



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la  
Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia  
General del Poder Judicial 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Maribel Judith Morales Hernández

**ASESOR:**

Mg. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Dirección

**PERÚ-2016**



**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **MORALES HERNANDEZ, MARIBEL JUDITH**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DE LA GERENCIA GENERAL DEL PODER JUDICIAL 2016**

Fecha: 11 de Abril de 2017

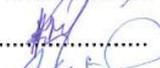
Hora: 3:30 p. m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dra Gliria Méndez Ilizarbe

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Hugo Ricardo Prado López

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Mayra* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Normas APA* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A mis padres, por su inquebrantable lucha por la vida, por todo su apoyo para seguir siempre adelante en todo los aspectos de mi vida

### **Agradecimiento**

A Dios, por su constante presencia en nuestras vidas siempre guiándonos en todos los momentos de nuestra vida

A todos nuestros profesores de Maestría por el apoyo, orientación y dedicación para cumplir con este objetivo.

A mis padres por ese aliento constante que siempre me han brindado en el transcurso de este gran objetivo.

Y a todos aquellos que directa o indirectamente colaboraron en la elaboración de este trabajo.

## Declaración de Autoría

Yo, Maribel Judith Morales Hernández, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40334753 con la tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial 2016*”

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, diciembre de 2016

Maribel Judith Morales Hernández

DNI. N°40334753

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: Gestión del talento humano y desempeño laboral en opinión de usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 – 2015. La investigación tiene la finalidad de Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial 2016.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos:

El capítulo I, presenta los antecedentes internacionales y nacionales, la fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema de investigación, hipótesis y los objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, la metodología, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos y los métodos de análisis de datos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones , el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII los anexos.

Se espera señores miembros del jurado que Ustedes otorguen la aprobación de la investigación realizada con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico de maestría en Gestión Pública.

La autora

## Indice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	xii
<b>RESUMEN</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xv</b>
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	<b>16</b>
1.1. Realidad problematca	17
1.2. Trabajos previos	27
1.3. Teorías relacionadas con el tema	44
1.4. Formulación del problema	46
1.5. Hipótesis	49
1.6. Objetivos	50
<b>II. Método</b>	<b>52</b>
2.1. Diseño de Investigación	53
2.2. Variables, operacionalización	54
2.3. Población y muestra	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	63
2.6. Aspectos éticos	65
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>66</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>93</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>96</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>99</b>

<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	102
<b>ANEXOS</b>	107

Anexo 1	Artículo científico
Anexo 2	Matriz de consistencia
Anexo 3	Base de datos
Anexo 4	Instrumento de medición

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	54
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral	55
Tabla 3	Población de los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial	57
Tabla 4	Técnica e instrumentos de medición	59
Tabla 5	Baremos del cuestionario gestión del talento humano	61
Tabla 6	Baremos del cuestionario desempeño satisfacción laboral	62
Tabla 7	Validez de los instrumentos de medición	63
Tabla 8	Fiabilidad de los instrumentos de medición	63
Tabla 9	Interpretación de la correlación de Spearman	64
Tabla 10	Gestión del talento humano en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	67
Tabla 11	Reclutamiento de personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	68
Tabla 12	Selección de personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	69
Tabla 13	Capacitación en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	71
Tabla 14	Evaluación de desempeño en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	72

Tabla 15	Remuneración en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	73
Tabla 16	Retención al personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	74
Tabla 17	Satisfacción laboral del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	75
Tabla 18	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	76
Tabla 19	Satisfacción con la forma en que realiza el trabajo del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	77
Tabla 20	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	78
Tabla 21	Satisfacción con la relación subordinado - supervisor del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	79
Tabla 22	Satisfacción con la remuneración del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	80

Tabla 23	Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	81
Tabla 24	Correlación de Spearman entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	83
Tabla 25	Correlación de Spearman entre el reclutamiento de personal y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	84
Tabla 26	Correlación de Spearman entre la selección de personal y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del poder judicial 2016.	86
Tabla 27	Correlación de Spearman entre la capacitación y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del poder judicial 2016.	87
Tabla 28	Correlación de Spearman entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del poder judicial 2016.	89
Tabla 29	Correlación de Spearman entre la remuneración y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del poder judicial 2016.	90
Tabla 30	Correlación de Spearman entre la retención del personal y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del poder judicial 2016.	92

## Índice de Figuras

Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	56
Figura 2	Gestión del talento humano en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	68
Figura 3	Reclutamiento de personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	69
Figura 4	Selección de personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	70
Figura 5	Capacitación en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	71
Figura 6	Evaluación de desempeño en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	72
Figura 7	Remuneración en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	73
Figura 8	Retención del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	74
Figura 9	Satisfacción laboral del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	75
Figura 10	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	76

Figura 11	Satisfacción con la forma en que realiza el trabajo del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	77
Figura 12.	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	78
Figura 13.	Satisfacción con la relación subordinado - supervisor del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	79
Figura 14.	Satisfacción con la remuneración del personal en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016	80
Figura 15	Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016.	81

## Resumen

El propósito de la investigación fue establecer la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial 2016. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores del poder judicial. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

Según los resultados estadísticos se concluye que el  $p$ -valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,708\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto.

*Palabras claves:* Gestión, gestión del talento humano y satisfacción laboral

## Abstract

The purpose of the research was to establish the relationship between Human Talent Management and Job Satisfaction in the Human Resources and Welfare Management of the General Management of the Judicial Branch in 2016. The type of research was basic descriptive - correlational in nature, the design Was non-experimental cross-correlational. The sample consisted of 105 judicial workers. The survey technique was applied with a Likert scale questionnaire for both variables.

According to the statistical results it is concluded that the p-value = 0.001, below the level of significance ( $\alpha = 0.05$ ). Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that there is a significant relationship between Talent Management Human and Labor Satisfaction in the Management of Human Resources and Welfare of the General Management of the Judicial Branch 2016. Likewise the value of the Spearman Rho is equal to 0.708 \*\* this indicates to us that both variables are related significantly and in turn present a relation Direct and high level.

Key words: Management, human talent management and job satisfaction