se aplicará, para la prueba de hipótesis, la correlación de Spearman y se realizó los análisis correspondientes.

#### **Aspectos éticos**

Las consideraciones para el personal que fue encuestado es el anonimato de sus nombres, además, se les pidió que voluntariamente colaboren con la contestación de la encuesta, no fueron obligados, ni se les ordeno para que puedan contestar las encuestas fue voluntario y sin coacción. De este modo se respetaron sus derechos de tomar libre decisión de colaboración. Todo lo nombrado fue evidenciado se les informo de manera verbal para el consentimiento del encuestado.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### Hipótesis general

Ho: Existe relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Ha: No Existe relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

*Tabla 4: Relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.*

<b>Correlaciones</b>			V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,063
		Sig. (bilateral)	.	,681
		N	45	45
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,681	.
		N	45	45

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

### **INTERPRETACIÓN**

Se obtuvo, tal como indica la tabla 4, un coeficiente de correlación de  $r = -0.63$ , con una  $p=0.000(p>.05)$  lo que supone que se acepte la hipótesis nula y se rechace la hipótesis Alternativa. Con ello, se evidencia estadísticamente que hay una relación y esta es positiva alta entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Se aprecia que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva alta**.

## Hipótesis Específica 1

Ho: Existe relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Ha: No Existe relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Tabla 5: Relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

			D1 ADMISIÓN DE PERSONAS	D4 DESEMPEÑO DE TAREAS
Rho de Spearman	D1 ADMISIÓN DE PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,210
		Sig. (bilateral)	.	,166
		N	45	45
	D4 DESEMPEÑO DE TAREAS	Coeficiente de correlación	,210	1,000
		Sig. (bilateral)	,166	.
		N	45	45

### INTERPRETACIÓN

Se obtuvo, tal como señala la tabla 5, un coeficiente de correlación  $r = 0,210$  con una  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ) por lo que se acepta hipótesis nula y la hipótesis alternativa se rechaza. Ello evidencia estadísticamente que existe relación positiva baja entre la sobrecarga de Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Se aprecia que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva baja**.

## Hipótesis Específica 2

Ho: Existe relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Ha: No Existe relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Tabla 6: Relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

<b>Correlaciones</b>			D2 DESARROLLO DE PERSONAS	D5 DESEMPEÑO CONTEXTUAL
Rho de Spearman	D2 DESARROLLO DE PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	D5 DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **INTERPRETACIÓN**

Se obtuvo, tal y como se muestra en la tabla 6, un coeficiente de correlación de  $r = -0.524$ , con una  $p = 0.000$  ( $p > .05$ ) por ello la hipótesis nula se acepta y la hipótesis Alternativa se rechaza. Con ello se evidencia estadísticamente que existe relación positiva entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva alta**.

### Hipótesis Específica 3

Ho: Existe relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Ha: No Existe relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

*Tabla 7: Relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.*

			<b>Correlaciones</b>	
			D3 COMPENSAC IÓN DE PERSONAS	D6 DESEMPEÑO ORGANIZACI ONAL
Rho de Spearman	D3 COMPENSACIÓN DE PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,055
		Sig. (bilateral)	.	,721
		N	45	45
	D6 DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,055	1,000
		Sig. (bilateral)	,721	.
		N	45	45

### **INTERPRETACIÓN**

Como se muestra en la tabla 7 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = -0.55$ , con una  $p = 0.000$  ( $p > .05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis Alternativa. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación positiva entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **positiva alta**.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Discusión

Se ha realizado, en el presente estudio, el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional respecto a las variables Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

En relación con la hipótesis general, tal y como lo señala la tabla 4, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = -0.63$ , con una  $p = 0.000 (p > .05)$  con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Así, se evidencia estadísticamente que existe relación positiva alta entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Además, se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva alta.

Respecto a los trabajos de investigación, existe una relación por ser descriptiva correlacional de corte transversal en su mayoría. Tanto a nivel descriptivo como inferencial.

Se coincide con los resultados presentes en otras investigaciones, específicamente la de Acquarone (2018) en su estudio: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional

del Perú, 2018” Presentada en la Universidad Vallejo, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Lima, cuyas conclusiones mostraron una correlación positiva entre el Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Por otro lado, hay una coincidencia con los hallazgos indicados por Andia & Herrera (2019) en su estudio “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa 2019” presentada en la Universidad de San Agustín, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Arequipa. En sus conclusiones se observa una correlación positiva entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la municipalidad de la localidad mencionada.

Asimismo, se coincide con los resultados que obtuvo Crisostomo (2019) en su estudio “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018”, presentada en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración, Huacho. En las conclusiones obtenidas se observa con un nivel de significancia  $p = 0,000 < 0,935$  y una correlación muy alta positiva  $r = 0,935$ , influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal asistencial del mencionado nosocomio.

Igualmente, se coincide con los hallazgos de Rojas & Vílchez (2018) en la investigación “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima,

Enero 2018”, presentada en la Universidad Norbert Wiener, para optar el título profesional de Licenciado Gestión en Salud, Lima cuyas conclusiones indican que existe una significativa relación  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud.

Asimismo, hay semejanza con la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018”, Presentada en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Chancay. El estudio concluyó que existe relación, igual a  $R=97,1\%$  entre las variables, el cual se consideró como un grado de correlación positiva muy fuerte. Se realizó el contraste de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman, el mismo que dio un  $p\text{-valor} = 0,000$ ; en efecto se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Ocurre algo similar con los resultados obtenidos en el estudio de Torre (2012) titulado “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, Presentada en la Universidad de Valencia, para optar el título de Licenciado en Administración, España, donde señala que las prácticas de RRHH que se enfocan en el compromiso se relacionan de forma positiva con el desempeño de los trabajadores.

Por su parte, los hallazgos de la investigación de Ponce (2014) también coinciden con los resultados obtenidos en el actual estudio, ya que la evaluación evidenció que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores permitiendo tener un desempeño Excelente en un 51,09%, muy bueno en 38,24%, satisfactorio en un 8,43%, regular e insuficiente en 1,07%.

Respecto a la hipótesis sobre la relación entre Gestión del Talento

Humano y Desempeño Laboral, se encontró una correlación positiva significativa. Este resultado concuerda con los de estudios realizados de Moza & Rojas, (2019) en su investigación: Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima. Presentada en la Universidad las Américas.

Referente a la hipótesis específica 1: Se obtuvo un coeficiente de correlación  $r = 0,210$  con una  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. De esta forma, se evidencia estadísticamente que existe relación positiva baja entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva baja. En este sentido, la investigación de Ponce (2014) coincide con estos resultados ya que evidenció que la gran mayoría de los servidores públicos no ingresa por merecimiento de méritos, no obstante, casi la totalidad de estos cuenta con las experiencias y conocimientos para cargo puesto. Asimismo, los resultados del estudio de Flores (2017) señalan que el proceso de reclutamiento y selección de personal no se rige según los requerimientos que se establecieron lo que ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo.

Por el contrario, los resultados del estudio de Cevallos (2013) señalan que resulta clave que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar una vacante en la institución se realice a través de un proceso de reclutamiento y selección, donde se verifique el personal tenga los conocimientos y el perfil adecuado.

Referente a la hipótesis específica 2: Se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = -0.524$ , con una  $p = 0.000 (p > .05)$  con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis Alternativa. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación positiva entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva alta.

Referente a la hipótesis específica 3: Se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = -0.55$ , con una  $p = 0.000 (p > .05)$  con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis Alternativa. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación positiva entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva alta.

## 5.2 Conclusiones

De la prueba realizada a la hipótesis general podemos evidenciar que:

### **Primera:**

Existe relación positiva entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

Debido a la correlación de Spearman existe relación positiva porque el valor de  $p < 0,63$  es superior a 0,05.

Y de las hipótesis específicas se llega a concluir que:

### **Segunda:**

Existe relación positiva baja entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Debido a la correlación de Spearman existe relación positiva baja porque el valor de  $p < 0,210$  es superior a 0,05.

### **Tercera:**

Existe relación positiva alta entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Debido a la correlación de Spearman existe relación positiva alta porque el valor de  $p < 0,524$  es superior a 0,05.

#### **Cuarto:**

Existe relación positiva alta entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020. Debido a la correlación de Spearman existe relación positiva alta porque el valor de  $p < 0.05$ , es superior a 0,05.

### **5.3 Recomendaciones**

#### **Primera**

Se recomienda establecer objetivos alcanzables, claros y justos que promuevan que los trabajadores se comprometan con la institución. Así como, aplicar la gestión de talento humano fundamentado en las normas y valores éticos garantizando la confiabilidad de la información con el objetivo de que el desempeño laboral de los trabajadores mejore y se refuerce su compromiso con la entidad.

#### **Segunda**

Se recomienda al departamento de Recursos Humanos realizar una lista a detalle del perfil que debe tener el postulante a la vacante, con la finalidad de que cumpla con el conocimiento y experiencia que se requiere (ver Anexo 5).

Asimismo, se recomienda realizar evaluaciones o seguimiento del desempeño al personal de nuevo ingreso durante los tres primeros meses de prueba, para observar su desempeño y si el proceso de selección y admisión se encuentra alineado con las necesidades del cargo.

### **Tercera**

Se recomienda al departamento de Recursos Humanos realizar un plan de capacitaciones semestral para el personal Administrativo, para actualizar los conocimientos y reforzar los que ya poseen, y de esta forma fomentar un mejor Desempeño Laboral en el ejercicio de sus funciones (Anexo 6).

Se recomienda realizar actividades recreativas dentro de la institución con la intención de mejorar el clima organizacional, fomentar la participación activa de los colaboradores y hacerlos sentir parte importante de la empresa (Anexo 7).

### **Cuarta**

Se recomienda al departamento de Recursos Humanos actualizar constantemente la base de datos de los trabajadores de acuerdo con su perfil y productividad según las regulaciones vigentes, para la asignación óptima de beneficios según su nivel educativo, antigüedad en la empresa, beneficios familiares, entre otros, que motiven al personal a seguir dando lo mejor de ellos y a tener mayores aspiraciones dentro de la empresa.

Se recomienda, además, realizar reconocimiento de logros y cumplimiento de metas, ya sea con un reconocimiento público como un diploma al empleado del mes (Anexo 8) o por medio de la retribución con premios, pago de comisiones o ascenso merecidos.

## CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acquarone Coz, R. (10 de Julio de 2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19341>
- Andia, W., & Herrera, R. (10 de Marzo de 2019). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná Arequipa 2019*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26henarr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atisa. (14 de Febrero de 2019). *Equipos de Talento*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/02/14/el-46-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento>
- Bormany. (1993). *Desempeño Contextual*. México: Mc Grill.
- Cenzo & Stephen. (2017). *Gestión del talento Humano*. México: Mc Grill.
- Cevallos, Y. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGrill.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión de Personas*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.

- Crisostomo, M. (15 de Mayo de 2019). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal Asistencial en el departamento de farmacia, Hospital regional de Huacho, 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deloitte. (7 de Enero de 2019). *Visión estratégica de los Recursos Humanos: el reto en América Latina*. Obtenido de <https://www.ideas4allinnovation.com/innovadores/recursos-humanos-america-latina-latam/>
- Fernández, & Baptista. (2018). *Metodología de Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Flores, 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*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Ecuador: Universidad de Carchi.
- Gestión. (5 de Abril de 2019). *El 69% de firmas admite contar con poco talento listo para innovar*. Obtenido de <https://gestion.pe/tecnologia/69-firmas-admite-contar-talento-listo-innovar-263440-noticia/?ref=gesr>
- Glocal, T. (14 de Abril de 2019). *8 desafíos de Recursos Humanos en Europa (Parte I)*. Obtenido de <https://www.glocalthinking.com/8-desafios-de-recursos-humanos-en-europa-parte-i>
- Hernández. (2014). *Metodología de investigación*. México: McGraw-Hill.
- Moza, D., & Rojas, R. (15 de octubre de 2019). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de las oficinas de seguros del hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. Obtenido de

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ponce, B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos humanos y Cultos planta central- Quito*. Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.

Reyes, N. (14 de Abril de 2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2846>

Rojas, R. & Vílchez, E. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño del personal del puesto de Salud Sagrado corazón de Jesús-Lima, Enero 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejada. (2003). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.

Torre, F. (2012). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. España: Universidad de Valencia.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", LIMA- 2020.

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>
¿Existe relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?	Determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.	Existe relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>
¿Existe relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?	Determinar la relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.	Existe relación entre Admisión de personas y Desempeño de tareas del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
¿Existe relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?	Determinar la relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.	Existe relación entre Desarrollo de Personas y el Desempeño Contextual del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
¿Existe relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020?	Determinar la relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020	Existe relación entre Compensación de personas y Desempeño organizacional del personal administrativo de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.

VARIABLE DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN
<b>Gestión del Talento Humano</b>	<i>Admisión de personas</i>	Necesidad Difusión Evaluaciones	<p><b>Tipo:</b> El tipo de investigación que se empleó fue básico. Hernández et al. (2018) indicaron: “La investigación básica brinda elementos para desarrollar los cimientos teóricos” (p. 125).</p> <p><b>Nivel:</b> El nivel de investigación fue descriptivo, porque se trabajó con la variable en su estado natural. Hernández et al. (2018) indicaron: “El nivel descriptivo manifiesta las características de la variable de estudio” (p. 114)</p> <p><b>Diseño:</b> En esta investigación se empleó un diseño no experimental. Hernández et al. (2018) indicaron: “en el diseño no experimental se omite la manipulación de la variable” (p. 132).</p>	50 trabajadores del área administrativa de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.
	<i>Desarrollo de Personas</i>	Capacitación Actualización Realización		
	<i>Compensación de personas</i>	Política Objetivos Reconocimiento Promoción		
<b>Desempeño Laboral</b>	<i>Desempeño de tareas</i>	Decisiones Planificación Resolución		<p><b>MUESTRA</b></p> <p>No Probabilística</p> <p>45 trabajadores del área administrativa de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", Lima- 2020.</p>
	<i>Desempeño Contextual</i>	Mejora de procesos Cambio Compromiso		
	<i>Desempeño organizacional</i>	Rendimiento Errores Realización Eficiencia		

## Anexo 2. Instrumentos

### ENCUESTA

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador; el presente cuestionario busca recolectar información sobre el estudio que estoy realizando, denominado: Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", LIMA- 2020. Para ello, solicito su colaboración respondiendo cada una de las interrogantes (ítems) que forman parte de este test.

#### Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa "X" la alternativa que guarde relación con su respuesta. Solo debe marcar una de las alternativas.

#### Las opciones de la escala son:

(5) siempre – (4) casi siempre – (3) a veces – (2) casi nunca – (1) nunca

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>Admisión de personas</b>						
1	Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo					

<b>Desarrollo de Personas</b>					
4	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico				
5	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral				
6	Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio				
<b>Compensación de personas</b>					
7	¿Existe en la empresa una política remunerativa adecuada?				
8	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos				
9	Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo				
10	Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico				

**ENCUESTA**  
**DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado colaborador; el presente cuestionario busca recolectar información sobre el estudio que estoy realizando, denominado: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

"ALMIRANTE MIGUEL GRAU", LIMA- 2020. Para ello, solicito su colaboración respondiendo cada una de las interrogantes (ítems) que forman parte de este test.

**Instrucciones:**

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa "X" la alternativa que guarde relación con su respuesta. Solo debe marcar una de las alternativas.

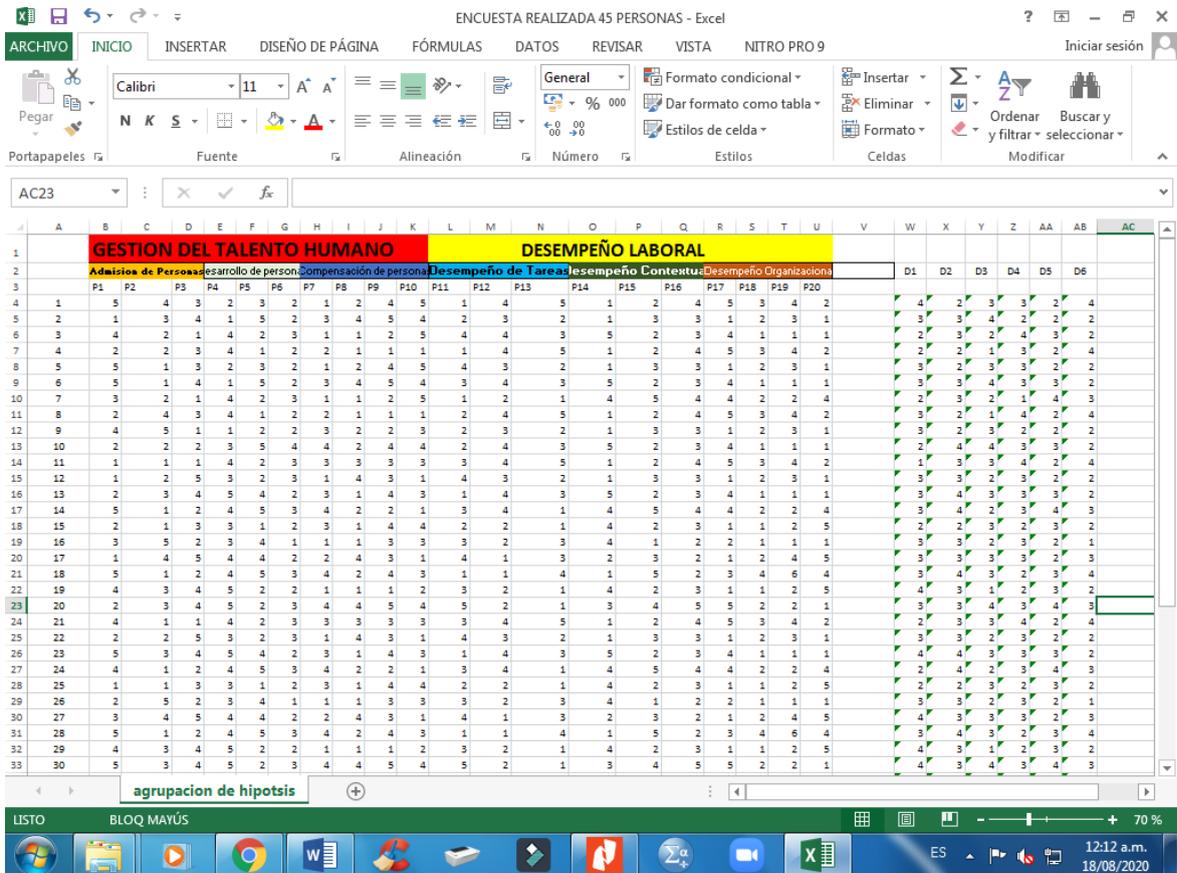
**Las opciones de la escala son:**

**(5) siempre – (4) casi siempre – (3) a veces – (2) casi nunca – (1) nunca**

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b><i>Desempeño de tareas</i></b>						
1	Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo					
2	Considera usted que Planifica y organiza sus actividades a realizar					
3	Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano					

<b><i>Desempeño Contextual</i></b>					
4	Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos				
5	Considera usted que se muestra asequible al cambio				
6	Demuestra Ud. compromiso con la institución				
<b><i>Desempeño organizacional</i></b>					
7	Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral				
8	Considera usted que comete errores en el trabajo				
9	Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores				
10	Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente				

### Anexo 3: Matriz de datos Excel y Spss 25



Fuente: Elaboración propia

### Matriz de datos Spss 25

1	5	4	3	2	3	2	1	2	4	5	1
2	1	3	4	1	5	2	3	4	5	4	2
3	4	2	1	4	2	3	1	1	2	5	4
4	2	2	3	4	1	2	2	1	1	1	1
5	5	1	3	2	3	2	1	2	4	5	4
6	5	1	4	1	5	2	3	4	5	4	3
7	3	2	1	4	2	3	1	1	2	5	1
8	2	4	3	4	1	2	2	1	1	1	2
9	4	5	1	1	2	2	3	2	2	3	2
10	2	2	2	2	3	5	4	4	2	4	2
11	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3
12	1	2	5	3	2	3	1	4	3	1	4
13	2	3	4	5	4	2	3	1	4	3	1
14	5	1	2	4	5	3	4	2	2	1	3
15	2	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2
16	3	5	2	3	4	1	1	1	3	3	3
17	1	4	5	4	4	2	2	4	3	1	4
18	5	1	2	4	5	3	4	2	4	3	1
19	4	3	4	5	2	2	1	1	1	2	3
20	2	3	4	5	2	3	4	4	5	4	5
21	5	4	3	2	3	2	1	2	4	5	1
22	1	3	4	1	5	2	3	4	5	4	2

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Constancia de validación del instrumento para la recolección de datos.

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", LIMA- 2020.

Doctor/Magister/Licenciado: DR. MARUJA BLANCA MALLQUI ZAVALETA

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación para su revisión y sugerencias

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitan el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de los datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos eliminaría algún ítem?	X		
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	X		
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

SUGERENCIAS La encuesta se venia muy clara y completa.

PROFESIÓN Docente de Gestión de Recursos Humanos

CARGO ACTUAL Docente

FIRMA 

## EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", LIMA- 2020.*

**Doctor/Magister/Licenciado:** Magister Johnny Najarro Guzmán

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación para su revisión y sugerencias

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitan el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de los datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos eliminaría algún ítem?		X	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

**SUGERENCIAS:** Previo a la aplicación del instrumento se debe orientar y explicar adecuadamente a los participantes que desarrollarán el cuestionario, la importancia del trabajo y los objetivos que se quiere lograr con el trabajo de investigación.

**PROFESIÓN:** Administrador Marítimo – Portuario.

**CARGO ACTUAL:** Especialista de la Autoridad Portuaria Nacional.

FIRMA



## EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", LIMA- 2020.

Doctor/Magister/Licenciado: Mg. PEDRO ZAMUDIO

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación para su revisión y sugerencias

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		-
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		-
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitan el logro de los objetivos de la investigación?	X		-
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio?	X		-
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		-
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		-
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de los datos?	X		-
8. ¿Del instrumento de recolección de datos eliminaría algún ítem?		X	-
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	-
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		-
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		-

SUGERENCIAS -

PROFESIÓN ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA

CARGO ACTUAL SUPERVISOR DE OPERACIONES en TPP

FIRMA [Firma]

## **Anexo 5. Perfil del postulante**

### **PERFIL DEL POSTULANTE**

El aspirante para trabajar en el área administrativa de la institución debe contar con las siguientes características personales:

- Proyectarse como gerente de su propia empresa o directivo con éxito.
- Proyectarse a trabajar como líder de un grupo humano.
- Interés por la toma de decisiones y el trabajo en equipo.
- Tener visión proactiva, con clara misión en sus resultados y objetivos.
- Interés por ser un generador de cambio.

#### **Perfil profesional y académico**

Se requiere que el aspirante haya laborado en puestos similares durante los últimos tres años. Debe ser egresado de la carrera de Administración de Empresas, Administración y Marketing, Administración y Recursos Humanos o afines, con especialidades en las áreas específicas en las que desee desempeñarse.

En ese sentido, el aspirante debe ser:

- Consciente de que las organizaciones están inmersas en un mundo globalizado y altamente competitivo, está llamado a conocer, organizar, dirigir, interpretar e integrar las diferentes variables que componen el entorno empresarial a nivel regional, nacional e internacional.
- Con habilidad en la negociación, que se traduce en la rápida construcción de consensos y en la adecuada administración de los disensos.
- Profesional creativo, recursivo e ingenioso, con capacidad de análisis y síntesis, lo que le permite el correcto planteamiento de una idea o solución

innovadora frente a escenarios dinámicos presentes en el universo empresarial y global.

- Con facultades para ser líder con emprendimiento y perseverancia en el alcance de objetivos.
- Tomador de decisiones, por la naturaleza de su profesión, en dos dimensiones: la personal y la empresarial.
- Con valores morales y principios éticos. Con autonomía intelectual que le permite ser un crítico constructivo y formular los cuestionamientos necesarios cuando sea indispensable.
- Facilidad para comunicarse con un lenguaje claro, correcto, oportuno, adecuado y universal.
- Actualizado en las tecnologías de punta en informática y comunicaciones.
- Comprometido con el entorno desde la perspectiva social, cultural, técnica, económica.
- Preparado para armonizar los intereses de la empresa con el medio ambiente, con visión transnacional de la sociedad y la economía, con tiempo racional de respuesta a los diferentes cambios propios de una economía internacionalizada.

Entre las funciones que cumplirá el trabajador del área administrativa de la institución se encuentran:

- Recibir lineamientos y directrices de los altos mandos o la gerencia.
- Establecer procesos para la recepción, registro, redacción, despacho de la correspondencia ingresada al área.
- Atender y canalizar llamadas telefónicas.

- Supervisar y efectuar el ordenamiento, archivo y custodia de la documentación que se maneja en el área.
- Apoyar en las presentaciones institucionales que sean requeridas.
- Controlar los bienes de uso material y otros entregados al área.
- Redactar las comunicaciones, oficios, etc.
- Informar a las autoridades del área de cualquier inquietud del personal.
- Informar al personal de reuniones, eventos, salidas, etc.

## **Anexo 6. Plan de capacitaciones para el personal administrativo**

### **PLAN DE CAPACITACIONES PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO**

#### **PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS**

El área de Recursos Humanos, y la entidad en general, motivado con la mejoría de su personal, factor clave para la obtención de los objetivos y metas institucionales, se proponen una serie de capacitaciones en diversas áreas y que serán efectuadas regularmente con los siguientes fines:

- Mejorar el desempeño del personal administrativo que labora en la institución.
- Brindar conocimientos teórico-prácticos, aplicables a las diversas áreas en las que los trabajadores deben desenvolverse.
- Ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la organización y así poder elevar su productividad y mejorar su rendimiento laboral.

#### **PRESUPUESTO**

El costo, tentativo, total del Programa de Capacitación en “Capacítate Perú” asciende a S/ 4,200 nuevos soles (el presupuesto puede variar) por 30 a 50 trabajadores de la empresa pública o privada.

#### **IMPLEMENTACIÓN**

Siguiendo el cronograma de capacitación expuesto, se plantea un diplomado para desarrollarse a lo largo de 10 semanas. Con 8 horas semanales: sábados de 2 p. m. a 6 p. m. y domingos de 8 a. m. a 12 p. m.

Esta capacitación se plantea en 5 módulos, cuyos temas serán propuestos de acuerdo con el resultado de una encuesta aplicada previamente para diversos temas entre los que destacan: Conocimientos de habilidades blandas, Identificación del trabajo, Planeamiento para ejecutar el trabajo, Control del trabajo, Mejora continua y visión Knowmad.

## **EVALUACIÓN**

Cada vez que se culmine una capacitación los trabajadores evaluarán el desarrollo para que el mismo departamento recabe la información y pueda continuar con la mejora.

En ese sentido, algunas opciones para la evaluación pueden ser referentes a Contenido impartido, Instructor, Conocimiento, etc.

## Anexo 7. Encuesta de satisfacción

### FORMATO DE ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN

FORMATO EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN OCTUBRE 2020						
CONFERENCIA <input type="checkbox"/>	SEMINARIO <input type="checkbox"/>	DIPLOMADO <input type="checkbox"/>	CURSO <input type="checkbox"/>			
NOMBRE DEL EVENTO: _____						
FECHA DEL EVENTO: _____						
NOMBRE DEL DOCENTE: _____						
<p>Esta evaluación tiene como objetivo medir las fortalezas y oportunidades de mejoramiento del servicio de capacitación, de tal forma que basados en sus apreciaciones podamos optimizarlo. Agradecemos su contribución, diligenciando el siguiente cuestionario con objetividad e imparcialidad. Para responder, favor utilizar las alternativas de calificación que se estipulan a continuación, colocando una X sobre la calificación seleccionada (Siendo 0 la menor puntuación y 5 la mayor)</p>						
1. SOBRE EL DOCENTE						
ITEM A EVALUAR	0	1	2	3	4	5
1. Conocimiento y dominio del tema						
2. Habilidad para comunicarse y transmitir ideas						
3. Habilidad para responder preguntas individuales, sin afectar las grupales						
4. Habilidad para orientar la realización de los talleres						
5. Habilidad para identificar las expectativas de los participantes y acordar los objetivos del seminario						
6. Habilidad para orientar al grupo hacia los objetivos del seminario						
7. Utilización de las ayudas educativas						
8. Puntualidad						
9. Presentación personal						
10. Da a conocer el programa que se va a desarrollar en el seminario						
11. Respeta las ideas y aportes de los participantes						
12. Favorece el trabajo en equipo						
2. SOBRE EL CURSO						
ITEM A EVALUAR	0	1	2	3	4	5
1. Cumplimiento del programa propuesto						
2. Contenido temático teniendo en cuenta su utilidad práctica						
3. Utilidad material para el logro de los objetivos planteados						
4. Utilidad de los talleres						
5. Logro de los objetivos propuestos						
6. La metodología utilizada dentro del curso le permite identificar mejoras a realizar en el diseño de este servicio						
3. SOBRE LA LOGISTICA DEL CURSO						
ITEM A EVALUAR	0	1	2	3	4	5
1. Horario del curso						
2. Salón donde se realizó el curso						
3. Atención general recibida						
4. Entrega oportuna del material necesario						
4. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES						

## **Anexo 8. Plan de actividades recreativas**

### **PLAN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA EL PERSONAL**

#### **ADMINISTRATIVO**

#### **PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS**

El departamento de Recursos Humanos plantea actividades recreativas para el personal administrativo con el propósito de motivar a los trabajadores y fomentar la integración de los mismos.

El Plan de Actividades Recreativas se propone los siguientes objetivos:

- Reducir el estrés laboral provocado a diario en la oficina o lugar de trabajo.
- Mejorar el clima laboral a través de una actividad que generalmente, se fundamenta en el ejercicio físico.
- Aliviar tensiones laborales y fomentar el trabajo en equipo.
- Aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores en su día a día.
- Fomentar la integración de nuevos empleados, así como generar confianza entre equipos.
- Promover los valores positivos del ejercicio físico para la salud.

Antes de llevar a cabo las diversas actividades es necesario un análisis del personal, específicamente, se requiere:

- Hacer un estudio de las necesidades de los trabajadores y su perfil, para adaptar lo máximo posible la actividad a esa necesidad.
- Personalizar al máximo las actividades elegidas.
- Contar con un equipo especialista de profesionales, expertos en la dinamización de grupos.
- Contar con el material indispensable para la realización y desarrollo de las actividades.
-

Finalmente, las actividades que plantea el departamento de Recursos Humanos deben contemplar las siguientes áreas:

- **Socialización e integración entre empleados**

Celebración de aniversario de empresa, Día del Padre, Día de La Madre, Día de la Mujer, Navidad o fin de año.

- **Desarrollo físico y psicológico**

Atención médica psicológica.

Habilitar espacios como salas de descanso.

Organizar ejercicios contra el estrés periódicamente.

- **Sana utilización del tiempo libre**

Organización de torneos deportivos internos para los trabajadores.

Paseos por fines de semana festivos.

Día de campo por aniversario de la institución.

- **Actividad recreativa**

Jornadas de juegos de mesa en la empresa.

Visita a museos, teatro u otra actividad cultural.

Almuerzos mensuales.

**Anexo 9. Modelo Diploma Empleado del Mes/Diploma de reconocimiento**

**DIPLOMA EMPLEADO DEL MES**



**JORGE MUÑOZ GOMEZ**

EN MÉRITO A SU DESTACADO DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

CALLAO - PERU, OCTUBRE 2020

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR REPRESENTANTE

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR REPRESENTANTE

**CERTIFICADO DE RECONOCIMIENTO**



**JORGE MUÑOZ GOMEZ**

EN MÉRITO A SU DESTACADA LABOR ADMINISTRATIVA Y AL CRECIMIENTO PROFESIONAL QUE HA TENIDO EN LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

CALLAO - PERU, OCTUBRE 2020

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR REPRESENTANTE

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR REPRESENTANTE