



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los
trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí - 2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Miguel Ángel Román Martínez García

ASESOR:

Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

TARAPOTO – PERÚ

2018

Página del jurado

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Martínez García Miguel Ángel Román**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

“Gestión del Talento Humano y su Relación con la Carga Laboral en los Trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad de Juanjui - 2018”

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBADO POR MAYORIA (15)

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Mg. Keller Sánchez Dávila

-Presidente



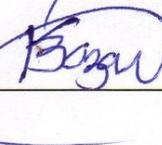
MBA. Enrique Rengifo López

- Secretario/a



Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas

-Vocal



Tarapoto 12 de agosto 2018

Dedicatoria

A mi madre y toda mi familia, que siempre están ahí para apoyarme en el cumplimiento de mis metas y proyectos; a mi esposa Patricia; a mis hijos Fabricio y Brihana; son mi motor y motivo.

Miguel.

Agradecimiento

A la Corte Superior de Justicia de San Martín, por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente; a la Universidad César Vallejo por promover la educación que es el pilar fundamental para el desarrollo de las personas; al docente del curso Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas, por ser nuestro guía en el proceso de desarrollo de la presente investigación brindándonos nuevos y múltiples conocimientos que formarán parte de nuestra cultura como profesionales.

El autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Miguel Ángel Román Martínez García, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí - 2018*, en 67 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 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.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 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.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2019



Miguel Ángel Román Martínez García

DNI N^o 45709398

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada: “Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí - 2018”, con la finalidad de optar el Grado de Académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está dividida en ocho capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se presentan los estudios previos relacionados a las variables de estudio tanto en el ámbito internacional como nacional; así mismo, el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

II. MÉTODO. El capítulo está relacionado al marco metodológico el mismo que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos metodológicos.

III. RESULTADOS. En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN. En este capítulo se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio.

V. CONCLUSIONES. Se consideran las conclusiones según los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se sugieren las recomendaciones de acuerdo con las conclusiones planteadas.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema.....	28
1.5 Justificación del estudio.	28
1.6 Hipótesis.....	29
1.7 Objetivos	30
II. MÉTODO.....	31
2.1 Tipo y Diseño de investigación.....	31
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	33
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos.....	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46

ANEXOS 51

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión del talento humano.....	37
Tabla 2. Nivel de la carga laboral.....	38
Tabla 3. Correlación entre variables.....	39

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de gestión del talento humano.....	37
Figura 2. Nivel de la carga laboral.....	38

RESUMEN

El presente estudio de título “Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí - 2018”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral que son las variables de investigación en los trabajadores de la institución de estudio. La hipótesis fue que: Si existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018, se realizó una investigación de tipo no experimental y diseño descriptiva – correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 servidores públicos del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, mientras el instrumento de recolección de datos fueron los cuestionarios mismos que fueron procesados y representados a través de tablas y figuras para posteriormente ser interpretadas. Los resultados muestran que respecto a la gestión del talento humano fue calificado como baja por el 56% de los trabajadores, mientras que el nivel de carga laboral fue calificado como alta por 50% de los encuestados, debido a que los colaboradores señalaron que los trabajos que se llegan a realizar casi nunca coinciden con lo que suele indicar. Además de ello manifestaron que los trabajadores presentan mucha presión para la toma de decisiones. Se llegó a concluir que, con una probabilidad de error del 0,000, se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018. Asimismo, se ha evidenciado una relación negativa alta entre las variables de estudio, puesto que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue de -0,708, lo que se traduce en que: mientras más bajo sea la gestión del talento humano, existirá una mayor cantidad de carga laboral.

Palabras claves: Gestión del talento humano, carga laboral, sector público.

ABSTRACT

The present study of title "Management of human talent and its relation with the work load in the workers of the Judicial Power of the city of Juanjui - 2018", aimed to establish the relationship between the management of human talent and the workload that are the research variables in the workers of the study institution. The hypothesis was that: If there is a relationship between the management of human talent and the workload in the workers of the Judicial Branch of the city of Juanjui, 2018, a non-experimental and descriptive-correlational design was carried out. The sample consisted of 50 public servants of the Judicial Power of the city of Juanjui, while the instrument of data collection was the same questionnaires that were processed and represented through tables and figures to be interpreted later. The results show that regarding the management of human talent was rated as low by 56% of the workers, while the level of workload was rated as high by 50% of the respondents, because the collaborators pointed out that the jobs that they almost never coincide with what they usually indicate. In addition to this they stated that workers present a lot of pressure for decision making. It was concluded that with a probability of error of 0.000, the research hypothesis is accepted: There is a relationship between the management of human talent and the workload in the workers of the Judicial Power of the city of Juanjui, 2018. a high negative relation between the study variables was evidenced, since the value of Spearman's Rho coefficient was -0.708, which means that: the lower the human talent management, there will be a greater amount of workload.

Keywords: Human talent management, workload, public sector.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Trabajar en demasía conlleva muchas veces a generar estrés en la persona repercutiendo de manera negativa sobre la labor que realiza; en 2017, un juez de Eibar (Gipuzkoa) ha manifestado en una sentencia que una dificultad de angustia padecida como resultado de una carga de trabajo exagerado se toma en cuenta como incidente laboral. La situación se basa en una responsabilidad de ingreso de asesores externos del Hospital de Mondragón (OSI Alto Deba), es decir, una trabajadora de Osakidetza, el sistema de salud vasco. En setiembre del año 2016 fue diagnosticada ansiedad el cual el medico del área de salud en el trabajo le hizo su derivación al médico de cabecera; según lo ocurrido la trabajadora manifestó que en muchas ocasiones informo a sus jefes sobre el exceso trabajo que realizaba. Según comentario del sindicato, hacer la derivación de la paciente a la consulta primaria significa que se está constituyendo la intención de ocultar la incipiente profesional de la ansiedad; también Osakidetza cataloga que debe de haber un análisis de la evaluación de riesgos psicosociales y que serán útiles para que no ocurran más estos hechos. (Diario 20 minutos, párr. 1-3).

En España, los juzgados de Ponferrada soportan el doble de la carga de trabajo del nivel sugerido por el Consejo General del Poder Judicial. Así lo ha constatado la propia inspección que ha cuantificado esa diferencia recomendada en un 146%, aunque la propia Decana del Palacio de Justicia, Silvia Martínez, eleva al 200% esa superación al comprobar que no se tienen en cuenta todos los criterios que contabilizan esa carga de trabajo. Cada uno de los 8 juzgados mixtos de civil recibieron en 2017 una media de 800 casos al año, lo que supuso un incremento del 5% con relación al año anterior, pero a esa carpeta hay que añadir los procedimientos monitorios, un indicador que no se tiene en cuenta y que en la actualidad supone una importante tarea (Maceda, A. 2018, párr. 1-2).

La exagerada carga laboral o de tiempo laborado es la causa fundamental de ansiedad en el trabajo de los colaboradores en España, conforme se separa de un sondeo europeo acerca de la tensión y la senectud de la población que labora en la UE. Los desenlaces de este sondeo

vinculados con España fueron demostrados por la doctora Christa Sedlatsche que preside el cargo de Directora de la Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la ciudad de Bilbao. Dicha institución se ubica en la ciudad antes mencionada y se constituyó en 1996. A partir de ese año, ha dado a conocer que el motivo primordial de ansiedad para casi las $\frac{3}{4}$ partes de 501 trabajadores españoles preguntados en las encuestas es la exagerada carga laboral que aguantan en las empresas que laboran. Este punto de vista se adecúa en la situación de las féminas siendo el 79,0% de ellas así lo perciben frente al 69,0% de los varones y entre contratados a tiempo parcial el 78,0% frente al 75,0% de los trabajan a tiempo completo) (Diario el País, 2013, párr. 1-3).

Perú no es la excepción sobre este problema, es más, ningún país se encuentra libre de este problema, sin embargo, la carga laboral puede ser manejada en función a las actividades que se deriven de la administración de los recursos humanos. Un claro ejemplo de ello es la investigación efectuada por Mónica Rocío Aparicio para la Universidad del Pacífico del Perú, en el que efectuó un análisis de las habilidades gerenciales que demandan en la actualidad las empresas del Perú. En el cual manifiesta que entre todos los problemas o situaciones que se pueden prevenir producto de contar con buenas habilidades gerenciales como la tolerancia a la presión se encuentra la carga laboral (Aparicio, M. 2015, p. 27).

De la misma manera, según el ranking de los 50 mejores lugares para trabajar publicada por la Grace Place to Work en 2017, se muestra que la empresa de telecomunicaciones Entel se encuentra ocupando el 8° lugar, debido a que viene entre otras cosas, innovando y efectivizando las labores de la administración del recurso humano, tal y como es el caso del programa “Entel Líder”, programa que busca formar a los jefes de las diferentes áreas con el fin de que logren gestionar de manera efectiva a sus equipos de trabajo, buscando además obtener con ello, un adecuado balance al distribuir la carga laboral entre todo el personal (Grace Place to Work, 2017, p. 21).

En la ciudad de Juanjuí el Poder Judicial como órgano autónomo, es el encargado de administrar justicia para los pobladores de esta ciudad, viene atravesando por problemas respecto a la acumulación de los casos que llegan hasta la institución, generando malestar en las personas, pues no se cumplen ciertos aspectos como la celeridad en los procesos. Al

evaluar las posibles causas que se encuentran generando este problema, sale a flote la administración del recurso humano, mismo que bajo una primera aproximación de los mismos trabajadores es inadecuada. De la misma manera; los trabajadores han venido presentando exigencias, estas por lo general direccionados al desempeño físico y mental trayendo consigo limitaciones y de antemano el cansancio respectivo. Por otra parte, el tipo de carga más común dentro de la organización es el exceso de horas de trabajo e incluyendo dentro de ello; la cantidad de ruido que presentan durante una jornada. Asimismo, la distribución de trabajo durante el día es otro aspecto que forma parte de la carga laboral de los colaboradores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí; pues esto se debe a que no se designan las obligaciones de manera inadecuada.

Conforme a lo ya mencionado, a través del presente trabajo investigativo se busca establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Miranda, L. (2014), informe de tesis: *La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones “VANESS” de la ciudad de Ambato*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Del presente trabajo el objetivo fundamental es establecer el influjo de la administración del capital humano correspondiente a la satisfacción de los trabajadores de Creaciones “VANESS”, trabajando con una muestra de 26 trabajadores pertenecientes a dicha empresa. La hipótesis que se plantea para la investigación es si la administración ejecutada en el departamento de personal posee influjo en la complacencia laboral de los trabajadores de Creaciones “VANEES”. Se emplea como metodología el tipo descriptivo – exploratorio, teniendo como instrumento para el acopio de la información los cuestionarios. Tenemos como principal resultado: El 54% de los trabajadores no están de acuerdo con la capacitación y formación que reciben por parte de la empresa, perjudicando de manera directa al óptimo desempeño de cada uno de los trabajadores y teniendo como resultado la insatisfacción laboral, así como la falta de desarrollo profesional. El autor concluye del

presente trabajo que en la empresa Creaciones “VANESS” se encuentran presente muchas deficiencias con respecto a la motivación de los trabajadores, deficiencias que perjudican a la identificación y que estos se sientan pocos comprometidos con la organización.

López, E. (2012), en su informe de tesis: *El sistema de gestión del capital humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica Y Social*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. La tesis tiene por propósito establecer la influencia que presenta el método de la administración del recurso humano dentro de la rentabilidad de la labor de los trabajadores estatales de la organización zonal 3 planta central, trabajando con una muestra de 35 trabajadores públicos. Como hipótesis de la investigación se tiene que si el funcionamiento y estructuración de una cadena de administración de los talentos humanos aumentará el rendimiento de labor de los trabajadores públicos de dicha Planta. La metodología empleada fue con proyecto no experimental y tipo descriptivo, teniendo al cuestionario como instrumento para el acopio de los datos. El desenlace primordial de esta tesis se tiene que el 69% de trabajadores públicos no están contentos con el puesto de trabajo que desempeñan, siendo así un gran problema ya que su capacidad laboral y profesional no es óptima. De tal manera el autor de la investigación concluye mediante los análisis realizados, cuestionarios y tabulaciones que el procedimiento de gestión del talento humano de dicha Coordinación Zona 3 son realizados de manera empírica, sin el empleo de procedimientos y herramientas técnicas, generando un desempeño laboral muy deficiente por parte de los trabajadores.

Llano, E., y Rivera, L. (2015), en su informe de tesis: *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola AGROGANA S.A. de la parroquia Joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. La tesis tiene por objetivo fundamental optimizar el desempeño laboral del personal de trabajo de la Florícola AGROGANA S.A., teniendo como muestra a 120 trabajadores. En la presente tesis no se empleó hipótesis. En dicha tesis se empleó una metodología de investigación cualitativa de tipo descriptiva, empleándose como instrumentos de recojo de datos a los

cuestionarios de preguntas. El resultado fundamental de dicha tesis es que el 50.8% de los trabajadores considera que las capacitaciones que reciben han incidido de manera insatisfactoria en el desarrollo de sus actividades de trabajo. Los autores concluyen que las opiniones de los trabajadores son importantes ya que consideran fundamental el buscar opciones que permitan optimizar su desempeño laboral y de tal manera puedan sobresalir personalmente y profesionalmente.

A nivel nacional

Ángeles, A. (2017), en su informe de tesis: *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Cuyo trabajo de investigación poseyó un objetivo general el cual es: acordar cuál es el vínculo actual en la existente entre la gestión de los talentos humanos y la formación administrativa dentro del departamento de personas de la UGEL 06 – Ate Vitarte durante el período 2016, para lo cual la hipótesis general que se planteó indica que si hay vinculo en las variables, la muestra que estuvo constituida por 40 servidores de la institución pública. La metodología que presentó la investigación ha sido el diseño no relación de corte cruzado y los instrumentos fueron la ficha técnica y el cuestionario. Los resultados manifiestan que sí hay una vinculación muy positiva controlado en las variables del estudio, es decir, pudo concluir la existencia de una correlación positiva, pero a la vez significativa de la administración del capital humano y el clima organizacional, con un resultado del 0,645 en la relación de Spearman, y grado de significancia menor a 0,05.

García, K., y Leandres, S. (2018) en su informe de tesis: *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - ESSALUD, Arequipa – 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Este trabajo tiene por objetivo fundamental establecer el vínculo que existe con la carga del trabajo y la complacencia de las enfermeras dentro de la sala de emergencias del mencionado hospital, teniendo como muestra a 85 profesiones enfermeros que trabajan en los ambientes de dicho hospital. La hipótesis de dicha tesis es: la carga del trabajo tiene relación con la complacencia de las enfermeras que laboran dentro del hospital

antes mencionado. La metodología de investigación de la presente tesis es del tipo cuantitativo - descriptivo y de diseño correlacional, empleando los cuestionarios como instrumento para el acopio de la información. De esta manera se tiene como resultado de la presente tesis se tiene que el 42.4% de las enfermeras que se desempeñan dentro del servicio de emergencia poseen un parcial descontento laboral respecto a las circunstancias físicas y/o materiales del hospital. Las autoras concluyen que no existe un vínculo respecto a la carga del trabajo y la complacencia de las enfermeras, a través de la comprobación estadística Chi – cuadrado.

Guerrero, L., Huamán, C., y Manrique, C. (2017) en su informe de tesis: *Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada*. (Tesis de posgrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Cuya tesis presentó la finalidad principal precisar cuál es el vínculo que existe entre la carga del trabajo de los enfermeros y la actitud que tienen frente al familiar del paciente que está internado en la UCI de la Clínica Maison de Sante, para lo cual se planteó la hipótesis que señaló que entre ambas variables existe una relación, además se contó con una muestra de 90 personas entre los cuales 30 de ellos eran licenciadas en enfermería y 60 eran parientes de los pacientes. La metodología que presentó investigación fue el diseño no experimental transversal, y sus instrumentos el cuestionario. Los resultados de la investigación fueron de carácter anónimo y confidencial, por lo que no se pudo contrastar esa información, no obstante, la conclusión de esta investigación señaló que si hay vinculación en medio de las dos variables por motivo a que la carga laboral soportada por los enfermeros repercute en la actitud que tienen ellos frente a los familiares de los pacientes.

Armas, J., y Asencio, V. (2016) en su informe de tesis: *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope – 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Investigación que tuvo en calidad de propósito principal establecer la relación existente en medio de la administración del capital humano y el rendimiento del personal que labora en la empresa Cartavio S.A.A., con la que se planteó la hipótesis la cual indicó que hay una

vinculación directa entre las variables, además se contó para ello con una muestra de 101 colaboradores de la organización, de entre los cuales 5 de ellos son jefes de áreas. La metodología que se empleó en la investigación fue el diseño correlacional – descriptivo, como herramienta de acopio de averiguación se empleó el interrogatorio. Los resultados de la investigación que fueron más relevantes indicaron que los directivos evalúan la productividad de los colaboradores como regular, mientras que los colaboradores califican de igual manera la administración del recurso humano llevada a cabo por los directivos, eso se contrastó mediante la comprobación estadística Chi cuadrado, así se concluyó entonces la vinculación que hay en las variables es directa, la gestión de capital humano no está del todo adecuada y la productividad de los colaboradores de la misma manera, por lo cual no se encuentra una orientación despejada hacia el cumplimiento de las metas.

Coaguila, C. (2013) en su informe de tesis: *Carga de trabajo de las enfermeras según la escala nursing activities score. Unidad de cuidados intensivos y unidad de cuidados intermedios, Hospital Nacional Carlos Alberto según Escobedo, Arequipa – 2013.* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Peru. Cuyo objetivo principal es determinar la carga del trabajo que muestran las enfermeras mediante la escala Nursing Activities Scoreen, la UCI y la UCIN, en el hospital mencionado, en la localidad de Arequipa en el período 2013, para lo cual no se planteó la hipótesis del estudio; no obstante la muestra que conformó fue de 22 enfermeras que trabajan en el hospital. La metodología que se empleó en esta investigación ha sido de tipo descriptivo y corte transversal, y sus instrumentos de recojo de datos estuvieron dados por los cuestionarios de preguntas y la guía de observación documentaria. Los resultados de este trabajo indicaron que la mayoría de enfermeras tienen más de 11 años experiencia y están capacitadas para brindar una buena atención a los pacientes, en cuanto a los pacientes, la mayoría son adultos de la tercera edad y casados. La conclusión que determinó la investigación fue que la mayor carga labora para ambas unidades de estudio se centró en la categoría de actividades básicas, las cuales representaron a más de la mitad de la carga del trabajo absoluto de las enfermeras en 24 horas.

A nivel local y regional

Berrú, M., y Córdova, M. (2017) en su informe de tesis: *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Con su objetivo fundamental, establecer de qué forma la administración del recurso humano incide en la capacidad de labor del personal de la compañía DARVIGIEL E.I.R.L., en Tarapoto, durante el 2014, para lo cual se propuso la posibilidad que señaló que hay una influencia positiva de la variable uno sobre la segunda variable, y contó para su estudio con un prototipo de 9 colaboradores. El procedimiento que se usó en el trabajo investigación ha sido el diseño investigativo experimental correlacional y descriptivo, sus instrumentos fueron el cuestionario y la guía de observación. Los resultados indicaron que sí existe una influencia débil no significativa, pero que manifiesta que la administración de RRHH alcanza de manera positiva sobre la capacidad laboral. La conclusión determinante para la investigación fue que la empresa tiene deficiencias con respecto al reclutamiento de sus trabajadores, porque la empresa no brinda al colaborador la posibilidad de poder realizar una carrera dentro de ella, no ofrece viáticos para los viajes por lo que los trabajadores gastan el dinero de su sueldo en ello, en cuanto al desempeño, se demostró que es bueno porque sigue con los procedimientos y el cumplimiento de las metas.

Arbulú, M. (2016) en su informe de tesis: *Administración de los recursos humanos y servicio de calidad del juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación tiene como objetivo central lograr la determinación de la relación existente entre la administración de capital humano y el servicio de calidad en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín –2016. El diseño fue de índole correlacional con un nivel descriptivo. La muestra representativa fue compuesta por 100 individuos. Los instrumentos que se empleados en el presente estudio fue una encuesta. Asimismo, los resultados dieron a conocer que el 90% de los usuarios señalaron que la gestión de recursos humano es buena y el 10% lo indico como mala; de esta forma mediante el método

estadístico de Pearson se contrasto la hipótesis de investigación “La relación existente entre la variable administración de capital humano y el servicio de calidad es una relación positiva perfecta”. Llegando de esta manera a finalizar la existencia de relación entre las variables de estudio investigativo siendo la administración de capital humano y servicio de calidad.

Rabanal, A. (2016) en su informe de tesis: *Evaluación de la gestión del capital humano y su relación con el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Líder Security S.A.C. de la ciudad de Tarapoto 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La misma que planteo como objetivo central en la determinación de relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los individuos que brindan seguridad para la compañía Líder Security S.A.C en la zona de Tarapoto en el periodo 2016. El diseño empleado para este trabajo investigativo fue de índole descriptivo y correlacional; asimismo la muestra representativa de la investigación lo conformaron 41 agentes de seguridad. Adicional a ello se emplearon como instrumentos, cuestionarios para ambas variables. Obteniendo como resultado que la administración del recurso humano tiene relación de manera significativamente con el desempeño Laboral por el mismo motivo que el dato “P”, y el dato Sig. (Bilateral), es $< 0,05$, es decir 0,001, por ende, se conforma una relación significativa y positiva; porque el valor de coeficiente de “Rho” tiene equivalencia a 0,509. Concluyendo que la gestión de recursos humanos es deficiente; mostrando deficiencias, debido a que la empresa Líder Security S.A.C. deja las capacitaciones a un lado y no adecuan las condiciones de trabajo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El conglomerado teórico, son de gran importancia para poder realizar un análisis exhausto de cada una de las variables del estudio investigativo, por ende, en este apartado se describirá aspectos relevantes y de gran importancia que intervienen en las diversas variables; lo que implica revisar referencias bibliográficas actualizadas, tal y como se presenta de la manera posterior:

1.3.1. Gestión del talento humano

También es catalogado como la administración del recurso humano es considerada como una actividad de carácter administrativo asignada primordialmente a la incorporación, creación, estimación y finalmente la retribución que reciben los trabajadores. El gerente, hace de una manera a otra, el rol del administrador del talento humano, se realiza actividades como por ejemplo el alistamiento, y el procedimiento de elección y capacitación (Chiavenato, 2011, p. 9). Siendo esta la fracción primordial para el avance de los empleadores, puesto que necesita de estas ejecuciones para aumentar las disposiciones intelectuales de los trabajadores y extraer beneficio a sus capacidades y sus habilidades.

Los objetivos del talento humano según autores lo definen de la siguiente forma:

RR.HH. cuenta con desempeños fundamentales y esenciales en la entidad, por esa razón protege por la moralidad de los trabajadores en general que lo componen, debido a que las diferentes entidades e instituciones tienen presente la significancia de los trabajadores, como pieza primordial de la entidad, con respecto a ello se da origen a la validez de garantizarles la atención requerida (Chiavenato, 2011, p. 11).

El tema de los trabajadores de una organización o comúnmente llamada área de recursos humanos cumple un rol fundamental, ya que será el mediador entre la empresa y el personal que se esfuerza día a día por encaminar a la organización hacia el logro de sus objetivos (Chiavenato, 2011, p. 11).

Los objetivos son diversos, ya que, coopera a la eficiencia de una organización, tal como lo manifiesta el autor (Chiavenato, 2011, p. 12):

- Contribuir a la institución a llegar a su misión con los objetivos planteados.
- Facilitar rivalidad a la entidad.
- Facilitar a la entidad individuos bien formados y animadas.
- Incrementar la capacitación continua y el bienestar de los asistentes.
- Fomentar y conservar la mejor condición de convivencia en el lugar de trabajo.
- Gestionar y propulsar la transformación
- Conservar políticas morales y la conducta social consiente.
- Edificar una empresa sobresaliente y un conjunto.

Por ende, el propósito que tiene la administración del recurso humano es establecer tácticas que obedezcan con las finalidades, por lo que se separan en 3 tácticas: funcionalmente y financieramente (claro y sobreentendido), rivalmente y las clases suplementarias, por lo que no pueden estar descartados entre sí (Junquera y Fernández, 2013, p. 34). Es decir, los objetivos organizacionales constan de los dos lados, en donde debe de existir coherencias entre las mismas, dirigiéndose a fomentar un objetivo en su generalidad.

Dimensiones de la gestión del talento humano según autores como: La evaluación se realizará por medio del proceso de la administración del bien humano propuesto por Mondy (2010), quien indica que este proceso se establece mediante un método integrado de gestión de RRHH, misma con contenido de 3 áreas funcionales que se interrelacionan a base de una eficiente administración de los recursos humanos resaltando en este punto la habilidad humana, el desarrollo continuo de los individuos y el mantenimiento adecuada del personal. De tal manera estas actividades deben estar bien estructuradas y adecuarse a las necesidades de cada organización, así mismo cada proceso se encuentra estructurada por diversos subsistemas que deben estar adecuadamente gestionadas (p. 5).

Según Mondy (2010), la administración del bien humano es un conjunto compuesto de procedimientos activos y relaciones (p. 5). Los 3 procedimientos fundamentales son los siguientes:

Dotación del personal: Comprende el proceso a través de ello la entidad hace su elección de personal, en consideración a aquellas destrezas únicas a las actividades que hace, tal como la cantidad requerida de los trabajadores y elegidos en un momento preciso de para el cargo de un trabajo pertinente, teniendo como objetivo de conseguir los fines destacados por la organización (Mondy, 2010, p. 5). Por ende, el gerente que administra el bien humano tiene el principal rol de ejecutar los procesos de atracción de personal, es decir el proceso de selección y reclutamiento de las personas aptas y calificadas para el puesto solicitado.

- Reclutamiento: el reclutamiento se encuentra enfocado a la atracción de los individuos el periodo regulado por la entidad, tal como es la medida asignada y con las destrezas propias al cargo de trabajo solicitado por la organización. (Mondy, 2010, p. 5). Las características que debe de contar un buen proceso de reclutamiento son:
- Información oportuna: Constituye la capacidad para presentar las características de la vacante al personal interno antes de realizar la convocatoria (p. 5).

- Información clara: La información que se proporcione en esta etapa debe de ser objetiva y veras, conteniendo datos del puesto o vacante, como los requerimientos, áreas de conocimiento, el salario, etc. (p. 5).
- Selección: este procedimiento abarca la función de escoger de modo eficaz entre el número de personas aisladas, al que preferiblemente se adecue a las exigencias de la entidad y efectúe con las destrezas convenientes por el cargo del trabajo (Mondy, 2010, p. 5).
- Pruebas de conocimiento: Durante el proceso de selección, se deben de desarrollar pruebas para determinar si el conocimiento de los participantes se encuentra en relación con las necesidades del puesto (p. 5).
- Pruebas psicológicas: Se debe de aplicar además pruebas psicológicas con el fin de determinar el tipo de conducta que presenta el postulante, con el fin de predecir futuros escenarios organizacionales (p. 5).
- Informe oportuno de selección. Cuando el candidato fue seleccionado, este debe de ser comunicado de manera inmediata (p. 5).

Desarrollo del personal: Se empieza de una carencia que fue reconocida en la persona por ello abarca uno de los cargos más esenciales del área de RRHH, esto consta de las reglas requeridas para la persona se siente desarrollado y contento; estas reglas puede que vayan desde el planeamiento de la carrera profesional, las funciones de aprendizaje para el progreso de la empresa, tales como son las formaciones seguidas y la formación profesional (Mondy, 2010, p. 6).

De tal manera que todo este proceso es una inversión que las organizaciones hacen en su personal, entonces como lo menciona Chiavenato (2011), el activo humano conforma el único elemento vivo e inteligente de las organizaciones, mostrando un carácter especialmente dinámico y con un gran potencial de desarrollo. Por ende, las organizaciones tienen la necesidad de mejorar las capacidades y habilidades de su personal, tomando en cuenta que este fortalecimiento también contribuirá en el desarrollo de la misma (p. 379).

- Capacitación: cabe recalcar que las formaciones se dan a conocer con la finalidad de brindar entendimiento o afianzando aquellos conocimientos que tengan que ver con

asuntos dados a conocer en la empresa, de la manera que se implementara las destrezas para sus cargos de labor de cada auxiliar (Mondy, 2010, p. 5). Es decir, se da con la finalidad de reforzar los conocimientos del personal teniendo en cuenta que esta mejora continua, influirá en el buen desempeño laboral. Las características de la capacitación son las siguientes:

- Coherencia con el puesto de trabajo. Las capacitaciones deben de responder a una necesidad del trabajador en torno al trabajo o actividad que este desarrolla, con el fin de que pueda aplicarlos en su campo laboral (p. 6).
- Periodicidad de la capacitación. Las capacitaciones deben de realizarse de forma concurrente, con el fin de actualizar los conocimientos de los trabajadores dentro de la institución (p. 6).
- Desarrollo de la carrera profesional: este procedimiento es ejecutado por la entidad a tiempo largo, de modo que, se ejecuta intencionalmente brindando a los asistentes el progreso eficaz de destrezas que cooperen a su progreso a futuro tanto personalmente y profesionalmente (p. 6).
- Concordancia con la necesidad. El desarrollo de un colaborador, debe de realizarse no solo en función a la necesidad de la institución, sino que, además, debe de guardar relación con las necesidades e intereses del trabajador (p. 6).

Mantenimiento del Personal: El mantenimiento radica en la contención del capital humano, en donde demanda una lista de atención particular, del cual predominan los proyectos de retribución financiera, servicios sociales, de tal modo que deberían de tener como opinión el crecimiento de las funciones y el rendimiento del personal (Chiavenato, 2011, p. 380).

- Remuneración: comprende la amortización de la cantidad de horas laborales justas de un trabajador, de modo que la amortización se gestiona a un empleado a modificación de sus prestaciones brindadas. De acuerdo a ello todo administrador del capital humano debe tomarse en cuenta los siguientes factores para que la retribución sea beneficiosa para los trabajadores (p. 380).
- Satisfacción. El colaborador trabaja en función al pago, entonces, la remuneración que percibe debe de acoplarse a su idea de que se encuentra ganando lo justo (p. 381).

- Pago oportuno. Los trabajadores deben de sentir que se les está pagando por sus trabajos de manera oportuna, para que estos satisfagan las necesidades que presentan en un tiempo determinado (p. 381).

1.3.2. Satisfacción laboral

Alcayaga (2016), determina como un conglomerado de exigencias físicas y psicológicas en los que se impone un empleador en su día de trabajo. Antes, se evaluaba el desempeño físicamente y hoy en día se estima el desempeño mental, ocasionando cansancio (p. 3).

El exceso en un sitio donde se labora conlleva diversas indisposiciones. Como, por ejemplo, hay obligaciones psicológicas que están relacionados con la dificultad de las ocupaciones, que piden de una red de soporte en caso de que no se posibilite, permite ceder a los empleados en un notorio exceso que reduce su condición de vida y su condición laboral. En el caso de que los individuos perciben que no logran y que las obligaciones se les van de control, el grado de ansiedad es muy elevado (Alcayaga, 2016, p. 4).

De lo anterior mencionado, se rescata la carga mental, misma que es definida como: grupo de exigencias intelectuales, conocimiento o mental a los que está impuesto el empleador en transcurso de su día laboral, en otras palabras, grado de ocupación intelectual o de desempeño mental imprescindible para ejecutar su labor (Sebastián y Del Hoyo 2013, p. 63).

La carga laboral sus dimensiones se basan en la teoría propuesta por Santibáñez (2015), se infiere que la evaluación de esta variable debe ser llevada mediante el análisis de los siguientes tipos de carga de trabajo, mismas que serán consideradas como indicadores (pp. 197-198):

- La carga visual: ejemplos claros de este tipo de carga los dan el trabajo de ocho o más horas.

Exceso de horas de trabajo: de los controladores de calidad de productos de huinchas transportadoras u otros controladores de trabajos en serie, armadoras de piezas de circuitos integrados, el trabajo de digitadores de datos comerciales o estadísticos en

computador, o el controlador de tareas o funciones en pantallas de ordenadores (o computadores) (p. 198).

- La carga auditiva: hace referencia a un problema en donde se calcula el detrimento constante de la audición en relación al ruido que absorbe. El detrimento esta perenne durante un periodo de tiempo posteriormente desaparece el estímulo.

Cantidad de ruido: (medida en decibeles) que recibe un trabajador durante una jornada. Existen varias investigaciones que muestran que ruidos sobre 70 decibeles constituyen una carga tan fuerte, que puede llegar a lesionar la vía auditiva si se mantiene en forma crónica. La mayor parte de las capitales de América Latina, a excepción de Brasilia, son muy ruidosas. Tienen abundante locomoción colectiva sin filtros adecuados. Por ejemplo, en la ciudad de Santiago, según un trabajo de investigadores del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), existirían, al menos, doce calles y avenidas cuyo ruido promedio diario sobrepasa ampliamente los 70 decibeles (p. 198).

- Las cargas cognitivas (reflexivas) y las de toma de decisiones: ocurre básicamente en aquellos trabajos, directivos o no, que generan los siguiente tales como:

Tensión psíquica: hace mención a la responsabilidad del trabajador con relación a su empresa, a otros trabajadores y por su puesto a sí mismo (p. 198).

- La carga o exigencia horaria de trabajo: es la carga circadiana de trabajo que consiste en la realización de la tarea de trabajo.

Distribución de trabajo durante el día: esto significa que solo debe darse dentro de las 24 horas del día, es decir, que se pueden distribuir en horarios distintos con el fin de cumplir el día laboral (p. 199).

- La carga ambiental de trabajo: El ambiente físico de trabajo impone exigencias de adaptación que se deben sumar a las exigencias propias de la tarea.

Exigencias agregadas: es esencialmente sobre el organismo (calor, humedad, riesgos químicos, luz, ruido, polvo, contaminantes ambientales, presión barométrica, etcétera), esta carga será mínima y la carga total de trabajo estará dada, prácticamente, por la tarea más las exigencias de postura y circadianas. En cada situación específica se deberá analizar si las condiciones ambientales imponen o no una adaptación agregada con relación a un ambiente de confort o neutro (p. 201).

1.4 Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018?

Problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en el Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018?

¿Cuál es el nivel de la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018?

1.5 Justificación del estudio.

Conveniencia

El presente estudio fue por dos motivos, el primer motivo fue porque se pudo conocer de manera exhausta la realidad por lo que atraviesa la entidad en este caso el Poder Judicial de la zona de Juanjui; relativamente al asunto del exceso de carga laboral que los colaboradores ejecutan; dicha ´problemática es causada por la manera en como realizan la gestión del recurso humano. El otro motivo es porque gracias a este estudio investigativo se pudo recoger información relevante y sacar nuestras propias conclusiones y así dar algunas sugerencias a la entidad en bien de mejorar este aspecto.

Relevancia social

El estudio investigativo cuenta con relevancia de tipo social, ya que gracias a este estudio se pudo contribuir con la determinación de algunos puntos de solución a la problemática que aqueja la entidad y que esto repercute a la población en general que acude por algún asunto. Gracias a esta tesis la entidad determino algunas deficiencias que administraba; por lo que es de mucha relevancia formular puntos de solución a esto para corregir lo que se está haciendo mal, repercutiendo ser más eficientes en el trabajo, resolver más casos pendientes que la población necesita y que se encuentran esperando.

Implicancias prácticas

El estudio investigativo cuenta con importancia de tipo práctico; por el motivo de que se ha ejecutado para un fin práctico; con el afán de hacer un análisis de la problemática real y que esto nos dirija a solucionar en bien de la población y sociedad. A parte de ello tiene implicancia práctica por ser una investigación en donde el investigador fue participe en todos los procedimientos metodológicos y ejecución del estudio, sin ser interrumpido e intervenido por agentes externos, donde gracias a aquello fue de facilidad obtener una cosmovisión exacta y real de todos los hechos.

Valor teórico

Presenta valor ya que exploro y busco tapar vacíos en el conocimiento en relación a la problemática identificada, a través de la recopilación de teorías relevantes sobre las variables tratadas, con el motivo de encontrar respuestas a los objetivos y planteamientos ejecutados. Cabe mencionar que todo este proceso no hubiera sido factible, de no haber realizado un análisis exhausto de teorías, libros, revistas, tesis, etc. Siendo la más relevante la de Mondy (2010) y Santibáñez (2015), pariendo de ellos se pudo conceptualizar y hacer la evaluación de las variables tratadas en este trabajo.

Utilidad metodológica

Como respuesta a la exigencia de obtención de información para plasmar de forma posterior y que esta será analizada en esta tesis, se construyeron cuestionarios de preguntas direccionadas según las variables de estudio; dichos instrumentos fueron útiles no solo en esta investigación, ya que pueden ser útiles para otras investigaciones futuras que tengan relación al tema tratado.

1.6 Hipótesis

General

Existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

Específica

HE₁: El nivel de gestión de talento humano del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí periodo 2018 es baja.

HE₂: La carga laboral de los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí periodo 2018 es alta.

1.7 Objetivos

General

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

Específica

Determinar el nivel de la gestión del talento humano del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

Determinar el nivel de la carga laboral en los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación.

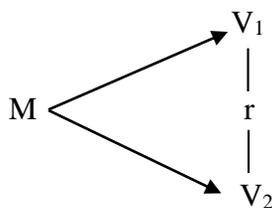
Tipo de investigación

No experimental, es decir que durante el desarrollo del estudio no se modificaron o alteraron las variables de estudio, se basó fundamentalmente en la observación de fenómenos, para después analizarlos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Diseño de Investigación

Descriptiva - correlacional, es decir se centra en describir las variables y luego establecer la relación entre ellas para poder explicar los fenómenos observados dentro de la institución objeto en estudio. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). Esquema:

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí

V₁: Variable 1: Gestión del talento humano

V₂: Variable 2: Carga laboral

r : Relación

2.2 Variables, operacionalización.

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Carga laboral.

Operacionalización de las variables:

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Talento Humano	Es una actividad de índole administrativa, bien gira en torno a la integridad, formación y capacitación; otro punto es la evaluación y la parte remunerativa de los trabajadores. (Mondy, 2010)	La administración del bien humano, es un conglomerado de procedimientos que interactúan entre sí; el cual son los siguientes: Desarrollo; dotación y mantenimiento de personal (Mondy, 2010).	Reclutamiento	Información oportuna	Ordinal
			Selección	Información clara	
			Capacitación	Pruebas de conocimiento	
			Desarrollo de la carrera profesional	Pruebas psicológicas	
			Remuneración	Informe oportuno de selección	
Carga laboral	Alcayaga (2016), determina como un conglomerado de exigencias físicas y psicológicas en los que se impone un empleador en su día de trabajo. Antes, se evaluaba el desempeño físicamente y hoy en día se estima el desempeño mental, ocasionando cansancio (p. 3).	El análisis y evaluación de la carga laboral se realizó a partir de las siguientes dimensiones e indicadores; según lo dispuesto por el autor Santibáñez (2015).	La carga visual	Coherencia con el puesto de trabajo	Ordinal
			La carga auditiva	Periodicidad de la capacitación	
			Las cargas cognitivas	Concordancia con la necesidad	
			La carga o exigencia horaria de trabajo	Satisfacción Pago oportuno	
			La carga ambiental de trabajo	Exceso de horas de trabajo	
				Cantidad de ruido	
				Tensión psíquica	
	Distribución de trabajo durante el día				

2.3 Población y muestra

Población

El universo se centró en la totalidad de los colaboradores públicos que trabajan en la entidad del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018; mismos que constituyen un total de 50 trabajadores.

Muestra

La muestra representativa esto compuesta por todo el universo de estudio; es decir, los 50 servidores públicos del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

La técnica empleada en la investigación, fue la encuesta que se sometió a toda la totalidad de trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí.

Instrumentos

Los instrumentos replicados fueron los cuestionarios de preguntas, mismos que fueron generados en función a cada uno de los indicadores que se han obtenido producto del análisis de las variables en estudio. Cabe indicar que las respuestas de los cuestionarios fueron enunciadas bajo la escala de tipo Likert, puesto que se otorgaran puntajes que van del 1 al 5, siendo una la menor calificación con un valor de nunca y el 5 la respuesta de mayor valor con un valor de siempre, en función al cumplimiento de los ítems.

En el caso de la primera variable, el objetivo es determinar el nivel de la gestión de talento humano en el poder Judicial de la ciudad de Juanjuí-2018.

El instrumento estuvo constituido por 20 Ítems y 10 indicadores que son: información oportuna, información clara, pruebas de conocimiento, pruebas psicológicas, informe oportuno de selección, coherencia con el puesto de trabajo, periodicidad de la capacitación, concordancia con la necesidad, satisfacción y pago oportuno. Asimismo; presenta una escala valorativa que va entre 1 a 5 puntos, donde el puntaje 1 califica como nunca, el puntaje 2

califica como casi nunca, el puntaje 3 a veces, el puntaje 4 casi siempre y el puntaje 5 califica como siempre. La valoración se dio de la siguiente manera:

Escala	Intervalo		Valoración
Nunca	20	46	Baja (1)
Casi nunca			
A veces	47	73	Media (2)
Casi siempre			
Siempre	74	100	Alta (3)

En el caso de la segunda variable, el objetivo es determinar el nivel de la carga laboral en el poder Judicial de la ciudad de Juanjuí-2018.

El instrumento estuvo constituido por 10 Ítems y 05 indicadores que son: carga visual, carga auditiva, las cargas cognitivas, la carga o exigencia horaria de trabajo y la carga ambiental de trabajo. Asimismo; presenta una escala valorativa que va entre 1 a 5 puntos, donde el puntaje 1 califica como nunca, el puntaje 2 califica como casi nunca, el puntaje 3 a veces, el puntaje 4 casi siempre y el puntaje 5 califica como siempre. La valoración se dio de la siguiente manera:

Escala	Intervalo		Valoración
Nunca	10	23	Baja (1)
Casi nunca			
A veces	24	37	Media (2)
Casi siempre			
Siempre	38	50	Alta (3)

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Para realizar la validación de los instrumentos que se emplearon en la investigación, fue necesario contar con tres profesionales expertos en la materia.

En lo que respecta a la confiabilidad de un instrumento se llevó a cabo mediante una prueba piloto, al cual por tratarse de un cuestionario tipo Likert se aplicó la prueba del alfa de

Cronbach, cuyo criterio básico fue que el valor obtenido sea mayor a 0,70 pues en la medida de que más se aproxime a la unidad, mayor confiabilidad tiene el instrumento. (Corral, Y. 2009).

Siguiendo el procedimiento de aplicación de la prueba de alfa de Cronbach en el instrumento de la variable gestión del talento humano obtuvo los siguientes estadísticos de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

Asimismo, se realizó la aplicación de la prueba de alfa de Cronbach en el instrumento de la variable carga laboral, la cual obtuvo los siguientes estadísticos de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	10

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se recurrió a herramientas ofimáticas como el Microsoft Excel y SPSS 24 con los cuales se procesará la información obtenida en la aplicación de los instrumentos. Además, para la contratación de la hipótesis y de los objetivos se utilizó el Rho de Spearman.

Siendo éste, propicio para obtener el valor de distancia y dirección de las variables y que se representa por la siguiente formula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Posteriormente se establecen las hipótesis estadísticas:

Hipótesis estadística:

H₀: r = 0 No existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

H_i: $r \neq 0$ Existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

Dónde:

r : Es el grado de correlación que existe entre las variables en estudio.

2.6 Aspectos éticos

Para este estudio se contó con el apoyo del Sub Administrador de la Corte Superior de Justicia de San Martín – Sub Sede Judicial de Mariscal Cáceres - Juanjuí. La información relacionada con datos personales y confidenciales de la institución, no serán puestos a disposición del público en general.

III. RESULTADOS

1.1. Nivel de la gestión del talento humano del poder judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

Tabla 1.

Nivel de gestión del talento humano

Calificación	Desde	Hasta	Frec.	%
Baja	20	46	28	56%
Media	47	73	13	26%
Alta	74	100	9	18%
Total			50	100%

Fuente: Encuesta aplicada. Elaboración: Propia.

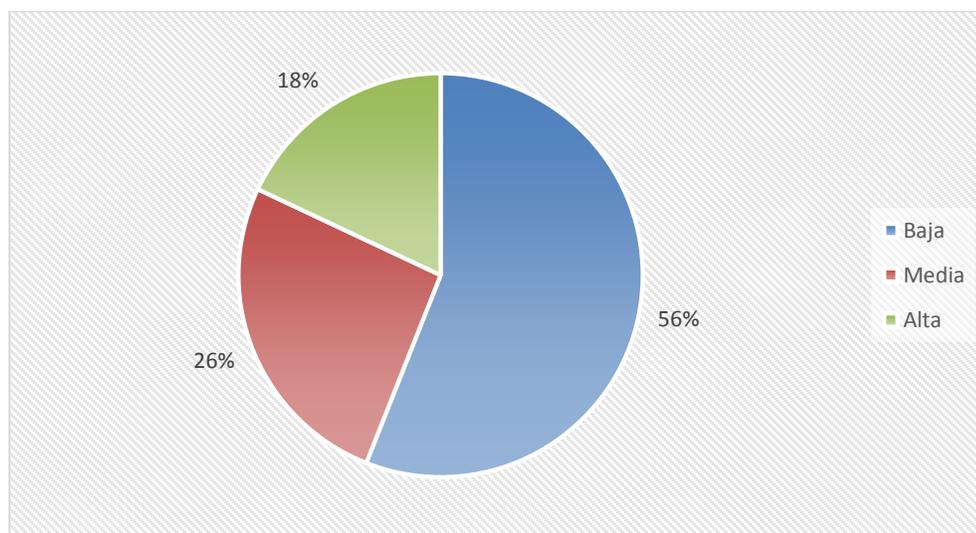


Figura 1. Nivel de gestión del talento humano.

Fuente: Tabla 1.

Interpretación

En la tabla y figura superior se puede evidenciar que la variable gestión del talento humano es baja, por un 56% de los encuestados, aunque un 26% señaló que se encuentra en un nivel medio y solo el 18% manifiesta un nivel alto, debido a que durante el reclutamiento casi nunca se percibe información oportuna de lo que se

debería hacer por parte del Poder Judicial. Asimismo, los trabajos que se llegan a realizar casi nunca coinciden con lo que suele indicar. Por otra parte, en los procesos de reclutamiento que efectúa la institución casi nunca se respecta la entrega clara de información, adicional a ello llega a concluir que la Gestión del talento humano tiene un valor de baja.

1.2. Nivel de la carga laboral en los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

Tabla 2.

Nivel de la carga laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Baja	10	23	11	22%
Media	24	37	14	28%
Alta	38	50	25	50%
Total			50	100%

Fuente: Encuesta aplicada. Elaboración: Propia.

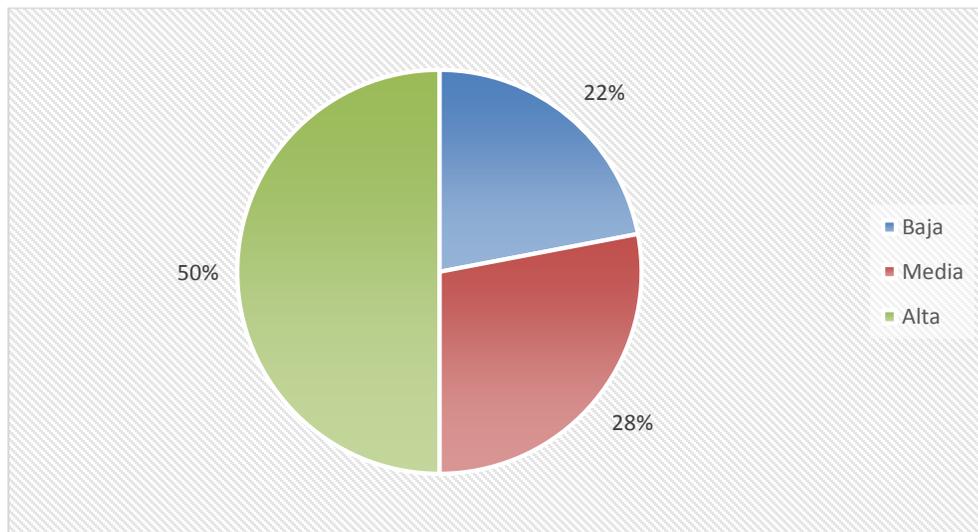


Figura 2. Nivel de la carga laboral.

Fuente: Tabla 2

Interpretación

En la tabla y figura superior se puede observar que la carga laboral tuvo un calificativo de alta por el 50% de los encuestados, mientras que un 28% de los trabajadores señalaron que está en un nivel de media y el 22% restante resaltó que es baja, estos resultados se dieron debido a que siempre los trabajadores presentan mucha presión para la toma de decisiones e incluyendo que no se encuentran trabajando en un lugar tranquilo y sin ruidos molestos; asimismo esto suma las horas de trabajo frente a un computador; en consecuencia, se concluye que la variable carga laboral tiene un valor de alta.

1.3. Relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjuí.

Tabla 3.

Correlación entre variables.

		Gestión del talento humano	Carga laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 50
	Carga laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,708** ,000 50
			-,708** ,000 50

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

Interpretación

De acuerdo a la tabla superior se observa los datos obtenidos de la prueba de correlación de Rho de Spearman, en donde se muestra que con una probabilidad de error del 0% existe una relación significativa entre las variables de estudio, asimismo la fuerza y/o grado de correlación, el mismo que tiene un valor de significancia bilateral de ,000 lo que afirma que existe una relación negativa alta entre las variables, dando a entender que a una menor gestión del talento humano, existirá una mayor carga laboral. Por lo que se en la investigación se ha llegado a aceptar la hipótesis de la investigación, la

misma que hace mención: Existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, periodo 2018.

Coefficiente determinante

r : Correlación de Spearman = - 0,708

r^2 : Coeficiente determinante = $(-0,708)^2$

r^2 : 0.5013 = 50.13%

Los resultados apuntan a que la gestión de talento humano, incide en un 50.13% sobre la carga laboral, siendo el 49.87% cambios ocasionados por otros factores.

IV. DISCUSIÓN

La gestión de talento humano es determinada principalmente como un carácter administrativo, la cual involucra formación, evaluación, integración y como también la remuneración que perciben los colaboradores. Asimismo, la investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018. Como instrumento de recolección de datos se tomó en cuenta la aplicación de una encuesta dirigido a los trabajadores; con la finalidad de recabar información recurrente a las variables de estudio. De tal forma que por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman, se evidenció una relación negativa alta entre la gestión del talento humano y carga laboral, debido a que con una probabilidad de error de 0% se acepta la hipótesis de investigación, con una significancia bilateral de -0.708 . Asimismo, estos resultados contrastan con lo encontrado por Miranda (2014). El cual concluyó que en la empresa Creaciones “VANESS” se encuentran muchas deficiencias con respecto a la motivación de los trabajadores; deficiencias que perjudican a la identificación y compromiso de los trabajadores con la empresa. De tal forma los resultados dieron a conocer que el 54% de los trabajadores no están de acuerdo con la capacitación y formación que reciben por parte de la empresa, perjudicando de manera directa al óptimo desempeño de cada uno de los trabajadores y teniendo como resultado la insatisfacción laboral, así como la falta de desarrollo profesional. De igual manera López (2012). Concluye que los procesos de gestión de los talentos humanos de dicha Coordinación Zona 3 son realizados de manera empírica; trayendo consigo un deficiente desempeño laboral de los trabajadores. De la misma forma Llano y Rivera (2015). Llega a concluir que las opiniones de los trabajadores son importantes ya que consideran fundamental el buscar opciones que permitan optimizar su desempeño laboral y de tal manera puedan sobresalir personal y profesionalmente. Asimismo, tuvo como principal resultado que el 50.8% de los trabajadores considera que las capacitaciones que reciben han incidido de manera insatisfactoria en el desarrollo de sus actividades de trabajo.

Con respecto al primer objetivo gestión de talento humano fue calificado como baja en un 56%; pues esto es debido a la información que determinan los trabajadores en el proceso de reclutamiento e involucrando las pruebas de conocimiento que se realizan en su

momento. Asimismo, en el contexto de pago oportuno, los beneficios económicos casi nunca se realizan en las fechas programadas. De tal manera Chiavenato (2011) da a conocer que la gestión de talento humano comprende funciones esenciales, destacando primeramente la integridad del personal en las distintas instituciones u organizaciones. Por su parte Junquera y Fernández (2013) estima que la gestión de talento humano se rige a la creación de estrategias con el propósito de que se cumplen dentro de un tiempo establecido. Asimismo, estos resultados obtenidos a partir del proceso de investigación se relacionan con lo encontrado por Ángeles (2017). Concluye la existencia de una correlación positiva, pero a la vez significativa de la administración del capital humano y la cultura organizacional, con un resultado del 0,645 en la correlación de Spearman, y nivel de significancia menor a 0,05. De la misma forma García y Leandres (2018), Concluye que no existe un vínculo respecto a la carga del trabajo y la complacencia de las enfermeras, a través de la comprobación estadística Chi – cuadrado.

En cuanto al segundo objetivo que correspondió a determinar el nivel de la carga laboral; fue calificada como alta por el 56% de los encuestados; pues esto es debido a que los trabajadores pasan más de las 8 horas frente al ordenador; trayendo consigo mucha presión en la toma de decisiones. Por su parte Alcayaga (2016) da a conocer que la carga laboral es el grupo de requerimientos psicofísicos, la cual es sometido a los trabajadores dentro de su jornada laboral. Asimismo, estos resultados contrastan con lo encontrado por Berrú y Córdova (2017). Concluye que la empresa tiene deficiencias con respecto al reclutamiento de sus trabajadores, porque la empresa no brinda al colaborador la posibilidad de poder realizar una carrera dentro de ella, no ofrece viáticos para los viajes por lo que los trabajadores gastan el dinero de su sueldo en ello, en cuanto al desempeño, se demostró que es bueno porque sigue con los procedimientos y el cumplimiento de las metas. Asimismo, los resultados indicaron que sí existe una influencia débil no significativa, sin embargo, la gestión del capital humano incide de forma positiva sobre la capacidad laboral. Por su parte Coaguila (2013), Concluyo que la carga laboral se centró principalmente en la categoría de actividades básicas; tales representaron más de la mitad de la carga de trabajo. Los resultados correspondieron a que la mayoría de enfermeras tienen más de 11 años experiencia y están capacitadas para brindar una buena atención a

los pacientes, en cuanto a los pacientes, la mayoría son adultos de la tercera edad y casados.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe relación entre la gestión de talento humano con la carga laboral de los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí, debido a que el valor de significancia (sig.) de 0,000 es menor al margen de error de 0,05, adicional a ello, ya que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue de -0,708, se ha evidenciado una relación negativa alta, lo que se traduce en que: mientras más deficiente sea la gestión del talento humano, existirá una mayor cantidad de carga laboral.
- 5.2. El nivel de gestión del talento humano fue baja e inadecuada por parte del poder judicial de la ciudad de Juanjuí por el 56% de los encuestados; ya que la institución no proporciona la información necesaria durante los procesos de reclutamiento coincidiendo de cierta forma en realización de prueba de conocimiento hacia los colaboradores y/o postulantes de trabajo.
- 5.3. El nivel de carga laboral de los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjuí; tienen un nivel alto por el 50%; puesto de que el ambiente de trabajo y las instalaciones que presenta la institución no llegan a atender las necesidades de cada colaborador e interviniendo las cargas cognitivas tales como la toma de decisiones.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al encargado del Poder Judicial, a direccionar los procesos que integra la gestión de talento humano, con la finalidad de que el reclutamiento esté relacionado con los conocimientos y actitudes de cada colaborador, evidenciándose un desempeño efectivo y eficiente aportando de esta forma en el logro de metas y objetivos organizacionales.
- 6.2.** Al encargado del poder judicial, a establecer estrategias de gestión en el área de recursos humanos; con la finalidad de generar mayor seguridad en los procesos de reclutamiento; donde a partir de ello los trabajadores determinaran una mayor capacidad competitiva dentro de la institución.
- 6.3.** Al encargado del poder Judicial, a priorizar un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores, con la finalidad de que la carga laboral se minimice y de esta forma se determine un mayor compromiso frente a la organización.

VII. REFERENCIAS

- Alcayaga, A. (2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. (Artículo). Universidad San Sebastián. Recuperado de <http://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Ángeles, A. (2017). *“Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016”*. (Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7490>
- Aparicio, M. (2015). *“Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas”*. (Tesis de posgrado). Universidad del Pacífico, Perú. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1650/Monica_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arbulú, M. (2016). *“Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016”* (Tesis de posgrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1567/arbulo_mm.pdf?sequence=1
- Armas, J. & Asencio, V. (2016). *“Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope-2015”*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE_ADMI_JESUS.ARMA_S_VANIA.ASENCIO_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF
- Berrú, M. & Córdova, M. (2017). *“La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e*

Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014". (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2668/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushi%C3%B1ahua%20%26%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coaguila, C. (2013). *"Carga de trabajo de las enfermeras según la escala nursing activities score. Unidad de cuidados intensivos y unidad de cuidados intermedios, Hospital Nacional Carlos Alberto según Escobedo, Arequipa – 2013"*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2282/ENcorocb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Corral, Y. (2009). *Ensayo "validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos"*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos "El capital Humano las organizaciones novena edición"*. Recuperado de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf

Diario el País (2013). *La excesiva carga de trabajo, principal causa de estrés para los españoles. El país.* Recuperado de https://elpais.com/economia/2013/05/09/agencias/1368116879_660446.htmlv

Diario 20 minutos (2017). *Un juez determina que una crisis de ansiedad por carga laboral es un accidente de trabajo.* Recuperado de <https://www.20minutos.es/noticia/3156693/0/sentencia-ansiedad-accidente-trabajo/#xtor=AD-15&xts=467263>

- García, K. H. & Leandres, S., (2018). “*Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - ESSALUD, Arequipa - 2017*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grace Place to Work (2017). *50 mejores lugares para trabajar*. Perú. Recuperado de http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/Suplemento_2017.compressed.pdf
- Guerrero, L; Huamán, C. & Manrique, C. (2017). “*Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada*”. (Tesis de postgrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/718/Carga_GuerreroHernandez_Leidy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición, Páginas 88-101). Recuperado de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1
- Junquera, B. & Fernández, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/iniciacion-a-los-recursos-humanos/oclc/861524425/viewport>
- López, E. A. (2012). “*El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica Y Social*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2461/1/666%20ING.pdf>

- Llano, E. A. y Rivera, L. N., (2015). *“Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola AGROGANA S.A. de la parroquia Joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015”*. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>
- Maceda, A. (2018). *Los juzgados de Ponferrada duplican la carga laboral recomendada por el CGPJ. Radio Bierzo*. Recuperado de http://cadenaser.com/emisora/2018/03/16/radio_bierzo/1521204432_151573.html
- Miranda, L. D. (2014). *“La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones “VANESS” de la ciudad de Ambato”*. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7786/1/FCHE-IFTGPI-62.pdf>
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (10ª ed.). Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Rabanal, A. (2016). *“Evaluación de la Gestión de recursos humanos y su relación con el Desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Líder Security S.A.C. de la ciudad de Tarapoto 2016*. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10328/rabanal_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santibáñez, L. I. (2015). *Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4183837&ppg=208&query=%22carga+laboral%22>

Sebastián, O. y Del Hoyo, A. (2013). *La carga mental de trabajo. (Libro virtual)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>

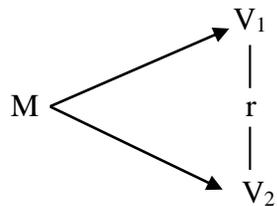
ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en el Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de la gestión del talento humano del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018.</p> <p>Determinar el nivel de la carga laboral en los trabajadores del poder judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Si existe relación entre la gestión del talento humano y la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, periodo 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de gestión de talento humano del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui periodo 2018 es bajo.</p> <p>H2: La carga laboral de los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui periodo 2018 es alta .</p>	<p>Técnica</p> <p>Para esta investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta formulada para ambas variables de estudio.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Se aplicó los cuestionarios para ambas variables.</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Se empleó el diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio.

V1: Gestión de talento humano

V2: Carga laboral.

r: Relación.

Población

La población estuvo constituida por el total de servidores públicos que laboran en el Poder Judicial de la ciudad de Juanjui, mismos que constituyen un total de 50 trabajadores

Muestra

La muestra a la que se aplicó el instrumento, estuvo constituido por la totalidad de la población; es decir, por los 50 servidores públicos del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui

Variables	Dimensiones
Gestión de talento humano	Reclutamiento
	Selección
	Capacitación
	Desarrollo de la carrera profesional
	Remuneración
Carga laboral	La carga visual
	La carga auditiva
	Las cargas cognitivas
	La carga o exigencia horaria de trabajo
	La carga ambiental de trabajo

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la gestión del talento humano

Sr(a) muy buenos días, con el presente cuestionario se busca evaluar la gestión del talento humano, por lo que se le solicita que marque el valor de la respuesta que mejor se adecue a la pregunta del siguiente cuestionario, para ello tener en cuenta los siguientes valores:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

Ítems	Indicadores	Opciones				
		1	2	3	4	5
Nº	Información oportuna					
01	Durante el reclutamiento, ¿le han brindado información oportuna de todo lo que debería hacer?					
02	¿Los trabajos que realiza siempre coinciden con lo que le han indicado?					
Nº	Información clara	1	2	3	4	5
03	¿Le han proporcionado a la hora de reclutamiento, información correcta de lo que consta el puesto?					
04	¿En todos los procesos de reclutamiento que efectúa la institución, se respeta la entrega clara de información?					
Nº	Pruebas de conocimiento	1	2	3	4	5
05	¿Observa o escucha que siempre se toma una evaluación de conocimiento a los nuevos trabajadores?					
06	¿Siempre las pruebas que se toman están íntimamente relacionadas con el puesto de trabajo?					
Nº	Pruebas psicológicas	1	2	3	4	5
07	¿Siempre se evalúa la psicología de los trabajadores antes de que ingresen al puesto?					
08	¿Siempre les entregan los resultados de la evaluación psicológica al terminar la prueba?					
Nº	Informe oportuno de selección	1	2	3	4	5
09	¿Se notifican a los posibles postulantes que pueden ingresar a un puesto?					
10	Cuando se obtiene 2 prospectos para un puesto, ¿se evalúan aspectos personales de este para contratarlo?					

N°	Coherencia con el puesto de trabajo	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia las capacitaciones que recibe estan relacionadas con su puesto de trabajo?					
12	¿Les permiten contribuir a identificar que capacitación es la que requieren?					
N°	Periodicidad de la capacitación	1	2	3	4	5
13	¿Las capacitaciones duran más de un día?					
14	¿Las capacitaciones programadas son dadas a conocer con tiempo para evitar que choquen con el trabajo?					
N°	Concordancia con la necesidad	1	2	3	4	5
15	¿Les permiten hacer planes de carrera dentro de la institución?					
16	¿Les brindan facilidades cuando están llevando alguna maestría?					
N°	Satisfacción	1	2	3	4	5
17	¿Se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe?					
18	¿Se observa la implementación de políticas salariales bajo escalas remunerativas?					
N°	Pago oportuno	1	2	3	4	5
19	¿Le pagan en el momento indicado?					
20	¿Recibe sus beneficios económicos en las fechas que deben de ser?					

Cuestionario sobre la carga laboral

Sr(a) muy buenos días, con el presente cuestionario se busca evaluar la carga laboral, por lo que se le solicita que marque el valor de la respuesta que mejor se adecue a la pregunta del siguiente cuestionario, para ello tener en cuenta los siguientes valores:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

Ítems	Indicadores	Opciones				
		1	2	3	4	5
Nº	La carga visual					
01	¿Pasa usted menos de las 8 horas trabajando frente a un ordenador?					
02	¿Observa que sus compañeros pasan menos horas frente a un computador?					
Nº	La carga auditiva	1	2	3	4	5
03	¿El lugar en el que se encuentra trabajando, es un lugar tranquilo sin mucho ruido?					
04	¿Las calles de la ciudad son ruidosas?					
Nº	Las cargas cognitivas	1	2	3	4	5
05	¿En su trabajo diario, debe de tomar usted decisiones difíciles?					
06	¿Siente que tiene mucha presión para tomar una decisión en su trabajo?					
Nº	La carga o exigencia horaria de trabajo	1	2	3	4	5
07	¿Trabaja usted solamente las 8 horas diarias?					
08	¿Disfruta de sus fines de semana y feriados?					
Nº	La carga ambiental de trabajo	1	2	3	4	5
09	¿La temperatura de la oficina o área de trabajo en el que se encuentra es apto?					
10	¿La institución le brinda equipos o artefactos para combatir las situaciones ambientales?					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO AL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (EXPERTO 1)

Apellidos y Nombres del experto : Bazan Vargas Kieffer Segundo
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba – San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario de la variable gestión del talento humano
 Autora del instrumento : Br. Miguel Ángel Román Martínez García
 Criterios de validación :

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al talento humano				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherente al talento humano				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					32	10
TOTAL					4.2	

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2 Puntos


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06796264

Tarapoto, 05 de mayo del 2018

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO AL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(EXPERTO 1)**

Apellidos y Nombres del experto : Bazan Vargas Kieffer Segundo
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba – San Martin
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario de la variable carga laboral
 Autora del instrumento : Br. Miguel Angel Román Martínez García
 Criterios de validación :

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la carga laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherente a la carga laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					32	10
TOTAL					4.2	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2 Puntos

Tarapoto, 05 de mayo del 2018


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PUBLICA
 DNI N° 06796264

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO AL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(EXPERTO 2)**

Apellidos y Nombres del experto : Ruiz Pisco Areli
 Institución donde labora : I.E N° N° 113 - OCHAME
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario de la variable gestión del talento humano
 Autora del instrumento : Br. Miguel Angel Román Martínez García
 Criterios de validación :

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al talento humano					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherente al talento humano				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					32	10
TOTAL					42	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42 Puntos


 Areli Ruiz Pisco
 MAGISTER EN EDUCACION
 DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
 D.M.: 09813258

Tarapoto, 05 de mayo del 2018

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO AL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(EXPERTO 2)**

Apellidos y Nombres del experto : Ruiz Pisco Areli
 Institución donde labora : I.E N° N° 113 - OCHAME
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario de la variable carga laboral
 Autora del instrumento : Br. Miguel Angel Román Martínez García
 Criterios de validación :
 MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la carga laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherente a la carga laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					32	10
TOTAL			42			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42 Puntos

Tarapoto, 05 de mayo del 2018


 Areli Ruiz Pisco
 MAGISTER EN EDUCACION
 DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
 DNI: 60420298

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO AL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(EXPERTO 3)**

Apellidos y Nombres del experto : López Dávila Juana Gissela
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario de la variable gestión del talento humano
 Autora del instrumento : Br. Miguel Angel Román Martínez García
 Criterios de validación :

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

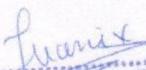
V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al talento humano				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherente al talento humano				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					32	10
TOTAL					42	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42 Puntos

Tarapoto, 05 de mayo del 2018


 Juana Gissela López Dávila
 MAGISTRADO EJECUTOR PÚBLICA
 DNI 48751021

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO AL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

(EXPERTO 3)

Apellidos y Nombres del experto : López Dávila Juana Gissela
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario de la variable carga laboral
 Autora del instrumento : Br. Miguel Angel Román Martínez García
 Criterios de validación :

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

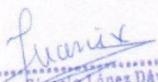
VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la carga laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherente a la carga laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					32	10
TOTAL			42			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42 Puntos

Tarapoto, 05 de mayo del 2018


 Juana Gissela López Dávila
 MAGISTRADO EN GESTIÓN PÚBLICA
 DNI 46799921

Constancia donde se realizó la investigación

PODER JUDICIAL DEL PERÚ



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

SUB ADMINISTRACION DEL MODULO PENAL - JUANJUI

AUTORIZACION

El Sub Administrador de la Sub Sede Judicial de Mariscal Caceres - Juanjui,
Que suscribe;

Autoriza:

Que, el Maestrante MIGUEL ANGEL ROMAN MARTINEZ GARCIA, identificado con DNI: 45709398, registrado en el programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo con Sede en la ciudad de Moyobamba, realice la Investigación denominada "Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjui - 2018", mediante la aplicación de instrumentos de recaudación de datos en el Poder Judicial, Corte Superior de Justicia de San Martín, Sub Sede Judicial de Juanjui.

Se expide la presente constancia de autorización a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Juanjui, 03 de Julio del 2018





Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Martínez García Miguel Ángel Román

D.N.I. : 45709398

Domicilio : Jr. 25 de mayo N° 105 – Moyobamba – San Martín

Teléfono : Fijo : Móvil : 947924528

E-mail : roman10_1@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Martínez García Miguel Ángel Román

Título de la tesis:

“Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí - 2018”

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 14/01/2020

Reporte de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1088326020&o=1239533981&ts=1

feedback studio | TESIS 2. Miguel Ángel Román Martínez García (2) /0 25 de 222



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

³ "Gestión del talento humano y su relación con la carga laboral en los trabajadores del Poder Judicial de la ciudad de Juanjuí - 2018"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO:
EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Miguel Ángel Román Martínez García

² **ASESOR:**
Mg. Kieffer Segundo Buzán Vargas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de políticas públicas

Resumen de coincidencias

18 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 33 | Número de palabras: 9355 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Acta de aprobación de originalidad



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **MIGUEL ÁNGEL ROMÁN MARTÍNEZ GARCÍA**; titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA CARGA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE JUANJUÍ - 2018”**; constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 08 de enero de 2020

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO

Autorización final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE POSGRADO:

DRA: ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MIGUEL ÁNGEL ROMÁN MARTÍNEZ GARCÍA

INFORME TÍTULADO:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA CARGA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE JUANJUÍ - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 12/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

