



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los servidores
administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:

Gamarra Saavedra, Segundo Humberto (orcid.org/0000-0003-4308-5537)

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia en general por el apoyo para el logro de mis objetivos, a mis amigos por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Segundo

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, en el cual laboro, por estar dispuestos a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad César Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El Autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	18
3.1.Tipo y diseño de investigación	18
3.2.Variables y operacionalización	19
3.3.Población, muestra y muestreo	20
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5.Procesamientos	22
3.6.Método de análisis de datos	22
3.7.Aspectos éticos	22
IV.RESULTADOS	24
V.DISCUSIÓN	38
VI.CONCLUSIONES	47
VII.RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de relaciones interpersonales	24
Tabla 2. Niveles de estilos de dirección	25
Tabla 3. Niveles de sentido de pertenencia y valores	26
Tabla 4. Niveles de retribución y estabilidad	27
Tabla 5. Niveles de gestión del talento humano	28
Tabla 6. Nivel de grado de satisfacción laboral a nivel general	29
Tabla 7. Nivel de satisfacción del trabajador	30
Tabla 8. Nivel de autoestima	31
Tabla 9. Nivel de satisfacción Laboral	32
Tabla 10. Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral	34
Tabla 11. Relación entre las relaciones interpersonales y la Satisfacción Laboral	34
Tabla 12. Relación entre los estilos de gestión y la Satisfacción Laboral	35
Tabla 13. Relación entre el sentido de pertenencia y los valores y la Satisfacción Laboral	36
Tabla 13. Relación entre la remuneración y la estabilidad y la Satisfacción Laboral	37

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de relaciones interpersonales	24
Figura 2. Niveles de estilos de dirección	25
Figura 3. Niveles de sentido de pertenencia y valores	26
Figura 4. Niveles de retribución y estabilidad	27
Figura 5. Niveles de gestión del talento humano	28
Figura 6. Niveles de grado de satisfacción laboral a nivel general	29
Figura 7. Niveles de satisfacción del trabajador	30
Figura 8. Niveles de autoestima	31
Figura 9. Niveles de satisfacción Laboral	32

Resumen

El estudio presentó como objetivo general el determinar la relación entre la Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021, para ello se basó en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos, con diseño no experimental – correlacional y alcance transversal, trabajando con una población de 400 trabajadores y la muestra se conformó por 150 trabajadores administrativos, seleccionada de manera no probabilística a criterio del investigador, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, llegando a la conclusión: 1. Se determinó que existe relación significativa ($Rho = 0.658$; $sig. = 0.000 < 0.05$) entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, con ello se refleja que los procesos y gestión que se realiza del talento humano presentan repercusiones en la satisfacción que sienten los trabajadores de la entidad. De la misma manera se ha procedido con la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión de Talento Humano, Satisfacción Laboral, Pertenencia.

Abstract

The study presented as a general objective to determine the relationship between the Management of human talent and job satisfaction of the administrative servers in a Superior Court of Justice, Ancash 2021, for this it was based on the basic type, with a quantitative approach, to present numerical results, with a non-experimental design - Correlational and cross-sectional scope, working with a population of 400 workers and the sample was made up of 150 administrative workers, selected in a non-probabilistic way at the discretion of the researcher, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, carrying out validation by 3 experts and reliability by Cronbach's Alpha method, reaching the conclusion: 1. It was determined that there is a significant relationship ($Rho = 0.658$; $sig. = 0.000 < 0.05$) between Human Talent Management and Satisfaction Labor, with this it is reflected that the processes and management that is carried out of human talent have repercussions on the satisfaction felt by the entity's workers. In the same way we have proceeded with the decision to reject the null hypothesis.

Keywords: Human Talent Management, Job Satisfaction, Belonging.

I. INTRODUCCIÓN

El COVID19 ha presentado con claridad la realidad en la que se encontraba el Talento Humano en las organizaciones públicas, tan pronto como estalló la pandemia, las intranquilidades se enmarcaron en torno a cómo contar con los recursos humanos suficientes y efectivos para afrontar la pandemia que en casi un mes, tuvieron que abandonar las oficinas y realizar el trabajo desde casa. Hasta la fecha, los nuevos grupos de trabajo interdisciplinario y multifuncional han demostrado ser inadecuados y efectivos para brindar una respuesta adecuada al desafío planteado por COVID19. Si bien existen excelentes planes elaborados en el campo de la previsión y prevención para gestionar hipotéticas crisis sanitarias, nadie se ha acercado a asemejar la necesidad real de recursos y personal capacitado que la situación requiere (OPS/OMS, 2020).

América Latina, caracterizada por una mezcla de prácticas y políticas pragmáticas referidas al trabajo del Talento Humano, el país no tiene idea de defender la permanencia de los equipos directivos, por el contrario, único, abierto y con solo dos responsabilidades es entender la importante misión de Recursos Humanos ante los desafíos que plantea la pandemia al sistema de trabajo en los establecimientos públicos. Este enfoque supuestamente ha marchado, en solo dos o tres gobiernos de Sudamérica, que coincidentemente integran los países de Paraguay, junto a Uruguay y unido a Venezuela, que han sido los menos afectados por la pandemia. En otras palabras, no queda claro si estas políticas se pueden utilizar en situaciones en las que la pandemia se manifiesta como agresión u otro comportamiento. Muchos países afectados por la pandemia como Brasil, además de Chile, junto a Colombia y el Perú han tenido que obstaculizar en repetidas ocasiones el plan de reactivación no solo por la falta de liderazgo en los momentos más críticos, sino también por la cultura distintas donde se vieron desbordados por el pánico y la sobrerreacción de los empleados, la ola de contagios y muertes por COVID19 (OECD, 2020).

En el Perú, única parte de esta realidad expuesta, el problema del talento humano se ha complicado a pesar de políticas que fomentan incentivos económicos o políticas que protegen a todos los trabajadores. Los problemas de seguridad, compensación y estabilidad son muy escasos, los materiales y las herramientas de seguridad no son las mejores, lo que lleva a una alta tasa de incidentes inesperados durante la atención y soporte del paciente, todo esto se debe a la mala implementación de las medidas de seguridad en las instalaciones. Las demandas salariales también crecen, sobre todo con el incumplimiento de lo estipulado en un contrato de trabajo, lo que hace que las consultas y solicitudes de atención hayan crecido exponencialmente (OPS/Perú, 2020).

Incluso cuando estos inconvenientes se resuelven, surgen nuevos factores en áreas importantes que nos permiten comprender el significado del evento. Los planes de perfeccionamiento del Talento Humano, según escenarios preconcebidos, continúan en suspenso indefinido. Solo logra dictar normas y medidas de prevención y control interno sobre el personal, pero realmente no corresponde a la gestión y dirección que se lleva a cabo, por ejemplo por parte de la gerencia internamente, demostrando que el impacto del virus en el talento, supera la capacidad de organización de salud en esta área (OIT, 2020). No se sabe cuánto tiempo puede durar esta situación, que siembra aún más la confusión e incertidumbre que no permite la celeridad necesaria de la acción sindical, y corre el riesgo de iniciar acciones judiciales por abuso de poder, incumplimiento de contrato y/o simplemente por carga de trabajo excesiva (OIT, 2020).

En el sector público, incluido una Corte Superior de Justicia, han optado por trabajar a distancia, de manera remota, tal y como especifica la ordenanza de emergencia que establece diversas medidas especiales y temporales de prevención de la propagación del coronavirus (COVID19) en el territorio mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, El Peruano (2020). Los trabajadores de las entidades públicas están obligados a trabajar a distancia hasta el 31 de diciembre del presente año, donde los empleados podrán atender a la sociedad de forma remota, con el objetivo de salvaguardar su vida, la de sus compañeros y de sus familiares.

Ante esta situación, una Corte Superior de Justicia, analizó el desempeño del teletrabajo y lo que experimentan los servidores públicos en sus casas, se hará este estudio, si es necesario mediante el análisis por resultados, este último mostró una nueva estrategia operativa de los servidores públicos para responder a una nueva emergencia médica. Los efectos de la crisis en el Talento Humano se activan y desactivan muy rápidamente, impidiendo la continuidad de los procesos de respuesta o permitiendo que el personal crítico se adapte a las funciones de renovar y enfocar los esfuerzos para desafiar la crisis, no se presentó ninguna estrategia de contingencia, incluso los privilegiados por (OMS, 2010), (OPS, 2019) (OIT, 2019) representan alternativas de adopción generalizada o sistemática en los establecimientos públicos.

En este contexto, se formula el problema principal del estudio: ¿Cuál es relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021?; Así mismo se formulan los problemas específicos: PE1: ¿Cómo establecer las relación entre las relaciones interpersonales inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral?; PE2: ¿Cómo establecer la relación entre los estilos de gestión inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral?; PE3: ¿Cómo establecer la relación entre el sentido de pertenencia y los valores inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral?, PE4: ¿Cómo establecer la relación entre la remuneración y la estabilidad inherente a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral?

La justificación se vio desde la perspectiva de desarrollo teórico que da el estudio es muy alta, permite confrontar los 5 postulados e hipótesis que se aplicaban antes de la pandemia y lleva a la hipótesis de que todo está bien y hoy, cuando en todo, exhiben matices y características propias del ser humano, procesos del trabajo del Talento Humano, es importante analizarlos y sistematizarlos para una mejor referencia a la realidad de los servidores en la Corte de Justicia. Desde una perspectiva práctica, el estudio tiene como objetivo determinar la relación estadística entre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

A nivel metodológico, la actividad de encuesta indica los pasos a seguir para contribuir a contrarrestar la hipótesis estadística desde el punto de vista de la satisfacción; tanto descriptivo como correlacionado. Desde un punto de vista social, el estudio intenta sistematizar aspectos de una realidad que están latentes en el ideario social, pero que tienen mucho que ver con entender lo que sucede con el personal de nuestra Institución. A nivel epistemológico, el recurso más relevante y valioso es el capital humano, ya que cumple la función de generar recursos económicos para la institución. Por lo tanto, es fundamental despertar, nutrir, formar y desarrollar el capital humano en la medida de lo posible, López y Grandío (2005) afirmaron que el capital humano es la fuente de poder más estratégica y también la más compleja de gestionar.

El Objetivo General que se desarrolló en el estudio es: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021. Los Objetivos Específicos son: a) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; b) Establecer la relación entre los estilos de gestión inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; c) Establecer la relación entre el sentido de pertenencia y los valores inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; d) Establecer la relación entre la remuneración y la estabilidad inherente a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral.

Desde esta posición investigadora se formuló la hipótesis original del estudio: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021. Las hipótesis Específicas son: a) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, b) Existe relación significativa entre los estilos de gestión inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; c) Existe relación significativa entre el sentido de pertenencia y los valores inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; d) Existe relación significativa entre la remuneración y la estabilidad inherente a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección, los informes empíricos sobre el tema se presentan únicamente con referencia a los supuestos teóricos allí discutidos en relación con las variables estudiadas, ya que su uso es no ético o legal. La comparación con nuestros resultados, ya que eran informes anteriores a la pandemia, continuó con la representación estatal moderna de variables para asumir un sitio de investigación claro y coherente, consistente con los objetivos establecidos.

A nivel nacional se ha registrado el estudio de Palomino (2019), cuya finalidad fue determinar la asociación que se presenta entre la Gestión del Talento y el Compromiso Organizacional, un estudio descriptivo y analítico involucrando 106 trabajadores, encontró que existe una correlación positiva entre los elementos analizados en el desarrollo del estudio y el valor del gobierno corporativo bidireccional, el coeficiente Rho es 1000, el valor crítico bidireccional 0.000 es menor a 0.05, también existe una relación entre la capacidad humana y el largo - compromisos a plazo, que es moderadamente positivo.

El autor Francia (2018), con el objetivo de determinar la asociación presentada entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción de los usuarios con la calidad del servicio, se ha realizado una encuesta de investigación a partir del diseño participativo de 20 personas. Se puede encontrar que 57 empleados opinan que la gestión de recursos humanos se hace bien y 50 usuarios están satisfechos con el diseño del Servicio de Atención al Cliente. Con lo evidenciado quedó demostrado la asociación significativa que presento el estudio se ha comprobado de manera satisfactoria la hipótesis propuesta por lo tanto se ha procedido a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

De igual forma, Serrano (2018), realizó para establecer el nivel de relación presentada entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral, con la participación de 50 administrativos. Los resultados muestran que el 72% son indiferentes a la gestión de la salud ocupacional y mencionan el desempeño laboral regular. Según el $Rho = 0,801$, se ha demostrado que se presenta una relación positiva alta entre los elementos analizados y por presentar una significancia del 0.000, se ha determinado la comprobación de la hipótesis nula.

Por otro lado, el aporte que desarrollo Godoy (2017), con la finalidad presentada para establecer la relación entre la gestión del talento y la satisfacción laboral del personal, su estudio fue descriptivo correlacional en el que participaron 93 enfermeros, los resultados fueron que el 71% consideró rutinaria la gestión del talento y el 65,6% moderadamente satisfecho. Con el desarrollo del estudio se ha concluido que la relación presentada es de $Rho = 0.758$, considerada como positiva, además al interpretar el valor de la significancia se ha reflejado un valor de 0.000 confirmando la existencia de una relación significativa entre los elementos analizados.

De igual forma, Ávila (2018), estableció estudiar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del personal médico del Hospital Cajatambo, Barranca. Estudio descriptivo correlacional en el que participaron 176 personas. Los resultados reflejan que el 6,5% de los directivos tiene talento adecuado y el 8,3% está satisfecho con su trabajo; el 39,8% cree que el hospital no brinda un ambiente de trabajo seguro, el 9,9% cree que el hospital no está interesado en el desarrollo profesional, el 50% cree que la política no es adecuada y el 7% cree que ella no tiene ningún mérito. Se concluye que existe una correlación significativa ($p = 0.000$ and < 0.05 ; $r = 0.90$) dando a conocer que las valoraciones registradas fueron determinantes para conocer la relación.

Por ello, dentro del contexto internacional, contamos con el desarrollo de la investigación de Ramírez (2019), en Colombia, cuyo objetivo es analizar la gestión del talento desde un enfoque estratégico en el sector de minería, su estudio fue descriptivo que involucró a 55 gerentes del sector minero, mostró que la gestión del talento de las personas es medianamente óptima con un 72,7%, principalmente estrategias organizacionales, debido a las características y tendencias actuales, con brechas en el modelo funcional. Se ha logrado concluir que la gestión del talento humano se considera como una estrategia que permite fortalecer los procesos y por medio de las acciones llevar al desarrollo y cumplimiento de los procesos de la entidad, realizando motivación y capacitación al personal.

De igual forma, se encuentra el informe de Valellano (2019), en el contexto de España, cuyo objetivo es establecer el nivel de satisfacción laboral que presentan los profesionales de labor social, relacionados con personal relacionado con la educación social y trabajo social, la docencia, así como identificar varios predictores de carga mental cognitiva que se puede colocar, la investigación se realizó en tres estudios con 88 personas. Los resultados indican la existencia de una diferencia significativa ($\text{sig} < 0,05$) con ello se demostró que la satisfacción que presentan los trabajadores es favorable para el cumplimiento de las metas administrativas de la institución, para ello se requiere que se implementen mecanismos que permitan mantener satisfechos a los trabajadores e involucrados en los procesos que se cuenta.

Otro aporte considerado Pantoja (2019), en el contexto de Colombia indagó determinar un análisis sobre el estado actual de la gestión del talento en las micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: un enfoque basado en estudios bibliográficos y diagnósticos organizacionales, el campo de la gestión del talento humano puede convertirse tanto en una herramienta de movilización interna como en una fuente de posicionamiento competitivo. Concluyó que en la medida en que estas herramientas se integren de forma anidada, las MYPES podrán generar valor agregado en toda la organización para mejorar su competitividad.

Similar a Pablos (2016), en el contexto de España con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en las entidades públicas. Concluyó que el porcentaje de enfermeras satisfechas y a favor de la política de empleo era mayor en los centros médicos de Cáceres que en Badajoz. Con ello se ha demostrado que mantener satisfechos a los colaboradores de una entidad beneficia a la gestión que se realiza y se fortalece las estrategias que permitan optimizar los procesos que se cuenta.

Asimismo, López (2016), en Cuba presento su estudio cuyo principal objetivo es estudiar la gestión del talento humano en los hospitales, se evaluó a 32 colaboradores, se aplicó una herramienta especial aprobada por expertos en la materia, que incluye 68 preguntas para evaluar las actividades que se desarrollan de manera cotidiana, sistema de motivación para garantizar la coherencia con la entidad, cultura organizacional, cultura y estilo de liderazgo, que concluyó que sus colaboradores ven positiva la gestión del talento, aunque hay áreas que podrían mejorarse. Con ello se ha dado a conocer que la gestión del personal es uno de los factores determinantes para que la gestión se desarrolle de manera oportuna y optima en los procesos que se cuenta.

Desde una perspectiva diferente, Sanín (2016), ha desarrollado un artículo en el que participaron 731 colaboradores de cinco instituciones colombianas, demuestra que la indulgencia y la oportunidad de cambio tienen una vinculación positiva y honesta con el desempeño laboral generalmente satisfecho trabajador. Con ello se ha determinado que los factores que se encuentran inmersos en la satisfacción que presentan los trabajadores se centran en la manera que son tratados y la gestión que se desarrolla por las autoridades.

En estos trabajos, la Gestión del Talento Humano se ve como una valiosa herramienta de gestión, también se considera una importante técnica de apoyo a la decisión que no puede separarse de la amplia gama de funciones de gestión, como organizar, operar, motivar y controlar los recursos humanos. Sin embargo, los flujos de trabajo que cruzan estas funciones involucran relaciones interpersonales, prácticas y estilos de gestión de recursos humanos, la forma en que se involucran los afiliados o intermediarios, los miembros se obtienen ganancias significativas a través de los valores institucionales, y la forma en que la compensación y la estabilidad laboral de los recursos humanos son trabajando (Chiavenato, 2011).

Si bien cada una de estas áreas de trabajo se puede comparar entre sí para ver si se consideran completas o incompletas o buenas, frecuentes o malas a lo largo de la vida cotidiana, las tareas están estructuradas y son distintivas. Es una forma fenomenal de administrar a un individuo ya que este talento es asumido, la gestión está asociada al rol organizacional de la alta dirección y dado que esta última tiene infinitos roles, la gestión del talento tiene cierto tipo de autoridad sobre la dirección y el ejercicio del control, y por el contrario considera su deber prestar atención a las interrelaciones entre los elementos del proceso de gestión en lugar de hacerlo individualmente (OIT, 2019).

Muchos planes de trabajo se han suspendido y otros se han reactivado, ninguno de ellos siquiera entendiendo los factores críticos que plantea la pandemia para el desarrollo del Talento Humano, quienes inicialmente solicitaron una baja temporal, regresan al trabajo solo para cumplir oficialmente con la normativa laboral y esto les permite seguir solicitando una nueva baja temporal, lo que significa que no hay política de gestión, ningún gestor de talento tiene un registro identificable, ya que todas sus actividades, si bien son estables, pueden considerarse irrelevantes debido a la necesidad de resolver otros problemas importantes (OPS/Perú, 2020).

La OIT y la OMS han declarado al virus, como una enfermedad registrable y por ello es importante que se puedan documentar los espacios de trabajo sobrepoblados, manteniendo actualizados los protocolos de seguridad, de acuerdo a los requerimientos de las empresas privadas, así como del sector público. El trabajo remoto tiene el potencial de desestabilizar el entorno, pero no está completamente definido para esta crisis en los entornos de atención médica, por lo que los empleados se manejan desde un entorno de trabajo crítico, lo que indica su incapacidad para darse pautas claras sobre el lugar de trabajo. Además, el departamento de operaciones es muy burocrático, sin ninguna instalación que proporcione un canal interno válido para definir y facilitar el flujo de la acción corporativa dentro de las instalaciones públicas, a su alrededor solo había silencios cómplices y preocupados (OIT/OMS, 2020).

Las alternativas de trabajo para mejorar o destinar el Talento Humano según las circunstancias, son erráticas, muy temporales en un inicio, falta de un liderazgo claro, es por eso que las relaciones entre el individuo se vuelven críticas desde un inicio, generando confusión y desautorizando una planificación válida de los escenarios empresariales dentro de la organización. Se cuestionan todos los estilos de gestión, esencialmente a partir de lo que se percibe en el día a día del trabajo (OPS/OMS, 2020).

A la hora de desarrollar la política de talento laboral en el marco de las recomendaciones de la OMS, para proteger y garantizar la seguridad de los trabajadores del sector público, surgen nuevas incógnitas porque si bien existe una progresión positiva del fenómeno relacionado con la confianza de los trabajadores para transitar por la pandemia, aún no se ha observado el grado de iniciativa y consistencia en los mensajes recibidos de los comportamientos laborales. Es decir, no se observó que los empleados devolvieran sentido de pertenencia y valores al trabajo de la empresa en los establecimientos públicos, al entrar y salir, en la nueva espiral de silencio y miedo o preocupaciones presentes y futuras. (OMS, 2020).

Esta sección asume que las responsabilidades y funciones están estructuradas dentro de una organización o agencia; sin embargo, está claro que estos roles y responsabilidades de gestión del talento varían considerablemente entre diferentes estilos de gestión y niveles organizacionales (OCDE, 2020). Por esta razón, la OMS en 2011 definió la gestión del talento como un proceso de captura de conocimientos, motivación, experiencia, intereses, actitudes, habilidades, destrezas y habilidades con el fin de asegurar el éxito del sector público en la mejora de la competitividad institucional (OMS, 2021).

Desde esta perspectiva, el estilo de gestión, como un aspecto de la gestión del talento, conocida como gestión estratégica, los dos escenarios laborales de la gestión del talento humano se caracterizan por la planificación y el apoyo a la decisión. Por supuesto, limitan el desempeño, ya que la gestión del talento está íntimamente ligada al flujo de actividades comerciales en la organización (OMS, 2016).

Sin embargo, cuando la atención se centra en la planificación y gestión estratégicas, las acciones de gestión del talento se centran en las operaciones en lugar de la estrategia. Uno de los temas más importantes es cómo se utilizan los escasos recursos humanos disponibles para producir bienes o servicios, sus costos/beneficios traen ganancias a la organización (OMS, 2016).

Por lo tanto, no se trata de lograr la máxima utilización, sino de hacer un uso eficiente de los recursos humanos, independientemente del contexto de inestabilidad o cambios que se produzcan en los procesos institucionales de trabajo. Por ejemplo, ante la problemática que plantea el virus, se deben realizar cambios en la gestión del talento para asegurar la supervivencia de la plena adaptabilidad de la organización a las condiciones laborales provocadas por la pandemia, es una forma de asumir responsabilidades tanto dentro como fuera de la organización, Bakker y Demerouti (2021).

En cierto modo, el papel de la gestión del talento en situaciones como la que plantea la pandemia es comportarse como un general frente al enemigo en guerra abierta, y ese es precisamente su trabajo. Podemos cometer muchos errores tácticos si no los dejamos de lado para disfrutar de los éxitos rotundos en las batallas a las que se enfrentan (Lees & Cikara, 2020).

Claramente, en la mayoría de los países del mundo, la gestión del talento humano está alcanzando un nivel muy alto de eficiencia de los recursos humanos internos, lo que genera un aumento masivo porque el virus no puede medir el fracaso de las instituciones a pesar de los cambios, cambios y comportamiento errático posteriores. Por supuesto, la situación ideal para cualquier organización que brinde atención médica es cuando la gestión del talento es capaz de idear grandes estrategias y ejecutarlas de manera efectiva a pesar de los desafíos que enfrenta COVID19 (OIT, 2020).

Bajo esta mirada, la gestión de talento humano estructura su estilo de gestión a través de un sistema formal de planificación estratégica, todas las estrategias se formulan sin ningún sistema formal, a través del cual se resuelven problemas de gestión laboral en la gestión del talento o establece metas estratégicas y de desarrollo institucional (OIT, 2020).

De hecho, los planes de gestión del talento y la toma de decisiones se guían por principios estructurados dentro de esta organización. Sin embargo, gran parte de la forma en que las instituciones visualizan con qué se relaciona o debe relacionarse el trabajo institucional, es por lo que es posible evaluar las metas y necesidades institucionales actuales y futuras ya través de las cuales se lleva a cabo la misión propuesta resultados clave de la gestión (Chiavenato, 2011).

El impacto radica en la responsabilidad asumida, por tanto, la importancia del cuestionamiento estará relacionada con las responsabilidades a asumir: en primer lugar en lo que respecta a los objetivos institucionales, en segundo lugar en relación con la planificación estratégica de recursos humanos, en tercer lugar en relación con los objetivos de recursos humanos metas a alcanzar y el cuarto es la filosofía, establecer creencias, junto al desarrollo de los valores, favoreciendo a las actitudes y enfocándose en los lineamientos que determinen cómo se harán las cosas en la organización (Lunn et al., 2020).

La pregunta de cómo planificar el desarrollo organizacional en relación con la disponibilidad del personal adecuado también debe responderse visualizando los procedimientos y el alcance del entorno de trabajo interno (Ramírez et al., 2019). Por lo tanto, además de cumplir con las reglas a seguir, de acuerdo con los lineamientos y planes operativos establecidos por la dirección general, es necesario atender temas como el suministro de información monitoreada y la dinámica de trabajo dentro de la organización, que permitan yo a trabajar con el personal, las filosofías, las políticas, los procedimientos y los estándares para implementar los planes de acción comercial dentro de la instalación. Todos estos procesos, sin excepción, están de alguna manera integrados en el proceso que se realice la gestión del talento; por otro lado, la responsabilidad y la acción están enfocadas más allá de la administración. Expresando como prototipo, la motivación es considerada como un proceso profundo, que van más allá de las responsabilidades de gestión del talento humano, debe buscar la interacción con distintas áreas del trabajo organizacional para enfrentarlo (OIT, 2020).

Evidentemente, no todo el mundo encaja en esta lógica, pero uno de los objetivos de la gestión del talento es aumentar el compromiso mejorando el compañerismo y la comunicación, al mismo tiempo que se potencia la eficiencia y el rendimiento en el trabajo. Esto significa que se pueden establecer metas y objetivos comunes, creando interdependencia entre las actividades de trabajo grupales o individuales (OMS, 2016).

Un alto grado de interdependencia aumenta el sentido de la capacidad y la eficacia del trabajo en grupo; la creencia colectiva en la eficacia hace que la interdependencia tenga éxito, siempre que participen todos los miembros del equipo. Los grupos se benefician de las consecuencias o los resultados positivos del trabajo. Por tanto, una de las características que caracteriza el trabajo de los gestores de talento es la flexibilidad para hacer frente a los problemas individuales, y las instrucciones para ello deben ser claras, aunque no sea posible detallar todos los aspectos organizativos (Briones y González, 2019).

Es por esto que las relaciones interpersonales deben buscar tener un sentido de interdependencia exitoso, en la medida en que se compartan ciertas metas comunes, facilitando el accionar de los demás integrantes. Las empresas y organizaciones tienen un sentido de pertenencia y atribución de valores que corresponden a los individuos comportamientos. La recompensa no es necesariamente dinero, sino una sensación de comodidad con lo que se está haciendo y persiguiendo a través del trabajo institucional (Sparkman y Walton, 2017).

Esta última visión nos lleva a sugerir que el sentido de pertenencia y los valores como aspecto de la gestión del talento pueden permitir la insensibilidad y pasividad de las políticas institucionales, pero también pueden ser reactivos con dilemas de lealtad, ansiedad, conflicto de errores, estrés laboral, entre otros factores que determinan sentimientos de pertenencia y valía en grupos de personas (Stoeva et al. eventos, 2019).

La apatía y la pasividad políticas socavan los sentimientos de pertenencia y los valores porque no brindan los medios necesarios para lograr los fines individuales y colectivos del grupo y solo exigen el cumplimiento de obligaciones para proteger la integridad de la estructura organizacional. Es claro que cuando se ejerce el poder político, éste puede decidir gobernar los procesos de gestión del talento por trabajador como poco más que un peón del trabajo institucional. Como resultado, se están comenzando a formar alianzas que tal vez nunca comprendan que tal indiferencia y pasividad políticas pueden ser saludables. Por el contrario, se ve como acciones tontas o manipulaciones derivadas del ejercicio del poder, además, su preparación crea problemas organizacionales que rara vez pueden resolverse racionalmente, porque los mandos intermedios intentan perturbar el liderazgo natural ignorando sus sugerencias e incluso si este líder puede ser pasivo y retraído, el rol del liderazgo se define por prácticas autoritarias antidemocráticas de gestión del talento que trastornan el sentido de pertenencia y los valores creados por las relaciones interpersonales poco hábiles e ineficaces para los negocios (Teeny, 2020).

De hecho, este último escenario impone requisitos de lealtad a los trabajadores, incluso si estos requisitos varían mucho de una persona a otra o de un grupo a otro, dependiendo de la situación. Los dilemas de lealtad en sentido de pertenencia y valores pueden llevar desde una necesidad de sumisión, protección y trabajo duro, hasta un deseo de salir adelante y una comunicación transparente con la verdad. Factores que, en situaciones como la que plantea el virus, son difíciles de manejar porque la gestión del talento humano en general obliga a aprender, a tener sentido de pertenencia, a valorar la lealtad y la auto conservación hacia los demás con necesidades de poder o superiores (OMS, 2018).

A su vez, la compensación y la estabilidad como aspectos de la gestión del talento humano se definen como una forma de recompensa y motivación, teoría de las expectativas. La remuneración y la estabilidad están dirigidas a reconstruir el sistema de valores, reduciendo el conflicto y la ansiedad personal, así como el estrés en el trabajo (OMS, 2018). En este sentido, la compensación y la seguridad laboral es ante todo un compromiso que toda organización debe honrar reconociendo el trabajo que realizan sus empleados.

Sin embargo, las condiciones para establecer la política de compensación y estabilidad laboral giran en torno a cuatro hipótesis relacionadas con el comportamiento de los recursos humanos en la organización: 1) El comportamiento depende del impacto de fuerzas entre individuos, personal y ambiente de trabajo; 2) Las personas toman decisiones conscientes sobre su comportamiento en el lugar de trabajo; 3) Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas y; 4) Las personas eligen entre diferentes alternativas de comportamiento, en función de su expectativa de que un determinado comportamiento producirá el resultado deseado (OMS, 2010).

Estos supuestos están codificados dentro del marco de la gestión del talento humano como modelos de expectativas que tienen componentes importantes tales como expectativas de éxito en el desempeño laboral, valor del desempeño conductual. Las expectativas de desempeño específicas y exitosas permiten que las personas elijan hasta dónde quieren llegar, pueden llegar, o aprovechar las oportunidades laborales que se les presenten para realizar trabajos de manera individual y colectiva. Estos tres componentes de compensación y estabilidad laboral inherentes a la gestión del talento se evalúan como un resultado general o específico, indicando si vale la pena desarrollar un método o estilo de trabajo para todas las personas y grupos del establecimiento o no, el resultado que experimentan directamente como ellos mismos, o el resultado que la organización percibe como positivo y negativo, ambos dependen de ello (Tyler, 2011).

Por otro lado, la satisfacción laboral se basa en comprender los factores que los individuos objetan a través de la evaluación de sus expectativas y percepciones de sus acciones institucionales. Desde este punto de vista, Palma (2005) la ha definido como una valoración de la satisfacción laboral basada en las creencias, sentimientos y valores que desarrolla durante su trabajo. Sin embargo, estos factores están marcados por cambios en sus necesidades o motivaciones en el trabajo, y eventualmente la necesidad de convertir en conductas aparentemente seguras, lo que reduce los eventos adversos en el lugar de trabajo, las acciones diarias y/o los retiros.

Pero también pueden cambiar por temor a ser juzgados como incompetentes dentro de la propia organización, incluso se puede establecer una relación directa entre satisfacción laboral y autoestima estructurando expectativas de desempeño efectivo o asegurando que la necesidad es satisfecha y la afirmación actúa como un contrapeso cuando el esfuerzo termina en decepción. Esta es la razón por la cual la satisfacción laboral a menudo se clasifica de manera diferente, principalmente en función de la satisfacción de las necesidades de desarrollo personal, recompensas, buen ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, etc. Estructuras de compromiso y empatía de los empleados en el lugar de trabajo corporativo (Palma; 2005; Chiavenato 2011).

Cualquier actitud que contradiga estas visiones de satisfacción de necesidades puede identificar bajos niveles de satisfacción laboral, ya que mucho dependerá de la motivación de los trabajadores para establecer metas de acuerdo a sus capacidades que la organización proponga para cumplir con sus expectativas (OIT, 2019).

Esto lleva a cuatro supuestos sobre el comportamiento laboral en las organizaciones: 1) el comportamiento depende de una combinación de fuerzas dentro del individuo y en el entorno; 2) Las personas toman decisiones conscientes sobre su comportamiento en la organización; 3) Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas; 4) Las personas eligen entre diferentes opciones de comportamiento en función de su expectativa de que ciertos comportamientos produzcan los resultados deseados (OIT, 2017).

Así, la satisfacción laboral es indicativa de desafío mental, recompensas justas, condiciones de trabajo adecuadas y buenas relaciones interpersonales, por lo que las personas tienden a buscar trabajos que les permitan usar sus habilidades y capacidades y les den ciertas libertades para lograr un mejor desempeño o quedar desempleados con esto tienen la intención de acabar con el aburrimiento, la frustración o sentimientos de fracaso. También se requiere que las políticas y sistemas sean justos, claros y consistentes con sus expectativas, sin embargo, en la gran mayoría de las organizaciones, esto solo sucede si las personas tienen la capacidad cognitiva y técnica para realizar las acciones asignadas (Robbins, 1999).

Por otro lado, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales son altamente sensibles a las características con las que las personas buscan asimilarse a las actividades laborales, porque estos factores se identifican como el vínculo entre la personalidad y la carrera. La suposición lógica y/o lógica es que las personas con el tipo de personalidad adecuado para la ocupación elegida pueden descubrir rápidamente si tienen las habilidades y destrezas adecuadas para satisfacer las necesidades del trabajo público y, por lo tanto, es más probable que la autopercepción tenga éxito que es en términos de satisfacción laboral (Skinner, 1975).

Cuando estos factores de satisfacción funcionan a la inversa, las expresiones de insatisfacción se manifiestan de diferentes formas, esfuerzos positivos y constructivos para mejorar la situación laboral, la forma en que se manifiestan la lealtad en el trabajo y finalmente la insatisfacción expresada en descuido, que es la pasividad se caracteriza por retrasos, reducción del esfuerzo y aumento de los eventos adversos. Es decir, marcan una respuesta a los mecanismos y condiciones establecidos para el desarrollo del trabajo de las empresas y organizaciones (Chiavenato, 2011; Palma, 2005).

Al comentar sobre la vinculación que se presenta en la gestión del personal y la satisfacción que sienten los trabajadores por ser parte de la entidad, se registró que son elementos que se encuentran estrechamente relacionados por las actividades que se realizan de manera cotidiana (Marín y Placencia, 2017). Uno de los elementos determinantes para mantener satisfechos a los trabajadores es brindarles todos los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones y las condiciones de trabajo adecuadas, en cuenta a las políticas empresariales y al trato que reciben (Cuesta, 2020).

La aplicación de recompensas laborales es una de las actividades que más se desarrolla en las empresas para involucrar en los procesos a los trabajadores y se pueda alcanzar las metas establecidas en la organización (Cernas et al., 2018). La gestión del personal juega uno de los roles esenciales en la organización porque determina el grado de involucramiento que puede generar en el personal y las relaciones que se crean en su entorno (Chiang et al., 2021).

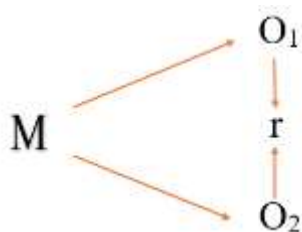
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a los lineamientos que se presentaron en el estudio se consideró de tipo básica, conceptualizada por Hernández y Mendoza (2018), como investigaciones que buscan la recopilación de información para dar a conocer el sustento teórico de las variables y poder determinar los factores que generan la problemática analizada. De la misma manera se considera de enfoque cuantitativo, definida por Baena (2017), como estudios que analizan opiniones y lo representan de manera numérica en el estudio para dar a conocer los sucesos presentados en una entidad.

De acuerdo al diseño que se alinea al estudio se considera no experimental, expuesta por Carhuacho et al. (2019), como estudios que se basa en el análisis de información que se presentan bajo las opiniones de sujetos que se involucran en una problemática y por medio de su experiencia dan a conocer los sucesos presentados. De la misma manera se consideró correlacional, expuesta por Cabezas et al. (2018), como estudios que presentan como fundamento dar a conocer los sucesos que determinan el nivel de correlación entre variables, según la percepción de los involucrados. Finalmente se considera transversal, descrita por Cohen y Gómez (2019), como investigaciones que presentan por propósito analizar una problemática en un solo momento, de acuerdo a la disponibilidad de los involucrados.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión del Talento Humano

V2 = Satisfacción Laboral

O = Observación

r = relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

En esta parte del estudio se detallan a las variables y a las características que presentan, desglosándolas y permitiendo la elaboración del instrumento (Espinoza, 2019), detallado en las siguientes líneas:

Variable X: Gestión del Talento Humano, como definición conceptual se ve como una valiosa herramienta de gestión, también se considera una importante técnica de apoyo a la decisión que no puede separarse de la amplia gama de funciones de gestión, como organizar, operar, motivar y controlar los recursos humanos. Sin embargo, los flujos de trabajo que cruzan estas funciones involucran relaciones interpersonales, prácticas y estilos de gestión de recursos humanos, la forma en que se involucran los afiliados o intermediarios, los miembros obtienen ganancias significativas a través de los valores institucionales, y la forma en que la compensación y la estabilidad laboral de los recursos humanos son trabajando (Chiavenato, 2011).

Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: relaciones interpersonales, junto a ello a los estilos de dirección, asociado al sentido de pertinencia y valores, finalmente se relaciona con la retribución y la estabilidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.

Variable Y: Satisfacción Laboral, como definición conceptual Palma (2005) la ha definido como una valoración de la satisfacción laboral enfocada en los sucesos de las creencias, sentimientos y valores que desarrolla durante su trabajo.

Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: grado de satisfacción laboral a nivel general, asociado a la satisfacción que siente el trabajador y vinculado con la autoestima que presentan dentro de la entidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población, de acuerdo a Gallardo (2017), se considera como a la totalidad de personas ubicadas en un contexto de problemática y por medio del criterio del investigador se realiza la selección de los integrantes. En este caso de estudio fueron objeto, los servidores jurisdiccionales y administrativos de una Corte Superior de Justicia, del cual se tomó del 100% de la población conformado por 400 trabajadores, solo un porcentaje que son los servidores administrativos, quienes también conforman el sector justicia.

Muestra, conceptualizada por Herbas y Rocha (2018), como una parte representativa de la población seleccionada a criterio del investigador y de acuerdo a la finalidad que presente el estudio. En el caso del estudio se tomaron 150 trabajadores administrativos de la Corte, como muestra para el estudio de la investigación. Muestreo, la muestra de estudio fue alineadas a las denominadas muestras probables, que son parte de la población de trabajadores. Se estableció el tamaño de la muestra y el tipo de muestreo que se utilizó para seleccionar la muestra de trabajador y demás integrantes de la recolección de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, durante el proceso de desarrollo del estudio se consideró como aplicación la técnica de la encuesta, definida por Bourke et al. (2016), como la acción que se desarrolla en el proceso de un estudio con la finalidad de obtener las opiniones de los sujetos por medio de las experiencias que viven en el contexto de la problemática por medio de su instrumento para poder analizar y explicar los sucesos presentados.

Instrumento, en el presente proceso se desarrolló el estudio y se consideró el instrumento del cuestionario para analizar las opiniones de los sujetos que conforman la muestra, expuesta por Ñaupas et al. (2018), los sujetos que integran la muestra para ello se utiliza una escala Likert que permite categorizar las opiniones y poder realizar la cuantificación necesaria para poder presentarlos como tablas y figuras que determinen los niveles de las variables, los instrumentos se detallan en las siguientes líneas:

El cuestionario de gestión del talento humano, está conformado por 20 items que permitieron analizar las opiniones de los sujetos, segmentado en 4 dimensiones, la primera se basa en las relaciones interpersonales conformada por los items del 1 al 5, luego se presenta a la dimensión estilos de dirección conformada por los items del 6 al 10, además se tiene la dimensión sentido de pertenencia y valores integrado por los items del 11 al 15, finalmente se presenta a la dimensión retribución y estabilidad, conformado por los items del 16 al 20, todo ello presento una opción de respuesta de tipo Likert con 5 alternativas que va desde nunca hasta siempre.

El cuestionario de la satisfacción laboral, está conformado por 18 interrogantes y segmentada en 3 dimensiones, la primera es grado de satisfacción laboral a nivel general, la conforman los items del 1 al 10, luego se tiene registrado a la dimensión satisfacción del trabajador, integrada por los items del 11 al 15, finalmente se tiene la dimensión autoestima, compuesta por los items del 16 al 18, todo ello presento una opción de respuesta de tipo Likert con 5 alternativas que va desde nunca hasta siempre.

Validez, se considera como la evaluación de consistencia interna que presenta un instrumento y lo realiza un especialista en el área, que por medio de su experiencia y juicio determina el nivel de pertinencia del instrumento (Neill y Cortez, 2018). En el caso del estudio la validez la conforman 3 profesionales que presenten el grado de maestro o de doctor, quienes por medio de la matriz de validación se encargaron de realizar el análisis de redacción de los items y la concordancia que presento con los items del instrumento, luego dieron su veredicto para poder ser aplicado en el estudio.

Confiabilidad, el autor Ochoa (2019), lo considera como un proceso estadístico que sigue un instrumento posterior a su elaboración con la finalidad de determinar la coherencia que presenta por medio de un muestro no probabilístico a determinados sujetos. Se aplicó un muestreo a 15 trabajadores, luego de ello se utilizó un programa estadístico para procesar las opiniones y poder determinar el Alfa de Cronbach, utilizado para instrumentos como el Likert, considerado como confiable cuando el valor presente una cercanía a 1.

3.5. Procedimiento

Se aplicó la encuesta, que se destacará en las variables propuestas para determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021, así como la realización de pruebas para determinar relaciones con las variables, seguido de observaciones a los colaboradores para verificar la sinceridad de sus respuestas. Este proceso comenzó con el desarrollo del dispositivo, el cual fue revisado por el consultor, quien lo presentó a expertos, quienes evaluarán el dispositivo y presentaron las correcciones a realizar.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de realizar la aplicación de los instrumentos en el tiempo dispuesto por el investigador, se desarrolló el análisis de dos variables, para ello se utilizó el programa Excel en su versión 2021 para realizar el proceso de organización de las opiniones y realizar los cálculos necesarios por medio de la escala ordinal y presentar el análisis descriptivo que presento las variables, junto a las dimensiones propuestas, luego de ese proceso se utilizó el SPSS en su versión 26.0, con la finalidad de realizar el análisis inferencial que presentó el estudio, realizando las pruebas necesarios como el Rho de Spearman para dar a conocer el nivel de relación presentada y demostrar la comprobación de la hipótesis propuesta (Ávila, 2010).

3.7. Aspectos éticos

La investigación se centró en los principios éticos y dispuestos en la Declaración de Helsinki (2013), el Convenio CIOMS (2005) y el Informe Belmont (1963): se presenta al consentimiento informado como uno de los fundamentales aspectos éticos que presenta como propósito dar a conocer a los sujetos que se conforman en la muestra la finalidad y el propósito que persigue el desarrollo del estudio, además de ello se ha presentado al respeto, porque al momento de aplicar los instrumentos propuestos se respeta las opiniones de cada uno de los integrantes.

Luego de ello se ha alineado al anonimato, porque en el desarrollo que presenta el estudio no se ha registrado los datos personales de los trabajadores que exponer la información proporcionada en el desarrollo del estudio.

Finalmente se tiene a la originalidad presentada como uno de los principales aspectos éticos, porque se respeta los derechos de autoría en toda la información presentada en el estudio, realizando la citación necesaria que permita su análisis y siendo organizada para poder desarrollarla por medio de las normas APA.

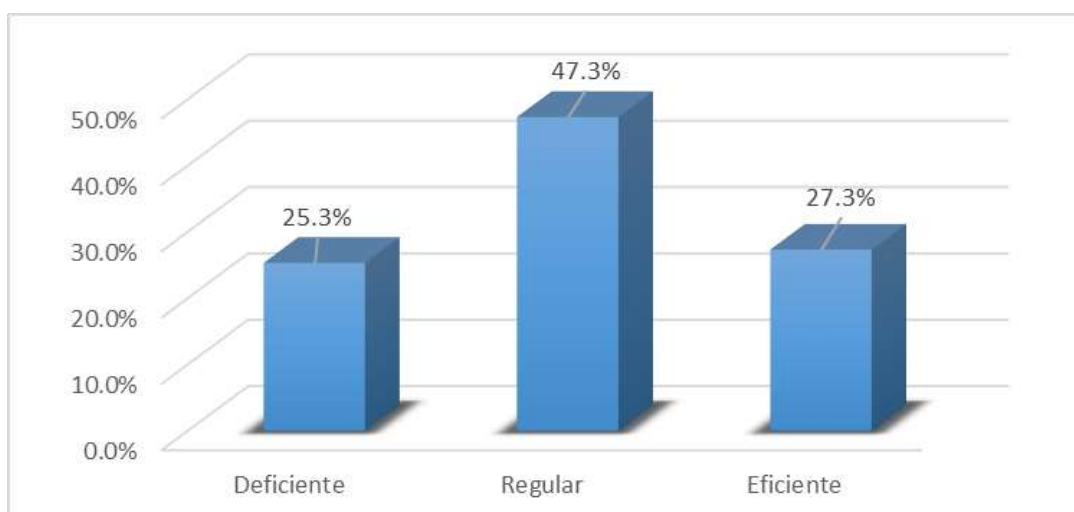
IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Tabla 1. Niveles de relaciones interpersonales

Nivel	fi	%
Deficiente	38	25.3%
Regular	71	47.3%
Eficiente	41	27.3%
total	150	100.0%

Figura 1. Niveles de relaciones interpersonales



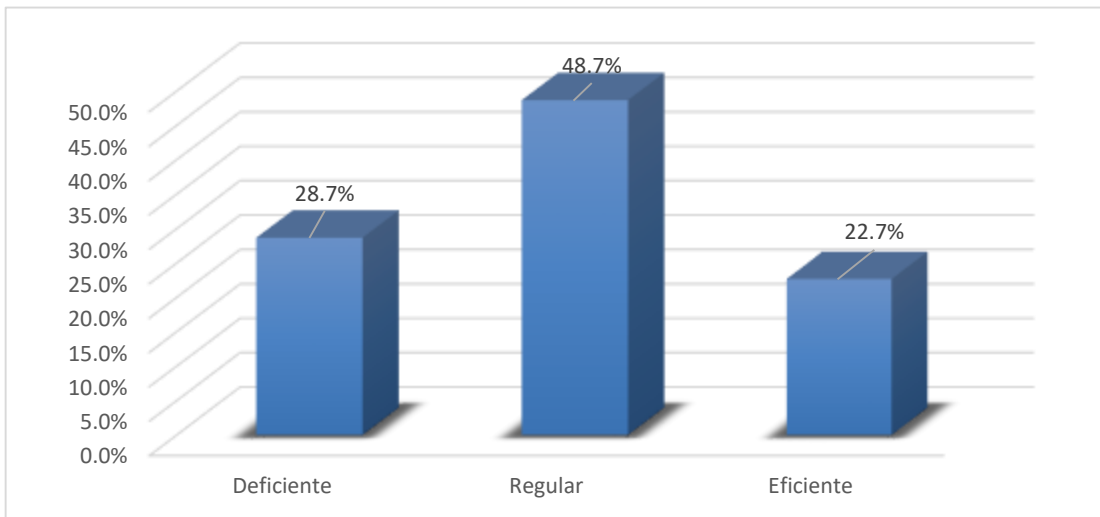
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de las relaciones interpersonales se ha dado a conocer que 38 trabajadores que son considerados como el 25.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 71 trabajadores que son considerados como el 47.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 41 trabajadores que corresponden al 27.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 2. Niveles de estilos de dirección

Nivel	fi	%
Deficiente	43	28.7%
Regular	73	48.7%
Eficiente	34	22.7%
total	150	100.0%

Figura 2. Niveles de estilos de dirección



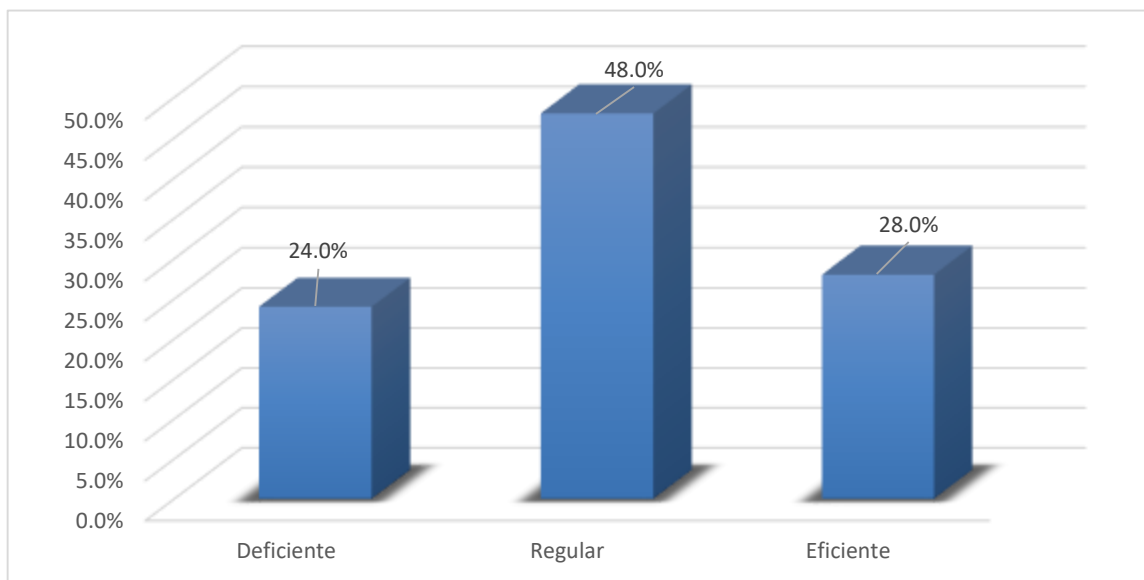
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de los estilos de dirección se ha dado a conocer que 43 trabajadores que son considerados como el 28.7% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 73 trabajadores que son considerados como el 48.7%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 34 trabajadores que corresponden al 22.7%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 3. Niveles de sentido de pertenencia y valores

Nivel	fi	%
Deficiente	36	24.0%
Regular	72	48.0%
Eficiente	42	28.0%
total	150	100.0%

Figura 3. Niveles de sentido de pertenencia y valores



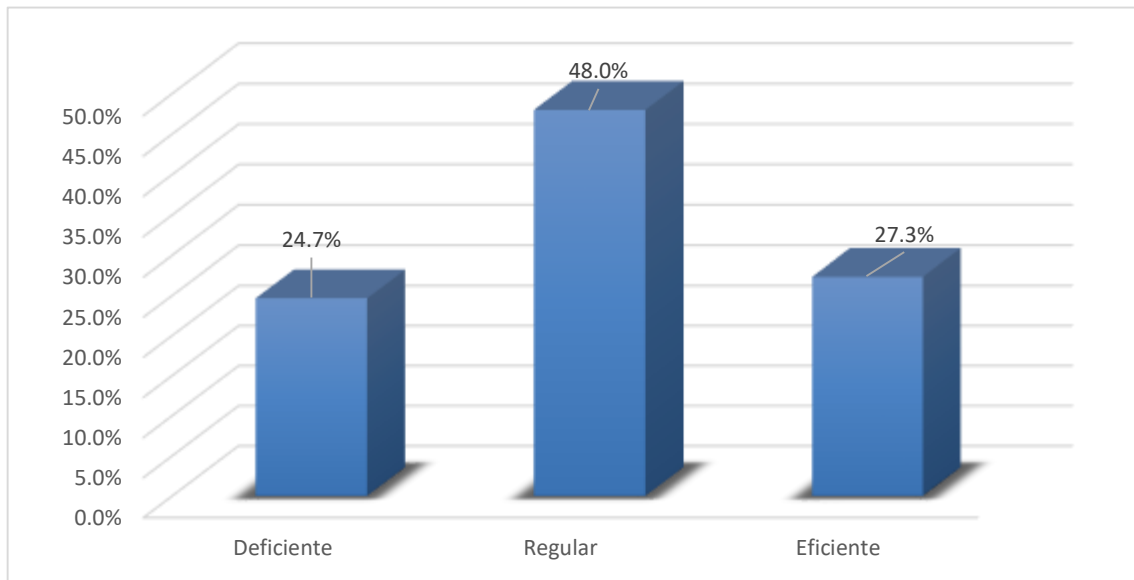
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de sentido de pertenencia y valores se ha dado a conocer que 36 trabajadores que son considerados como el 24.0% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 72 trabajadores que son considerados como el 48.0%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 42 trabajadores que corresponden al 28.0%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 4. Niveles de retribución y estabilidad

Nivel	fi	%
Deficiente	37	24.7%
Regular	72	48.0%
Eficiente	41	27.3%
total	150	100.0%

Figura 4. Niveles de retribución y estabilidad



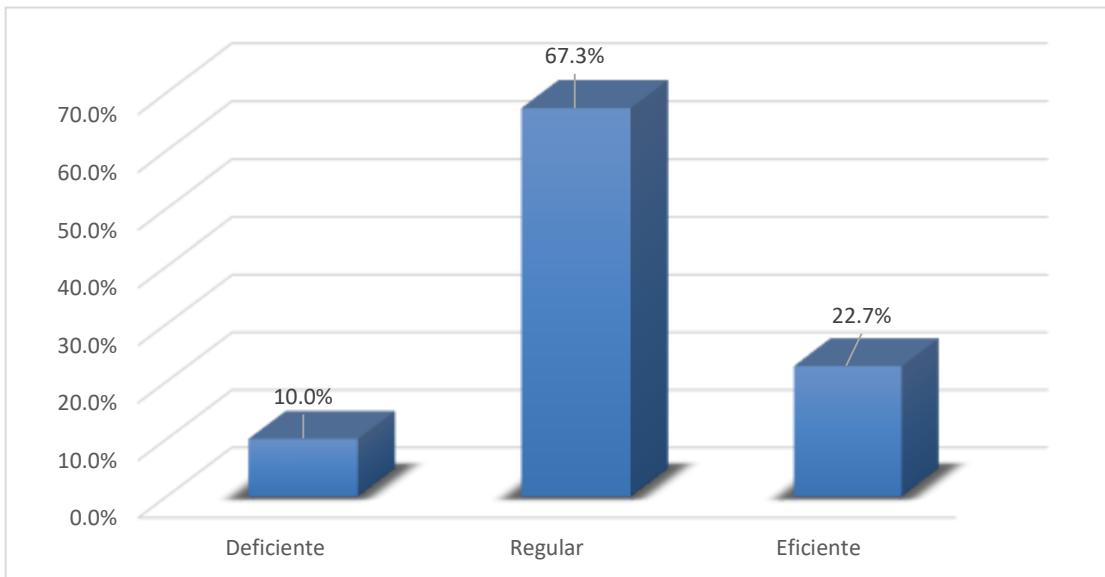
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de retribución y estabilidad se ha dado a conocer que 37 trabajadores que son considerados como el 24.7% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 72 trabajadores que son considerados como el 48.0%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 41 trabajadores que corresponden al 27.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 5. Niveles de gestión del talento humano

Nivel	fi	%
Deficiente	15	10.0%
Regular	101	67.3%
Eficiente	34	22.7%
total	150	100.0%

Figura 5. Niveles de gestión del talento humano



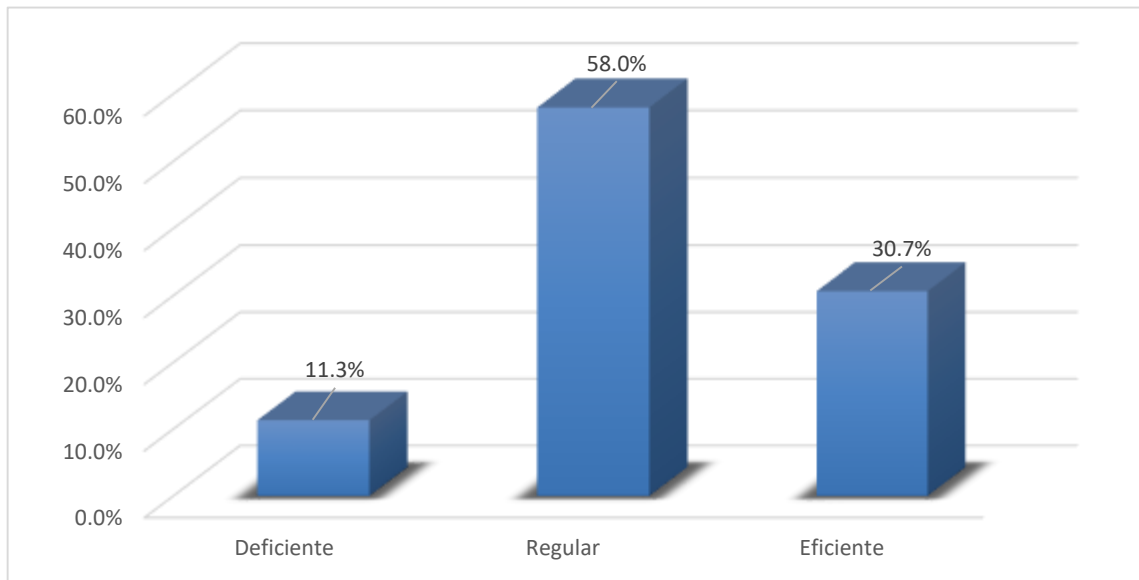
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de la gestión del talento humano se ha dado a conocer que 15 trabajadores que son considerados como el 10.0% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 34 trabajadores que corresponden al 22.7%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 6. Nivel de grado de satisfacción laboral a nivel general

Nivel	fi	%
Deficiente	17	11.3%
Regular	87	58.0%
Eficiente	46	30.7%
total	150	100.0%

Figura 6. Niveles de grado de satisfacción laboral a nivel general



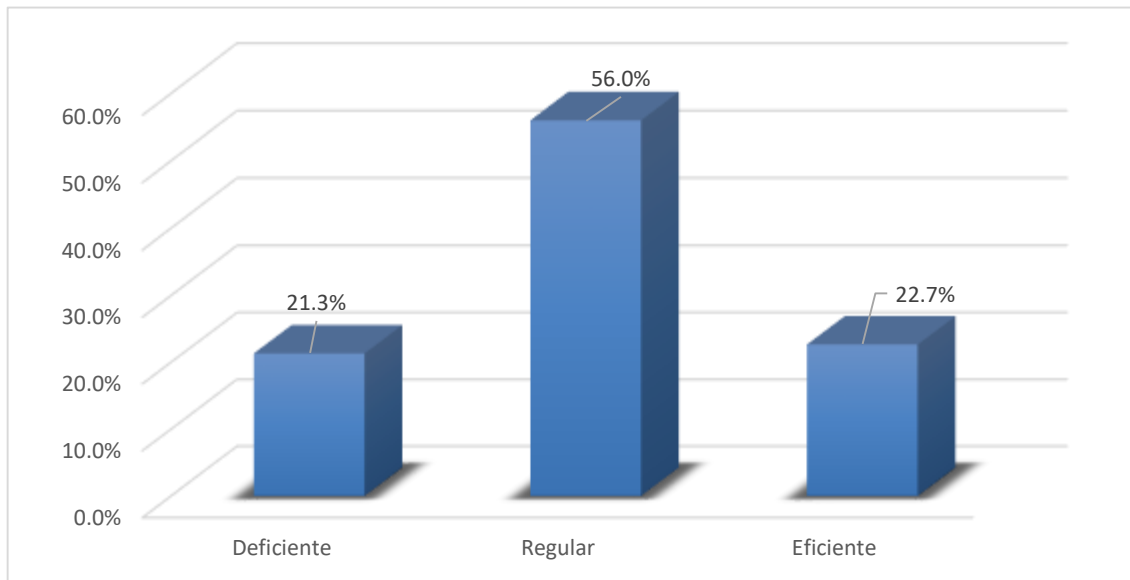
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de grado de satisfacción laboral a nivel general se ha dado a conocer que 17 trabajadores que son considerados como el 11.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 87 trabajadores que son considerados como el 58.0%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 46 trabajadores que corresponden al 30.7%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 7. Nivel de satisfacción del trabajador

Nivel	fi	%
Deficiente	32	21.3%
Regular	84	56.0%
Eficiente	34	22.7%
total	150	100.0%

Figura 7. Niveles de satisfacción del trabajador



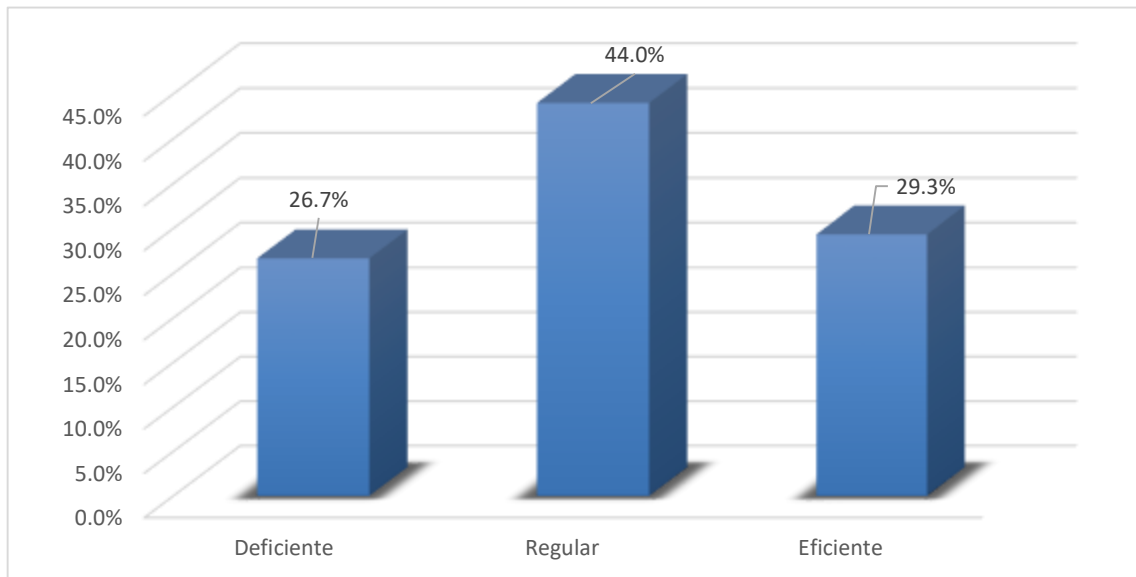
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de satisfacción del trabajador se ha dado a conocer que 32 trabajadores que son considerados como el 21.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 84 trabajadores que son considerados como el 56.0%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 34 trabajadores que corresponden al 22.7%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 8. Nivel de autoestima

Nivel	fi	%
Deficiente	40	26.7%
Regular	66	44.0%
Eficiente	44	29.3%
total	150	100.0%

Figura 8. Niveles de autoestima



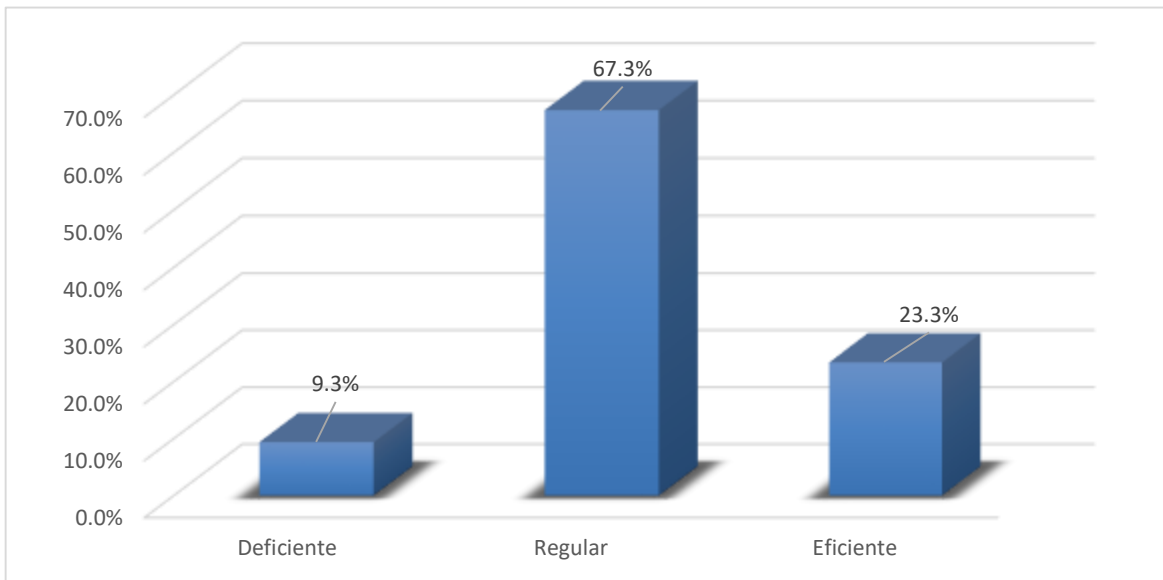
Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de autoestima se ha dado a conocer que 40 trabajadores que son considerados como el 26.7% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 66 trabajadores que son considerados como el 44.0%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 44 trabajadores que corresponden al 29.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Tabla 9. Nivel de satisfacción Laboral

Nivel	fi	%
Deficiente	14	9.3%
Regular	101	67.3%
Eficiente	35	23.3%
total	150	100.0%

Figura 9. Niveles de satisfacción Laboral



Interpretación:

De acuerdo a los niveles presentados de autoestima se ha dado a conocer que 14 trabajadores que son considerados como el 9.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 35 trabajadores que corresponden al 23.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Tabla 10. Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral

		Gestión del talento humano	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación:

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de Rho = 0.658 diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que los procesos y gestión que se realiza del talento humano presentan repercusiones en la satisfacción que sienten los trabajadores de la entidad.

De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de sig. = 0.000, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Ho: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Tabla 11. Relación entre las relaciones interpersonales y la Satisfacción Laboral

		Relaciones interpersonales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,586**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,586**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

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

Interpretación:

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre las relaciones interpersonales y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de Rho = 0.586 diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que las relaciones interpersonales que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de sig. = 0.000, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre los estilos de gestión y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de gestión y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Tabla 12. Relación entre los estilos de gestión y la Satisfacción Laboral

		Estilos de dirección	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estilos de dirección	Coefficiente de correlación	,566**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,566**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

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

Interpretación:

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre los estilos de gestión y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de Rho = 0.566 diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que los estilos de gestión que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de sig. = 0.000, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre el sentido de pertenencia y los valores y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el sentido de pertenencia y los valores y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Tabla 13. Relación entre el sentido de pertenencia y los valores y la Satisfacción Laboral

			Sentido de pertenencia y valores	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia y valores	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	150	150	
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	150	150		

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

Interpretación:

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre el sentido de pertenencia y los valores y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de Rho = 0.563 diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que el sentido de pertenencia y los valores que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de sig. = 0.000, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre el sentido de pertenencia y los valores y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la remuneración y la estabilidad y Satisfacción Laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Tabla 14. Relación entre la remuneración y la estabilidad y la Satisfacción Laboral

		Retribución y estabilidad	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Retribución y estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación:

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre la remuneración y la estabilidad y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de Rho = 0.662 diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que la remuneración y la estabilidad que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de sig. = 0.000, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados presentados para el objetivo general que se orienta la investigación es: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021, de acuerdo a los niveles presentados de la gestión del talento humano se ha dado a conocer que 15 trabajadores que son considerados como el 10.0% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 34 trabajadores que corresponden al 22.7%, han manifestado que se presenta de manera eficiente. Por otro lado, los niveles presentados de autoestima se han dado a conocer que 14 trabajadores que son considerados como el 9.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 35 trabajadores que corresponden al 23.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de $Rho = 0.658$ diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que los procesos y gestión que se realiza del talento humano presentan repercusiones en la satisfacción que sienten los trabajadores de la entidad. De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de $sig. = 0.000$, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los hallazgos que se han presentado presentan una concordancia con lo desarrollado por Serrano (2018), realizó para establecer el nivel de relación presentada entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral, con la participación de 50 administrativos. Los resultados muestran que el 72% son indiferentes a la gestión de la salud ocupacional y mencionan el desempeño laboral regular. Según el $Rho = 0,801$, se ha demostrado que se presenta una relación positiva alta entre los elementos analizados y por presentar una significancia del 0.000, se ha determinado la comprobación de la hipótesis nula.

El autor Francia (2018), con el objetivo de determinar la asociación presentada entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción de los usuarios con la calidad del servicio, se ha realizado una encuesta de investigación a partir del diseño participativo de 20 personas. Se puede encontrar que 57 empleados opinan que la gestión de recursos humanos se hace bien y 50 usuarios están satisfechos con el diseño del Servicio de Atención al Cliente. Con lo evidenciado quedo demostrado la asociación significativa que presento el estudio se ha comprobado de manera satisfactoria la hipótesis propuesta por lo tanto se ha procedido a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Si bien cada una de estas áreas de trabajo se puede comparar entre sí para ver si se consideran completas o incompletas o buenas, frecuentes o malas a lo largo de la vida cotidiana, las tareas están estructuradas y son distintivas. Es una forma fenomenal de administrar a un individuo ya que este talento es asumido, la gestión está asociada al rol organizacional de la alta dirección y dado que esta última tiene infinitos roles, la gestión del talento tiene cierto tipo de autoridad sobre la dirección y el ejercicio del control, y por el contrario considera su deber prestar atención a las interrelaciones entre los elementos del proceso de gestión en lugar de hacerlo individualmente (OIT, 2019b).

De acuerdo a los resultados presentados para el objetivo específicos que se enfoca en establecer la relación entre las relaciones interpersonales inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; de acuerdo a los niveles presentados de las relaciones interpersonales se ha dado a conocer que 38 trabajadores que son considerados como el 25.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 71 trabajadores que son considerados como el 47.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 41 trabajadores que corresponden al 27.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente. Por otro lado, los niveles presentados de autoestima se han dado a conocer que 14 trabajadores que son considerados como el 9.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 35 trabajadores que corresponden al 23.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre las relaciones interpersonales y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de $Rho = 0.586$ diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que las relaciones interpersonales que presentan los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad. De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de $sig. = 0.000$, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los hallazgos que se han presentado presentan una concordancia con lo desarrollado por Ramírez (2019), en Colombia, cuyo objetivo es analizar la gestión del talento desde un enfoque estratégico en el sector de minería. Estudio descriptivo que involucró a 55 gerentes del sector minero, mostró que la gestión del talento de las personas es medianamente óptima con un 72,7%, principalmente estrategias organizacionales, debido a las características y tendencias actuales, con brechas en el modelo funcional.

En cuanto a la estrategia institucional de actividades, la ejecución de actividades y la participación en la creación de estrategias, no hubo diferencia estadísticamente significativa ($f = 2,2$ $p > 0,12$), mientras que las características y tendencias analizadas se basan en la identificación con las promovidas en el campo de la gestión del talento humano, la presencia de estilos emergentes y la implementación de tendencias, ahora hay una diferencia muy significativa ($f = 7.15$ $p < 0.001$). Se ha logrado concluir que la gestión del talento humano se considera como una estrategia que permite fortalecer los procesos y por medio de las acciones llevar al desarrollo y cumplimiento de los procesos de la entidad, realizando motivación y capacitación al personal.

López (2016), en Cuba presento su estudio cuyo principal objetivo es estudiar la gestión del talento humano en los hospitales, se evaluó a 32 colaboradores, se aplicó una herramienta especial aprobada por expertos en la materia, que incluye 68 preguntas para evaluar las actividades que se desarrollan de manera cotidiana, sistema de motivación para garantizar la coherencia con la entidad, cultura organizacional, cultura y estilo de liderazgo, que concluyó que sus colaboradores ven positiva la gestión del talento, aunque hay áreas que podrían mejorarse. Con ello se ha dado a conocer que la gestión del personal es uno de los factores determinantes para que la gestión se desarrolle de manera oportuna y optima en los procesos que se cuenta.

En estos trabajos, la Gestión del Talento Humano se ve como una valiosa herramienta de gestión, también se considera una importante técnica de apoyo a la decisión que no puede separarse de la amplia gama de funciones de gestión, como organizar, operar, motivar y controlar los recursos humanos. Sin embargo, los flujos de trabajo que cruzan estas funciones involucran relaciones interpersonales, prácticas y estilos de gestión de recursos humanos, la forma en que se involucran los afiliados o intermediarios, los miembros Se obtienen ganancias significativas a través de los valores institucionales, y la forma en que la compensación y la estabilidad laboral de los recursos humanos son trabajando (Chiavenato, 2011).

De acuerdo a los resultados presentados para el objetivo específicos que se enfoca en establecer la relación entre los estilos de gestión inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; de acuerdo a los niveles presentados de los estilos de dirección se ha dado a conocer que 43 trabajadores que son considerados como el 28.7% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 73 trabajadores que son considerados como el 48.7%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 34 trabajadores que corresponden al 22.7%, han manifestado que se presenta de manera eficiente. Por otro lado, los niveles presentados de autoestima se han dado a conocer que 14 trabajadores que son considerados como el 9.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 35 trabajadores que corresponden al 23.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre los estilos de gestión y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de $Rho = 0.566$ diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que los estilos de gestión que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad. De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de $sig. = 0.000$, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los hallazgos que se han presentado presentan una concordancia con lo desarrollado por Valellano (2019), en el contexto de España cuyo objetivo es establecer el nivel de satisfacción laboral que presentan los profesionales de labor social, relacionados con personal relacionado con la educación social y trabajo social, la docencia, así como identificar varios predictores de carga mental cognitiva que se puede colocar, la investigación se realizó en tres estudios con 88 personas.

Los resultados indican la existencia de una diferencia significativa ($\text{sig} < 0,05$) con ello se demostró que la satisfacción que presentan los trabajadores es favorable para el cumplimiento de las metas administrativas de la institución, para ello se requiere que se implementen mecanismos que permitan mantener satisfechos a los trabajadores e involucrados en los procesos que se cuenta.

Desde una perspectiva diferente, Sanín (2016), ha desarrollado un artículo en el que participaron 731 colaboradores de cinco instituciones colombianas, demuestra que la indulgencia y la oportunidad de cambio tienen una vinculación positiva y honesta con el desempeño laboral generalmente satisfecho trabajador. Con ello se ha determinado que los factores que se encuentran inmersos en la satisfacción que presentan los trabajadores se centran en la manera que son tratados y la gestión que se desarrolla por las autoridades.

La OIT y la OMS han declarado al COVID 19 como una enfermedad registrable y por ello es importante que se puedan documentar los espacios de trabajo sobrepoblados, manteniendo actualizados los protocolos de seguridad. El trabajo remoto tiene el potencial de desestabilizar el entorno, lo que indica su incapacidad para darse pautas claras sobre el lugar de trabajo. Además, el departamento de operaciones es muy burocrático, sin ninguna instalación que proporcione un canal interno válido para definir y facilitar el flujo de la acción corporativa dentro de las instalaciones públicas, a su alrededor solo había silencios cómplices y preocupados (OIT/OMS, 2020).

De acuerdo a los resultados presentados para el objetivo específicos que se enfoca en establecer la relación entre el sentido de pertenencia y los valores inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; de acuerdo a los niveles presentados de sentido de pertenencia y valores se ha dado a conocer que 36 trabajadores que son considerados como el 24.0% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 72 trabajadores que son considerados como el 48.0%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 42 trabajadores que corresponden al 28.0%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Por otro lado, los niveles presentados de autoestima se han dado a conocer que 14 trabajadores que son considerados como el 9.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 35 trabajadores que corresponden al 23.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre el sentido de pertenencia y los valores y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de $Rho = 0.563$ diagnosticada como positiva considerable, con ello se refleja que el sentido de pertenencia y los valores que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad. De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de $sig. = 0.000$, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los hallazgos que se han presentado presentan una concordancia con lo desarrollado por Pantoja (2019), en el contexto de Colombia indagó determinar un análisis sobre el estado actual de la gestión del talento en las micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: un enfoque basado en estudios bibliográficos y diagnósticos organizacionales. Concluyó que en la medida en que estas herramientas se integren de forma anidada, las MYPES podrán generar valor agregado en toda la organización para mejorar su competitividad.

Palomino (2019), cuya finalidad fue determinar la asociación que se presenta entre la gestión del talento y el compromiso organizacional, un estudio descriptivo y analítico involucrando 106 encontró que existe una correlación positiva entre los elementos analizados en el desarrollo del estudio y el valor del gobierno corporativo bidireccional, el coeficiente Rho es 1000, el valor crítico bidireccional 0.000 es menor a 0.05, también existe una relación entre la capacidad humana y el largo - compromisos a plazo, que es moderadamente positivo.

Muchos planes de trabajo se han suspendido y otros se han reactivado, ninguno de ellos siquiera entendiendo los factores críticos que plantea el COVID19 para el desarrollo del Talento Humano, quienes inicialmente solicitaron una baja temporal, regresan al trabajo solo para cumplir oficialmente con la normativa laboral y esto les permite seguir solicitando una nueva baja temporal, lo que significa que no hay política de gestión, ningún gestor de talento tiene un registro identificable, ya que todas sus actividades, si bien son estables, pueden considerarse irrelevantes debido a la necesidad de resolver otros problemas importantes (OPS/Perú, 2020).

De acuerdo a los resultados presentados para el objetivo específicos que se enfoca en establecer la relación entre la remuneración y la estabilidad inherente a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, de acuerdo a los niveles presentados de retribución y estabilidad se ha dado a conocer que 37 trabajadores que son considerados como el 24.7% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 72 trabajadores que son considerados como el 48.0%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 41 trabajadores que corresponden al 27.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente. Por otro lado, los niveles presentados de autoestima se han dado a conocer que 14 trabajadores que son considerados como el 9.3% de la muestra, han opinado que se presenta de manera deficiente, luego se tiene que 101 trabajadores que son considerados como el 67.3%, opinaron que se percibe de manera regular, finalmente por medio del análisis realizado se tiene que 35 trabajadores que corresponden al 23.3%, han manifestado que se presenta de manera eficiente.

Al demostrar el nivel de relación que se presentó entre la remuneración y la estabilidad y la Satisfacción Laboral, se ha registrado un valor de $Rho = 0.662$ diagnosticada como positiva considerable. De la misma manera al momento de la comprobación realizada de la prueba de hipótesis se ha obtenido un valor de $sig. = 0.000$, que al ser analizada con el valor de 0.05 se considera como menor, por lo tanto, se confirma que se presenta relación significativa entre las variables, dando pase para tomar la decisión de realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los hallazgos que se han presentado presentan una concordancia con lo desarrollado por Pablos (2016), en el contexto de España con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en las entidades públicas. El estudio descriptivo comparativo involucró a 75 enfermeros, mostrando que el 86,6 % está satisfecho con su trabajo y el 9,9 % aprueba las políticas de trabajo, el 33,3 % está indeciso y el 16,8 % no está satisfecho o no acepta la política de trabajo. Organización. Concluyó que el porcentaje de enfermeras satisfechas y a favor de la política de empleo era mayor en los centros médicos de Cáceres que en Badajoz. Con ello se ha demostrado que mantener satisfechos a los colaboradores de una entidad beneficia a la gestión que se realiza y se fortalece las estrategias que permitan optimizar los procesos que se cuenta.

Por otro lado, el aporte que desarrollo Godoy (2017), con la finalidad presentada para establecer la relación entre la gestión del talento y la satisfacción laboral del personal. Estudio descriptivo correlacional en el que participaron 93 enfermeros, los resultados fueron que el 71% consideró rutinaria la gestión del talento y el 65,6% moderadamente satisfecho. Con el desarrollo del estudio se ha concluido que la relación presentada es de $Rho = 0.758$, considerada como positiva, además al interpretar el valor de la significancia se ha reflejado un valor de 0.000 confirmando la existencia de una relación significativa entre los elementos analizados.

Las alternativas de trabajo para mejorar o destinar el Talento Humano según las circunstancias, son erráticas, muy temporales en un inicio, falta de un liderazgo claro, es por eso que las relaciones entre el individuo se vuelven críticas desde un inicio, generando confusión y desautorizando una planificación válida de los escenarios empresariales dentro de la organización. Se cuestionan todos los estilos de gestión, esencialmente a partir de lo que se percibe en el día a día del trabajo (OPS/OMS, 2020).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe relación significativa ($Rho = 0.658$; $sig. = 0.000 < 0.05$) entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, con ello se refleja que los procesos y gestión que se realiza del talento humano presentan repercusiones en la satisfacción que sienten los trabajadores de la entidad. De la misma manera se ha procedido con la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Segunda: Se demostró que existe relación significativa ($Rho = 0.586$; $sig. = 0.000 < 0.05$) entre las relaciones interpersonales y la Satisfacción Laboral, con ello se refleja que las relaciones interpersonales que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

Tercera: Se comprobó que existe relación significativa ($Rho = 0.566$; $sig. = 0.000 < 0.05$) entre los estilos de gestión y la Satisfacción Laboral, con ello se refleja que los estilos de gestión que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

Cuarta: Se estableció que existe relación significativa ($Rho = 0.563$; $sig. = 0.000 < 0.05$) entre el sentido de pertenencia y los valores y la Satisfacción Laboral, con ello se refleja que el sentido de pertenencia y los valores que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

Quinta: Se contrastó que existe relación significativa ($Rho = 0.563$; $sig. = 0.000 < 0.05$) entre el sentido de retribución y estabilidad y la Satisfacción Laboral, con ello se refleja que la remuneración y la estabilidad que presenten los trabajadores presentan un impacto en la satisfacción que siente por pertenecer a la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Luego del desarrollo del estudio los hallazgos presentados y las conclusiones obtenidas en el proceso se han dado a conocer las siguientes recomendaciones que pueden ayudar a mitigar la problemática analizada.

Primera: Al Presidente de la Corte Superior de Justicia del Santa, establecer estrategias que permitan fortalecer y Mejorar la ejecución de mecanismo, con el fin de mejorar la gestión administrativa y de esta manera la satisfacción general sea óptima debido a que los resultados demostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables.

Segunda: Al Gerente de Administración Distrital, encontrar estrategias (comunicación, gestión, orientación, entre otros) que coadyuven a mejorar aún más la conciencia de la gestión administrativa, donde se puede demostrar que existe un grado grande de relación entre las variables y dimensiones, pero no en todas.

Tercera: A los administradores de los Módulos Básicos de Justicia de las sedes periféricas, solicitar más apoyo de capital humano y de esta manera cumplir sus labores y así reconocer el trabajo que desarrolla el personal para que se pueda alcanzar las metas institucionales y se involucre a los trabajadores.

Cuarta: Al jefe de Personal, realizar una evaluación permanente del personal para darles a conocer las fortalezas y las debilidades que presentan para poder contar con las medidas que ayuden a mejorar el desempeño que presentan en el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Quinta: A los trabajadores de las diferentes áreas administrativas involucrarse en los procesos de la entidad para que se logren los objetivos de la institución, trabajar de manera articulada con los compañeros de trabajo fortaleciendo los procesos y cumpliendo con sus funciones, ya que se apreció un nivel muy alto, pero no en la mayoría en cuanto a la variable satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Ávila J (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo: Perú: Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.*
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. <https://bit.ly/2WjnP7B>
- Bakker A y Demerouti E (2014). *Job Demands-resources theory, in Copper and Chen, P. (Eds), Wellbeing: A Complete Referencie Guide*, Wiley- Blackwell, Chichester, pp. 37-64.
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]*. Irlanda: NuBooks <https://bit.ly/3JB6gcU>
- Briones, K. y González, C. (2019). *The contemporary university and the management of human talent. Notes and reflections*. Revista Scielo. 35 (1). <https://bit.ly/3zBtX08>
- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Calva et al. (2019). *Social networks and interpersonal relations of the new generations of Ecuadorians*. Revista Scielo. 15 (66). <https://bit.ly/3SumFE5>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. <https://bit.ly/2KVerVb>

- Cernas et al. (2018). *Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. Revista Scielo. 63 (2). <https://bit.ly/3Q6SLnT>
- Chiang et al. (2021). *Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations*. Revista Scielo. 11 (22). <https://bit.ly/3vLrWxm>
- Cuesta, A. (2020). *Evaluation of Work Satisfaction*. Revista Scielo. 14 (2). <https://bit.ly/3A3KED2>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. <https://bit.ly/3OZMYzb>
- Espinoza, E. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte*. Revista Conrado, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Francia D (2018). *Los recursos humanos y la satisfacción del usuario de pediatría del hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco: Perú: UCV*.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. <https://bit.ly/3JDOFAY>
- Godoy C (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima: Perú: UCV*.
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/3Jzcgmo>
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). *Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research*. 42(6). 123-160. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf

- Lees J y Cikara M. (2020). *Inaccurate group metaperceptions drive negative attributions outside the group in competitive contexts*. *Nat. Hum. Behav* 4, 279–286 (2020).
- Lunn P, et al. (2020). *Use behavioral science to help fight coronavirus*. ESRI Working Paper No. 656 March 2020. <http://aei.pitt.edu/102644/> (2020).
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. *Revista Scielo*. 17 (4). <https://bit.ly/3zG8gMj>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3vKszXZ>
- OECD. (2020). *Strengthening the Governance of Skills Systems*. OECD Publishing, París. Retrieved 01 14, 2020.
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Disponible en: <https://bit.ly/2N3PSrB>
- OIT. (2019b). *Trabajar para un futuro más prometedor* (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra)
- OIT (2020c). *El COVID-19 y el mundo del trabajo. Respuestas políticas nacionales*.
- OIT. (2020h). *COVID-19: Protect workers in the workplace. Healthcare workers: I work tirelessly in hospitals and at home*.
- OIT, (2020f) *In the face of a pandemic: Ensuring Safety and Health at Work*, <https://bit.ly/3QrxKE0>
- OIT/OMS (2020). *Occupational safety and health in public health emergencies: a manual for protecting health workers and responders*. <https://bit.ly/3d5fO3D>
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9. <https://bit.ly/3SASzPw>

- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: OMS.
- OMS. (2016). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. [Http://who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/](http://who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/).
- OMS. (Organización Mundial de la Salud) (2018). Más sano, más justo, más seguro: la travesía de la salud mundial 2007–2017. Ginebra-Suiza: OMS.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2020). Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID19 (Orientaciones provisionales, 16 de abril de 2020) (OMS 2020).
- OPS/Perú. (2020). Respuesta a la emergencia por COVID-19. <https://bit.ly/3zw2yfW>
- OPS/OMS (2020). Reorganización y expansión progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de COVID-19. Washington, D.C: OPS. Disponible en <https://www.paho.org/en/technical-documents-coronavirus-disease-covid-19>
- OPS/OMS (2020b). Vigilancia mundial de la infección humana con enfermedad por coronavirus (COVID-19). Washington, D.C: OPS. Disponible en <https://www.paho.org/en/technical-documents-coronavirus-disease-covid-19>
- Pablos, M. (2016). Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres España. España: UAB
- Palomino R (Perú, 2019) Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del gobierno regional autónomo descentralizado Canto Yaguachi, Ecuador Perú: UCV.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

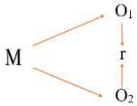
- Ramírez, J. y Tesén, J. (2022). *Interpersonal relationships and educational quality*. 2 (3). <https://bit.ly/3vJWPSK>
- Ramírez et al. (2019). *Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach*. Revista Scielo. 30 (6). <https://bit.ly/3JyURui>
- Sanín, J. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*. Vol 13. Num 1. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432009.pdf>
- Serrano P (Perú, 2028) Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud, Abancay: Perú: UCV.
- Skinner, B. F. (1975). La naturaleza genérica de los conceptos de estímulo y respuesta. En Registro acumulativo: Selección de la obra de Skinner realizada por el propio autor (pp. 511-534). Barcelona: Fontanella.
- Sparkman, G. y Walton, GM (2017). Las normas dinámicas promueven un comportamiento sostenible, incluso si es contra-normativo. *Psychol Sci*. 28, 1663-1674 (2017).
- Stoeva T, Shopov D, Borisova B, Mihaylova V, Paskaleva T, Torniyova (2019) Interdependencia entre la motivación profesional y la satisfacción del personal de enfermería. *J de IMAB*. 2019; 25 (3): 2659-2662. DOI: 10.5272/jimab.2019253.265
- Teeny J, Siev J, Briñol P y Petty RE. (2020). Una revisión y un marco conceptual para comprender los efectos de correspondencia personalizados en la persuasión. *J. Consum. Psychol.* (en la prensa). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z>.
- Tyler, TR (2011). Por qué la gente coopera: el papel de las motivaciones sociales. (Princeton Univ. Press, 2011).

Vallellano M (2019) Satisfacción laboral en profesionales asistenciales: de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención: España: UCM.

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel (alcance) / diseño	Técnica / instrumento
<p>Problema principal: ¿Cuál es relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo establecer la relación entre las relaciones interpersonales inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral? PE2: ¿Cómo establecer la relación entre los estilos de gestión inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral? PE3: ¿Cómo establecer la relación entre el sentido de pertenencia y los valores inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral? PE4: ¿Cómo establecer la relación entre la remuneración y la estabilidad inherente a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral?</p>	<p>Objetivo principal: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en tiempos de pandemia, de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.</p> <p>Objetivos específicos: a) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. b) Establecer la relación entre los estilos de gestión inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. c) Establecer la relación entre el sentido de pertenencia y los valores inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. d) Establecer la relación entre la remuneración y la estabilidad inherente a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral.</p>	<p>Hipótesis principal: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.</p> <p>Hipótesis específicos: a) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. b) Existe relación significativa entre los estilos de gestión inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. c) Existe relación significativa entre el sentido de pertenencia y los valores inherentes a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. d) Existe relación significativa entre la remuneración y la estabilidad inherente a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral.</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Unidad de análisis: Servidores administrativos de una Corte Superior de Justicia</p> <p>Población: 150 servidores</p>	<p>Diseño de investigación: Básica, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde: M = Muestra V1 = Gestión del Talento Humano V2 = Satisfacción Laboral O = Observación r = relación de variables</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Análisis de dos variables SPSS V.26.0 Alpha de Cronbach Rho Spearman</p>

Anexo 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Gestión del talento humano	Como definición conceptual se ve como una valiosa herramienta de gestión, también se considera una importante técnica de apoyo a la decisión que no puede separarse de la amplia gama de funciones de gestión, como organizar, operar, motivar y controlar los recursos humanos. Sin embargo, los flujos de trabajo que cruzan estas funciones involucran relaciones interpersonales, prácticas y estilos de gestión de recursos humanos, la forma en que se involucran los afiliados o intermediarios, los miembros Se obtienen ganancias significativas a través de los valores institucionales, y la forma en que la compensación y la estabilidad laboral de los recursos humanos son trabajando (Chiavenato, 2011).	Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: relaciones interpersonales, junto a ello a los estilos de dirección, asociado al sentido de pertinencia y valores, finalmente se relaciona con la retribución y la estabilidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.	•D1: Relaciones interpersonales	•Grado percibido de relaciones interpersonales:	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			•D2: : Estilos de dirección	•Grado percibido del Estilo de Dirección	6, 7, 8, 9 y 10.		
			•D3: Sentido de pertenencia y valores	•Grado percibido del Sentido de pertenencia y valores colectivos:	11, 12, 13, 14 y 15		
			•D4: Retribución y estabilidad	•Grado percibido de la Retribución y Estabilidad	16, 17, 18, 19 y 20		

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Satisfacción Laboral	Como definición conceptual Palma (2005) la ha definido como una valoración de la satisfacción laboral enfocada en los sucesos de las creencias, sentimientos y valores que desarrolla durante su trabajo.	Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: grado de satisfacción laboral a nivel general, asociado a la satisfacción que siente el trabajador y vinculado con la autoestima que presentan dentro de la entidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.	D1: Grado de satisfacción laboral a nivel general	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas y/o materiales • Beneficios Laborales y Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales. • Producto 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Personal. • Desempeño de Tareas • Productividad laboral 	11, 12, 13, 14, 15		
			D3: Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Trato al Personal • Reconocimiento al Personal 	16, 17, 18		

Anexo 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Dr. Gustavo Zárate Ruíz**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano, aula B1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

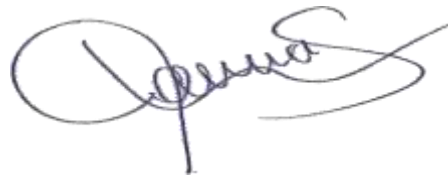
El título de mi proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Segundo Humberto Gamarra Saavedra

Código: **7002346632**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión del talento humano

Proceso de capturar conocimientos motivaciones, experiencias, intereses, actitudes, aptitudes y de habilidades y destrezas para que se pueda viabilizar el éxito profesional mejorando la competitividad institucional. (OMS, 2014)

DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales, las formas y estilo del manejo del recurso humano, las formas en que se dan sentido a la pertenencias o lealtades a través de los valores institucionales y las formas en que se trabajan la retribución y la estabilidad laboral del recurso humano (Chiavenato, 2011).

DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección

Factor principal que reconoce que los estilos de dirección estratégica y operacional están fuertemente ligados y son proporcionales a una especie de guía o conducción y en cierta medida, se establecen límites para la operacionalidad, siendo así que la gestión del talento humano está relacionada con el flujo del accionar corporativo en la institución (OMS, 2016).

DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia y valores

A partir de allí, la importancia de plantearse preguntas sería sobre las responsabilidades a asumir: primero con respecto a los objetivos institucionales, segundo sobre la planeación estratégica del recurso humano, tercero, sobre las metas a conseguir y cuarto, sobre la filosofía para establecer creencias, valores, actitudes y lineamientos que indiquen como se van hacer las cosas en la institución (Lunn et al, 2020).

DIMENSIÓN 4: Retribución y estabilidad

Forma de recompensa y motivación desde la teoría de las expectativas. La retribución y estabilidad tiene por objeto reconstruir el sistema de valores, disminuir los conflictos y las ansiedades personales, así como el estrés laboral (OMS, 2018).

VARIABLE2: Satisfacción Laboral

Valoración de la satisfacción laboral basada en las creencias, sentimientos y valores, que desarrolla durante su propio trabajo. Palma (2005)

DIMENSIÓN 1: Grado de satisfacción laboral a nivel general

El razonamiento y/o el supuesto lógico es que las personas cuyo tipo de personalidad es congruente con la vocación elegida, éstas pueden descubrir rápidamente si tienen las facultades y capacidades adecuadas para satisfacer las exigencias de su trabajo y por ello, son consciente de tener más posibilidades de ser exitosos derivando esto en satisfacción con su trabajo (Skinner, 1975).

DIMENSIÓN 2: Satisfacción del trabajador

Robbins (1988), escribe que las satisfacciones con los trabajos se refieren a las actitudes generales que uno o más individuos tienen hacia sus puestos. Las personas con altos niveles de satisfacción con los puestos, tienen actitudes muy positivas hacia el mismo y a los demás; las personas que están insatisfechas con sus puestos, tienen actitud negativa hacia él.

DIMENSIÓN 3: Autoestima

Valencia (2007) sostiene que Maslow ha catalogado la autoestima dentro de una de las necesidades fundamentales que tiene el ser humano, la de reconocimiento, referida al respeto y la confianza que se tiene en sí mismo.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Gestión del talento humano	Como definición conceptual se ve como una valiosa herramienta de gestión, también se considera una importante técnica de apoyo a la decisión que no puede separarse de la amplia gama de funciones de gestión, como organizar, operar, motivar y controlar los recursos humanos. Sin embargo, los flujos de trabajo que cruzan estas funciones involucran relaciones interpersonales, prácticas y estilos de gestión de recursos humanos, la forma en que se involucran los afiliados o intermediarios, los miembros. Se obtienen ganancias significativas a través de los valores institucionales, y la forma en que la compensación y la estabilidad laboral de los recursos humanos son trabajando (Chiavenato, 2011).	Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: relaciones interpersonales, junto a ello a los estilos de dirección, asociado al sentido de pertinencia y valores, finalmente se relaciona con la retribución y la estabilidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.	• D1: Relaciones interpersonales	• Grado percibido de relaciones interpersonales:	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			• D2: : Estilos de dirección	• Grado percibido del Estilo de Dirección	6, 7, 8, 9 y 10.		
			• D3: Sentido de pertenencia y valores	• Grado percibido del Sentido de pertenencia y valores colectivos:	11, 12, 13, 14 y 15		
			• D4: Retribución y estabilidad	• Grado percibido de la Retribución y Estabilidad	16, 17, 18, 19 y 20		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Todos los colaboradores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.	X		X		X		
3	Los colaboradores son felicitados o sancionados por la labor que realizan	X		X		X		
4	Los colaboradores conocen los objetivos y fines de la institución.	X		X		X		
5	Los colaboradores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se incentiva permanentemente el diálogo para solucionar los problemas laborales internos	X		X		X		
7	Se incentiva la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos	X		X		X		
8	Existe solidaridad en todos los aspectos dentro de la institución	X		X		X		
9	Se realizan reuniones periódicas para evaluar los objetivos establecidos y se cumplen	X		X		X		
10	Existen ambientes de confianza con el fin de resaltar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia y valores	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal administrativo recibe sus prestaciones laborales de acuerdo a ley	X		X		X		
12	Se entregan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del colaborador	X		X		X		
13	Se evalúa periódicamente al colaborador como un medio de motivación y estímulo laboral	X		X		X		
14	El reglamento interno se cumple y respeta en la institución	X		X		X		
15	Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retribución y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los colaboradores se sienten respaldados por la gestión de sus líderes	X		X		X		
17	Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo	X		X		X		
18	La institución tiene un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todos los colaboradores.	X		X		X		
19	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los colaboradores	X		X		X		
20	Se les entrega a los colaboradores asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

31 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **³Claridad:**

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Satisfacción Laboral	Como definición conceptual Palma (2005) la ha definido como una valoración de la satisfacción laboral enfocada en los sucesos de las creencias, sentimientos y valores que desarrolla durante su trabajo.	Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: grado de satisfacción laboral a nivel general, asociado a la satisfacción que siente el trabajador y vinculado con la autoestima que presentan dentro de la entidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.	D1: Grado de satisfacción laboral a nivel general	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas y/o materiales • Beneficios Laborales y Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales. • Producto 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Personal. • Desempeño de Tareas • Productividad laboral 	11, 12, 13, 14, 15		
			D3: Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Trato al Personal • Reconocimiento al Personal 	16, 17, 18		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Grado de satisfacción laboral a nivel general							
1	El sueldo del trabajador es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
2	El trabajo que se realiza permite el desarrollo personal	X		X		X		
3	Es feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
4	El trabajo que realiza es el adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X		
5	Es motivador el trabajo que realiza	X		X		X		
6	Estoy cómodo con el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Estoy satisfecho con las posibilidades que da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	X		X		X		

8	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	X		X		X	
9	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está adecuada.	X		X		X	
10	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción del trabajador						
11	Es valorado como empleado de esta institución	X		X		X	
12	Tu equipo o departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar	X		X		X	
13	Existe comunicación con tu jefe de las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional	X		X		X	
14	La Institución se toma el tiempo para celebrar su éxito	X		X		X	
15	Recibe información de cómo va su desempeño en su puesto de trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Autoestima						
16	Existe un trato agradable por parte del jefe	X		X		X	
17	Existe un trato agradable por parte de los compañeros de trabajo	X		X		X	
18	En la Institución en el que trabaja siente que lo están explotando.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

31 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	No	2	No	3	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Todos los colaboradores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.	X		X		X		
3	Los colaboradores son felicitados o sancionados por la labor que realizan	X		X		X		
4	Los colaboradores conocen los objetivos y fines de la institución.	X		X		X		
5	Los colaboradores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se incentiva permanentemente el diálogo para solucionar los problemas laborales internos	X		X		X		
7	Se incentiva la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos	X		X		X		
8	Existe solidaridad en todos los aspectos dentro de la institución	X		X		X		
9	Se realizan reuniones periódicas para evaluar los objetivos establecidos que cumplan	X		X		X		
10	Existen ambientes de confianza con el fin de resaltar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia y valores	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal administrativo recibe sus prestaciones laborales de acuerdo a ley	X		X		X		
12	Se entregan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del colaborador	X		X		X		
13	Se evalúa periódicamente al colaborador como un medio de motivación y estímulo laboral	X		X		X		
14	El reglamento interno se cumple y respeta en la institución	X		X		X		
15	Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retribución y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los colaboradores se sienten respaldados por la gestión de sus líderes	X		X		X		
17	Siempre hay un ambiente agradable para el trabajo	X		X		X		
18	La institución tiene un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todos los colaboradores.	X		X		X		
19	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los colaboradores	X		X		X		
20	Se les entrega a los colaboradores asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ING. Elvis Ponte Quiñones

DNI: 76524458

Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas – Magister en Gestión Pública.

31 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **³Claridad:**

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Ingeniero

CIP: 139723

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3139-9208>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Satisfacción Laboral	Como definición conceptual Palma (2005) la ha definido como una valoración de la satisfacción laboral enfocada en los sucesos de las creencias, sentimientos y valores que desarrolla durante su trabajo.	Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: grado de satisfacción laboral a nivel general, asociado a la satisfacción que siente el trabajador y vinculado con la autoestima que presentan dentro de la entidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.	D1: Grado de satisfacción laboral a nivel general	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas y/o materiales • Beneficios Laborales y Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales. • Producto 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Personal. • Desempeño de Tareas • Productividad laboral 	11, 12, 13, 14, 15		
			D3: Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Trato al Personal • Reconocimiento al Personal 	16, 17, 18		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Grado de satisfacción laboral a nivel general							
1	El sueldo del trabajador es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
2	El trabajo que se realiza permite el desarrollo personal	X		X		X		
3	Es feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
4	El trabajo que realiza es el adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X		
5	Es motivador el trabajo que realiza	X		X		X		
6	Estoy cómodo con el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Estoy satisfecho con las posibilidades que da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	X		X		X		

8	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	X		X		X	
9	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está adecuada.	X		X		X	
10	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Satisfacción del trabajador							
11	Es valorado como empleado de esta institución	X		X		X	
12	Tu equipo o departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar	X		X		X	
13	Existe comunicación con tu jefe de las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional	X		X		X	
14	La Institución se toma el tiempo para celebrar su éxito	X		X		X	
15	Recibe información de cómo va su desempeño en su puesto de trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Autoestima							
16	Existe un trato agradable por parte del jefe	X		X		X	
17	Existe un trato agradable por parte de los compañeros de trabajo	X		X		X	
18	En la Institución en la que trabaja siente que lo están explotando.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Ing. Elvis Ponte Quiñones

DNI: 76524458

Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas – Magister en Gestión Pública.

31 de julio del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Ingeniero
CIP: 139723

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3139-9208>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	No	2	No	3	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Todos los colaboradores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.	X		X		X		
2	Los colaboradores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.	X		X		X		
3	Los colaboradores son felicitados o sancionados por la labor que realizan	X		X		X		
4	Los colaboradores conocen los objetivos y fines de la institución.	X		X		X		
5	Los colaboradores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se incentiva permanentemente el diálogo para solucionar los problemas laborales internos	X		X		X		
7	Se incentiva la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos	X		X		X		
8	Existe solidaridad en todos los aspectos dentro de la institución	X		X		X		
9	Se realizan reuniones periódicas para evaluar los objetivos establecidos que cumplan	X		X		X		
10	Existen ambientes de confianza con el fin de resaltar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia y valores	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal administrativo recibe sus prestaciones laborales de acuerdo a ley	X		X		X		
12	Se entregan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del colaborador	X		X		X		
13	Se evalúa periódicamente al colaborador como un medio de motivación y estímulo laboral	X		X		X		
14	El reglamento interno se cumple y respeta en la institución	X		X		X		
15	Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retribución y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los colaboradores se sienten respaldados por la gestión de sus líderes	X		X		X		
17	Siempre hay un ambiente agradable para el trabajo	X		X		X		
18	La institución tiene un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todos los colaboradores.	X		X		X		
19	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los colaboradores	X		X		X		
20	Se les entrega a los colaboradores asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIC. Jorge Montañez Benito

DNI: 09747014

Especialidad del validador: Licenciado en Administración de Empresas – Magister en Gestión Pública.

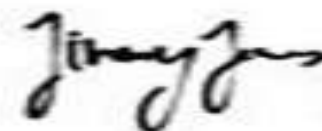
31 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **³Claridad:**

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador

CLAD: 17298

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6470-0098>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Satisfacción Laboral	Como definición conceptual Palma (2005) la ha definido como una valoración de la satisfacción laboral enfocada en los sucesos de las creencias, sentimientos y valores que desarrolla durante su trabajo.	Como definición operacional fue analizada por medio de las dimensiones de: grado de satisfacción laboral a nivel general, asociado a la satisfacción que siente el trabajador y vinculado con la autoestima que presentan dentro de la entidad, analizado de manera estadística por medio de una escala ordinal.	D1: Grado de satisfacción laboral a nivel general	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas y/o materiales • Beneficios Laborales y Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales. • Producto 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Personal. • Desempeño de Tareas • Productividad laboral 	11, 12, 13, 14, 15		
			D3: Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Trato al Personal • Reconocimiento al Personal 	16, 17, 18		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Grado de satisfacción laboral a nivel general							
1	El sueldo del trabajador es muy bajo en relación a la labor que realiza.	X		X		X		
2	El trabajo que se realiza permite el desarrollo personal	X		X		X		
3	Es feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
4	El trabajo que realiza es el adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X		
5	Es motivador el trabajo que realiza	X		X		X		
6	Estoy cómodo con el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Estoy satisfecho con las posibilidades que da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	X		X		X		

8	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	X		X		X	
9	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está adecuada.	X		X		X	
10	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción del trabajador						
11	Es valorado como empleado de esta institución	X		X		X	
12	Tu equipo o departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar	X		X		X	
13	Existe comunicación con tu jefe de las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional	X		X		X	
14	La Institución se toma el tiempo para celebrar su éxito	X		X		X	
15	Recibe información de cómo va su desempeño en su puesto de trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Autoestima						
16	Existe un trato agradable por parte del jefe	X		X		X	
17	Existe un trato agradable por parte de los compañeros de trabajo	X		X		X	
18	En la Institución en la que trabaja siente que lo están explotando.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: LIC. Jorge Montañez Benito

DNI: 09747014

Especialidad del validador: Licenciado en Administración de Empresas – Magíster en Gestión Pública.

31 de julio del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
CLAD: 17298

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6470-0098>

Anexo 04: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, pedimos tu colaboración y marca con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales					
1. Todos los colaboradores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.					
2. Los colaboradores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.					
3. Los colaboradores son felicitados o sancionados por la labor que realizan					
4. Los colaboradores conocen los objetivos y fines de la institución.					
5. Los colaboradores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el desarrollo de sus funciones					
DIMENSIÓN 2: Estilos de dirección					
6. Se incentiva permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos					
7. Se incentiva la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos					
8. Existe solidaridad en todos los aspectos dentro de la institución					
9. Se realizan reuniones periódicas para evaluar los objetivos establecidas se cumplan					
10. Existen ambientes de confianza con el fin de resaltar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto					
DIMENSIÓN 3: Sentido de pertenencia y valores					
11. El personal administrativo recibe sus prestaciones laborales de acuerdo a ley					
12. Se entregan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del colaborador					
13. Se evalúa periódicamente al colaborador como un medio de motivación y estímulo laboral					
14. El reglamento interno se cumple y respeta en la institución					
15. Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales					
DIMENSIÓN 4: Retribución y estabilidad					
16. Los colaboradores se sienten respaldados por la gestión de sus líderes					
17. Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo					
18. La institución tiene un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todos los colaboradores.					
19. Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los colaboradores					
20. Se les entrega a los colaboradores asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en la institución					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, pedimos tu colaboración y marca con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

DIMENSIONES /ÍTEMS	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Grado de satisfacción laboral a nivel general					
El sueldo del trabajador es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
El trabajo que se realiza permite el desarrollo personal					
Es feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
El trabajo que realiza es el adecuado a sus habilidades y talentos					
Es motivador el trabajo que realiza					
Estoy cómodo con el trabajo que realizo.					
Estoy satisfecho con las posibilidades que da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.					
La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está adecuada.					
El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.					
DIMENSIÓN 2: Satisfacción del trabajador					
Es valorado como empleado de esta institución					
Tu equipo o departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar					
Existe comunicación con tu jefe de las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional					
La Institución se toma el tiempo para celebrar su éxito					
Recibe información de cómo va su desempeño en su puesto de trabajo					
DIMENSIÓN 3: Autoestima					
Existe un trato agradable por parte del jefe					
Existe un trato agradable por parte de los compañeros de trabajo					
En la Institución en el que trabaja siente que lo están explotando.					

Confiabilidad del instrumento

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO GESTION DEL TALENTO HUMANO MEDIANTE EL METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	3	3	3	3	2	4	1	4	1	1	4	5	4	5	4	5	4	3	62
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	4	51
3	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	5	1	1	54
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	68
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	49
6	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	52
7	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	4	48
8	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	61
9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	5	4	5	4	5	4	4	52
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	36
11	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	47
12	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	51
13	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	56
14	4	5	4	5	4	2	1	1	1	2	4	4	2	2	3	2	3	2	5	4	60
15	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	88
VARIANZA	1.2	0.9	0.6	1.0	0.6	0.4	0.6	1.0	0.8	0.9	1.2	1.3	0.6	1.2	0.8	1.3	1.4	1.8	2.0	1.2	101.3
TOTAL	20.8																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	101.3
$\sum S^2 T$	20.8

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{20.8}{101.3} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[1 - 0.205614 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[0.794385965 \right]$$

$\alpha = 0.836$

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	4	2	4	5	4	5	5	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	54
2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	77
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	44
4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	45
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	45
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	45
7	4	3	3	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	3	70
8	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	4	5	4	2	3	2	65
9	2	3	2	3	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	63
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	3	2	53
11	3	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	2	3	4	4	61
12	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	45
13	5	2	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	59
14	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	60
15	3	5	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	5	4	2	4	5	4	71
VARIANZA	0.8	0.8	0.9	0.9	1.3	0.8	1.4	1.3	0.4	1.0	1.0	1.3	1.4	1.2	1.0	1.1	0.7	0.8	110.9
TOTAL	18.1																		

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{18}{17} \left[1 - \frac{18.1}{110.9} \right]$$

$$\alpha = 1.059 \left[1 - 0.16293 \right]$$

$$\alpha = 1.059 \left[0.837073249 \right]$$

$\alpha = 0.886$

Base de datos

Gestión del talento humano

N	Relaciones interpersonales					Estilos de dirección					Sentido de pertenencia y valores					Retribución y estabilidad				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4
2	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2
3	3	1	4	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3
6	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2
7	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
8	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
10	5	4	2	3	2	1	3	2	3	2	4	3	2	1	1	1	2	3	2	1
11	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4
13	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3
14	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
15	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4
16	4	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	4
18	2	4	4	2	3	2	3	2	3	1	1	4	4	5	4	4	5	4	2	3
19	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2
20	2	3	4	5	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	5
21	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
22	3	2	3	4	4	5	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3

23	3	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
24	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	1	2	2
25	4	4	3	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
27	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
30	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	2
31	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	1	3
32	2	1	2	1	2	2	3	3	2	4	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2
33	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
34	4	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
35	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4
36	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
37	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3
38	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
39	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2
40	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
41	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	4	2
42	4	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3
43	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
44	3	3	4	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3
45	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
46	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2
47	3	4	4	4	3	3	4	5	4	2	3	2	3	2	5	5	5	4	4	3
48	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2
49	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	4	5	3
50	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1

51	3	2	3	2	4	5	3	2	3	4	4	5	4	2	2	4	3	2	3	2
52	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
53	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	5	4	2	3	3	2	3	2	2	3
54	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2
55	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	5
56	3	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	5	4	5	3	2
57	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2
58	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
59	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	1	2	2	3	4
61	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2
62	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	5	4	4	5
63	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
64	3	2	3	2	3	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2
65	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
66	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3
67	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
68	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
69	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
70	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3
71	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
72	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	4	4
73	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
74	3	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
75	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4
76	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	4	4	2	3	2	2	1	1	1	2
77	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2
78	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	3	2	4	4	4	2	3	5	4	4

79	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	2
80	3	2	3	2	4	4	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
81	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	2	3	2	3
82	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
83	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
84	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
85	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	2	1	1	1	2	1	4	4	4
86	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
87	2	3	3	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	5	4	4	4	2	3	2
88	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	2	3	4	4	5
89	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
90	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	3	2
91	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2
92	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2
93	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
94	3	2	3	1	1	4	4	5	4	3	2	3	4	4	5	4	2	2	3	2
95	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	5	4	5
96	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2
97	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
98	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
99	5	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	1	2	1
100	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
101	3	2	3	2	3	1	4	4	5	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	4
102	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
103	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
104	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	1	2	1	2	5	4	2	3	2
105	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
106	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5

107	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
108	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
109	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	5	4	4	3	3	2	3	2
110	5	4	4	4	5	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4
111	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3
112	4	4	5	4	2	2	4	3	2	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2
113	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4	5	4	3	1	4	4	5
114	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
115	3	2	3	4	4	4	5	4	2	1	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2
116	3	2	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	5	3	2	3	2	4	5	4
117	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
118	3	2	3	5	2	3	2	3	1	2	1	2	4	5	4	4	2	3	2	2
119	4	5	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3
120	3	2	1	2	2	3	2	4	4	5	4	5	3	2	3	2	4	2	3	2
121	2	3	2	3	5	4	5	4	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3
122	4	4	4	2	2	1	2	3	4	4	4	5	3	2	3	2	3	4	5	4
123	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	5	4	2	2	3
124	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3
125	4	5	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	5	2	3	5	4	4
126	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	5	4	4	3	2	1
127	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	4	2	3	2	1	3	2	3
128	3	4	2	3	4	5	4	2	4	3	2	1	1	2	3	2	3	4	2	3
129	3	2	3	2	4	5	4	4	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	5	4
130	4	5	4	5	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2
131	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
132	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4
133	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
134	2	2	4	5	3	2	4	3	2	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3

135	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
136	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
137	2	3	4	2	3	4	2	3	4	5	4	2	3	5	4	4	2	3	2	4
138	2	3	2	3	3	2	3	2	4	5	4	3	2	3	2	4	5	2	3	2
139	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3
140	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
141	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2
142	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3
143	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4
144	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2
145	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
146	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4
147	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2
148	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
149	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	5	4	5	4
150	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	2

Satisfacción Laboral

N	Grado de satisfacción laboral a nivel general										Satisfacción del trabajador					Autoestima		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	18	19	20
1	4	2	3	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3
2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2
3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3
6	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	3
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
10	1	3	2	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2
11	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
12	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
13	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
14	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3
15	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	3	2
16	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	3	2
17	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	2	3
18	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2
19	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3
20	3	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2
21	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
22	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	2	3	2	5	4	4	5	4
23	2	3	2	3	2	3	5	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2
24	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	5	4

25	4	4	4	4	4	5	2	3	2	3	2	4	3	2	5	4	5	4
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	3
28	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
30	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	2
32	4	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
33	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	4
34	2	3	2	3	1	1	4	5	4	5	4	4	3	2	3	4	2	3
35	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
36	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
37	4	3	3	3	4	4	5	4	5	2	3	2	3	2	4	5	4	2
38	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
39	3	2	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5
40	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
41	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	3	2	4	3	2	4
42	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
44	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	5	4	5	4	4	2	3
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
46	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4
47	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2
48	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2
49	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	5	4	3	2
50	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
51	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	4	2	3	2	3	3	2
52	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5

53	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	3	2	4	3	2	3	2
54	3	4	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
55	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4
56	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1
57	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2
58	2	3	2	3	2	3	2	2	2	5	4	4	3	2	3	4	4	2
59	2	3	2	3	1	1	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3
60	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2
61	4	4	5	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	3
62	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	4	5	4	2	3	2	2	4
63	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
64	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3
65	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
66	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	5
67	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
68	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
69	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2
70	1	1	4	4	5	4	4	2	3	2	3	4	4	1	2	1	2	1
71	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
72	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2
73	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
74	2	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	4	3	5	4	4	4
75	3	2	3	2	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3
76	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2
77	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
78	4	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2
79	2	3	2	3	4	5	4	2	3	2	3	4	3	5	4	4	4	5
80	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4

81	2	1	2	2	2	2	4	5	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2
82	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2
83	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
84	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
85	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	5	4	4	5	2
86	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	2	4	3
87	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4
88	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	5	5	3	3	2
89	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	3
90	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4
91	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	5	4	4	3	2	3
92	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	1	2	3	2	3
93	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
94	2	3	2	3	2	4	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5
95	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	3	2	2	3	2
96	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2
97	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	5
98	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	3	4	5	4	2	3	1
99	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	5	4	4	5	3
100	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
101	3	2	4	5	4	5	4	4	4	2	1	2	2	3	2	3	2	2
102	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
103	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
104	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3
105	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4
106	3	2	5	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	4
107	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
108	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

109	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	5	4	2	3
110	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2
111	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2
112	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	5	4	2	2
113	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	5	4	4	4	3	2
114	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
115	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3
116	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	2	4	4	4	2
117	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
118	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3
119	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	5	3	4	2
120	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	3	2	3	4	4	1	4
121	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	3	4	2	3	2
122	3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	4	5
123	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3
124	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2
125	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5
126	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	5	4	2	1	2	3	2	4
127	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3
128	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4
129	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	5	5	2	3	4	3	5	2
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	2	2	2	3	2
131	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
132	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
133	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
134	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3
135	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
136	2	1	2	2	2	2	3	3	2	5	3	2	3	4	4	4	4	4

137	3	2	3	2	2	4	5	4	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2
138	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	5	3	2	3	2	5
139	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	2	1	2	2	4	3	4	2
140	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
141	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
142	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	1	2	5	4	5	5	1
143	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
144	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2
145	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	2	5	5	5	4	3
146	4	2	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3
147	2	3	2	3	2	4	3	2	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2
148	3	2	3	2	2	2	5	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3
149	2	4	3	4	4	2	2	1	4	4	4	2	3	2	2	4	3	2
150	3	2	3	1	2	3	3	2	2	4	2	5	4	5	3	2	3	2

Anexo 05: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 11 de julio de 2022
Carta F.0799-2022-UCV-WA-EPG-F01/I

Dr.
Carlos Alberto Maya Espinoza
Presidente de Corte
Corte Superior de Justicia del Surta

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GAMAIRA SAAVEDRA, SEGUNDO HUMBERTO; identificado con DNI N° 32137447 y con código de matrícula N° 7002346632; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral, de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GAMAIRA SAAVEDRA, SEGUNDO HUMBERTO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 06: Autorización de la aplicación del instrumento



Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 14 de Julio del 2022



Firma
Digital

Este documento es una
Firma Digital
emitida por el
Poder Judicial del Perú
Módulo de Firmas del Documento
Fecha: 14/07/2022 09:55:28 AM

OFICIO N° 001502-2022-P-CSJSA-PJ

Sr(a).
EDUARDO WALTER RENGIFO INFANTE
Jefe de Unidad de Planeamiento y Desarrollo

Presente -

Asunto : Autorización para trabajo de Investigación - Segundo Humberto Gamarra Saavedra.

Referencia : Carta P.0799-2022-UCV-VA-EPG-F01/J
EXPEDIENTE 010365-2022-P-CSJS

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia cursado por el Jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima Campus los Olivos - Dra. Estrella Esquiagola Aranda, mediante el cual solicita la autorización al estudiante Segundo Humberto Gamarra Saavedra, para que pueda obtener información donde le permita desarrollar su Trabajo de Investigación (Tesis): "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral, de los servidores administrativos en una Corte Superior de Justicia, Ancash 2021".

En tal sentido, esta Presidencia **AUTORIZA** al estudiante Segundo Humberto Gamarra Saavedra de la escuela de Posgrado UCV Filial Lima Campus los Olivos, para que obtenga información de esta Corte Superior de Justicia y le permita desarrollar su trabajo de investigación antes mencionado, a fin que su despacho realice las acciones necesarias y cumpla con brindarle atención inmediata a lo solicitado; para su debida atención.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

CARLOS ALBERTO MAYA ESPINOZA
Presidente de la CSJ del Santa
Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

CME

