



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y productividad en una institución judicial,
Lima Perú 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Davila Ruiz, Rosita Milagros (orcid.org/0000-0002-0233-5168)

ASESOR:

Dr. Horna Rubio, Abraham Josue (orcid.org/0000-0002-7846-3377)

Dr. Prado Lopez Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo muy importante a mi padre celestial, que, con su fe siempre está presente en los momentos buenos y malos.

Dedico este trabajo a mis padres, por su apoyo incondicional por estar siempre acompañándome en los retos que la vida me pone en mi camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi padre celestial por iluminarme en mi camino siempre.

Agradezco a mis padres, BELERMINA y NELSON por su amor incondicional y por estar siempre presente en cada momento de mi vida.

Quiero agradecer a mis familiares y amigos y en especial a mi pareja LESTER, yo confié en ti y decirme sé que lo vas a lograr.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA RUBIO ABRAHAM JOSUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCION JUDICIAL, LIMA PERU 2023", cuyo autor es DAVILA RUIZ ROSITA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| HORNA RUBIO ABRAHAM JOSUE DNI: 06117267 ORCID: 0000-0002-7846-3377 | Firmado electrónicamente por: AJHORNAR el 07-08- 2023 05:43:20 |

Código documento Trilce: TRI - 0621097





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAVILA RUIZ ROSITA MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCION JUDICIAL, LIMA PERU 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| ROSITA MILAGROS DAVILA RUIZ DNI: 73448767 ORCID: 0000-0002-0233-5168 | Firmado electrónicamente por: MDAVILARU el 11-10- 2023 15:53:04 |

Código documento Trilce: TRI - 0652080

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR..... | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| RESUMEN..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| I. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y Operacionalización..... | 16 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 17 |
| 3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos..... | 18 |
| 3.5. Procedimiento..... | 20 |
| 3.6. método de análisis de datos..... | 20 |
| 3.7. aspectos éticos..... | 21 |
| IV. RESULTADOS..... | 22 |
| V. DISCUSIÓN..... | 31 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 36 |
| REFERENCIAS..... | 37 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|-----------|
| <i>Tabla 1 cuestionario.....</i> | <i>19</i> |
| <i>Tabla 2 Variable Gestión del talento humano.....</i> | <i>19</i> |
| <i>Tabla 3 Variable Productividad.....</i> | <i>20</i> |
| <i>Tabla 4 Variable gestión del talento humano.....</i> | <i>22</i> |
| <i>Tabla 5 Dimensión selección de personas de la variable gestión del talento humano.....</i> | <i>22</i> |
| <i>Tabla 6 Dimension de capacitacion del personal de la variable gestion del talento humano</i> | <i>23</i> |
| <i>Tabla 7 Dimensión compensación del trabajo de la variable gestión del talento humano.....</i> | <i>23</i> |
| <i>Tabla 8 Variable productividad.....</i> | <i>23</i> |
| <i>Tabla 9 Dimensión competencias laborales de la variable productividad.....</i> | <i>24</i> |
| <i>Tabla 10 Dimensión eficacia laboral de la variable productividad.....</i> | <i>24</i> |
| <i>Tabla 11 Dimensión eficiencia laboral de la variable productividad.....</i> | <i>25</i> |
| <i>Tabla 12 Prueba de normalidad.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Tabla 13 Correlación entre la gestión del talento humano y la productividad.....</i> | <i>27</i> |
| <i>Tabla 14 Correlación entre la gestión del talento humano y competencias laborales.....</i> | <i>28</i> |
| <i>Tabla 15 Correlación entre la gestión del talento humano y eficacia laboral.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Tabla 16 Correlación entre la gestión del talento humano y eficiencia laboral.....</i> | <i>30</i> |

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, que ayudó a recoger información de una muestra de 40 empleados en una sede judicial en el distrito de Lima, a través de un cuestionario que considera las dimensiones del trabajo. El nivel fue correlacional, el cual permitió analizar la relación entre las variables estudiadas. Los resultados establecieron que el objetivo general muestra una relación positiva buena entre sus variables; la gestión del talento humano y la productividad, debido al grado de correlación obtenido de 0,527 y al p-valor de 0,00 que es menor al estándar de significancia de 0,05. Por su parte en el objetivo específico 1 se determinó una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y las competencias laborales, con una correlación de 0,308 y un p-valor de 0,054. Mientras en el objetivo específico 2 la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia también es positiva con un resultado de 0,450 y un p-valor de 0,002 menor a 0,05. Finalmente, para el objetivo 3 los valores muestran una correlación positiva de 0,420 y un p-valor de 0,007 menor a 0,05. Se concluye que existe una correlación positiva buena entre la gestión del talento humano y la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023; así como en sus respectivas dimensiones.

Palabras clave: Gestión del talento humano, productividad, competencias laborales, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine to what extent the management of human talent is related to productivity in a judicial institution, Lima-Peru-2023. The research was of a basic type, with a quantitative approach, which helped to collect information from a sample of 40 employees in a judicial office in the district of Lima, through a questionnaire that considers the dimensions of the work. The level was correlational, which allowed analyzing the relationship between the variables studied. The results established that the general objective shows a good positive relationship between its variables; the management of human talent and productivity, due to the degree of correlation obtained of 0.527 and the p-value of 0.00, which is less than the significance standard of 0.05. For its part, in specific objective 1, a moderate positive relationship was determined between human talent management and labor skills, with a correlation of 0.308 and a p-value of 0.054. While in specific objective 2 the relationship between human talent management and effectiveness is also positive with a result of 0.450 and a p-value of 0.002 less than 0.05. Finally, for objective 3, the values show a positive correlation of 0.420 and a p-value of 0.007 less than 0.05. It is concluded that there is a good positive correlation between the management of human talent and productivity in a judicial institution, Lima-Peru-2023; as well as their respective dimensions.

Keywords: human talent management, productivity, labor competencies, effectiveness, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Residimos en un mundo muy competitivo donde la Gestión del talento humano - GTH, es definida como una gestión con grandes cambios, tal y como lo señala: Diaz y Quintana (2021), que el talento humano ha pasado por un constante proceso de cambio y desarrollo, haciendo referencias que años atrás donde habían empleados de cada departamento, el cual se les asignaba tareas únicas y roles definidos, es decir, la continuidad y repetición de actividades los hacía sentir monótonos y aburridos, sin embargo actualmente la industria se da cuenta de que la GTH no solo se refiere a los reclutadores, sino a un grupo completo de procesos para desarrollar, motivar y retener a los mejores talentos dentro en la industria y así lograr un buen resultado, es por ello que por un lado, el objetivo es que la industria prestadora de servicio se mantenga en el cumplimiento con los estándares de calidad fijados por el mercado y, por otra parte, cuente con personal calificado y comprometido con los objetivos de la institución.

Por lo expuesto anteriormente, suelen ser las instituciones públicas, las más difíciles de gestionar talento, ya que cuentan con gran cantidad de personal y desarrollar el talento humano es todo un reto, debido a que el origen de esta complejidad, por un lado, es su mayor estabilidad, pero, por otro lado, es un gran desafío para la institución. En contexto internacional es de indicar que en Lituania uno de los 27 Países soberanos que componen la UE, nos dice; la fuga de cerebros en las empresas será inevitable ya que consideran la gestión del talento, una de las habilidades más destacada en una organización. (Anlesinya, Dartey & Amponsah, 2019, p.147). Debido a esta brecha generacional global, la GT se ha convertido en una medida política muy importante en todo el mundo.

En contexto internacional Vera y Blanco, (2019). Manifiestan que GTH, se determina como un sistema que conforman una empresa el cual son consideradas como un recurso que debe optimizarse continuamente de acuerdo con visiones nuevas, dinámicas y competitivas, donde se oriente y valide la interacción entre la

sociedad y la economía. Así mismo (Chaudary, 2018, p.305). En Colombia, manifiesta que la gestión del talento se valora como un marco en que los empleados son vistos como un medio de mejora continua dentro de una organización. En contexto nacional Rojas (2016). Considera que un equipo de personas es lo más valioso en una empresa, para ello es importante mantener un ambiente de trabajo adecuado y cómodo, ya que es un factor esencial dentro de una institución. Así mismo para poder obtener un buen resultado en el talento humano se debería promover el respeto, la creatividad, el cual genera una alta productividad en equipo.

Mediante la publicación del BCR del Perú, sobre la composición de Loayza (2017) manifiesta que el factor principal de desarrollo o crecimiento es la magnitud de productividad, el cual ha sido reflejado en la historia económica del país, de tal manera que se ha incrementado el aumento de la productividad, este supuesto podemos indicar que la investigación del autor nos hace referencia a cuatro aspectos importantes tales como: La innovación tecnológica, eficiencia e infraestructura. Ahora bien, en caso exista algún defecto en alguno de los componentes, proceso será defectuoso el cual generará un retraso en el desarrollo del país. El cual se recomienda que, para tener una productividad de mejor calidad, implicaría el desarrollo de los cuatro componentes mencionados.

En contexto local Gutiérrez (2021). Y su investigación en el Concejo de Lima metropolitana la GTH y Productividad Laboral (PL), mediante el cual proporcionó una contribución científica que manifiesta que rendimiento profesional es baja, a causa de la ausencia de motivación y compromiso de los empleados en diferentes regiones y también sugiere que los municipios deberían introducir esquemas de incentivos, políticas de conversación y capacitación para sumar mejores resultados al conocimiento y así adquirir valiosos talentos.

El campo de los recursos humanos es muy importante. Se puede decir que está en nuevo nivel de tecnologías y conocimiento de la información y la comunicación por que es la unidad más importante de la institución a través del cual, se puede comunicar con otros recursos existentes; por ello, se debe considerarla

GT y el conocimiento de la eficacia laboral, para que las fundaciones públicas privadas sigan altamente competitivas y se destaquen en otros países. Sin embargo, en un mundo globalizado y cambiante, la dinámica institucional exige la definición de una política de GTH, que responda a los nuevos requerimientos para seguir siendo competitivos en termino eficiencia y eficacia. Mamani (2019), señala que la necesidad se manifiesta en las organizaciones con equipos de capital humano bien establecidos, el cual es esencial para el desarrollo institucional y productividad de los empleados, la finalidad del presente estudio es la relación entre la GTH y el rendimiento judicial.

En ese sentido, se plantea como Problema general ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad en una institución judicial, Lima – Perú 2023? Problemas específicos: (1) ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en una institución judicial, Lima – Perú, 2023?, (2) ¿En qué medida la Gestión del Talento Humano se relaciona con la eficacia laboral en una institución judicial, Lima – Perú, 2023?, (3) ¿en qué medida la Gestión del Talento Humano se relaciona con la eficiencia laboral en una institución judicial, Lima – Perú, 2023?

Una demostración teórica es aquella que explica la importancia de las habilidades del talento en las organizaciones actuales desde una perspectiva teórica, y se brinda a los participantes colaborativos la oportunidad de desarrollarse en organizaciones públicas o privadas. Por otra parte, la importancia de la productividad de los empleados también se puede ver en las organizaciones que se encargan de brindar a los empleados herramientas que capaciten, motiven y lo más importante brinden un buen ambiente de trabajo. Justificación práctica, partimos del hecho de que la productividad del empleado debe ser lograr de manera óptima, y por tanto, en la práctica de la gestión de personal, aplicar la reglas básicas y desarrollar métodos teóricos que permitan la utilización del personal institucional, esta información se obtendrá durante la investigación con recopilación de datos reales que permiten atraer más empleados con mayor capacidad y con mejores habilidades analíticas y supervisar los procesos de producción de forma rápida y

eficaz. Justificación metodológica, desde el entorno metodológico, este trabajo es muy importante, para que en el futuro pueda ser presentado a futuras investigaciones. Y de esa manera poder proporcionar nuevos métodos, herramientas, modelos o estrategias de investigación para generar información válida y confiable que pueda ser utilizada en futuras investigaciones relacionadas con la investigación actual sobre gestión de RRHH y productividad en el poder judicial-2023.

A continuación, se plantea el Propósito general; “Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad en una institución Judicial, Lima – Perú, 2023”. Tenemos tres objetivos específicos. Primero evaluar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en una institución Judicial, Lima – Perú. Segundo Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con eficiencia laboral en una institución Judicial, Lima – Perú. Tercero determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con eficacia laboral en una institución Judicial, Lima – Perú.

Así mismo, se plantea la Hipótesis General es la siguiente: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad en una institución Judicial, Lima – Perú 2023. Tenemos tres hipótesis específicas. Primera la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en una institución Judicial, Lima – Perú 2023. Segunda la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una institución Judicial, Lima – Perú 2023. Tercera la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la eficacia laboral en una institución Judicial, Lima – Perú 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante la búsqueda de antecedentes se estimó las siguientes investigaciones a nivel nacional:

Mamani (2019). Señala que la GTH y la productividad laboral (PL) de las enfermeras que laboran en la institución, la muestra fue de 100 enfermeras que laboran en la institución. Asimismo, los autores utilizaron un diseño de investigación no experimental en los niveles pertinentes. Teniendo como técnica la encuesta y cuestionario como herramientas, siendo validado por especialistas calificados y especialistas en el tema. Obteniendo una fiabilidad mediante el alfa de Cronbach, cual fue aplicado para cada instrumento; cuyo resultado fue de 0.913 en la variable GTH y el resultado de 0,879; en la variable PJ. En resumen, se llega a una decisión positiva ya que se visualiza una conexión directa e importante entre las dos variables, y la correlación es moderada.

Solis y Ventura (2019), manifiestan en su trabajo cuya finalidad principal fue “determinación de los niveles de frecuencia de la organización del capital humano y personal de desarrollo profesional, entre los empleados de la ciudad de Huariaca-2016”. Así mismo utilizaron un enfoque de estructura descriptiva, mediante un traza no experimental y criterio cuantitativo. Los presentes autores realizaron recopilación de datos mediante encuestas y entrevistas, en una muestra de 39 trabajadores. En conclusión. Finalmente, concluyeron con una decisión afirmativa ya que hay una correlación positiva entre la GTH y el desarrollo profesional. referente a o manifestado el presente autor recomienda a municipalidad aplicar una gestión, basándose en diferentes funciones tales como: cursos, capacitaciones, incentivos, para un mayor desarrollo profesional de los colaboradores.

Rojas (2020) manifiesta en su artículo” la Organización del capital humano y su interacción en el desarrollo de los operadores de FISIM SAC HUANUCO” su propósito fue: precisar el impacto de la Gerencia de Recurso humanos en el desarrollo de los operadores de SAC en FISIM. Utilizando un método descriptivo en su enfoque cuantitativo. Así mismo realizaron una encuesta por cuestionario entre

78 empleados de la persona jurídica FISIM SAC. Las deducciones arrojaron que el 87.5% cree que las habilidades deben tenerse en cuenta al contratar empleados. Conocimiento y capacidades para incrementar su productividad. Para ello concluyen proponiendo que se debería crear un sistema de GT basado en competencias las cuales son impulsadas por mecanismos, herramientas, técnicas e instrumentos que conducen a un aumento de la eficiencia en términos de la productividad del trabajo.

Estela (2015), realiza una investigación metodología utilizada por el autor fue un diseño descriptivo - transversal, no experimental de tipo aplicada, el recurso de recolección es una encuesta y la herramienta es un cuestionario. Su propósito principal fue “comprender la organización del capital humano (OCH) y el impacto en el desarrollo profesional (DL) de TOTTUS S.A, empresa de supermercados de la Provincia de Pacasmayo”. En conclusión, si existe una correlación directa entre la GTH y el DL, toda vez que mediante la existencia de una mejor comprensión del régimen de recursos humano habrá mayor desenvolvimiento en el desarrollo profesional de todos los empleados de la empresa anteriormente mencionada.

Valencia (2020), manifiesta en su tesis: información interna entre la GTH y Productividad de los empleados -Lima – 2019. Su principal finalidad fue demostrar el impacto del capital humano y la información interna en el desarrollo laboral la Municipalidad de Lima metropolitana -2019. El método utilizado es un tipo básico de estructura específica con un esquema descriptivo, no experimental. En el pueblo de investigación son 144 empleados se seleccionan como muestra a 105 empleados, el recurso utilizado es la encuesta y la herramienta son las preguntas. Los resultados muestran que la Organización del capital humano y el contacto interno afectan significativamente al desarrollo de los trabajadores en el Gobierno de la Ciudad de Lima-2019.

Amaya, Villanueva (2018). En su tesis cuyo propósito fue “determinación de la conexión entre la GTH y el incremento de la fuerza laboral en la Provincia del Santa, 2018”. El estudio fue de diseño descriptivo, no experimental con métodos

cuantitativos. Se conto con un total de 513 empleados, se realizó una muestra de 220 gerentes, mediante un cuestionario de escala Likert. Concluyeron haber una correlación elocuente entre la organización del capital humano y el desenvolvimiento profesional en la provincia de Santa María. El resultado del ras de significancia es igual a 0.003, y menor a 0,05. Así mismo los presentes autores se permiten recomendar a los lideres de los gobiernos locales la implementación de un reciente modelo de administración, que promueva la comodidad y la explicación de las capacidades de todos los trabajadores y de esa manera elevar la productividad, el genere mejores resultados para el bien de proyección de la Municipalidad.

Pinedo y Quispe (2017), mencionan en su tesis cuyo propósito principal fue “Determinar si existe impacto entre la GTH y la organización del personal administrativo de la empresa Petrex S.A”. la metodología empleada por los autores fue de utilizar un enfoque cuantitativo analógico, mediante un esquema no experimental, proyectando con un grupo de 212 participantes y un despliegue de 137, se usó un cuestionario como encuesta y las respuestas se midieron mediante la prueba independencia chi-cuadrado. Finalmente, los autores concluyen que los empleados consideraban que el proceso de aislamiento y clasificación implementado en la empresa era suficiente para satisfacer las necesidades del personal.

Centeno (2017), Manifiesta en su tesis como finalidad general “delimitar en qué porcentaje se vincula la GTH, con el desenvolvimiento de los colaboradores del municipio de Anco Huallo-Apurímac”, los métodos utilizados por el autor en su investigación son explorativos y en su mayoría descriptivos, con un esquema correlacional no experimental y una estructura cuantitativa, así mismo la muestra estuvo constituida por 30 colaboradores municipales. Se obtuvo como resultado la existencia de un ras casi bueno de Gestión de capital humano en la municipalidad mencionada. Así mismo el presente autor recomienda que la máxima autoridad realice estrategias para mejorar la atención al ciudadano, mediante capacitaciones constantes respecto al tema puesto en práctica.

En su investigación realizada por De Paz, D. (2017) la GTH y el desarrollo profesional de los médicos de un hospital, esta indagación determino el enlace entre la organización del capital humano y el crecimiento profesional médico de la sociedad, tomo una muestra de 260 especialistas y 152 médicos de hospital, el estudio utilizo muestro no probabilístico, lo que indica que el estudio utilizo 2 instrumentos de medición, entre GTH Y productividad laboral, el cual fue evaluado por expertos. Los resultados de este estudio fueron $**p < .05$, y estudio concluyó con un resultado afirmativo, ya que indica que hay una relación positiva entre la GTH y el desarrollo profesional de los empleados.

En su investigación Armas y Asencio (2016) en su estudio la administración del capital humano y rendimiento de todos los empleados en la sociedad Cartavio de Ascope-2015, este estudio propone una medida general para delimitar la conexión entre Organización del Capital Humano y la productividad de los colaboradores de la sociedad. En esta indagación los autores seleccionaron como muestra a 101 empleados. Utilizaron un diseño con tipo descriptivo correlacional. también utilizaron encuestas y cuestionarios como herramientas para recopilar información. Los resultados indican que los gerentes consideran regular el rendimiento de los empleados, lo cual se confirma mediante la prueba estadística Chi Cuadrado ya que ambas variables se correlacionan con valores menores a 0,05 lo cual concluye que, si hay una relación directa.

Alvines y Bendezú (2019), en su investigación “El efecto de la organización del talento y el crecimiento de la sociedad San Isidro”, como finalidad principal del estudio fue, “delimitar el efecto de la administración en el desarrollo de la empresa. Las estadísticas utilizadas son explicativas para el proyecto no practico, la muestra estuvo integrado por 26 participantes el cual se les encuesto mediante la herramienta – el cuestionario. Los resultados obtenidos mediante el Chi-cuadrado muestran que el efecto es afirmativo debido a que la administración del talento afecta al rendimiento de la empresa. sin embargo, el trato a los empleados es insuficiente y el 30% de os empleados son pocos entusiastas. por ello, recomiendan

desarrollar un programa de acción para tener un mejor clima laboral y así aumentar una mejor productividad de la empresa.

En referencia a los antecedentes internacionales se consideró las siguientes investigaciones:

García, Guerrero, Rivera, et. al, (2017) aplicó un estudio: Administración y su aparición en las funciones de la PNE. En escuela tecnológica de Quevedo, Ecuador. El presente estudio tiene como propósito “el papel de la administración en la participación del talento policial con el objetivo de hacer un aporte significativo al desarrollo organizacional de la Policía Nacional del Ecuador”. Utilizando una muestra de investigación de 400 oficiales de la policía, este estudio utiliza un diseño de investigación análisis descriptivo con métodos cuantitativos apropiados. Se concluyó que la administración incide directamente en su compromiso como policía en las actividades operativas, entendiendo que cuando no se establece un buen gobierno, puede generar motivación profesional para que los policías cumplan con su compromiso solos y sin emociones.

Ronald, et al. (2020), El principal propósito de su estudio fue elaborar un diagnóstico del crecimiento de la administración del talento en las micro empresas especializadas en impresión en la ciudad de San Salvador. Este estudio realizado por el presente autor es mejorar el desempeño de las pequeñas empresas de impresión a través de la gestión del talento. Adopto una investigación descriptiva y un diseño no experimental, por lo tanto, este estudio tiene como muestra de investigación a 50 empleados administrativos y operativos. Concluyendo que las empresas encuestadas no contaban con un modelo moderno de RRHH. lo que dificulta todo proceso de selección, compromiso, evaluación y capacitación del personal.

Castillo, et al. (2019), su investigación tuvo como finalidad proporcionar un sistema de GTH que ayudara a fortalecer a Móvil GSM, S.A. CV, aplicó un método descriptivo mediante un esquema no experimental, esta investigación tuvo como

muestra de estudio 20 participantes entre jefes y colaboradores de la sociedad Móvil GSM. S.A. Concluyendo que es necesario crear un departamento de talento en la empresa, ya que, al crear el plan organizacional de la empresa, se podrá observar que dicha área se va encargar del proceso de clasificación de personal, selección y evaluación del desarrollo con la finalidad de disminuir la sobrecarga de actividades en los gerentes, y de tal manera no descuiden sus responsabilidades.

Beltran (2020), manifiesta en su investigación cuyo propósito principal del estudio fue desarrollar una oferta modelo en el campo del capital humano que asegure el desenvolvimiento de los trabajadores de la sociedad AMATE TRAVEL S.A. de C.V. Tuvo como finalidad “Desarrollar una guía de administración de RR.HH. Para asegurar el óptimo desarrollo de los trabajadores en la sociedad Amate Travel S.A. de C.V. de San Salvador” mediante una investigación explicativo y un esquema no experimental, se culminó que la sociedad no cuenta con una visión y misión claramente definida y actualizada, así como tampoco cuenta con un comité de personal, comité de gestión de personal y procesos administrativos necesarios para los empleados, quienes sintieron la necesidad de aplicar normas internas claramente definidas en la empresa.

Álava (2016) en su tesis el objetivo es desarrollar alternativas viables a través de la planificación estratégica con el fin de mejorar el desarrollo profesional del Comercial Créditos “J&M” en la ciudad el Milagro, Mediante la organización estratégica. El esquema es correlacional un nivel apropiado, independientemente del diseño experimental. La población se definió como empleados del área de ventas, almacén y administración de espacios comerciales, la prueba fue de 22 empleados, se utilizó una encuesta descriptiva y una entrevista semiestructurada. La conclusión final es que a través de la presente investigación realizada por el autor se pudo delimitar que la sociedad Comercial J&M no posee un diagrama Estructural y Funcional, esta posición genera la existencia de la falta de definición en sus funciones y de cada procedimiento, lo que afecta en gran medida el esfuerzo laboral de los colaboradores.

Andrade, et al. (2019), manifiestan en su estudio planteando como principal propósito; crear un sistema de GT que pudiera promover el mejoramiento de la intensidad profesional de los templados de la asociación, con el propósito de simplificar los servicios tales como: prestamos, ahorros y seguros. Aumentar el número de empleados, lo que lleva a un aumento en el capital de trabajo, el cual permite a la gerencia enfocarse en crear un plan de trabajo que ayude a generar más rentabilidad para sus socios. Así mismo realizó una tesis descriptiva y un diseño no experimental, concluye que el establecimiento de departamentos de talento es tan importante que permitirá mejorar el desempeño de los trabajadores.

Castillo y Sabando (2019) realizaron un estudio en la ciudad de Guayaquil, realizaron un estudio titulado “la importancia de movimiento de empleados en el desarrollo de las empresas exportadoras del sur. Están enfocados en la productividad. Utilizando el método científico, métodos explicativos, de esquema correlacional explicativo con métodos cuantitativos, la muestra se realizó con 15 participantes de la sociedad. Los efectos revelaron que las altas tasas de giro de empleados conducen a una baja productividad laboral y que la adaptación de los empleados debido a los cambios constantes lleva tiempo. Concluyeron, que la frecuencia de ocurrencia se puede determinar, que tiene un porcentaje de 0.756 lo que manifestó no aceptar la hipótesis negativa el cual aceptó la positiva, mediante el coeficiente de Pearson.

Ramos, et al. (2019), señalan en su investigación planteada como principal objetivo para obtener su maestría en educación en la Universidad El Salvador fue; “determinar cómo el proceso educativo afecta el progreso de los RR.HH relacionado con la gestión financiera pública en el año 2019” el estudio realizado en el ámbito de educación sobre el Talento del Ministerio de Hacienda de las Provincias de San Salvador, utilizó un estudio descriptivo, concluyendo que los programas de formación son esenciales para el desarrollo profesional de los funcionarios públicos. Así mismo destaca la significancia de suscitar el incremento de habilidades para poder realizar actividades de manera efectiva, lo que se verá reflejado en un mejor clima laboral, el trabajo en equipo y el desempeño general.

A continuación, se presentan; las teorías y conceptos básicos en los cuales se enmarca en la investigación.

Respecto a la variable 1: GTH - Gestión del talento humano, abril (2018) afirma, “la organización es el contenido de una disposición para motivar, desarrollar y retener a todos los participantes más capacitados y comprometidos” (p.29). con base en esta descripción, el autor argumenta que la GTH se focaliza en mejorar las experiencias y destrezas de cada empleado de la organización. La GTH es importante por varias razones, las cuales se mencionan a continuación: a). contribuye al logro de varios objetivos organizacionales. b). crea una proporción entre los intereses individuales de los colaboradores y los propósitos de la planificación. También existen algunos beneficios de que las organizaciones desarrollen el talento de sus empleados a lo largo del tiempo tales como: reducir la competitividad, mejorar continuamente, cultivar una cultura de logro de objetivos organizacionales, etc. Por lo general, la Gestión de RR.HH. Está relacionada con el crecimiento de los lugares de trabajo, lo que induce no solo a la importación de nuevos entendimientos, sino también el desarrollo de diversas habilidades y talentos. (Castillo, 2010)

Muchos autores se centran en el tema, la tecnología y el alcance de la administración de beneficios humanos. En concordancia con el autor Chiavenato (2009), que se refiere al evento fundamental o habilidad de la continua variable actual, se introducirán algunas dimensiones clave adecuadas para el trabajo de investigación actual. Respecto a la dimensión: selección de personas; este curso actúa como una filtración que permite la entrada de más personas a la sociedad; es decir busca entre los participantes que mejor encajan en el puesto de ocupación que se requiere; Por lo general, la finalidad de este estudio es mejorar el desarrollo, la eficiencia y eficacia de los empleados en la sociedad. (Chiavenato,2009).

Capacitación de colaboradores, Carrión (2002) manifiesta: Una organización adquirir capital intelectual que le permitirá ejecutar mejor las habilidades

demostradas y de esa manera optimizar los impases y problemas que impactan en un lugar determinado y menos tiempo. El desarrollo de los empleados a través de esta dimensión es el proceso de retención, mediante procedimientos de motivación que se emplean a los trabajadores, se cubre requerimientos personales, el cual comprende los estímulos, compensaciones y asistentes usuales (Chiavenato,2009, p.15).

Respecto a la variable 2 productividad: Meller (2019), señala que el crecimiento se basa en la eficiencia de uso de cada etapa del proceso productivo, midiendo la proporción de bienes y factores de producción, trabajo y capital obtenido, la productividad es fundamental para la vida humana y empresarial, por lo que puede aumentar la productividad, incremento de calidad de vida, aumentar la rentabilidad en la organización, aumentar los salarios y más oportunidades de empleo. Smith (1776), Como el guía de la economía y la filosofía, introdujo la definición de productividad en la división del trabajo, las particularidades de los trabajadores, el desarrollo de la tecnología y la causalidad de la innovación. Al respecto, argumenta en el primer volumen de La Riqueza de las Naciones que la división del trabajo es la causa principal del progreso en la productividad del trabajo, y por tanto el resultado es la habilidad, capacidad y sensibilidad de la división del trabajo.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), Define el desarrollo como la eficiencia con la que se utilizan las asignaturas primas en las distintas guías del proceso de producción y mide la cantidad de bienes adquiridos, así como los factores de producción, como la mano de obra y el capital. Por lo tanto, la productividad es fundamental en la vida de las personas y de las empresas para aumentar la productividad, debe progresar la calidad de vida de los empleados, mejorar la rentabilidad organizacional, aumentar los salarios y aumentar las oportunidades de empleo.

Murillo (2003, citado en Silva y Ramos,2019) hace mención a 3 etapas importantes de la productividad, que son el éxito de cualquier organización.

- ❖ Recursos humanos; Es una de las etapas más importantes de una institución, pues se encarga de atraer socios colaboradores con habilidades, experiencia y sobre todo conocimiento para aumentar la productividad de la institución y garantice el éxito.
- ❖ Sistema de producción; se compone de sistemas financieros, de la inversión, de recursos humanos y de producción. Por lo tanto, todas las empresas del sector público y privado deben ser capaces de administrar todos los recursos humanos para lograr una productividad laboral exitosa.
- ❖ Medio ambiente: Para lograr una productividad exitosa en todas las organizaciones, los empleadores deben comprometerse a brindar beneficios laborales a sus empleados, teniendo siempre en cuenta los factores ambientales.

Para tener mejor productividad, No se requieren recursos adicionales, pero se requieren habilidades básicas, es decir, como aumentar el esfuerzo de los trabajadores. (Bain,2000, p.272)

Respecto a su dimensión Eficiencia laboral: Busca optimizar y asegurar que los recursos no se desaprovechen. (Gutiérrez, 2014, p. 20). En forma numérica, es el límite entre los recursos planificados y los recursos utilizados. Chiavenato (2007) La eficiencia es una medida normativa del consumo de recursos en un proceso productivo; en términos económicos, es una relación costo-beneficio. Respecto a su dimensión eficacia laboral: Evalúa el impacto de tu trabajo, producto o servicio. No basta con producir un servicio o producto 100% eficiente en cantidad y calidad, sino que debe ser suficiente; un producto que realmente satisfaga a los clientes o tenga un impacto en el mundo del comercio. Una síntesis de los tres indicadores muestra que ninguno de ellos puede considerarse de forma aislada, ya que cada uno de ellos proporciona una medida parcial del resultado. Por lo tanto, deben considerarse indicadores de una medida compuesta de la productividad. (Gordillo, 2018, p. 27).

I. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se empleó un estudio de tipo básica, ya que conforma un marco teórico, el cual va ayudar a incrementar los conocimientos a futuras investigaciones, con el fin de respaldar esta posición se citó al siguiente autor: Según Carrasco (2013), Señaló que la investigación básica no tiene un propósito directo, ya que solo pretende ampliar y profundizar los conocimientos existentes, es decir, para presentarlo en forma teórica y servir como base para otras investigaciones, la investigación fundamental nunca es aplicada. (p.43)

En este trabajo se presentó un enfoque cuantitativo, ya que se buscó determinar si existe o no un vínculo entre las variables presentadas en la presente investigación. Así mismo para ampliar este concepto nos basamos en los siguientes autores: Hernández y Mendoza (2018) definen la investigación de enfoque cuantitativo como aquella que produce resultados específicos, que pueden ser medidos con precisión y que además utilizan herramientas de análisis a través de procedimientos estadísticos, dando como resultado información confiable. Por lo tanto, la investigación es proporcionada ya que se recogió datos a través de herramientas los cuales han sido analizados mediante un proceso estadístico para medir las variables del presente estudio.

Se consideró un nivel correlacional, el cual nos permitió conocer si existía relación o no entre la variable primera y variable segunda del presente estudio, para ello citamos a los siguientes autores: Hernández y Mendoza (2018) la correlación es un método para delimitar el grado de conexión, influencia o conexión entre dos o más fenómenos. Además, este estudio es importante porque tuvo como finalidad calcular la relación de las variables, es decir la conexión entre la gestión del talento humano y la productividad de una institución judicial Lima. 2023

Así mismo, se empleó el Diseño no experimental – transversal, desde el punto de vista que como investigadora no realice manipulación de mis 2 variables, toda vez que fueron estudiadas con sucesos pasados en su misma dimensión. Así

mismo, fue transversal, debido a que los datos fueron recogidos en un solo periodo, es decir analicé las 2 variables estudiadas y apliqué mis encuestas. Cito al siguiente autor para ampliar la conceptualización. Según Hernández y Mendoza (2018), en el presente estudio utilizó un esquema no experimental – Transversal, debido a que se mencionan que este el estudio aplicado, no altera y/o, manipula las variantes al analizarlas en el ambiente natural.

Diagrama del diseño

Cálculo de V de Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

V : V de Aiken

\bar{X} : Promedio de calificación de jueces

l : Valor mínimo en la escala de calificación

k : Rango; diferencia entre el valor máximo y mínimo

3.2. Variables y Operacionalización

Hernández et al. (2014). Señale que las variables son propiedades que pueden variar y que el cambio se puede medir. De acuerdo con este supuesto, las variables pueden mostrar diferentes valores a lo largo del tiempo en el estudio: se mostrarán como variables independientes y dependientes.

Variable 1: Gestión del talento humano (GTH)

Definición conceptual: Para Chiavenato (2017); La organización de RR.HH. es llevar a los empleados al máximo rendimiento para proporcionar una comprensión clara de habilidades necesarias para alcanzar el éxito. Mediante estrategias de reclutamiento, capacitaciones y retención de empleados de alta calidad.

Definición operacional: esta variable consta de 3 dimensiones selección de personas, capacitación del personal y compensación del trabajador.

Indicadores: facilidad de comunicación, evaluaciones intelectuales, reclutamiento, conocimiento y habilidades, dominio de tecnologías, implementación de estrategias, remuneración, beneficios y servicios sociales.

Escala de grado - medición: Ordinal

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: La productividad se considera una variable económica importante de la competitividad y también es una herramienta útil para determinar los salarios y las tendencias salariales y del mercado laboral; estas medidas muestran el nivel de eficiencia, y productividad de la gestión de los recursos. (Requejo, 2013)

Definición operacional: esta variable consta de tres variables; competencias laborales, eficiencia laboral, eficacia laboral.

Indicadores: conocimientos, habilidades, tiempo, cumplimiento de actividades, calidad de servicio, actitud, participación, resultados.

Escala de grado - medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Tamayo (1997). Manifiesta que la población es denominado como un prodigio general objeto de investigación, en el que los componentes de la población tienen rasgos comunes, que se estudian y se obtienen datos de investigación. En el presente estudio, donde el conglomerado está formado por el total de asociados que forman parte de la una de las sedes de CSJLE. Se considerará como muestra en este estudio a 40 trabajadores, quienes laboran de manera presencial en la sede de la Corte

Superior de Lima Este.

- ❖ **Criterios de inclusión:** Se incluyeron todos aquellos que accedieron a participar en el estudio a través de un cuestionario.
- ❖ **Criterios de exclusión:** En este punto no fue necesario aplicarlo porque todos estuvieron de acuerdo a participar en el estudio.

3.3.2. Muestra

Hernández, et al. (2014), mencionan que para los métodos cuantitativos la muestra incluye una determinada población, también conocida como población de la cual recolectaremos datos, y esto de hacerse con precisión siempre y cuando represente a la población con la que estamos tratando. Mediante el presente trabajo de estudio la muestra está constituida por 40 empleado de la institución. El cual se desarrolló mediante una muestra de tipo censal.

3.3.3. Muestreo

El muestro es no probabilística por conveniencia y al respecto el editor Grudemi (2018) afirma que dicha muestra debe ser representativa, pero puede ser fácilmente seleccionada si existen ciertos criterios, que a su vez son elegidos por los investigadores que se utilizan como muestras. En consecuencia, la información obtenida será rápido y eficaz, por lo tanto, se proporcionará a nuestra discreción. Con un muestreo de 40 empleados de la institución

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

El estudio usó como método de recopilación de datos las encuestas, de las cuales obtuvimos información para sustentar las hipótesis. Para Sampieri (2010), la recopilación de datos es parte de la creación de un plan de programa detallado que nos permite recopilar información para un propósito específico.

Para llenar los datos se utilizó los siguientes métodos: las encuestas, como herramienta de trabajo el cual serán aplicados mediante un cuestionario a los empleados de la CSJLE. Cuestionario modelo aplicado del autor [Mendoza, M. 2023]

Tabla 1

cuestionario

| Cuestionario | Dimensiones | Ítems | cantidad |
|----------------------------|---------------------------|--------------------|----------|
| Gestión del talento humano | Selección de personas | 1,2,3,4,5,6 | 6 |
| | Capacitación del personal | 7,8,8,10,11,12 | 6 |
| | Compensación de trabajo | 13,14,15,16,17,18, | 6 |
| Productividad | Competencias laborales | 19,20,21,22,23,24 | 6 |
| | Eficacia laboral | 25,26,27,28,29,30 | 6 |
| | Eficiencia laboral | 31,32,33,34,35,36 | 6 |
| Total, de interrogantes | | | 36 |

Confiabilidad del instrumento

Dado que estudio es de tipo básica, la herramienta utilizada se fue mediante el alfa de Cronbach, herramienta fundamental cuando se utilizan métodos, asegurando así que la herramienta utilizada es precisa con respecto a la variable de investigación.

Tabla 2

Variable Gestión del talento humano

| Estadística de fiabilidad | |
|----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,868 | 18 |

Fuente: elaboración propia

En el caso de las herramientas de GTH, el valor obtenido del alfa de Cronbach, el resultado de la prueba piloto obtenido utilizando 18 estudios fue de 0,868, por lo que las herramientas utilizadas tienen una alta confiabilidad, lo que permite relacionar los objetivos y supuestos, así como las dimensiones, el cual su uso es necesario

Tabla 3

Variable Productividad

| Estadística de fiabilidad | |
|----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,800 | 18 |

Fuente: elaboración propia

Para la herramienta de Productividad, el valor obtenido del alfa de Cronbach en la prueba piloto fue de 0.800, obtenido de las 18 aplicaciones estudiadas, por lo que la herramienta utilizada tiene una alta confiabilidad que permite la correlación entre las medidas implementadas, así como también las dimensiones, el cual es necesario su uso

3.5. Procedimiento

Espinoza (2016), Explica el proceso que se seguirá durante la recopilación de datos a lo largo del estudio.

Para ello se siguió los siguientes pasos:

- Para la aplicación del proyecto de investigación se selecciona un juzgado en una de las instituciones judiciales, luego se eligen técnicas y herramientas. La recopilación de datos, las encuestas y los cuestionarios se utilizaron como herramientas de recopilación de datos.
- Desarrollo de herramientas
- Seguimos utilizando la herramienta en determinadas pruebas.
- obtenida la información recopilada, se traslado a la base de datos.
- Realizar análisis estadísticos utilizando todos los datos recopilados durante la encuesta para interpretar los resultados

3.6. método de análisis de datos

Es un análisis descriptivo e inferencial. Descriptivo por que se utilizaron tablas de

resultado e inferencial por que se utilizado el programa SPSS es un paquete de software estadístico para ciencias sociales, incluyendo la indagación estadística de los datos obtenidos en los cuestionarios, programas informativos de lo que se pueden extraer conclusiones y la elaboración de la encuesta. (Hernández y Mendoza, 2018)

Mediante este programa estadístico SPSS, Se logró analizar el cuestionario propuesto, a partir del cual se procedió a llenar la base de datos, así mismo se verifico la supuesto, donde se encontró una conexión significativa entre ambas variables. A través de métricas variables, cada empleado emitió una opinión sobre el tema presentado en función de la pregunta formulada cuantificando las respuestas.

3.7. aspectos éticos

El estudio se desarrolló de acuerdo con las normas del APA (7ª edición).

El presente estudio se realizó con el consentimiento y la confiabilidad de sus aseguradoras, apoyado en procedimiento e instrumentos de recopilación de datos. El cual, se siguió estrictamente los principios de honestidad, responsabilidad, prudencia, veracidad; los resultados obtenidos de la misma se utilizan únicamente con fines académicos.

Así mismo es importante mencionar como investigador es mi deber respetar todos los que se ofrecen como voluntarios para responder encuestas, también me obligo a respetar la veracidad de los resultados de cada encuesta, a dar fe de la confiabilidad de los datos recabados y, lo más importante, a preservar la identidad del empleado que contesto los documentos ofrecidos.

IV. RESULTADOS

Terminado el trabajo de encuestas, se procesó el resultado obtenido con la finalidad de analizar la información en el nivel descriptivo e inferencial.

1. Nivel descriptivo

Tabla 4

Variable gestión del talento humano

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|----------|---------|---------------------|---------------------|
| Bajo | [40-54] | 15 | 37,5% |
| Moderado | [55-69] | 18 | 45,0% |
| Alto | [70-83] | 7 | 17,5% |
| Total | | 40 | 100,0% |

La tabla 4 muestra que, de un total de 40 entrevistados, el 37.5% considera como baja la GTH de la CSJLE.; mientras el 45% determina que es moderada y el 17.5% que es alta. Lo que indica que más de la mitad señala que la gestión desarrollada es de nivel moderado hacia alto.

Tabla 5

Dimensión selección de personas de la variable gestión del talento humano

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|----------|---------|---------------------|---------------------|
| Bajo | [16-20] | 18 | 45,0 |
| Moderado | [21-25] | 18 | 45,0 |
| Alto | [26-30] | 4 | 10,0 |
| Total | | 40 | 100,0 |

La tabla 5 señala que, de un total de 40 entrevistados el 45% considera como baja la gestión de selección de personas en la CSJLE, un segundo grupo también de 45% coincide en indicar que es moderada y el 10% que es alta. Este resultado hace ver que existe una gestión moderada a baja para el tratamiento de esta variable.

Tabla 6*Dimensión capacitación del personal de la variable gestión del talento humano*

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|---------|---------|---------------------|---------------------|
| Mala | [14-18] | 14 | 35,0 |
| Regular | [19-23] | 14 | 35,0 |
| Buena | [24-28] | 12 | 30,0 |
| Total | | 40 | 100,0 |

En estos resultados de la tabla 6, se observa una distribución cercana en los tres niveles de medición; predominando la calificación de mala y regular para la capacitación del personal con un 35% cada uno.

Tabla 7*Dimensión compensación del trabajo de la variable gestión del talento humano*

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|---------|---------|---------------------|---------------------|
| Mala | [6-12] | 10 | 25,0 |
| Regular | [13-20] | 19 | 47,5 |
| Buena | [21-27] | 11 | 27,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

La tabla 7 muestra que existe un 47.5% que indican que la compensación del trabajo dentro de la variable GTH es regular, luego un 25% como mala y finalmente un 25,5% como buena. Como se observa existe un valor cercano a la mitad que considera que la compensación es regular.

Tabla 8*Variable productividad*

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|---------|-------|---------------------|---------------------|
|---------|-------|---------------------|---------------------|

| | | | |
|---------|---------|----|-------|
| Bajo | [59-69] | 10 | 25,0 |
| Regular | [70-80] | 21 | 52,5 |
| Alto | [81-90] | 9 | 22,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

La tabla 8 da a conocer que la productividad del personal en la Corte Superior de Lima Este es regular, ya que de acuerdo con el resultado existe un 52,5% en dicho indicador, le sigue la calificación de baja con 25,0% y finalmente con 22.5% considera alta.

Tabla 9

Dimensión competencias laborales de la variable productividad

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|----------|---------|---------------------|---------------------|
| Bajo | [19-22] | 11 | 27,5 |
| Moderado | [23-26] | 16 | 40,0 |
| Alto | [27-30] | 13 | 32,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

La dimensión competencias laborales de la variable productividad, tal como lo muestra la tabla 9, señala que existe un 40% en la calificación de moderado, 32.5% como alto y 27.5% como bajo. Lo que permite señalar existe una tendencia a que esta dimensión se ubique entre moderado y alto.

Tabla 10

Dimensión eficacia laboral de la variable productividad

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|---------|---------|---------------------|---------------------|
| Mala | [14-19] | 6 | 15,0 |
| Regular | [20-25] | 27 | 67,5 |
| Buena | [26-30] | 7 | 17,5 |

| | | |
|-------|----|-------|
| Total | 40 | 100,0 |
|-------|----|-------|

Los resultados obtenidos en la dimensión eficacia laboral de la variable productividad, evidencian que existe una calificación del 67,5% que indican que este nivel es regular, seguida de un 17.5% como buena y de 15,0% la señala que es buena.

Tabla 11

Dimensión eficiencia laboral de la variable productividad

| Niveles | Rango | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|---------|---------|---------------------|---------------------|
| Mala | [17-21] | 2 | 5,0 |
| Regular | [22-26] | 13 | 32,5 |
| Buena | [27-30] | 25 | 62,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Los resultados de la tabla 11 muestra que existe una calificación de buena para la dimensión eficiencia laboral de la variable productividad, con un 62.5%, seguido con un 32.5% que indica que es regular y sólo un 5% manifiesta que es mala.

2. Nivel inferencial

Determinación de la normalidad

Esta prueba de normalidad va a delimitar si los datos obtenidos tienen una distribución normal o no; lo que va a definir que prueba se va a emplear para contrastar las hipótesis.

Formulación de la hipótesis

H_0 : Los datos tienen una distribución normal.

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia

Confianza: 0,95

Significancia (α) 0,05

Decisión

Si p-valor $\leq \alpha$; se rechaza la H_0 , por ello los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se emplea una prueba no paramétrica.

Si p-valor $> \alpha$; se acepta la H_0 , luego, los datos siguen una distribución normal, por lo que se utiliza una prueba paramétrica.

Pruebas para emplear

$n > 50$ Kolmogorov-Smirnov

$n \leq 50$ Shapiro-Wilk

Tabla 12

Prueba de normalidad

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del Talento Humano | ,981 | 40 | ,735 |
| Productividad | ,984 | 40 | ,838 |

Debido a que la muestra que presenta la investigación es menor a 50, se va a tener en cuenta a la prueba de Shapiro-Wilk, donde se observa que las variables siguen una distribución normal, debido a que p-valor es mayor al α ; lo que va a determinar que se va a utilizar la prueba de Pearson para medir la correlación de las variables.

Prueba de hipótesis general

H_i : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

Nivel de significancia (α) = 0.05

Intervalo de confianza ($1-\alpha$) = 0.95

p-valor = probabilidad de 0 a 1

Regla de decisión:

Si p-valor > α se acepta H_0

Si p-valor < α se rechaza H_0

Tabla 13

Correlación entre la gestión del talento humano y la productividad

| | | Gestión del talento humano | Productividad |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|---------------|
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,527** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 40 | 40 |
| Productividad | Correlación de Pearson | ,527** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 40 | 40 |

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

Los resultados del coeficiente de Pearson muestran una correlación positiva buena de 0,527 entre la gestión del talento humano y la productividad; además, p-valor es de 0,00 que es menor al estándar de significancia de 0,05; lo que indica que existe una relación real entre las variables y así poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados, se verifica que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H_i : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con las competencias laborales en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

Nivel de significancia (α) = 0.05

Intervalo de confianza $(1-\alpha) = 0.95$

p-valor = probabilidad de 0 a 1

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha$ se acepta H_0

Si p-valor $< \alpha$ se rechaza H_0

Tabla 14

Correlación entre la gestión del talento humano y competencias laborales

| | | Gestión del talento humano | Competencias laborales |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,308 |
| | Sig. (bilateral) | | ,054 |
| | N | 40 | 40 |
| Competencias laborales | Correlación de Pearson | ,308 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,054 | |
| | N | 40 | 40 |

Los resultados del coeficiente de Pearson muestran una correlación de 0,308 entre la GTH y las competencias laborales, señalando una relación positiva moderada baja; por otro lado, se observa que p-valor es de 0,054 siendo ligeramente mayor al estándar de significancia de 0,05, lo que indica que pueden existir otros factores que estén influyendo en esta relación; por lo tanto, teniendo en cuenta la relación positiva y el valor cercano a la significancia, se puede rechazar la hipótesis nula que no existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos, se verifica que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la eficacia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la eficacia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

Nivel de significancia (α) = 0.05

Intervalo de confianza (1- α) = 0.95

p-valor = probabilidad de 0 a 1

Regla de decisión:

Si p-valor > α se acepta H₀

Si p-valor < α se rechaza H₀

Tabla 15

Correlación entre la gestión del talento humano y eficacia laboral

| | | Gestión del talento humano | Eficacia laboral |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|------------------|
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,450** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 40 | 40 |
| Eficacia laboral | Correlación de Pearson | ,450** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 40 | 40 |

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

El coeficiente de Pearson muestra que la correlación entre la gestión del talento humano y eficacia laboral, es de 0,450 lo que muestra una correlación positiva moderada baja; para el p-valor el resultado es de 0,002 que es menor al estándar de significancia de 0,05, dicho hallazgo nos permite rechazar la hipótesis nula de que no existe una relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos, se verifica que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la eficacia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H_i: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la eficiencia

laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

Nivel de significancia (α) = 0.05

Intervalo de confianza (1- α) = 0.95

p-valor = probabilidad de 0 a 1

Regla de decisión:

Si p-valor > α se acepta H₀

Si p-valor < α se rechaza H₀

Tabla 16

Correlación entre la gestión del talento humano y eficiencia laboral

| | | Gestión del talento humano | Eficiencia laboral |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------|
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,420** |
| | Sig. (bilateral) | | ,007 |
| | N | 40 | 40 |
| Eficiencia laboral | Correlación de Pearson | ,420** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,007 | |
| | N | 40 | 40 |

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

Los resultados del coeficiente de Pearson muestran una correlación de 0,420 entre la GTH y la eficiencia laboral, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, y el p-valor es de 0,007, que es menor que el estándar de significancia de 0,05, lo que indica que se puede rechazar la hipótesis nula de que no existe relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos, se verifica que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo muestra como propósito general, establecer el nivel de correspondencia entre la Gestión de talento humano y la productividad en una institución judicial – Lima Perú 2023; donde se obtuvo un grado de correlación de 0,527 y un p-valor de 0,00 menor a 0,05; lo que permitió establecer una relación positiva buena entre los elementos estudiados; la misma que guarda relación con el trabajo desarrollado por Mamani, M. (2019) cuyo resultado infiere una dependencia positiva y fuerte, al obtener un Rho de 0,605 y un p-valor de 0,00 entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, para el personal asistencial de enfermería que trabaja en el Hospital del Minsa.

Solís y Ventura (2019), al estudiar sus variables muestran que la GTH y el desarrollo laboral en el Municipio Distrital de Huariaca; guardan una correlación, por el resultado de la prueba estadística de Chi-cuadrada de p-valor de 0,00 que asegura dependencia entre los elementos de análisis. Mientras, Amaya y Villanueva (2018), al estudiar la correspondencia entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa; a través del estadístico Chi-cuadrada, señalaron un vínculo entre ellas, debido al resultado de p-valor de 0,003. También se establece una semejanza con el trabajo de Pinedo y Quispe (2017) cuya razón principal de estudio, fue mostrar la influencia que tiene la gestión del talento humano con la motivación del personal administrativo de la empresa Petrex S.A. consiguiendo como respuesta; a través de la prueba de independencia Chi-cuadrada, el valor de 0,858 que establece la correlación positiva. De igual manera se presenta similitud en la investigación que efectúa Centeno (2017), que fija una correlación alta y significativa entre sus variables, gestión de recursos humanos y la productividad en la Municipalidad Distrital Anco Huallo - Apurímac, según su resultado de 0,827 y p-valor de 0,000. La investigación de De Paz, D. (2017) de igual manera, determina que las variables gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; mantienen correspondencia por los resultados obtenidos de p-valor de 0,000 y Rho de Spearman de ,478. Por su parte, Alvines y Bendezú (2019), expresan una relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad de una

empresa financiera del distrito de San Isidro, ya que de acuerdo con el estadístico de Chi-cuadrada se obtiene un grado de significancia menor al de 0.05

Para la definición de la gestión del talento humano, el presente trabajo hace mención a lo señalado por Chiavenato (2017), que establece que es un proceso empleado en las organizaciones, dirigido a convocar, contratar y mantener a los mejores colaboradores, potenciando su rendimiento, a través de sus habilidades que permitirán alcanzar el éxito. Mientras que, De Paz, D. (2017), incluye en sus bases teóricas el concepto de Galvis (2013) quien menciona que la GTH es el procedimiento que forma y califica de manera constante a los colaboradores de las empresas, valorando su desempeño y reconociéndolos como el mayor capital en la organización. Mientras que Prieto (2013) considera que la gestión de talento humano es la responsable de generar valor en el negocio, mediante procesos orientados a alcanzar resultados valorados en un mundo tan competitivo. Entonces, de acuerdo con lo señalado, la gestión del talento humano es el proceso estratégico que permite convocar, capacitar y mantener a los mejores colaboradores de una organización, generando valor atractivo en los negocios; además, se puede decir, que mientras mejor definidos estén los procesos de gestión de talento humano mayor serán los resultados en los colaboradores.

El objetivo específico 1 del trabajo evaluar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en una institución judicial Lima-Peru-2023. En este caso el resultado de correlación es de 0,308 con un p-valor de 0,054 que, a pesar de ser ligeramente mayor al estándar de significancia de 0,05, logra determinar la relación buscada. Por su parte Amaya y Villanueva (2018) consideran en su estudio a las competencias laborales, como una dimensión de la variable productividad y la analizan desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa quienes la califican como buena con un 52%

Desde el punto de vista teórico Amaya y Villanueva (2018), sostienen que las competencias laborales, están determinadas por el desempeño diferenciado que desarrollan los colaboradores convirtiéndolos en más productivos ante una situación

específica. Por su parte (Bain, 2000, p.197), hace mención que las competencias laborales son el motivo para que los colaboradores muestren su mayor disposición asegurando el alcance de los objetivos del negocio. Estos resultados y conceptos nos permiten decir que las competencias laborales son las habilidades que tienen los colaboradores, para ser considerados como excluyentes y más productivos y que pueden ser potenciados con una adecuada gestión de talento humano.

El objetivo específico 2 va a describir en qué medida la GTH se relaciona con la eficacia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023, observando una correlación moderada de 0,450 con un p-valor de 0,002 menor al estándar de significancia de 0,05. Dicha dimensión, también es estudiada en el trabajo de Alvines y Bendezú (2018) titulada Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro - Lima, 2018, considerándola dentro de la variable productividad, lo que ayuda a establecer la dependencia de sus dimensiones, de acuerdo con el resultado X² (Chi Cuadrado) de 0.050766 menor a 0,05 y un grado de 2.

Al respecto Armas y Ascencio (2015), hacen referencia a la eficacia como el indicador de la productividad, donde se toma en cuenta el impacto que se tiene sobre el trabajo realizado; y que no sólo debe citarse desde el punto de vista de la producción, sino también en el resultado, ya que este debe ser el adecuado, y debe dejar satisfecho al cliente, lo que ayudará a posicionarse en el mercado. De lo expuesto se puede concluir que la eficacia es la capacidad para alcanzar un resultado, logrando satisfacer las expectativas del cliente. En cuanto a la dependencia con la gestión del talento humano se afirma que hay una relación positiva reflejada a través del resultado en la producción en los colaboradores.

A través del objetivo específico 3 se desea saber en qué medida la GTH se vincula con la eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023. El resultado para este punto fue de una correlación positiva moderada de 0,420; además de un p-valor de 0,007 menor al estándar de significancia de 0,05. Es preciso mencionar que sobre esta dimensión no se encontraron trabajos relacionados que permitan establecer alguna concordancia.

Referente a los conceptos, Kootz y Weihrich (2004), mencionan que la eficiencia es la conexión entre todos los recursos utilizados, y los recursos estimados; además, señalan que la eficiencia posibilita alcanzar las metas de una organización empleando la menor cantidad de recursos en un tiempo establecido. Por su lado Roque e Hidalgo (2016) apuntan que es la vinculación entre los recursos aproximados con los recursos utilizados transformados a productos. Alvines y Bendezú (2019), señalan que la eficiencia es la utilidad que se le da a los medios con el propósito de obtener el mayor provecho.

Entonces, la eficiencia permite cumplir con las actividades de una organización, teniendo en cuenta el nexo entre los recursos estimados y los recursos empleados, con el propósito de obtener el mayor provecho. Al igual que los resultados obtenidos en las demás dimensiones, existe una correspondencia con respecto a la variable de GTH.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe relación entre las variables de investigación, Gestión del talento humano y productividad, así mismo se observa una buena correlación positiva de 0.527, teniendo el p-valor de 0.00, el cual es menor a 0.05. Estos resultados nos permiten afirmar que existe concordancia entre los ítems de la encuesta.

Segunda

La Gestión del talento humano y las competencias laborales, el resultado es de 0,308, el cual se concluye que si existe una correlación positiva moderada - baja; con un p-valor de 0,054 que es ligeramente mayor al estándar de significancia de 0,05, que puede deberse a otros factores que estén influyendo en esta relación; por lo tanto, teniendo en cuenta la relación positiva y el valor cercano a la significancia, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tercera

En la correspondencia de la GTH y la eficacia laboral, el resultado es positivo moderado bajo, con una relación de 0,450; además de un p-valor de 0,002 menor al estándar de significancia de 0,05. Dicho hallazgo hace posible que se pueda aceptar la hipótesis de la investigación.

Cuarta

Para la relación entre la GTH y eficiencia laboral, se determina una correlación positiva moderada baja de 0,420; además el p-valor es de 0,007 siendo menor al estándar de 0,05, que hace posible aceptar la hipótesis de la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere realizar talleres destinados a mejorar la Gestión del talento humano, para todos los colaboradores involucrados de organización, incorporando nuevas estrategias basadas en la gestión administrativa moderna.

Segunda

Se recomienda implementar modelos de gestión que potencien los procedimientos, a fin de favorecer e incrementar la productividad; sobre todo porque se tiene la evidencia que existe dependencia entre ellas.

Tercera

Se sugiere elaborar más investigaciones que permitan ampliar la información obtenida entre la correspondencia de la Gestión del talento humano y la productividad, con el propósito de conseguir más variables que aseguren la toma de decisiones adecuada y así poder aplicar buenas prácticas en el trabajo que desarrollan los colaboradores.

Cuarta

Se recomienda formas de implementar en el proceso de Gestión del talento humano, que ayuden a incrementar la productividad de los socios en términos de eficiencia y capacidad de la fuerza laboral

Quinta

Se recomienda mejorar las buenas prácticas, con la finalidad de desarrollar la productividad de los colaboradores y elevar los indicadores que la perciben como regular y baja en sus dimensiones.

Sexta

Se sugiere establecer un conjunto de estrategias que permitan impulsar las competencias y la eficacia laborales de los colaboradores, que es calificada como regular o moderada.

REFERENCIAS

- Abril, M.C.(2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Universidad Técnica de Ambato.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Anlesinya, Dartey & Amponsah, (2019). *Una revisión de la investigación empírica sobre la gestión del talento*. [FIIB Business Review](#).
- Álava, E. (2016). *Diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano para el comercial créditos “J&M” de la ciudad de milagro*. Tesis de grado. Recuperado de [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11384/1/TESIS%20DE%20EVELY N%20JESENIA%20ALAVA%20GONZALEZ.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11384/1/TESIS%20DE%20EVELY%20JESENIA%20ALAVA%20GONZALEZ.pdf)
- Alvines, E., & Bendezú, M. (2019). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima*. Lima.
- Andrade, A., Robles, E. y Duran, D. (2019). *“sistema de gestión del talento humano para fortalecer el desempeño laboral de los empleados en la asociación cooperativa de ahorro, crédito, consumo y aprovisionamiento de los miembros de la comunidad y corporación de la universidad de el salvador de responsabilidad limitada, ubicada en el municipio de san salvador”*. Universidad de el Salvador. Junio 2019.
- Amaya, J. y Villanueva. A. (2018). *Relación de la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018*. [Tesis de pregrado, para Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28897>.
- Armas Roque J, Asencio Hidalgo V. (2016). *Gestión Del Talento Humano Y La Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Cartavio S.A.A. Provincia De Ascope-2015*. [tesis para obtener el título profesional]. Lima: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Bain, R. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores.
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú.

- Castillo, E., & Sabando, J. (2019). Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/TUCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Castillo, K., Guzman, K. y Vasquez, M. (2019). “sistema de gestión del talento humano que contribuya a fortalecer la administración de la empresa móvil gsm, s.a de c.v., ubicada en el municipio de antiguo cuscatlán, departamento de la libertad”. Universidad de El Salvador. Marzo 2019.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos (Vol. 5ta edición). CD México, México: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Centeno. V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Paz Delgado V. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017* Lima: Universidad Cesar vallejo; 2017.
- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. Vol. 22 - Núm. 1 – 2021. ISSN 1988-9011, pp. 29- 48. Recuperado de: http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Flores, R., Rojas, R. y Sanchez, A. (2020). “*diseño de un modelo de gestión de talento humano para fortalecer el desempeño de los empleados en la pequeña empresa dedicada al rubro de imprenta en el municipio de san salvador.*” Universidad de el Salvador. Octubre 2020.
- Gutiérrez Huamán, P. y Huamán Araujo, F. (2014). Influencia de la Motivación Laboral en la Productividad en la Financiera UNO OECHSLE - HUANCAY [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].

- Hernández, R. S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación (1era edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R y Mendoza C.(2018). *Metodología de la Investigación*. 7ª edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D. F.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación . México:: McGraw Hill Education.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/33849114/UNA_PERSPECTIVA_GLOBAL_Y_EMPRESARIAL.
- Mamani M. (2019). Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019. (Tesis para obtener el grado de Maestra). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/Mamani_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meller, P. (2019). *Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual*. Corporación de estudios para Latinoamérica. <http://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/09/Perspectiva-Conceptual-e-Interrelaci%C3%B3n-final.pdf>
- Loayza, N. (Junio de 2017). La productividad como clave del crecimiento y desarrollo en el Perú y el mundo. bcrp.gob.pe. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* Tesis de grado. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf.
- Quintana, M. y Diaz, G. (2021) *la gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA).

- Ramos, B., Perez, E., Hernandez, K. y Quinteros, R. (2019). *“Influencia de la educación no formal en el desarrollo del talento humano de las/os servidoras públicas capacitadas en las unidades de formación en las diferentes secretarías de estado, del gobierno de el salvador, durante el año 2019”*. Universidad de el Salvador. 2019.
- Rojas, J. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2145>.
- Sampieri, R. & Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Solís, A. y Ventura L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio institucional. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>.
- Smith, E. (1776). *Manual de productividad*. (1 a. ed.) Buenos Aires: Macchi.
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humana en las pymes del sector servicio de barranquilla, Colombia*. Innovar, vol. 29, núm. 74, 2019, Octubre-diciembre, pp. 25-44 Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.
- Valencia, L.M. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad de Lima – 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40431>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCIÓN JUDICIAL – LIMA PERÚ 2023 | | | | | |
|---|--|---|---------------------------|--|--------------------|
| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO | Para Chiavenato (2017); la gestión del talento humano es la estrategia de una organización para reclutar, capacitar y retener empleados de alta calidad, y llevar a los empleados al máximo rendimiento de los colaboradores y también proporcionar una comprensión clara de habilidades necesarias para alcanzar el éxito | Abril (2018), "La gestión del talento es la capacidad de una organización para atraer, mactivar, retener y desarrollar a los empleados más capacitados y comprometidos Con base en esta definición, los autores argumentan que la gestión del talento se enfoca en mejorar las habilidades y destrezas de cada empleado de la organización. | Selección de personas | Libertad de expresion | ORDINAL |
| | | | | Cooperación en el trabajo | |
| | | | | Responsabilidad en sus funciones | |
| | | | Capacitación del personal | Conocimiento y habilidades | |
| | | | | Dominio de tecnologías | |
| | | | | Implementación de estrategias | |
| | | | Compensación del trabajo | Remuneración | |
| | | | | Beneficio y servicios sociales | |
| | | | | | |
| PRODUCTIVIDAD | La productividad se considera como una variable económica importante de la competitividad y además de ser un instrumento útil para medir las tendencias salariales y laborales; estas medidas indican el nivel de eficiencia, eficacia y productividad de gestión de recursos. (Requejo, 2013) | La productividad como la productividad es por tanto fundamental en la vida de las personas y de las empresas y por ende para una mayor productividad, mejor calidad de vida de las personas, mayor rentabilidad organizacional, mayores salarios y más oportunidades de empleo. Meller (2019) | Competencias laborales | Conocimiento y habilidades | ORDINAL |
| | | | Eficiencia laboral | Tiempo | |
| | | | Eficacia laboral | Cumplimiento de actividades | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ● Actitud ● Participación ● resultados | |
| | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

| TITULO: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCION JUDICIAL, LIMA -PERU-2023 | | | | | |
|---|--|---|----------------------------|--|---|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
| ¿En qué medida la gestión del talento humano se relación con la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023? | Determinar en que medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023. | La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad en una institución judicial, Lima-Peru-2023. | Gestión del talento humano | <ul style="list-style-type: none"> ● Selección de personas ● Capacitación de personas ● Compensación de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de comunicación - Evaluaciones intelectuales - Reclutamiento - Conocimiento y habilidades - Dominio de tecnologías - Implementación de estrategias - Remuneración - Beneficio y servicios sociales |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS | OBJETIVOS ESPECIFICOS | HIPOTESIS ESPECIFICAS | | | |
| ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en una institución judicial, Lima-Peru-2023? | Evaluar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en una institución judicial, Lima-Peru-2023. | La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en una institución judicial, Lima-Peru-2023. | Productividad | <ul style="list-style-type: none"> ● Competencias laborales | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Habilidades |
| ¿En qué medida la | Determinar en qué medida | La gestión del talento | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>gestión del talento humano se relaciona con la Eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023?</p> <p>¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la Eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023?</p> | <p>la gestión del talento humano se relaciona con la Eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.</p> <p>Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la Eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.</p> | <p>humano se relaciona significativamente con la Eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la Eficiencia laboral en una institución judicial, Lima-Peru-2023.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia laboral ● Eficacia laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo - Cumplimiento de actividades - Calidad de servicio - Actitud - Participación - Resultados |
|---|--|--|--|--|--|

Operalización de variables

CUESTIONARIO

Este cuestionario obedece 5 alternativas las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, " **LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCION JUDICIAL, LIMA-PERU 2023**" teniendo en consideración la escala de respuesta. Por lo que se le ruega responder a las alternativas de manera imparcial y objetiva marcando con una "X" en el valor correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

| | | | | |
|-------|-------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NUNCA | RARAS VECES | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

| ITEMS | ESCALA | | | | |
|--|--------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VARIABLE 01: GESTION DEL TALENTO HUMANO | | | | | |
| D1: SELECCIÓN DE PERSONAS | | | | | |
| P1. Considera usted, ¿que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente? | | | | | |
| P.2. ¿Considera que el reclutamiento de personal que se lleva a cabo dentro de la institución es el correcto? | | | | | |
| P.3. ¿Se siente con total libertad de expresión, realizando labores dentro la Institución Judicial? | | | | | |
| P.4. ¿Existe cooperación del trabajo entre sus compañeros dentro de la Institución Judicial? | | | | | |
| P.5. ¿Usted asume con responsabilidad sus funciones en la Institución Judicial? | | | | | |
| P.6. ¿Demuestra capacidades relacionadas a la comunicación, y cooperación con otros miembros de su trabajo? | | | | | |
| D2: CAPACITACION DEL PERSONAL | | | | | |
| P.7. ¿Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades dentro de la Institución Judicial? | | | | | |
| P.8. ¿La inducción que recibió al ingresar a laborar, le facilito al momento de realizar sus funciones dentro de la Institución Judicial? | | | | | |
| P.9. ¿Usted implementa estrategias para el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución Judicial? | | | | | |
| P.10. ¿Usted recibe semanal o mensualmente capacitaciones referentes a su área laboral dentro de la institución judicial? | | | | | |
| P.11. ¿Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional? | | | | | |
| P.12. ¿Usted tiene dominio de tecnologías para mostrar su base de datos en cumplimiento a sus funciones dentro de la institución judicial? | | | | | |

| D3: COMPENSACION DE TRABAJO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| P.13. ¿La remuneración que usted percibe dentro de la institución judicial es pertinente en cuanto a las funciones que usted realiza? | | | | | |
| P.14. ¿Usted cuenta con los beneficios laborales y servicios sociales dentro de la institución judicial? | | | | | |
| P.15. ¿El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades cubriendo todos sus gastos? | | | | | |
| P.16. ¿Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución? | | | | | |
| P.17. ¿Cuándo logra las metas trazadas su jefe les felicita? | | | | | |
| P.18. ¿Los reconocimientos son distribuidos en forma justa? | | | | | |
| VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD | | | | | |
| D1: COMPETENCIAS LABORALES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| P.19. ¿Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades? | | | | | |
| P.20. ¿Usted trabaja con puntualidad las actividades asignadas por el jefe? | | | | | |
| P.21. ¿Brinda más tiempo de lo requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe? | | | | | |
| P.22. Posee la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión. | | | | | |
| P.23. ¿Posee la capacidad de aprendizaje para asumir nuevas funciones? | | | | | |
| P.24. ¿El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área? | | | | | |
| D2: EFICACIA LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| P.25. ¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa? | | | | | |
| P.26. ¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo? | | | | | |
| P.27. ¿Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido? | | | | | |
| P.28. ¿Se brinda calidad de servicio dentro de la institución judicial? | | | | | |
| P.29. ¿Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica? | | | | | |
| P.30. ¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan? | | | | | |
| D3: EFICIENCIA LABORAL | | | | | |
| P.31. ¿Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores? | | | | | |
| P.32. ¿Prioriza sus funciones que desarrolla para garantizar el logro de los objetivos? | | | | | |
| P.33. ¿Evita ser sancionado por realizar trabajos personales en el horario de trabajo? | | | | | |
| P.34. ¿Usted cumple con sus actividades en el tiempo establecido? | | | | | |
| P.35. ¿Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la institución judicial? | | | | | |
| P.36. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción dentro de la institución judicial? | | | | | |

Anexo 4: validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Pomulo Torres Abarca

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de posgrado en Gestión Pública de la UCV, en la sede de Lima Este, promoción 2023 - I, requiero validar el instrumento mediante el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestría en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: "**La gestión del talento humano y la productividad en una institución judicial – Lima Perú 2023**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema **Gestión pública**.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

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

Atentamente.


Pomulo Torres Abarca
DNI 44160342


ROSITA MILAGROS DAVALA RUIZ
73448967

**TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCIÓN
JUDICIAL – LIMA PERÚ 2023
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Este cuestionario obedece 5 alternativas las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, teniendo en consideración la escala de respuesta; (1) Nunca, (2) Raras veces, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre. A continuación, se establecen las interrogantes:

| N° | DIMENSIONES/items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | SUGERENCIAS |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| VARIABLE 01: GESTION DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | |
| D1: SELECCIÓN DE PERSONAS | | | | | | | | |
| 1 | Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal que se lleva a cabo dentro de la institución es el correcto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se siente con total libertad de expresión, realizando labores dentro la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Existe cooperación del trabajo entre sus compañeros dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usted asume con responsabilidad sus funciones en la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Demuestra capacidades relacionadas a la comunicación, y cooperación con otros miembros de su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: CAPACITACION DEL PERSONAL | | | | | | | | |
| 1 | Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La inducción que recibió al ingresar a laborar, le facilito al momento de realizar sus funciones dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Usted implementa estrategias para el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Usted recibe semanal o mensualmente capacitaciones referentes a su área laboral dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Usted tiene dominio de tecnologías para mostrar su base de datos en cumplimiento a sus funciones dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| D3: COMPENSACION DE TRABAJO | | | | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| 1 | La remuneración que usted percibe dentro de la institución judicial es pertinente en cuanto a las funciones que usted realiza | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | Usted cuenta con los beneficios laborales y servicios sociales dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades cubriendo todos sus gastos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | Cuando logra las metas trazadas su jefe les felicita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | Los reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD | | | | | | | |
| D1: COMPETENCIAS LABORALES | | | | | | | |
| 1 | Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | Usted trabaja con puntualidad las actividades asignadas por el jefe. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | Brinda más tiempo de lo requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | Posee la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | Posee la capacidad de aprendizaje para asumir nuevas funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| D2: EFICACIA LABORAL | | | | | | | |
| 1 | Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | Se brinda calidad de servicio dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| D3: EFICIENCIA LABORAL | | | | | | | |
|------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| 1 | Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | Prioriza sus funciones que desarrolla para garantizar el logro de los objetivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | Evita ser sancionado por realizar trabajos personales en el horario de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | Usted cumple con sus actividades en el tiempo establecido | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones:

Vinguer

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador *Dr. Romulo Torres Abarca* DNI: *44160342*

Especialidad del validador: *Gestión Pública y Derecho Civil*

N° de años de Experiencia profesional:


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de junio del 2023


Dr. Romulo Torres Abarca

Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. MILAGROS ENRIQUETA BORJA MORENO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de posgrado en Gestión Pública de la UCV, en la sede de Lima Este, promoción 2023 - I, requiero validar el instrumento mediante el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestría en Gestión Pública.

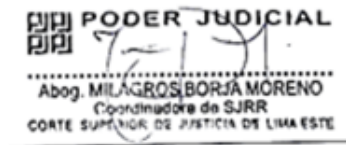
El título del proyecto de investigación es: **“La gestión del talento humano y la productividad en una institución judicial – Lima Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de **Gestión Pública**.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

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

Atentamente.



Rosita Milagros Dávila Ruiz
DNI N° 7344876

**TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCIÓN
JUDICIAL – LIMA PERÚ 2023
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Este cuestionario obedece 5 alternativas las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, teniendo en consideración la escala de respuesta; (1) Nunca, (2) Raras veces, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre. A continuación, se establecen las interrogantes:

| N° | DIMENSIONES/ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | SUGERENCIAS |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| VARIABLE 01: GESTION DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | |
| D1: SELECCIÓN DE PERSONAS | | | | | | | | |
| 1 | Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal que se lleva a cabo dentro de la institución es el correcto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se siente con total libertad de expresión, realizando labores dentro la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Existe cooperación del trabajo entre sus compañeros dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usted asume con responsabilidad sus funciones en la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Demuestra capacidades relacionadas a la comunicación, y cooperación con otros miembros de su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: CAPACITACION DEL PERSONAL | | | | | | | | |
| 1 | Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La inducción que recibió al ingresar a laborar, le facilito al momento de realizar sus funciones dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Usted implementa estrategias para el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Usted recibe semanal o mensualmente capacitaciones referentes a su área laboral dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Usted tiene dominio de tecnologías para mostrar su base de datos en cumplimiento a sus funciones dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | D3: COMPENSACION DE TRABAJO | | | | | | |
| 1 | La remuneración que usted percibe dentro de la institución judicial es pertinente en cuanto a las funciones que usted realiza | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 2 | Usted cuenta con los beneficios laborales y servicios sociales dentro de la institución judicial. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 3 | El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades cubriendo todos sus gastos. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 4 | Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 5 | Cuando logra las metas trazadas su jefe le felicita. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 6 | Los reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD | | | | | | |
| | D1: COMPETENCIAS LABORALES | | | | | | |
| 1 | Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 2 | Usted trabaja con puntualidad las actividades asignadas por el jefe. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 3 | Brinda más tiempo de lo requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 4 | Posee la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 5 | Posee la capacidad de aprendizaje para asumir nuevas funciones. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 6 | El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | D2: EFICACIA LABORAL | | | | | | |
| 1 | Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 2 | Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 3 | es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 4 | Se brinda calidad de servicio dentro de la institución judicial. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 5 | Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 6 | Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan | ✓ | ✓ | ✓ | | | |

| D3: EFICIENCIA LABORAL | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| 1 | Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | Prioriza sus funciones que desarrolla para garantizar el logro de los objetivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | Evita ser sancionado por realizar trabajos personales en el horario de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | Usted cumple con sus actividades en el tiempo establecido | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Abog. Milagros Borja Moreno

DNI: 41541340

Especialidad del validador: Gestión Pública

N° de años de Experiencia profesional: 18 años

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de junio del 2023

 **PODER JUDICIAL**

 Abog. MILAGROS BORJA MORENO
 Coordinadora de SJRR
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

**Dra. MILAGROS ENRIQUETA BORJA
 MORENO**

Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mag.: SONIA ROCIO GAVIDIA VILLALOBOS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de posgrado en Gestión Pública de la UCV, en la sede de Lima Este, promoción 2023 - I, requiero validar el instrumento mediante el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestría en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: **“La gestión del talento humano y la productividad en una institución judicial – Lima Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de **Gestión Pública**.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:|

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

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

Atentamente.

Rosita Milagros Dávila Ruiz

DNI N° 7344876

Mag: SONIA ROCIO GAVIDIA VILLALOBOS
DNI N° 48004718

**TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN UNA INSTITUCIÓN
JUDICIAL – LIMA PERÚ 2023
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Este cuestionario obedece 5 alternativas las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, teniendo en consideración la escala de respuesta; (1) Nunca, (2) Raras veces, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre. A continuación, se establecen las interrogantes:

| N° | DIMENSIONES/ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | SUGERENCIAS |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| VARIABLE 01: GESTION DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | |
| D1: SELECCIÓN DE PERSONAS | | | | | | | | |
| 1 | Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal que se lleva a cabo dentro de la institución es el correcto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se siente con total libertad de expresión, realizando labores dentro la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Existe cooperación del trabajo entre sus compañeros dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usted asume con responsabilidad sus funciones en la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Demuestra capacidades relacionadas a la comunicación, y cooperación con otros miembros de su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: CAPACITACION DEL PERSONAL | | | | | | | | |
| 1 | Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La inducción que recibió al ingresar a laborar, le facilito al momento de realizar sus funciones dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Usted implementa estrategias para el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución Judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Usted recibe semanal o mensualmente capacitaciones referentes a su área laboral dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Usted tiene dominio de tecnologías para mostrar su base de datos en cumplimiento a sus funciones dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | D3: COMPENSACION DE TRABAJO | | | | | | |
| 1 | La remuneración que usted percibe dentro de la institución judicial es pertinente en cuanto a las funciones que usted realiza | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 2 | Usted cuenta con los beneficios laborales y servicios sociales dentro de la institución judicial. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 3 | El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades cubriendo todos sus gastos. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 4 | Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 5 | Cuando logra las metas trazadas su jefe les felicita. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 6 | Los reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD | | | | | | |
| | D1: COMPETENCIAS LABORALES | | | | | | |
| 1 | Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 2 | Usted trabaja con puntualidad las actividades asignadas por el jefe. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 3 | Brinda más tiempo de lo requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 4 | Posee la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 5 | Posee la capacidad de aprendizaje para asumir nuevas funciones. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 6 | El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | D2: EFICACIA LABORAL | | | | | | |
| 1 | Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 2 | Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 3 | es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 4 | Se brinda calidad de servicio dentro de la institución judicial. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 5 | Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 6 | Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan | ✓ | ✓ | ✓ | | | |

| D3: EFICIENCIA LABORAL | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| 1 | Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | Prioriza sus funciones que desarrolla para garantizar el logro de los objetivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | Evita ser sancionado por realizar trabajos personales en el horario de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | Usted cumple con sus actividades en el tiempo establecido | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción dentro de la institución judicial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir**
No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mag. **SONIA ROCIO GAVIDIA VILLALOBOS**
DNI: 48004718

Especialidad del validador: **GESTION PUBLICA**

N° de años de Experiencia profesional:

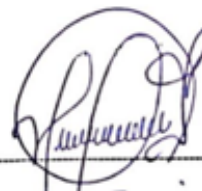
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

09 de junio del 2023



Mag: **SONIA ROCIO GAVIDIA VILLALOBOS**
DNI N°48004718

ESPECIALIDAD