



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad,
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Zapata Davis, Dallana Elizabeth (orcid.org/0000-0003-3432-6087)

ASESORES:

Dr. Haro Carranza, Julio Enrique (orcid.org/0000-0002-7058-4713)

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por sus muestras de amor;
a mis padres, hermanos, y a José
Luis, por sus muestras de apoyo
incondicional y ser mi soporte en
cada momento de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo incondicional en este camino de mi vida profesional.

A nuestros docentes universitarios, que compartieron sus conocimientos y enseñanzas; y compañeros de clase que hicieron que la experiencia sea mucho más agradable.

Al Dr. Julio Enrique Haro Carranza y al Dr. Eduardo Yache Cuenca, por su asesoramiento y orientación, que fueron de gran importancia para el desarrollo de la presente investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULIO ENRIQUE HARO CARRANZA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023", cuyo autor es ZAPATA DAVIS DALLANA ELIZABETH, 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 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.

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULIO ENRIQUE HARO CARRANZA DNI: 09082279 ORCID: 0000-0002-7058-4713	Firmado electrónicamente por: JHAROCA10 el 09- 08-2023 10:55:54

Código documento Trilce: TRI - 0602057



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZAPATA DAVIS DALLANA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 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
ZAPATA DAVIS DALLANA ELIZABETH DNI: 73017166 ORCID: 0000-0003-3432-6087	Firmado electrónicamente por: DZAPATAD el 28-08- 2023 12:34:39

Código documento Trilce: INV - 1265361

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Operacionalización de variables	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	23
Tabla 2.	Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023....	24
Tabla 3.	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	25
Tabla 4.	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	26
Tabla 5.	Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	27
Tabla 6.	Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	28
Tabla 7.	Contratación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	29
Tabla 8.	Retención y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	30
Tabla 9.	Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	31
Tabla 10.	Gestión del talento humano y su relación con trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	23
Figura 2. Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	24
Figura 3. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	25
Figura 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	26
Figura 5. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	28
Figura 6. Contratación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	29
Figura 7. Retención y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	30
Figura 8. Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	31
Figura 9. Gestión del talento humano y su relación con trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.....	32

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023, tomando en cuenta un conjunto de teorías acerca de las variables de análisis indicadas en el título. El tipo de investigación fue básica con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, considerando una muestra de 299 trabajadores, requiriendo a 3 expertos para la validación de dos cuestionarios. Consecuentemente, esa información fue procesada y presentada mediante tablas y figuras estadísticas usando el software Microsoft Excel y el programa SPSS. Se halló que mantiene una distribución no normal gracias a la aplicación del test de Kolmogorov - Smirnov y con la prueba estadística de Spearman, arrojó como resultado que efectivamente hay un índice de relación de 0.460** cuya significancia es de 0.000. Se comprobó la hipótesis de investigación y se concluyó que hay una relación moderada y significativa entre la entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, Corte Superior de Justicia, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of workers in the Superior Court of Justice of La Libertad, 2023, taking into account a set of theories about the analysis variables indicated in the title. The type of research was basic with a quantitative approach, a non-experimental design, cross-sectional and correlational level, considering a sample of 299 workers, requiring 3 experts for the validation of two questionnaires. Consequently, this information was processed and presented through tables and statistical figures using Microsoft Excel software and the SPSS program. It was found that it maintains a non-normal distribution thanks to the application of the Kolmogorov - Smirnov test and with the Spearman statistical test, the result was that there is indeed a relationship index of 0.460** whose significance is 0.000. The research hypothesis was verified and it was concluded that there is a moderate and significant relationship between the management of human talent and job performance.

Keywords: Human talent management, job performance, Superior Court of Justice, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación fue efectuada en base a la observación de la problemática en la gestión del talento humano en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, ya que se verificó que no se cumplen con los parámetros de eficiencia para su correcta ejecución dejando de lado las directivas y procedimientos previos que valoren la capacidad de los profesionales, lo que implica que el rendimiento laboral de la entidad no sea el requerido, generando el incumplimiento de objetivos y metas institucionales.

En el mundo las entidades públicas y privadas requieren obtener en el tiempo garantías para brindar servicios de calidad en los procedimientos internos, es por ello que gestionar los recursos humanos en base a las directivas o estamentos normativos permitirán dar un mejor entendimiento sobre el desarrollo de las actividades y la trasmisión de conocimientos, la actitud ante el trabajo y las habilidades que requieran para dar un desempeño de mayor eficiencia generando una alta productividad en la ejecución de funciones. (Thunnissen y Buttiens, 2017).

Kravariti et al. (2022), refiere que los entes públicos presentan mayores índices de ineficiencia ya que no toman en cuenta el desarrollo de los talentos de los profesionales generando que el desempeño de estos dé evidencia de una mala optimización en la gestión del talento, porque no existen parámetros que ayuden a que los profesionales generen una carrera en la entidad, por ello el desempeño de los técnicos es ineficiente.

En Latinoamérica según Beltrán (2017), las entidades públicas han presentado muchos problemas en base al deficiente desempeño de los servidores del estado, por el poco nivel de profesionalismo, la falta de habilidad y conocimientos para dar una proyección de calidad en los talentos profesionales, actualmente la gestión pública no da evidencia de pro actividad e iniciativa para la competitividad que da un desempeño laboral eficiente, además del poco interés de las autoridades que no direccionan de manera eficiente al personal, no dando las herramientas necesarias, dejando a un

lado la seguridad profesional de hacer una carrera de técnicos públicos que manejen los procesos entorno a una mayor eficiencia.

El Instituto de Ciencias HEGEL (2021), refiere que, en el Perú, las instituciones públicas se enfrentan a grandes desafíos, en especial los encargados de administrar justicia, donde establecen un alto índice de ineficiencia por los malos procedimientos ya que no asignan correctamente los recursos, además de los amaños en la contratación que generan retos a que los servidores judiciales, como la falta de capacidad que tienen las contrataciones que no consideran la meritocracia.

La Corte Superior de Justicia de La Libertad, siendo la entidad en estudio se ha observado niveles de deficiencia en la gestión del capital humano, ya que el bajo rendimiento y productividad, ha generado la imposibilidad de cumplir con las metas que plantea la institución, junto a la sobrecarga laboral que no es distribuida de manera correcta, da evidencia que las contrataciones y el favoritismo sea muy observado, además el poco desarrollo del personal en cuanto a su desempeño, es también por los recursos tecnológicos que no genera la celeridad de las funciones, junto a la poca infraestructura para la realización de labores, teniendo en cuenta que la falta de capacitación de los profesionales por la deficiencia en la contratación que se ve perjudicada por el sueldo, y las horas de jornada que son extensas, han establecido que los profesionales contratados no cumplan con las funciones de manera eficiente.

Es por ello, que nos llevó a establecer como pregunta general la siguiente; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?

Como preguntas específicas se establecieron, Pe1. ¿Cuál es la relación que existe entre la contratación y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?, Pe2. ¿Cuál es la relación que existe entre la retención y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?, Pe3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los

trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?, Pe4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?

Además, se planteó la justificación de la investigación desde un entorno teórico, ya que se estableció una explicación de antecedentes y teorías, para incrementar el conocimiento científico, para generar una explicación de la información y de los parámetros de funcionamiento de las variables mencionadas en la presente tesis, en base a las implicaciones prácticas se fundamentó en que los resultados y planteamientos nos sirvieron para tener una consideración cuantitativa y tener el sustento de creación de nuevas directivas, se justifica metodológicamente ya que se estableció la creación y/o modificación de instrumentos de recolección de datos que ayudaron a adquirir datos fundamentales para perfeccionar el conocimiento de las variables de investigación, finalmente es relevante socialmente ya que la creación de nuevas directivas ayudaron a mejorar los procesos de la entidad que se verá reflejada en la eficiencia y cumplimiento de los distintos factores que degradan el nivel de productividad.

Se planteo como objetivo general; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. Como objetivos específicos; Oe1. Determinar la relación entre la contratación y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. Oe2. Determinar la relación entre la retención y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. Oe3. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. Oe4. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Como hipótesis de investigación; Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte

Superior de Justicia de La Libertad, 2023. Como hipótesis específicas; He1. Existe relación significativa entre la contratación y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. He2. Existe relación significativa entre la retención y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. He3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. He4. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

II. MARCO TEORICO

Dávila et al. (2022), establecieron una explicación sobre la productividad en el trabajo y como los estamentos del teletrabajo ayudaron a incrementar el desempeño de los funcionarios en el contexto del estado de emergencia, basando su estudio con el propósito de hallar el enlace entre las variables planteadas, a partir de una perspectiva cuantitativa, la muestra estuvo estatuida por 130 trabajadores a los cuales se empleó dos cuestionarios y posteriormente del análisis de datos, los resultados dieron evidencia de determinar una relación con un $r= 0.790$, finalizando que para mejorar los parámetros de desempeño laboral, la productividad laboral tomando en cuenta los distintos parámetros de herramientas como las herramientas tecnológicas, ayudando a cumplir con la finalidad y propósito de la entidad.

Asimismo Pérez y Flores (2022), en su artículo científico hace una referencia descriptiva de la gestión del personal en los entes públicos de América Latina, tomando como objetivo el efectuar una revisión de los avances en la gestión del personal en la entidades del estado, tomando como metodología una revisión sistemática, analizando 39 artículos que nos dieron que existen posturas variables respecto al grado técnico en la gestión pública, verificando que los conocimiento y las capacidades técnicas para desarrollarlas dentro de las entidades públicas deja mucho que desear, por lo que se llega a la conclusión que el gestionar adecuadamente los recursos humanos pueda dar grandes ventajas que aporten al cumplimiento de funciones y metas del sector público.

Ramírez et al. (2021), en su trabajo de investigación analizó y da aproximaciones de como la gestión por competencias es importante tomando en cuenta distintas teorías, planteando como objetivo describir las competencias teorías del talento humano desde un enfoque analítico, obteniendo como análisis una interpretación de como las competencias son necesaria para un desempeño laboral eficiente desde una perspectiva de gestión de los talento de los recursos humanos, verificando y tomando en cuenta diferentes estrategias integradas para el cumplimiento de objetivos, es por ello que tomar en cuenta las diferentes teorías planteadas para conservar

un ciclo de verificación de influencias es importante para medir la capacidad humana para la eficiencia que se requiere de parte del colaborador, concluyendo su importancia del recurso humano en las entidades ha incrementado pues las situaciones generan cambios, que puede dar una verificación de mayores capacidades para el desempeño requerido.

Quezada et al. (2020), explicó que el trabajo en equipo y el rendimiento laboral establecen parámetros de eficiencia en las entidades públicas, planteando como objetivo el análisis del desempeño laboral en un municipio desde un enfoque de comunicación y trabajo en equipo, la investigación fue no experimental, aplicando un cuestionario a 78 servidores públicos, los cuales dieron como resultados que el 93.6% de los encuestados establecen que la eficiencia mejorara si el trabajo equipo fundamenta la eficacia, con ello se llevara un mejor proceso para alcanzar los objetivos, concluyendo que el trabajo en equipo ayuda a dar comprensión más elevada a la capacidades y razonamientos de las capacidades técnicas y ayudando a cumplir con los objetivos institucionales.

Castro et al. (2020), en el trabajo de investigación explicó como la GTH influencia en el rendimiento laboral, tomando como fin de investigación determinar un patrón de GTH para mejorar el rendimiento laboral, la investigación fue básica, aplicando dos cuestionarios a 70 personas que laboran en un Proyecto Especial, los resultados alcanzados demostraron evidencia de que el conocimiento técnico, se relaciona en más del 67% con el adecuado rendimiento laboral dentro de la entidad estudiada, por lo que se puede deducir que desde parámetros específicos de ejecución de modelos se puede incentivar al cumplimiento de los objetivos estableciendo la contratación de personal que tengan intelecto técnico idóneo para la realización de funciones.

Galindo (2020), en su artículo científico explicó y da una aproximación de como los lineamientos de una correcta implementación de la gestión del conocimiento en entes públicos, ayudaran a mejorar la efectividad, planteando como objetivo de investigación, realizar una revisión bibliográfica de como el conocimiento en el sector público ayuda a cumplir con los objetivos

institucionales, los resultados mostraron la caracterización de los entes públicos desde parámetros sociales y humanos para verificar que el desarrollo del gobierno está relacionado con el fortalecimiento de estrategias y herramientas desde una correcta GTH tomando acciones que concluyen desde una eficiencia en los aportes y ejecución de funciones.

Salazar (2022), en su artículo científico explicó como la meritocracia es un parámetro fundamental en los empleados de confianza de entidades públicas, tomando como objetivo describir la valoración de la meritocracia, desde un investigación aplicada, para la adquisición de datos se ejecutó un cuestionario a 50 servidores públicos, obteniendo como resultados que el 40% valora que no se contrata mediante la meritocracia, ya que el 52% no valora las competencias técnicas llegando a la conclusión de que no existe meritocracia en la designación de los servidores designados por confianza, por ello tenemos que tener en cuenta que los procesos de reclutamiento no establecen lineamientos de gestión de intelecto para la ejecución de funciones dentro de dichas entidades públicas.

Pareja et al. (2022), planteó el estudio de la GTH y la satisfacción laboral, planteando decidir la conexión con las dos variables, este estudio fue correlacional, aplicando dos cuestionarios los cuales fueron ejecutados a 76 trabajadores de una organización estatal, alcanzando como resultado un $r=0.765$, por lo que se determina que respecto a la GTH y la satisfacción laboral existe una relación elevada e importante, por ende podemos decir que los lineamientos de cumplimiento de la GTH ejecutando las dimensiones de manera eficiente, ayudaran a mejorar el desenvolvimiento de las tareas de los servidores estatales.

García (2021), en la investigación se planteó una fundamentación relacional de la GTH y el desenvolvimiento laboral dentro de una organización, teniendo como fin de investigación, y resolver la relación de las variables descritas, bajo un investigación correlacional, ejecutando dos cuestionarios a 168 colaboradores de una entidad pública, los resultados dieron evidencia un índice de relación positivo, por ellos se concluye que mejorar los lineamientos

de GTH evidenciaran una mayor eficiencia en el desenvolvimiento laboral dentro de las organizaciones estatales.

Ramos et al. (2021), explicó en el artículo científico el desenvolvimiento en el trabajo dentro del ámbito público en base a los cambios por el contexto de la pandemia, planteando como propósito identificar cuáles han sido las reformas que han ayudado a desarrollar el desenvolvimiento laboral, el método establecido se basó en un análisis documental, de artículos de los últimos 3 años, los que dieron evidencia de que los parámetros de cambio fue en base a la implementación de nuevos procesos de enriquecimiento de conocimiento como el coaching y el fortalecimiento de las herramientas tecnológicas entorno a la ejecución de actividades de trabajo, concluyendo que para la mejora del desenvolvimiento laboral se tiene que brindar diferentes herramientas para facilitar la interrelaciones de comunicación entre las áreas y los funcionarios con el fin de que la información llegue de manera adecuada.

Reyes (2021), en su investigación fundamentó como las modalidades de contrato se relaciona con el desenvolvimiento laboral, determinando la relación entre las variable de investigación, desde un indagación básica, con una muestra conformada por 67 operarios a quienes se realizó dos cuestionarios, los datos obtenidos verificaron un índice de $r=0.788$, por lo que se determina que hay un relación relevante entre las modalidades de contratación y los parámetros de desempeño laboral, es por ello que los parámetros de cómo se contratan y la clasificación de funciones tienen autoridad en como el desenvolvimiento laboral da un contexto de tareas y parámetros de eficiencia para la culminación de las metas.

Tuesta et al. (2021), explicó que el desempeño laboral en las entidades públicas impactan en los parámetros del salario, antigüedad y parámetros técnicos, estableciendo como principal objeto el describir la relación entre el desenvolvimiento laboral y los lineamientos de salario, antigüedad y nivel académico, usando un método descriptivo, con una población de 188 administrativos, a quienes se les realizó dos cuestionarios, los datos que se obtuvieron dieron evidencia de un indicador de relación alta, concluyendo que los estamentos de saber administrar los entornos del sistema del salario, y el

equilibrio entre el tiempo de labores puede fundamentar mejoras en la eficiencia del desempeño laboral.

Bendezú (2020), explicó en su artículo científico como la GTH se enlaza con el contentamiento laboral, planteando como fin fundamental determinar el enlace entre los parámetros de la gestión del recurso humano y la justificación en el trabajo, desde un metodología correlacional, tomando la ejecución de dos cuestionarios los cuales fueron aplicados a 24 personas, que de acuerdo a sus perspectiva se evidencio y encontró un índice de $r=0.892$, de esta manera se puede establecer que entre las variables de investigación existe un relación muy alta, llevándonos a deducir que el cumplimiento eficiente de la extensión de gestión del capital humano plantearan que los procedimientos puedan adecuarse de una manera eficiente para mejorar el contentamiento de las personas que requieren las actividades planificadas de dicha entidad.

Quispe (2020), en su trabajo explicó como el gestionar el rendimiento puede establecer una mejora en el personal administrativo, orientando como propósito hacer una determinación del enlace entre las variantes de investigación, el estudio fue cuantitativo, con una muestra de 212 empleados, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, obtenido como datos un indicador de 0.369, finalizando que los parámetros de identificación de planes junto a las metas y compromisos para el seguimiento y evaluación pueda establecer una mejora en el laburo grupal.

Apaza (2019), en el análisis realizado precisa que la GTH establece parámetros de enlace con relación al desenvolvimiento laboral, planteando como objetivos la relación de los temas tratados desde un enfoque cuantitativo, para obtener datos se ejecutó dos cuestionarios a 82 servidores de una entidad pública, hallando un indicador de $r=0.584$, se termina que existe una relación trascendente entre las variables, por lo que se puede interpretar como los lineamientos de planificación, selección, capacitación, desarrollo y evaluación de los trabajadores, es por ellos que esto se relaciona con la efectividad del desenvolvimiento laboral.

Santos (2018), en su estudio estableció una explicación de la gestión del recurso humano y el entusiasmo laboral, verificando como propósito el determinar el enlace entre las variables descritas, desde una perspectiva cuantitativa, la data obtenida se dio tras la ejecución de dos cuestionarios los cuales fueron respondidos por 135 personas, los resultados obtenidos hallaron un índice de $r=0.686$, concluyendo lo cual las variables de investigación hay una relación alta y significativa, por lo que se establece ejecutar los procesos de contratación compensación y desarrollo de los profesionales ayudaran a que estos puedan estar motivados si es que se desarrollan las capacidades de manera eficiente.

Rengifo (2018), en su investigación explico cómo los procedimientos de formación y crecimiento de capacidades pueden ayudar a mejorar al desempeño laboral, verificando como disponer la relación existente con los procesos de capacitación y el desenvolvimiento laboral, la metodología fue entorno a un enfoque cuantitativo, aplicando dos cuestionarios a 92 trabajadores, los datos hallados verificaron un índice de 0.707 y $p<0.005$, estableciendo que hay un relación elevada y trascendente, estableciendo que los procesos de capacitación desde una verificación de necesidades de desarrollar las capacidades técnicas, mejorando los planes y acciones de capacidades pueda determinar el incremento del desenvolvimiento en el trabajo dentro de la organización pública.

Además, se estableció la descripción de teorías con referencia a la gestión de recursos humanos describiendo lo siguiente:

Chávez (2023), quien reconoce y desarrolló el potencial y capacidad de los trabajadores, así también es que permite que la tarea de cada trabajador se encamine a la ejecución de las metas de la institución y que esto posibilite aumentar los resultados obtenidos en la calidad del servicio o producto a nivel de desarrollo laboral. Andachi (2015), todo esto se encuentra sucediendo actualmente en este tiempo donde los comportamientos humanos y la globalización se transforman muy aceleradamente y las organizaciones son más productivas y competitivas, es de prioridad y de importancia examinar cada elemento del procedimiento administrativo: planeación, organización,

dirección y control e identificar el clima que existe internamente en la empresa y que indirectamente se ve afectada en el alcance del propósito y finalidad de las organizaciones.

Por otra parte, Acar y Yener (2016), explicó sus fundamentos para entender también la GTH focalizado en la parte estratégica, esto contesta al cómo se aplican los procedimientos de las aptitudes humanas, eligiendo las estrategias de la entidad, que se adapten de la mejor manera a la práctica que se necesite encaminar a la gente utilizando la invención armoniosa de preceptos, controles y estructuras, tomando en cuenta también a Safa et al. (2018), quien expone que esa secuencia busca el crecimiento de los trabajadores, enfocándose en el porvenir, secuencia autónoma, data de las personas y administración grupal adaptándose a los retos procedente de las oportunidades nuevas.

Además, Martínez (2019), describió la teoría del capital humano compuesto de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas. Todo ello aumenta las competencias de productividad y los ingresos futuros, según esta teoría, el capital humano menciona las habilidades, conocimientos y experiencia que consigue la persona con el transcurso del tiempo, ya sea a través de la educación, la formación profesional o la experiencia laboral. Estos recursos pueden hacer crecer el rendimiento y la actividad de un individuo en el mercado laboral y, por lo tanto, contribuyen al crecimiento económico.

Basten y Haamaan (2018), explicó la teoría del aprendizaje organizacional, estableciendo el concepto de la organización que se completa con la percepción de los integrantes de la entidad, cada uno de ellos tiene una idea parcial de la misma y además se conforma por la relación entre cada uno de ellos. Existe un concepto colectivo con respecto a la organización, de la cual las personas la definen como el grupo en el cual se ven ellos mismos y los demás, como miembros o parte de un todo que viene a ser la organización. Además, según Vega et al. (2019) explicó que la teoría del aprendizaje organizacional enfatiza la importancia de la conducción correcta y el convenio de altos puestos jerárquicos en el proceso de aprendizaje organizacional. Los líderes deben ser los primeros en adoptar una cultura de aprendizaje y

comprometerse a desarrollar las aptitudes y competencias necesarias para mejorar el trabajo en la entidad.

La teoría de la administración explicada por Avendaño y Flores (2016), quienes establecen que una entidad genera conocimientos nuevos, repartirlos a los integrantes de la entidad y concretarlos en servicios, productos y sistemas. La invención del conocimiento organizacional es fundamental del proceso, mediante el cual estas empresas innovan. Son precisamente calificadas para innovar progresivamente en proporciones cada vez más grandes y en espiral, obteniendo así una ventaja para la corporación, es por ello que Villasana et al. (2021), explica que la administración de la sabiduría está basada en la hipótesis de que la cognición es un recurso valioso y que su gestión adecuada puede desarrollar la utilidad y la capacidad competitiva de la organización. Esta teoría resalta la relevancia de la administración de la cognición para las empresas en una economía globalizada y en un entorno en constante cambio.

Pashanasi et al. (2021), explicaron la teoría del desenvolvimiento en el trabajo considerando que se refieren a la capacidad y habilidad para realizar tareas y actividades relacionadas con el trabajo de una persona. Esta métrica de rendimiento se puede evaluar utilizando una variedad de métodos: alcance, flexibilidad laboral, contacto, conexiones en el ambiente laboral, dirección burócrata, rendimiento en la ejecución de funciones También incluida la calidad del trabajo, la cantidad de trabajo completado, la colaboración, la puntualidad, la asistencia y las habilidades para resolver problemas. Es por ello que Choi et al. (2018), explicó que la principal razón que confirma el gran interés que tiene el estudio de este período por parte de las organizaciones es poder comprender y explicar la variedad de causas que repercuten en el desarrollo y desempeño de las empresas, por lo que es importante conocer el progreso de los empleados.

Gómez (2023), señaló que existen teorías sobre el desempeño laboral en las cuales cada una explica a su manera el proceso y causas del desempeño laboral, como Maslow, quien explica las exigencias de los usuarios se organizan en cinco niveles jerárquicos, desde las necesidades básicas y

naturales hasta las necesidades superiores e intangibles. El grado de exigencias de Maslow se organiza en jerarquías establecidas en una pirámide, con la más baja en la parte inferior y la más alta en la parte superior; siendo estas las exigencias relacionadas con las funciones del cuerpo, de certeza, comunitario, de amor propio/reconocimiento y el desarrollo personal, Es por ello que Maza (2021), el fundamento de la organización de Maslow son las exigencias de los usuarios, así como que los factores relacionados con la motivación, esta pirámide es ordenados por la importancia de cada necesidad, para alcanzar la propia felicidad, Esta prioridad sugiere que las necesidades básicas sean satisfechas.

Pineda (2020), mencionó los fundamentos de Adams desde la explicación que existen diversos tipos de comparación que hacen los usuarios con respecto a las contribuciones y recompensas con las contribuciones y recompensas de otros, dentro de la organización y en lo no organizacional, los individuos comparan su tarea, dedicación, práctica, enseñanza y capacidades, así como la productividad recibe recompensa comparable, incremento y prestigio.

Chiavenato (2009). La hipótesis con respecto a la equidad intenta interpretar la imparcialidad de distribución, es decir, la manera en que los usuarios son conscientes de la distribución y asignación de recompensas dentro de la organización. En la actualidad, la hipótesis de la equidad ha incluido el concepto de justicia procesal, el cual se enfoca en la manera en que se establece la asignación de beneficios.

Pineda y Avalos (2020), explicó la hipótesis de los componentes de Herzberg el autor sugirió que, para estimular el entusiasmo de los empleados en una empresa, es esencial contar con dos factores que contribuyen al incremento de la satisfacción personal, pero que tienen poco impacto en la insatisfacción. Los componentes que participan en el incremento de la satisfacción personal son los componentes de aseo y los componentes motivadores, los componentes higiénicos comprenden las circunstancias laborales que rodean al individuo, tales como las instalaciones y el ambiente en general. Estos factores abarcan aspectos físicos, como el sueldo, las políticas, los beneficios sociales, el modelo de dirección de la organización, el ambiente de trabajo, el

enlace con respecto a la gerencia, los colaboradores, las regulaciones internas, la posibilidad de progresar y el ambiente entre los colegas, entre otros.

Por otro lado, los factores motivadores se refieren a las situaciones laborales que incentivan la motivación y el contentamiento en el trabajo. Dichos factores engloban el trabajo en sí mismo, la consecución de metas, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento y desarrollo personal. Según Herzberg, estos aspectos no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también incrementan la motivación y el desenvolvimiento de los colaboradores.

Pineda y Avalos (2020), explicó la teoría de la definición de las metas, la teoría de la definición que describe cómo el establecimiento de objetivos claros y específicos puede mejorar el rendimiento y la motivación en el trabajo. Establecer objetivos precisos y desafiantes conduce a un mejor desenlace que fija grandes objetivos y poco específicas. La definición clara de las metas ejecuta como un impulso interior. La teoría ha tenido una amplia aplicación en la GTH y en la toma de decisiones en el ámbito laboral, con el fin de optimar el desenvolvimiento y la eficacia de los operarios.

Finalmente se conceptualizó las variantes de estudio junto a sus enfoques, es por ello que se tomó en cuenta lo mencionado por Haziati (2021), quien establece que la GTH es la ejecución conjunta de procesos de una entidad tomando en cuenta los recursos humanos disponibles, de los cuales ponen a trabajar los lineamientos de reclutamiento, contratación, retención y desarrollo, de los diferentes colaboradores con la finalidad de realizar una carrera profesional dentro de la organización, generando mayor competencia y mejor resultados de eficiencia y eficacia.

Shamkhani y Asadi (2021), explicó que el reclutamiento es el proceso mediante el cual las entidades puedan contratar profesionales técnicos y que se adapten al perfil que requiere la ejecución de procesos con el fin de que puedan adaptar las estrategias para una mayor competitividad y producción de la entidad.

Dalahmeh (2020), la contratación es la fase de cierre para el reclutamiento con el fin de establecer parámetros de formalización y definición de los términos y referencia de las actividades que ejecutaran en determinada entidad.

Pandat y Kaur (2021), la retención de personal consiste en ejecutar tareas o practicas dentro de la entidad con la finalidad de generar estamentos laborales de crecimiento técnico profesional con el fin de que pueda ver crecimiento en su vida como especialista.

Abraham et al (2023), el desarrollo de personal establece la consistencia de cómo se realiza la ejecución de procesos dentro de la entidad con la finalidad de generar mayor eficiencia y productividad para que el crecimiento del colaborados vaya de la mano con el cumplimiento de metas requerido.

Finalmente, la variable 2, desempeño laboral es definida por López et al. (2022), quien estableció como los profesionales o técnicos genera un reflejo de las actividades dadas en referencia a los términos asignados en las distintas áreas, considerando una evaluación previa para verificar si el profesional es el indicado para dichas funciones.

Además, Quezada (2020), estableció que el desempeño laboral dentro del sector estatal fundamenta el establecimiento de perspectivas del desenvolvimiento del colaborador y la entidad, verificando el trabajo en equipo, fundamentando si pueden trabajar en conjunto con respecto a la participación constante y cumpliendo los objetivos y metas institucionales, considerando la compensación y beneficios que genera la entidad tomada en cuenta la satisfacción laboral de los colaboradores.

Pujol y Dabos (2018), precisó que la indemnización laboral, es el nivel de como el colaborador siente su entorno laboral, verificando sus condiciones y como son tratados y valorados en base a la ejecución de funciones tomando en cuenta la calidad de trabajo y como estos también generan mayor productividad dentro de las normas establecidas.

Arias et al. (2008), manifestó que la compensación y beneficios, son parámetros de intercambio por horas laboradas o trabajo, en buena cuenta es

la forma de pago que recibe junto a las condiciones que deben ser favorables dentro de las áreas de trabajo la cual repercutirá en los beneficios que el colaborador puede percibir.

Torrelles et al. (2011), indicó que el trabajo en equipo, son establecimientos que ayudan a dar una mejor participación para la ejecución de logros institucionales estableciendo los intereses y las metas que ayuden a interrelacionar el cumplimiento de funciones en grupo para el bien de la entidad.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

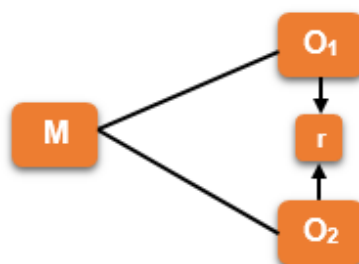
La investigación fue básica, ya que, según lo fundamentado por la CONCYTEC, (2020) esta se orienta a describir las leyes o los principios para dar profundidad en la conceptualización de los temas tratados, considerando como base fundamental el estudio de los fenómenos dados o hechos observados. Es por ello que al ejecutar cuestionarios con escalas desde la perspectiva de los funcionarios nos ayudó a tener un nivel de conocimiento de los temas tratados.

Destiny (2017). Explicó que el enfoque fue cuantitativo, ya que se caracterizó por el establecimiento de demostración de los objetivos a través de tablas numéricas que nos ayudaron a identificar y demostrar los parámetros de la investigación desde ámbitos estadísticos.

3.1.2. Diseño de investigación

Al verificarse la no manipulación de los temas descritos con estímulos para mejorar dichos procesos, se puede decir que fue no experimental, al establecer los parámetros para demostrar la incidencia desde parámetros estadísticos de relación es nivel correlacional, y es de corte transversal ya que la investigación se fundamentó en los parámetros de tiempo determinado. (Hernández y Mendoza, 2018 p.174-176).

Esquema:



Donde:

M: Muestra de 299 trabajadores

O1: Observación de la Gestión del talento humano

O2: Observación del Desempeño laboral

r: Relación entre variables.

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual; Haziazi (2021), quien estableció que el GTH es la ejecución conjunta de procesos de una organización tomando en cuenta el personal disponible, quien atraviesan y verifican su relación con la entidad a través del cumplimiento de los procesos de reclutamiento, contratación, retención y desarrollo, de los diferentes colaboradores con la finalidad de volverse técnicos profesionales expertos dentro de la entidad, generando mayor competencia y mejor resultados de eficiencia y eficacia.

Definición operacional; Se midió la Gestión del talento humano mediante la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento, el cual ayudó a obtener la percepción de la muestra de investigación, considerando las dimensiones reclutamiento, contratación, retención y desarrollo, el presente instrumento fue adaptado de la investigación de Bazán (2022), el cual

establece 20 ítems, tomando como opciones de respuesta una escala tipo Likert.

Indicadores; Para la dimensión reclutamiento contiene a la organización de recursos, perfil, atraimiento de profesionales, conocimiento, metas y objetivos; para la dimensión contratación se establecieron los indicadores: formalización, expectativas, contratos, meritocracia, y estrategias; para la dimensión retención se estableció los indicadores: conservación, desempeño, actitudes, aportes y verificación; finalmente la dimensión desarrollo establece a los indicadores: habilidades, actitud, conocimientos, competencias y competitividad.

Escala de medición; Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual; Quezada (2020), estableció que el desempeño laboral dentro del sector estatal fundamenta el establecimiento de perspectivas del desenvolvimiento del colaborador y la entidad, verificando el trabajo en equipo, fundamentando si pueden trabajar en conjunto con respecto a la participación constante y cumpliendo los objetivos y metas institucionales, considerando la compensación y beneficios que genera la entidad tomada en cuenta la satisfacción laboral de los colaboradores.

Definición operacional; Se midió el desempeño laboral mediante la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento, el cual ayudó a obtener la percepción de la muestra de investigación, considerando las dimensiones satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, a través de la ejecución de un cuestionario adaptado de la investigación de Peralta (2018), quien estableció 19 ítems quien tomo como opciones de respuesta una escala tipo Likert.

Indicadores; Para la dimensión satisfacción laboral se tomó en cuenta los indicadores: reconocimiento, remuneración y oportunidades; para la dimensión compensación y beneficios establece a los indicadores: promoción, recompensa e incentivos; finalmente para la dimensión trabajo en equipo

establece a los indicadores: comunicación, solidaridad, colaboración y relaciones.

Escala de medición; Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Arias et al. (2016), establecieron la conformación de los elementos, que participan en la delimitación en base a su experiencia o conocimiento de los temas de investigación.

Al establecer la población de profesionales se tomó en cuenta los profesionales que laboran en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, dividiéndolas en personal jurisdiccional (927 trabajadores) y personal administrativo (417 trabajadores).

Los criterios utilizados para la de selección de la población fueron:

- Criterios de inclusión, son los profesionales que tienen a su cargo los parámetros de contratación y de haber atravesado los procedimientos de funciones de los servidores públicos, además se tomó en cuenta a los profesionales con más de 1 año de labores.
- Criterios de exclusión, se tomó a los servidores públicos que no deseen participar de la investigación o que tengan menos de 1 año laborando en la entidad.

3.3.2. Muestra

Respecto a la muestra Arias et al. (2016), explicó que esta determina la verificación de un número específico de participantes para poder obtener una referencia de información, de una población con ciertas características.

Para obtener la muestra se aplicó la fórmula que se detalla en el anexo 08, que dio como resultado que se debe encuestar a 299 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico, tomando en cuenta la elección de parámetros aleatorio simple, lo cual selecciona a los trabajadores mediante el azar.

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica seleccionada fue la encuesta. Brushan y Alok (2017), explica que esta técnica establece que a través de preguntas nos ayuda a obtener la percepción de una determinada población mediante preguntas estructuradas.

Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento usado, dividido en una distribución de preguntas construidas o adaptadas basándose en los indicadores de la operacionalización de las variables (Pimentel, 2010), para la variable 1 se tomó en cuenta el cuestionario gestión del talento humano de Bazán (2022), el cual consta de 20 preguntas distribuidas en 4 dimensiones, para la dimensión reclutamiento el cual contiene 5 preguntas, la dimensión contratación el cual tiene 5 preguntas, para la dimensión retención contiene 5 preguntas, y la dimensión desarrollo la cual contiene 5 preguntas, con una escala tipo Likert, teniendo como opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, para la variable 2, se tomó en cuenta al cuestionario desempeño laboral construido por Peralta (2018), el cual consta con 19 preguntas distribuidas en 3 dimensiones, para la dimensión satisfacción laboral el cual contiene 10 preguntas, la dimensión compensación y beneficios la cual contiene 2 preguntas y la dimensión trabajo en equipo la cual contiene 7 preguntas, con escala de respuestas tipo Likert, teniendo como opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez

Según Galicia et al. (2017). La validez se estableció para determinar la concatenación de las preguntas verificando su relevancia y consistencia desde las perspectivas de expertos en gestión pública, con el fin de poder verificar la relación entre los lineamientos de la operacionalización de variables y los instrumentos de recolección de datos.

Los expertos fueron Maestros en Gestión Pública; (Ms. Betsabe Torres Solanos, Ms. José Hildebrando Martos Acevedo y Ms. Mirella Stany Castillo Mendoza)

Los cuales evaluaron cada una de las preguntas confirmando la coherencia, claridad y relevancia, aprobando los cuestionarios y recomendando la ejecución de los cuestionarios (Ver anexo 03).

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad, Villasís et al (2018), explicó que está establecida con el fin de verificar la fiabilidad a través de una prueba estadística, en este caso el método de Alfa de Cronbach, tomando la evaluación de los datos aplicados a unos 15 servidores públicos con conocimiento igual a nuestra muestra de investigación, es por ello que al ejecutar una prueba piloto podemos verificar la fiabilidad de los cuestionarios.

Después de la realización de la prueba piloto se determinó el cuestionario de la variable de gestión del talento humano un índice de 0.935 correspondiendo a una fiabilidad muy buena, para el cuestionario desempeño laboral se determinó un índice de 0.908 que se entiende a una fiabilidad muy buena (Ver anexo 04).

3.5. Procedimiento

Como primer punto se solicitó la autorización a la institución para la ejecución de los cuestionarios con el fin de que sea decisión de los trabajadores con su participación, después se construyeron los cuestionarios con el propósito de obtener la información necesaria que ayudó a demostrar los objetivos de investigación.

Después se distribuyeron los cuestionarios usando la herramienta digital formularios de Google Drive, enviando dichos cuestionarios por el correo electrónico o redes sociales, además se les explicó a los trabajadores participantes que los cuestionarios guardaran la confidencialidad que requiere para que los datos no sean sesgados.

Finalmente, con los datos que se recabados se realizó el análisis para encontrar la relación entre las variables.

3.6. Método de análisis de datos

El primer método de análisis de datos se fundamentó en una estadística descriptiva con el fin de poder presentar los resultados en frecuencia y porcentaje tanto de las variables como de las dimensiones, el segundo método de análisis se dio en base a una estadística inferencial, el cual estableció en primer lugar la ejecución de una prueba de normalidad con la finalidad de determinar el uso de la prueba estadística para encontrar la relación entre las variables de investigación.

Al ejecutar la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, se halló una distribución no normal por ende se concluyó el uso de la prueba de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló la investigación tomando parámetros éticos con el fin de respetar las investigaciones, considerando sus respectivas citas, además se contó con la autorización de la entidad, pero respetando la autonomía de las personas que participan de la investigación guardando la confidencialidad de su participación, los datos obtenidos fueron procesados de forma transparente si ningún tipo de manipulación.

IV. RESULTADOS

4.1. Datos descriptivos

Tabla 1

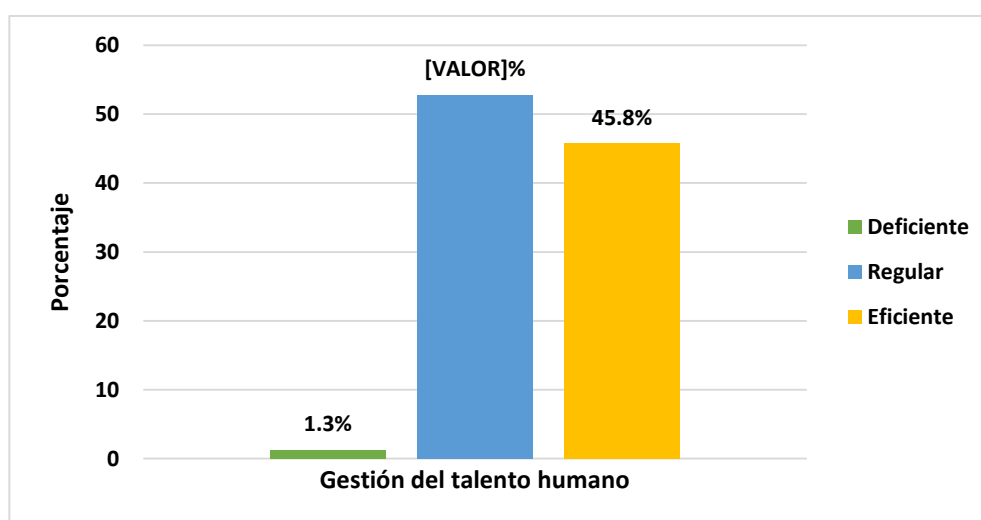
Nivel de gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Variable 1	Escala	N°	%
Gestión del talento humano			
Deficiente	20 - 46	4	1.3
Regular	47 - 73	158	52.8
Eficiente	74 -100	137	45.8
Total		299	100%

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario GTH.

En la Tabla 1, se observa que el 52.8% de los trabajadores obtienen un nivel regular sobre la gestión del talento humano, el 45.8% tienen un nivel eficiente, en tanto el 1.3% de los trabajadores obtienen un nivel deficiente sobre la gestión del talento humano. Demostrándose que la gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023 es de nivel regular (52.8%).

Figura 1. Nivel de gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 1.

Tabla 2

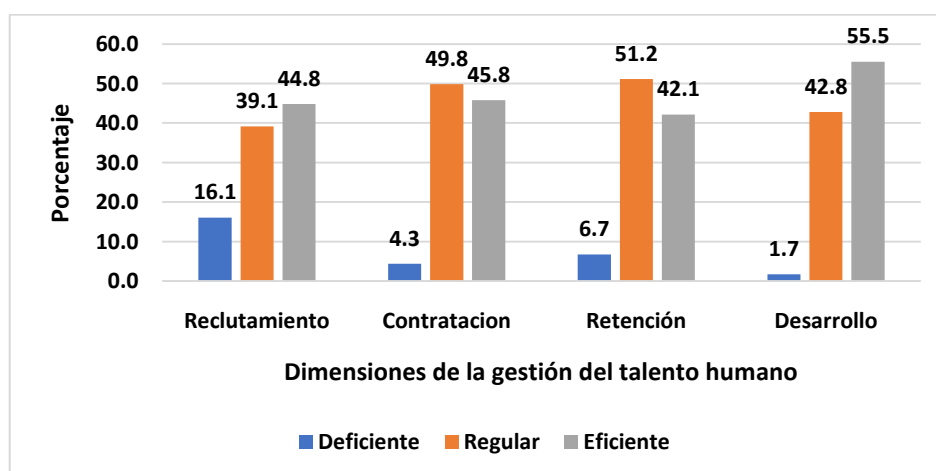
Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Niveles	Reclutamiento		Contratación		Retención		Desarrollo	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	48	16.1%	13	4.3%	20	6.7%	5	1.7%
Regular	117	39.1%	149	49.8%	153	51.2%	128	42.8%
Eficiente	134	44.8%	137	45.8%	126	42.1%	166	55.5%
Total	299	100%	299	100%	299	100%	299	100%

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario GTH.

En la Tabla 2 se observa que el 44.8% de los trabajadores perciben en un nivel eficiente sobre la dimensión reclutamiento, el 39.1% establecer un nivel regular y el 16.1% son establecidos en un nivel deficiente, el 49.8% perciben en un nivel regular la contratación, el 45.8% perciben en un nivel eficiente y el 4.3% perciben a la dimensión en nivel deficiente, el 51.2% percibe en un nivel regular a la dimensión retención, el 42.1% percibe a la dimensión en un nivel eficiente y el 6.7% la percibe en un nivel deficiente, el 55.5% percibe en un nivel eficiente a la dimensión desarrollo, el 42.8% percibe a la dimensión en un nivel regular y el 1.7% percibe a la dimensión en un nivel deficiente.

Figura 2. Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 2

Tabla 3

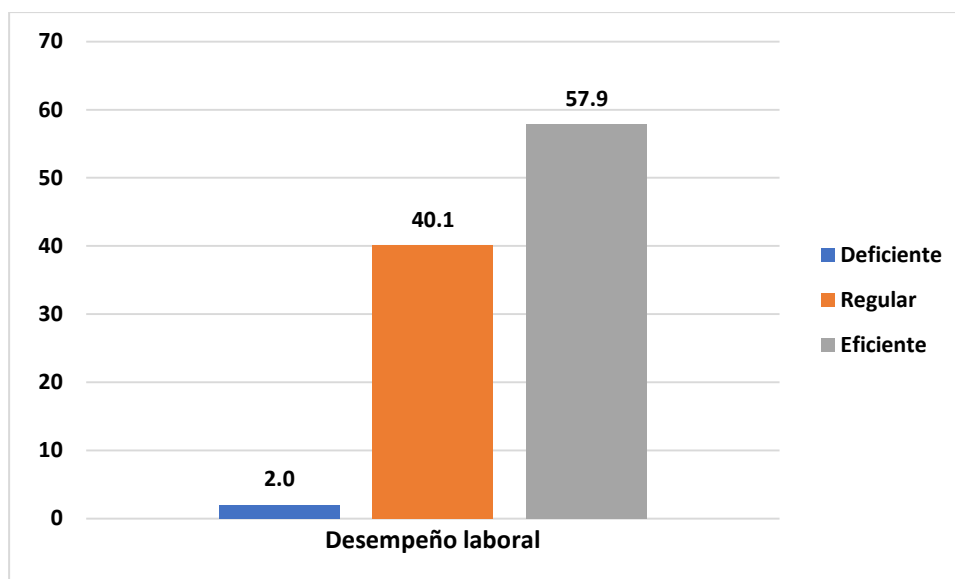
Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño laboral			
Deficiente	19 - 43	6	2.0
Regular	44 - 69	120	40.1
Eficiente	70 - 95	173	57.9
Total		299	100%

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario del desempeño laboral.

En la Tabla 3, se observa que el 57.9% de los trabajadores obtienen un nivel eficiente sobre el desempeño laboral, el 40.1% obtienen un nivel eficiente, en tanto el 2.0% de los trabajadores obtienen un nivel deficiente sobre el desempeño laboral. Demostrándose que el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023 es de nivel eficiente (57.9%).

Figura 3. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 3

Tabla 4

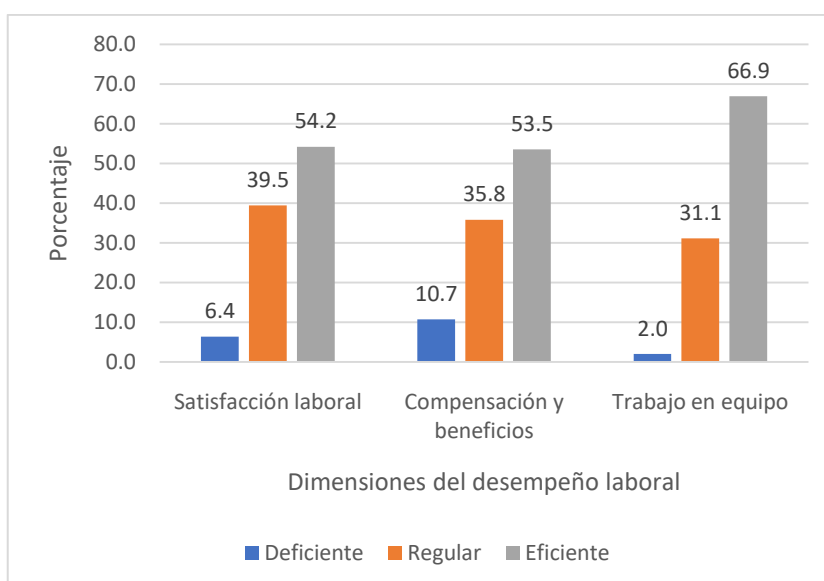
Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Niveles	Satisfacción laboral		Compensación y beneficios		Trabajo en equipo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	19	6.4	32	10.7	6	2.0
Regular	118	39.5	107	35.8	93	31.1
Eficiente	162	54.2	160	53.5	200	66.9
Total	299	100%	299	100%	299	100%

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario del desempeño laboral.

En la tabla 4, se observa que el 54.2% de los trabajadores obtienen un nivel eficiente sobre la dimensión satisfacción laboral, el 39.2% obtiene un nivel regular y el 6.4% obtiene un nivel deficiente, el 53.5% obtiene un nivel eficiente según la dimensión compensación y beneficios, el 35.8% percibe a la dimensión en un nivel regular y el 10.7% valora a la dimensión en un nivel deficiente, finalmente el 66.9% valora al trabajo en equipo en un nivel eficiente, el 31.1% valora al trabajo en equipo en un nivel regular y el 2% valora a la dimensión en un nivel deficiente.

Figura 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 4

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.051	299	0.061
Reclutamiento	0.121	299	0.000
Contratación	0.076	299	0.000
Retención	0.083	299	0.000
Desarrollo	0.104	299	0.000
Desempeño laboral	0.070	299	0.001
Satisfacción laboral	0.078	299	0.000
Compensación y beneficios	0.169	299	0.000
Trabajo en equipo	0.116	299	0.000

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario de los cuestionarios GTH y desempeño laboral

En la Tabla 5 se observa que la prueba K-S para muestras mayores a 50, que demuestra la normalidad de los datos de los temas descritos, donde se muestra que los niveles de significancia para la variable gestión del talento humano tiene una distribución normal ($p > 0.05$), pero las dimensiones de la variable 1 y la variable 2 desempeño laboral se distribuyen de manera no normal por ende se precisa usar la prueba estadística de Spearman, para demostrar los objetivos de investigación.

4.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 6

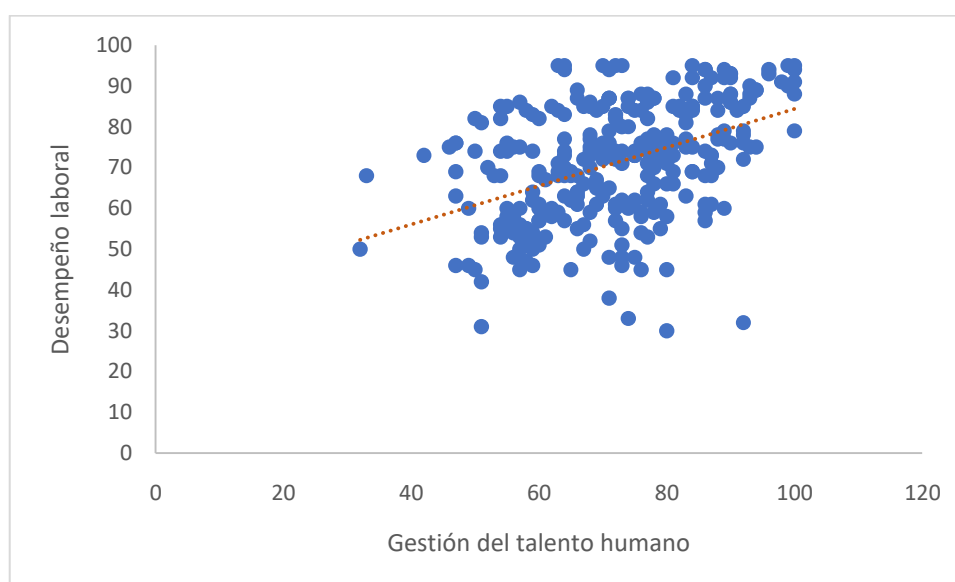
Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,460**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	299

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario de los cuestionarios GTH y desempeño laboral

En la Tabla 6 se observa un $R_{ho} = 0.460$ (relación moderada) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Figura 5. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 6

Tabla 7

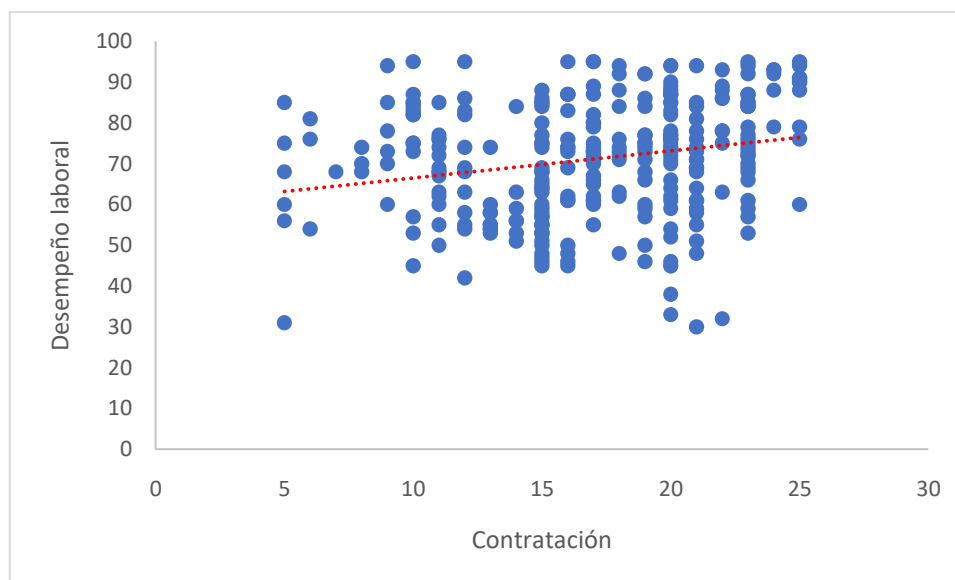
Contratación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño laboral
Contratación	Coefficiente de Spearman	0,263**
	R_{ho}	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	299

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario de los cuestionarios GTH y desempeño laboral

En la Tabla 7 se observa un $R_{ho} = 0.263$ (baja relación) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la contratación se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Figura 6. Contratación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 7

Tabla 8

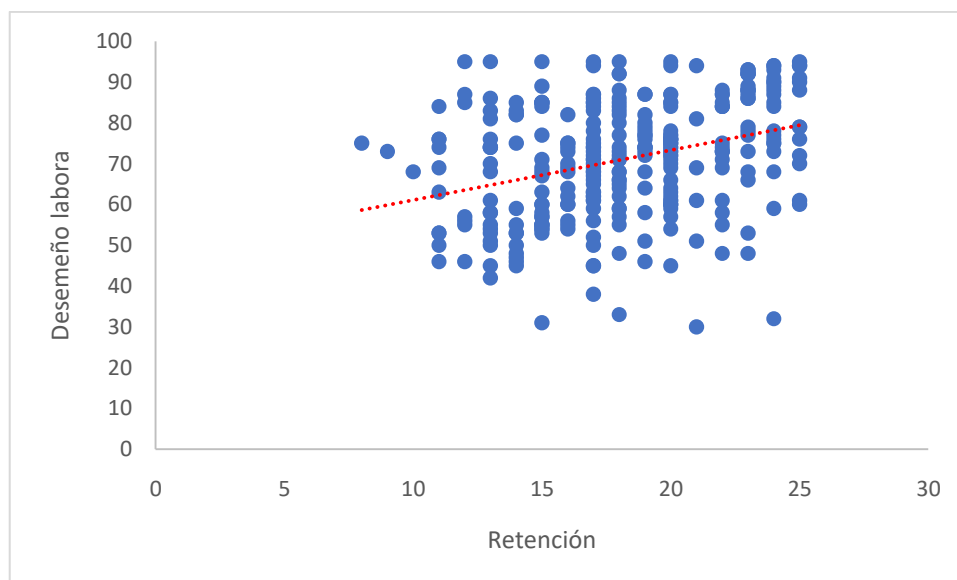
Retención y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Desempeño laboral
Retención	Coefficiente de Spearman	0,354**
	R_{ho}	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	299

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario de los cuestionarios GTH y desempeño laboral

En la Tabla 8 se observa un $R_{ho} = 0.354$ (baja relación) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la retención se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Figura 7. Retención y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 8

Tabla 9

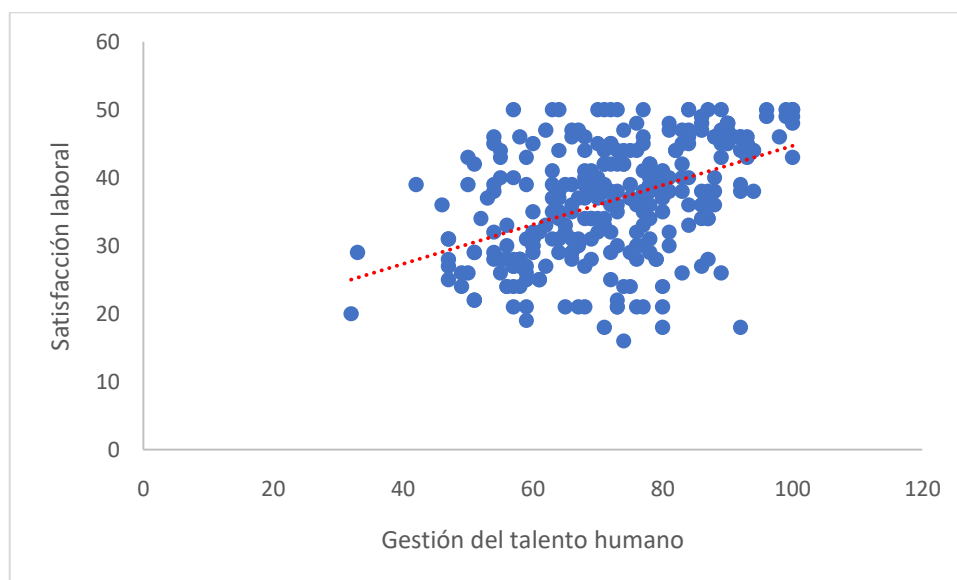
Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Satisfacción laboral
Gestión del talento humano	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,457**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	299

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario de los cuestionarios GTH y desempeño laboral

En la Tabla 9 se observa un $R_{ho} = 0.457$ (moderada relación) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y altamente significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Figura 8. Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 9

Tabla 10

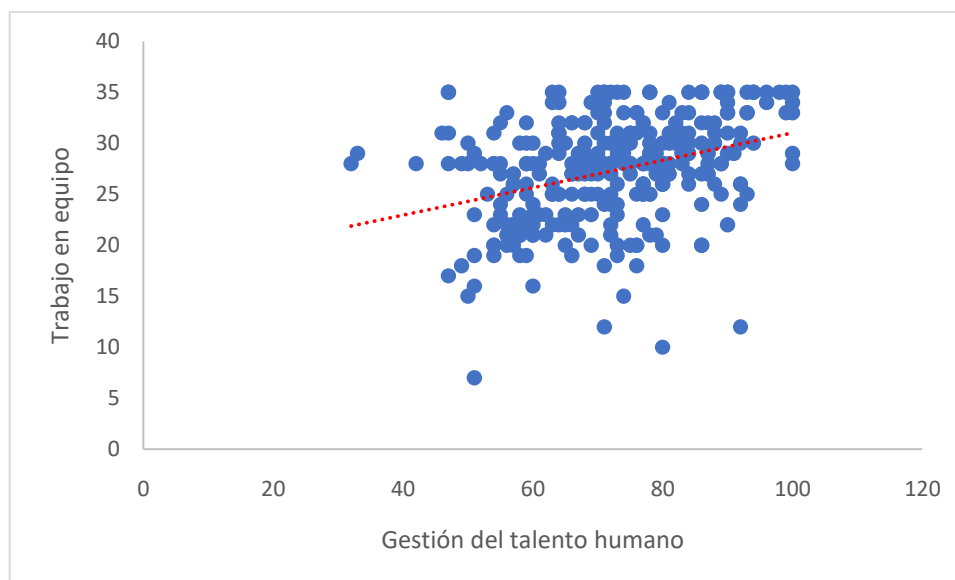
Gestión del talento humano y su relación con trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Trabajo en equipo
Gestión del talento humano	Coefficiente de Spearman	0,364**
	R_{ho}	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	299

Nota: Toma de datos de la aplicación del cuestionario de los cuestionarios GTH y desempeño laboral

En la Tabla 10 se un $R_{ho} = 0.364$ (baja relación) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y altamente significativa con el trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Figura 9. Gestión del talento humano y su relación con trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.



Fuente: Tabla 10

V. DISCUSIÓN

Después de la presentación de resultados se procede a discutir y comparar nuestros datos con otras investigaciones con el fin de dar una mayor relevancia y sustento a la información obtenida, es por ello que para demostrar el objetivo de investigación, se demostró que la gestión del talento humano se relacionan de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral, con un índice de 0.460 una significancia menor al 1%, estos datos coinciden con la investigación de Apaza (2019), en la investigación realizada estudió la gestión del talento humano establece parámetros de enlace con respecto al desenvolvimiento laboral, hallando un indicador de $r=0.584$, por lo que se concluye que existe una relación trascendente entre las variables, por lo que se puede interpretar como los lineamientos de planificación, selección, capacitación, desarrollo y evaluación de los trabajadores, es por ellos que esto se relaciona con la efectividad del desenvolvimiento laboral, afirmando lo dicho por Martínez (2019), describe la teoría del capital humano compuesto de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas. Todo ello aumenta las competencias de productividad y los ingresos futuros, según esta teoría, el capital humano se refiere a las habilidades, conocimientos y experiencia que consigue un individuo con el transcurso del tiempo, ya sea a través de la educación, la formación profesional o la experiencia laboral. Estos recursos pueden hacer crecer el rendimiento y la actividad de una persona en el mercado laboral y, por lo tanto, contribuyen al crecimiento económico.

Para demostrar el objetivo específico 1, se demostró que la dimensión “Contratación” de la gestión del talento humano se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral, con un índice de 0.263 una significancia menor al 1%, estos datos coinciden con la investigación de; Reyes (2021), en su investigación fundamenta como las modalidades de contrato se relaciona con el desenvolvimiento laboral, determinando la relación entre las variable de investigación, los datos obtenidos verificaron un índice de $r=0.788$, por lo que se determina que hay un relación relevante entre las modalidades de contratación y los parámetros de desempeño laboral, es por ello que los parámetros de cómo se contratan y la clasificación de funciones tienen autoridad en como el

desenvolvimiento laboral da un contexto de tareas y parámetros de eficiencia para el cumplimiento de metas, coincidiendo con Pineda y Avalos (2020), explica que el estimular la motivación de los empleados de la entidad desde la contratación, es esencial contar con dos factores que contribuyen al incremento de la satisfacción personal, desde la descripción de factores que abarcan aspectos físicos, como el salario y los beneficios sociales, las políticas y el modelo de dirección de la organización, el ambiente de trabajo, el enlace con respecto a la gerencia y los colaboradores, las regulaciones internas, las posibilidad de progresar y el ambiente entre los colegas, entre otros.

Para demostrar el objetivo específico 2, se demostró que la dimensión “Retención” de la gestión del talento humano se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral, con un índice de 0.354 una significancia menor al 1%, estos datos coinciden con la investigación de; Santos (2018), en su estudio estableció una explicación de la gestión del talento humano y el entusiasmo laboral para la retención del personal, verificando como propósito el determinar el enlace entre las variables descritas, desde una perspectiva cuantitativa, los resultados obtenidos hallaron un índice de $r=0.686$, concluyendo que entre las variables de investigación existe un relación alta y significativa, por lo que se establece que cumplir con los procesos de contratación compensación y desarrollo de los profesionales ayudaran a que estos puedan estar motivados si es que se desarrollan las capacidades de manera eficiente, confirmando que es importante lo dicho por Haziati (2021), quien menciona que la retención de personal consiste en ejecutar tareas o practicas dentro de la entidad con la finalidad de generar estamentos laborales de crecimiento técnico profesional con el fin de que pueda ver crecimiento en su vida como especialista.

Para demostrar el objetivo específico 3, se demostró que la gestión del talento humano se relacionan de manera directa y significativa con la “Satisfacción laboral” del desempeño laboral, con un índice de 0.457 una significancia menor al 1%, estos datos coinciden con la investigación de; Bendezú (2020), explica en su artículo científico como la GTH se enlaza con el contentamiento laboral, planteando como fin fundamental determinar el enlace entre los parámetros de la gestión de talento humano y la satisfacción en el trabajo, que de acuerdo a sus

perspectiva se evidencio y encontró un índice de $r=0.892$, de esta manera se puede establecer que entre las variables de investigación existe un relación muy alta, llevándonos a deducir que el cumplimiento eficiente de la extensión de gestión del talento humano plantearan que los procedimientos puedan adecuarse de manera eficiente para mejorar el contentamiento de las personas que requieren las actividades planificadas de dicha entidad, confirmando lo establecido por Pineda y Avalos (2020), explica la teoría de la definición de las metas, la teoría de la definición que describe cómo el establecimiento de objetivos claros y específicos puede mejorar el rendimiento y la motivación en el trabajo. Establecer objetivos precisos y desafiantes conduce a un mejor desenlace que fijar grandes objetivos y poco específicas. La definición clara de las metas ejecuta como un impulso interior La teoría ha tenido una amplia aplicación en la gestión del talento humano y en la toma de decisiones en el entorno laboral, con el propósito de mejorar el desenvolvimiento y la eficacia de los operarios.

Para demostrar el objetivo específico 4, se demostró que la gestión del talento humano se relacionan de manera directa y significativa con el “Trabajo en equipo” del desempeño laboral, con un índice de 0.364 una significancia menor al 1%, estos datos coinciden con la investigación de; Quezada et al. (2020), explica que el trabajo en equipo y el rendimiento laboral establecen parámetros de eficiencia en las entidades públicas, planteando como objetivo el análisis del desempeño laboral en un municipio desde un enfoque de trabajo en equipo y comunicación, como resultados se obtuvo que el 93.6% de los encuestados establecen que la eficiencia mejorara si el trabajo equipo fundamenta la eficacia, con ello se llevara una mejor procesos para alcanzar los objetivos, concluyendo que el trabajo en equipo ayuda a dar comprensión más elevada a la capacidades y razonamientos de las capacidades técnicas y ayudando a cumplir con los objetivos institucionales, confirmando lo establecido por Pérez y Flores (2022), quienes verificaron que los conocimientos y las capacidades técnicas para desarrollarlas dentro de las entidades públicas deja mucho que desear, por lo que se llega a la conclusión que el gestionar adecuadamente los recursos humanos pueda dar grandes ventajas que aporten al cumplimiento de funciones y metas del sector público, tomando en cuenta un eficiente trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral, con un índice de 0.460 una significancia menor al 1%.
- Segunda. Se determinó que la dimensión “Contratación” de la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral, con un índice de 0.263 una significancia menor al 1%.
- Tercera. Se determinó que la dimensión “Retención” de la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral, con un índice de 0.354 una significancia menor al 1%.
- Cuarta. Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la “Satisfacción laboral” del desempeño laboral, con un índice de 0.457 una significancia menor al 1%.
- Quinta. Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el “Trabajo en equipo” del desempeño laboral, con un índice de 0.364 una significancia menor al 1%.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. A la entidad de estudió considerar los resultados para implementar nuevas estrategias de gestión del talento humano direccionado a que el desempeño laboral sea evaluado al cumplimiento de metas tomando en cuenta las condiciones laborales en las que el personal cumple sus funciones.
- Segunda. Se recomienda al coordinador de recursos humanos tomar en cuenta que la contratación de personal sea en base a parámetros de meritocracia tomando en cuenta las necesidades de la entidad.
- Tercera. A los directivos establecer lineamientos que ayuden a que los profesionales contratados puedan hacer una carrera técnica tomando en cuenta sus sugerencias y la opción de ascenso en base a sus capacidades, con el fin de retener a los mejores profesionales.
- Cuarta. Implementar estrategias para poder generar encuentros para entender las dificultades y sugerencias de los administrativos con el fin de mejorar los aspectos laborales e incrementar la satisfacción laboral.
- Quinta. A los servidores de la entidad y/o funcionarios tomar en cuenta dichos resultados para establecer mayores sinergias de trabajo en equipo y realizar labores con el fin de incrementar la productividad.

REFERENCIAS

- Abraham, M., Dorasamy, M., Darmalinggam, D. y Kaliannan, M. (2023). *Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482222000456>
- Acar, P. y Yener, M. (2016). *Theoretical journey of talent management: egalitarian and elitist approach*. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/374994>
- Andachi, S. (2015). La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar. Quito, 2015. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4636/1/T1693-MGE-Andachi-La%20teor%c3%ada.pdf>
- Apaza, O. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, L., Portilla, L. y Castaño, J. (2008). *Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores*.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84920503047.pdf>
- Avendaño, V. y Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques.
<https://www.redalyc.org/journal/4576/457646537004/html/>
- Basten, D. y Haamann, T. (2018). *Approaches for Organizational Learning: A Literature Review*.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244018794224>
- Bazán (2022). *Gestión del talento humano y calidad de servicio en la empresa Barboza Grupo E.I.R.L. - Chepén, 2022*.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104743/Baz%
%c3%a1n_CLD-Lozano_CKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104743/Baz%c3%a1n_CLD-Lozano_CKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Beltrán, D. (2017). *Consolidar la gestión del talento humano, el reto de las entidades públicas de América Latina.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/consolidar-la-gestion-del-talento-humano-el-reto-de-las-entidades-publicas-de-america-latina>

Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada.

<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/>

Brushan, S. y Alok, S. (2017). *Handbook of research methodology.*

https://www.researchgate.net/publication/319207471_HANDBOOK_OF_RESEARCH_METHODODOLOGY

Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chávez, L. (2023). *Human talent management as a business strategy.*

http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviww/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.*

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Choi J., Miao, C., Berry, C. y Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>

CONCYTEC (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D).*

http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf

Dalahmeh, M. (2020). *Talent management: a systematic review*.
https://www.researchgate.net/publication/346333627_TALENT_MANAGEMENT_A_SYSTEMATIC_REVIEW

Dávila, R., Agüero, R., Castro, L. y Vargas, A. (2022). *Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402

Destiny, O. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*.
https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach

Galicia, L., Balderrama, J. y Navarro, R. (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual*.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>

Galindo, L. (2020). Aproximación a los lineamientos para la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades del sector público en Colombia.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560465477012/>

García, R. (2021). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, M. (2023). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano*.
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/3416/1935>

Haziazi, M. (2021). *Development of Framework for Talent Management in the Global Context*.
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=110626>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Instituto de Ciencias HEGEL (2021). *Recursos humanos en el Estado o sector público: qué es, importancia, etc.* <https://hegel.edu.pe/blog/recursos-humanos-en-el-estado-o-sector-publico-que-es-importancia-etc/>
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Pinche H. y Khaled, M. (2022). *Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2032265>
- López, M., Vásquez, P. y Quiñoa, L. (2022). *An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Martínez, A. C. (2019). *La teoría del capital humano, fundamento del programa Beca 18. Investigaciones sociales, 22(40), 319-332*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/16020/13767>
- Maza, V. (2021). *La Jerarquía de las necesidades humanas Abraham Maslow*. https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/60ae4c432d512/tareas/d9ae0c9b7c00653597c4c78200b10ce2ABRAHAM_MASLOW_02-06-21.pdf
- Panday, P. y Kaur, G. (2022). *Talent Management and Employee Retention Practices: A Systematic Literature Review and Future Agenda*. https://www.researchgate.net/publication/359199269_Talent_Management_and_Employee_Retention_Practices_A_Systematic_Literature_Review_and_Future_Agenda
- Pareja, A., Chiri, P., Ramírez, E., Segovia, C. y Sanchez, M. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812>

- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Pérez, S. y Flores, E. (2022). *Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2141/3113/>
- Pimentel, J. (2010). *A note on the usage of Likert Scaling for research data analysis*. https://www.researchgate.net/publication/331231816_A_note_on_the_usage_of_Likert_Scaling_for_research_data_analysis
- Pineda, A. y Avaalos, K. (2020). Alteraciones en la esfera afectiva, derivados de la falta de equidad basada en la teoría de equidad de Stacey Adams en los pilotos de la empresa transportes León, S.A. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/17791/1/13%20T%283338%29.pdf>
- Quezada, M., Torres, M. y Quevedo, M. (2020). *Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quispe, C. (2020). La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1540/Quispe-Pari-Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

- Ramírez, R., Santamaría, M., Cano, D., Ibañez, N. y Molina, C. (2021). *Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica*. <https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/>
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L. y Centurión, C. (2021). *El desempeño laboral en el sector público: reformas en el contexto de la pandemia*. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/download/2040/2592>
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental*, Lima 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo_MRM.pdf
- Reyes, G. (2021). *Modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30018/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Safa, M., Weeks, K, Stromberg, R. y Azam, A. (2018). *Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities*. https://www.researchgate.net/publication/318180894_Strategic_Port_Human_Resource_Talent_Acquisition_and_Training_Challenges_and_Opportunities
- Salazar, D. (2022). *Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial*. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/download/2146/2695>
- Santos, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud*, Lima 2017. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shamkhani, A. y Asadi, A. (2015). *The Effects of Talent Management on Recruitment and Maintaining of Talented Human Resources (Case study:*

- Kish Free Zone Organization*).
https://www.researchgate.net/publication/347423982_The_Effects_of_Talent_Management_on_Recruitment_and_Maintaining_of_Talented_Human_Resources_Case_study_Kish_Free_Zone_Organization
- Thunnissen, M. y Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. https://www.researchgate.net/publication/318730585_Talent_Management_in_Public_Sector_Organizations_A_Study_on_the_Impact_of_Contextual_Factors_on_the_TM_Approach_in_Flemish_and_Dutch_Public_Sector_Organizations
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G. y Cela, J. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: Definición y Categorización*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R. y Morante, M. (2021). *Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
- Vega, J., Martínez, M. y Párga, N. (2019). *Influencia del aprendizaje organizacional y los resultados de las Pymes*. ISSN 2448-7678. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782019000200006
- Villasana, L., Hernández, P. y Ramírez, E. (2021). *La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300053
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). *Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Anexo 01: Operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

Variable 1:	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Haziazzi (2021), quien establece que la gestión del talento humano es la ejecución conjunta de procesos de una organización tomando en cuenta los recursos humanos disponibles, los cuales ponen a trabajar los parámetros de reclutamiento, contratación, retención y desarrollo, de los diferentes colaboradores con el fin de que puedan hacer una carrera profesional dentro de la entidad, generando	Se medirá la Gestión del talento humano mediante un cuestionario el cual ayudara a obtener la percepción de la muestra de investigación, considerando las dimensiones reclutamiento, contratación, retención y desarrollo, el presente instrumento fue adaptado de la investigación de Bazán (2022), el cual establece 20 ítems, tomando como opciones de respuesta una escala tipo Likert.	Reclutamiento	Organización de recursos. Perfil de profesionales. Conocimientos y objetivos y metas.	1 – 5	Ordinal tipo Likert 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
			Contratación	Formalización. Expectativas. Contratos. Meritocracia. Estrategias.	6 - 10	
			Retención	Conservación. Desempeño. Actitudes. Aportes. Verificación.	11- 15	

	mayor competencia y mejor resultados de eficiencia y eficacia.		Desarrollo	Habilidades. Actitud. Conocimientos. Competencias. Competitividad.	16 - 20	
Variable 2:	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño laboral	Quezada (2020), establece que el desempeño laboral dentro del sector estatal fundamenta el establecimiento de perspectivas del desenvolvimiento del colaborador y la entidad, verificando el trabajo en equipo, fundamentando si pueden trabajar en conjunto con respecto a la participación constante y cumpliendo	Se medirá el desempeño laboral mediante la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento, el cual ayudará a obtener la percepción de la muestra de investigación, considerando las dimensiones satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, a través de la ejecución de un cuestionario válido y confiable adaptado de la	Satisfacción laboral	Reconocimiento. Remuneración. Participación. Oportunidades.	1 – 10	Ordinal tipo Likert 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
			Compensación y beneficios	Recompensa. Incentivos.	11 – 12	

	los objetivos y metas institucionales, considerando la compensación y beneficios que genera la entidad tomada en cuenta la satisfacción laboral de los colaboradores.	investigación de Peralta (2018), quien estableció 19 ítems quien tomo como opciones de respuesta una escala tipo Likert.	Trabajo en equipo	Comunicación. Cooperación. Colaboración. Relaciones.	13 - 19	
--	---	--	-------------------	---	---------	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Gestión del Talento Humano



Estimado participante:

El presente instrumento establece como fin establecer la obtención de datos para poder verificar la perspectiva de los servidores públicos de la entidad donde usted cumple funciones, los ítems fueron construidos con el fin de poder verificar como es la ejecución de la gestión del talento humano

Instrucciones:



Responda con total transparencia, ya que sus respuestas ayudaran a que la investigación pueda ser valora en base a criterios técnicos con veracidad.

Marca con un aspa (x) de acuerdo con su percepción.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PREGUNTA	5	4	3	2	1
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO	Organización de recursos	1. La entidad establece los parámetros de organización adecuados para los procesos de contratación					
		Perfil	2. Se realiza una verificación correcta de los perfiles para el puesto de las unidades que requieren de nuevo personal.					
		Atracción de profesionales	3. La unidad atrae a profesionales de calidad					
		Conocimientos	4. Consideras que los profesionales contratados cuentan con los conocimientos técnicos requeridos					
		Objetivos y metas	5. Los profesionales contratados cumplen con los objetivos y metas institucionales					
	CONTRATACIÓN	Formalización	6. Los procedimientos de contratación cumplen con los criterios legales que el estado establece.					
		Expectativas	7. Los profesionales contratados cumplen con las expectativas laborales.					
		Contratos	8. Los contratos se realizan dando seguridad laboral al profesional.					
		Meritocracia	9. La contratación se establece en base a meritocracia.					

		Estrategias	10. Los profesionales apoyan las estrategias de planificación para el cumplimiento de objetivos.					
	RETENCIÓN	Conservación	11. La entidad establece criterios para conservar a los trabajadores.					
		Desempeño	12. Se valora tu desempeño.					
		Actitudes	13. Tus compañeros cuentan con las actitudes para mejorar continuamente.					
		Aportes	14. Consideras que los profesionales dan aportaciones de valor a la entidad.					
		Verificación	15. Se verifican los contratos para establecer si cumplen con los perfiles que la unidad requiere.					
	DESARROLLO	Habilidades	16. La ejecución de las actividades establece una mejora en tus habilidades.					
		Actitud	17. Se puede trabajar con actitud positiva.					
		Conocimientos	18. Ha adquirido y tus compañeros adecuados conocimientos técnicos.					
		Competencias	19. La entidad establece criterios para incrementar tus competencias y crecimiento personal.					
Competitividad		20. Se mejora la competitividad dentro de las unidades.						

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario gestión del talento humano
Autor	Bazán (2022), y adaptado por el investigador.
Forma de aplicación	Individual o colectiva
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Establecer mediante una encuesta trabajo colaborativo.
Descripción	El cuestionario consta de 20 preguntas, fue estructurado bajo una escala Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
Dimensiones	Dimensión 1.- D1: Reclutamiento 1 al 5 (5 ítems) Dimensión 2.- D2: Contratación. 6 al 10 (5 ítems) Dimensión 3.- D3: Retención. 11 al 15 (5 ítems) Dimensión 4.- D4: Desarrollo. 16 al 20 (5 ítems)
Nivel y rango	Dimensiones Deficiente [20-46> Regular [47-73> Eficiente [74-100]
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.935

Cuestionario Desempeño Laboral



Estimado participante:

El presente instrumento establece como fin el establece la obtención de datos para poder verificar la perspectiva de los servidores públicos de la entidad donde usted cumple funciones, los ítems fueron construidos con el fin de poder verificar el desempeño laboral.

Instrucciones:



Responda con total transparencia, ya que sus respuestas ayudaran a que la investigación pueda ser valora en base a criterios técnicos con veracidad.

Marca con un aspa (x) de acuerdo con su percepción.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PREGUNTA	5	4	3	2	1
DESEMPEÑO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	Reconocimiento	1. El esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la entidad					
			2. Su esfuerzo es reconocido por la entidad.					
		Remuneración	3. La remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.					
			4. La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza.					
			5. Considera que el cuadro remunerativo que maneja la entidad es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador					
		Participación	6. La entidad solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.					
			7. Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la entidad, o compañeros de trabajo.					
			8. Su puesto de trabajo y las labores que realiza le					

	COMPENSA CIÓN Y BENEFICIOS	Oportunidades	permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.					
			9. Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.					
			10. Las labores que realiza satisface las expectativas de los usuarios.					
	COMPENSA CIÓN Y BENEFICIOS	Recompensa	11. Siente usted que, ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.					
		Incentivos	12. Los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.					
	TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación	13. El nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positiva y permite un mejor ambiente laboral.					
			14. La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.					
		Cooperación	15. Considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.					
			16. Los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados.					
			17. Existe colaboración para el desarrollo de					

		Colaboración	actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado					
		Relaciones	18. Las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía					
			19. Las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones					

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario Desempeño laboral
Autor	Peralta (2018), y adaptado por el investigador.
Forma de aplicación	Individual o colectiva
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Establecer mediante una encuesta trabajo colaborativo.
Descripción	El cuestionario consta de 19 preguntas, fue estructurado bajo una escala Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
Dimensiones	Dimensión 1.- D1: Satisfacción laboral 1 al 10 (10 ítems) Dimensión 2.- D2: Compensación y beneficios 11 al 12 (2 ítems) Dimensión 3.- D3: Trabajo en equipo 13 al 19 (7 ítems)
Nivel y rango	Dimensiones Deficiente [19-43> Regular [44-63> Eficiente [64-95]
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.908

Anexo 03: Evaluación por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Reclutamiento								
01	La entidad establece los parámetros de organización adecuados para los procesos de contratación	SI		SI		SI		
02	Se realiza una verificación correcta de los perfiles para el puesto de las unidades que requieren de nuevo personal.	SI		SI		SI		
03	La unidad atrae a profesionales de calidad	SI		SI		SI		
04	Consideras que los profesionales contratados cuentan con los conocimientos técnicos requeridos	SI		SI		SI		
05	Los profesionales contratados cumplen con los objetivos y metas institucionales	SI		SI		SI		
DIMENSION: Contratación								
06	6. Los procedimientos de contratación cumplen con los criterios legales que el estado establece.	SI		SI		SI		
07	7. Los profesionales contratados cumplen con las expectativas laborales.	SI		SI		SI		
08	8. Los contratos se realizan dando seguridad laboral al profesional.	SI		SI		SI		
09	9. La contratación se establece en base a meritocracia.	SI		SI		SI		
10	10. Los profesionales apoyan las estrategias de planificación para el cumplimiento de objetivos.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Retención								
11	La entidad establece criterios para conservar a los trabajadores.	SI		SI		SI		
12	Se valora tu desempeño.	SI		SI		SI		
13	Tus compañeros cuentan con las actitudes para mejorar continuamente.	SI		SI		SI		
14	Consideras que los profesionales dan aportaciones de valor a la entidad.	SI		SI		SI		
15	Se verifican los contratos para establecer si cumplen con los perfiles que la unidad requiere.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Desarrollo								
16	La ejecución de las actividades establece una mejora en tus habilidades.	SI		SI		SI		
17	Se puede trabajar con actitud positiva.	SI		SI		SI		
18	Ha adquirido y tus compañeros adecuados conocimientos técnicos.	SI		SI		SI		
19	La entidad establece criterios para incrementar tus competencias y crecimiento personal.	SI		SI		SI		
20	Se mejora la competitividad dentro de las unidades.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar cuestionario.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Betsabe Torres Solano DNI: 73934497

Especialidad del validador: ECONOMISTA Y MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 27/05/2023

¹Coherencia: 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

.....
 Mg. Econ. Betsabe Torres Solano
 CELL. 1945

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Inicio								
01	El esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la entidad.	SI		SI		SI		
02	Su esfuerzo es reconocido por la entidad.	SI		SI		SI		
03	La remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.	SI		SI		SI		
04	La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza.	SI		SI		SI		
05	Considera que el cuadro remunerativo que maneja la entidad es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador	SI		SI		SI		
06	La entidad solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.	SI		SI		SI		
07	Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la entidad, o compañeros de trabajo.	SI		SI		SI		
08	Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.	SI		SI		SI		
09	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.	SI		SI		SI		
10	Las labores que realiza satisface las expectativas de los usuarios.	SI		SI		SI		
DIMENSIÓN: Compensación y beneficios								
11	Siente usted que ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.	SI		SI		SI		
12	Los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.	SI		SI		SI		
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo								
13	El nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positiva y permite un mejor ambiente laboral.	SI		SI		SI		
14	La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.	SI		SI		SI		
15	Considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	SI		SI		SI		

16	Los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados.	SI		SI		SI		
17	Existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado	SI		SI		SI		
18	Las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía	SI		SI		SI		
19	Las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ejecutar cuestionario

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Betsabe Torres Solano DNI: 73934497

Especialidad del validador: ECONOMISTA – MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

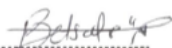
Fecha: 27/05/2023

¹Coherencia: 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



 Mg. Econ. Betsabe Torres Solano

 CELL. 1945

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Reclutamiento								
01	La entidad establece los parámetros de organización adecuados para los procesos de contratación	SI		SI		SI		
02	Se realiza una verificación correcta de los perfiles para el puesto de las unidades que requieren de nuevo personal.	SI		SI		SI		
03	La unidad atrae a profesionales de calidad	SI		SI		SI		
04	Consideras que los profesionales contratados cuentan con los conocimientos técnicos requeridos	SI		SI		SI		
05	Los profesionales contratados cumplen con los objetivos y metas institucionales	SI		SI		SI		
DIMENSION: Contratación								
06	6. Los procedimientos de contratación cumplen con los criterios legales que el estado establece.	SI		SI		SI		
07	7. Los profesionales contratados cumplen con las expectativas laborales.	SI		SI		SI		
08	8. Los contratos se realizan dando seguridad laboral al profesional.	SI		SI		SI		
09	9. La contratación se establece en base a meritocracia.	SI		SI		SI		
10	10. Los profesionales apoyan las estrategias de planificación para el cumplimiento de objetivos.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Retención								
11	La entidad establece criterios para conservar a los trabajadores.	SI		SI		SI		
12	Se valora tu desempeño.	SI		SI		SI		
13	Tus compañeros cuentan con las actitudes para mejorar continuamente.	SI		SI		SI		
14	Consideras que los profesionales dan aportaciones de valor a la entidad.	SI		SI		SI		
15	Se verifican los contratos para establecer si cumplen con los perfiles que la unidad requiere.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Desarrollo								
16	La ejecución de las actividades establece una mejora en tus habilidades.	SI		SI		SI		
17	Se puede trabajar con actitud positiva.	SI		SI		SI		
18	Ha adquirido y tus compañeros adecuados conocimientos técnicos.	SI		SI		SI		

19	La entidad establece criterios para incrementar tus competencias y crecimiento personal.	SI		SI		SI		
20	Se mejora la competitividad dentro de las unidades.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. José Hildebrando Martos Acevedo DNI: 43568786

Especialidad del validador: CONTADOR Y MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 30/05/2023

¹Coherencia: 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


 ESCALA COMPARATIVA
 C.F.C. JOSÉ HILDEBRANDO MARTOS ACEVEDO
 MARTOS 02-0004

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Inicio								
01	El esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la entidad	SI		SI		SI		
02	Su esfuerzo es reconocido por la entidad.	SI		SI		SI		
03	La remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.	SI		SI		SI		
04	La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza.	SI		SI		SI		
05	Considera que el cuadro remunerativo que maneja la entidad es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador	SI		SI		SI		
06	La entidad solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.	SI		SI		SI		
07	Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la entidad, o compañeros de trabajo.	SI		SI		SI		
08	Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.	SI		SI		SI		
09	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.	SI		SI		SI		
10	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de los usuarios.	SI		SI		SI		
DIMENSIÓN: Compensación y beneficios								
11	Siente usted que ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.	SI		SI		SI		
12	Los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.	SI		SI		SI		
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo								
13	El nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positiva y permite un mejor ambiente laboral.	SI		SI		SI		
14	La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.	SI		SI		SI		
15	Considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	SI		SI		SI		

16	Los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados.	SI		SI		SI		
17	Existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado	SI		SI		SI		
18	Las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía	SI		SI		SI		
19	Las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ejecutar cuestionario

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. José Hildebrando Martos Acevedo DNI: 43568786

Especialidad del validador: CONTADOR Y MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 30/05/2023

¹Coherencia: 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



ESCALA CONSULTIVA

DR. JOSÉ H. MARTOS ACEVEDO

MARZO 02-2020

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION: Reclutamiento								
01	La entidad establece los parámetros de organización adecuados para los procesos de contratación.	SI		SI		SI		
02	Se realiza una verificación correcta de los perfiles para el puesto de las unidades que requieren de nuevo personal.	SI		SI		SI		
03	La unidad atrae a profesionales de calidad.	SI		SI		SI		
04	Consideras que los profesionales contratados cuentan con los conocimientos técnicos requeridos.	SI		SI		SI		
05	Los profesionales contratados cumplen con los objetivos y metas institucionales.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Contratación								
06	Los procedimientos de contratación cumplen con los criterios legales que el estado establece.	SI		SI		SI		
07	Los profesionales contratados cumplen con las expectativas laborales.	SI		SI		SI		
08	Los contratos se realizan dando seguridad laboral al profesional.	SI		SI		SI		
09	La contratación se establece en base a meritocracia.	SI		SI		SI		
10	Los profesionales apoyan las estrategias de planificación para el cumplimiento de objetivos.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Retención								
11	La entidad establece criterios para conservar a los trabajadores.	SI		SI		SI		
12	Se valora tu desempeño.	SI		SI		SI		
13	Tus compañeros cuentan con las actitudes para mejorar continuamente.	SI		SI		SI		
14	Consideras que los profesionales dan aportaciones de valor a la entidad.	SI		SI		SI		
15	Se verifican los contratos para establecer si cumplen con los perfiles que la unidad requiere.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Desarrollo								
16	La ejecución de las actividades establece una mejora en tus habilidades.	SI		SI		SI		
17	Se puede trabajar con actitud positiva.	SI		SI		SI		
18	Ha adquirido y tus compañeros adecuados conocimientos técnicos.	SI		SI		SI		
19	La entidad establece criterios para incrementar tus competencias y crecimiento personal.	SI		SI		SI		
20	Se mejora la competitividad dentro de las unidades.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar cuestionario.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Mirella Stany Castillo Mendoza DNI: 18030269

Especialidad del validador: ABOGADA Y MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 27/05/2023

¹Coherencia: 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



Mirella Stany Castillo Mendoza
ABOGADA
REG. CALL N° 18030

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Inicio								
01	El esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la entidad	SI		SI		SI		
02	Su esfuerzo es reconocido por la entidad.	SI		SI		SI		
03	La remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.	SI		SI		SI		
04	La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza.	SI		SI		SI		
05	Considera que el cuadro remunerativo que maneja la entidad es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador	SI		SI		SI		
06	La entidad solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.	SI		SI		SI		
07	Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la entidad, o compañeros de trabajo.	SI		SI		SI		
08	Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.	SI		SI		SI		
09	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.	SI		SI		SI		
10	Las labores que realiza satisface las expectativas de los usuarios.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Compensación y beneficios								
11	Siente usted que ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.	SI		SI		SI		
12	Los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.	SI		SI		SI		
DIMENSION: Trabajo en equipo								
13	El nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positiva y permite un mejor ambiente laboral.	SI		SI		SI		
14	La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.	SI		SI		SI		
15	Considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	SI		SI		SI		
16	Los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados.	SI		SI		SI		
17	Existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado	SI		SI		SI		
18	Las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía	SI		SI		SI		
19	Las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ejecutar cuestionario

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Mirella Stany Castillo Mendoza DNI: 18030269

Especialidad del validador: ABOGADA Y MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 27/05/2023

¹Coherencia: 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


 Mirella Castillo Mendoza
 ABOGADA
 REG. CALL N° 10210

Firma del Experto Informante

Anexo 04: Confiabilidad

Gestión del Talento Humano

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4
5	5	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	4	1	5	4	5	1	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	4	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	4
4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2
3	4	3	4	2	3	5	5	1	2	3	2	5	3	2	5	2	5	2	2
5	1	3	4	2	5	1	2	3	4	5	1	4	2	3	5	1	2	4	3
5	1	3	2	4	2	4	5	4	5	4	5	2	3	4	1	1	5	3	3

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Desempeño Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4
2	2	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	4	3	3	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
2	2	5	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3	2	2	2	3	4
4	2	2	5	4	4	3	5	5	3	5	2	4	3	5	3	4	2	4
4	4	3	5	1	5	5	2	3	3	4	5	5	3	1	5	2	4	4
5	3	3	4	1	5	4	2	5	4	5	1	2	4	2	5	1	3	5

**Resumen de procesamiento de
casos**

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	19

Anexo 05: Modelo de consentimiento

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(*)

Título de la investigación: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023”.

Investigador: Br. Dallana Elizabeth Zapata Davis

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia de La Libertad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Tiene un impacto desde un entorno teórico, ya que se establecerá una explicación de antecedentes y teorías, para incrementar el conocimiento científico, para que se pueda generar una explicación de la información y de los parámetros de funcionamientos de las variables mencionadas en la presente tesis, en base a las implicaciones prácticas se fundamenta en que los resultados y planteamientos nos servirán para tener una consideración cuantitativa y tener el sustento de creación de nuevas directivas, se justifica metodológicamente ya que se establecerá la creación y/o modificación de instrumentos de recolección de datos que ayudaran a obtener datos fundamentales para mejorar el conocimiento de las variables de investigación, finalmente es relevante socialmente ya que la creación de nuevas directivas ayudaran a mejorar los procesos de la entidad que se verá reflejada en la eficiencia y cumplimiento de los distintos factores que degradan el nivel de productividad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución Corte Superior de Justicia de La Libertad. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos

brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Zapata Davis, Dallana Elizabeth, email: dallazd17@gmail.com y Docente asesor Haro Carranza, Julio Enrique, email: -----

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: -----

Fecha y hora: -----

* Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 06: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
5	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Cliffside Park High School Trabajo del estudiante	<1%
12	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%

repositoriodemo.continental.edu.pe

13	Fuente de Internet	<1 %
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
15	jalayo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Macarena Delgado Rivera, Eduardo Fasce Henry, Cristhian Pérez Villalobos, Nancy Rivera Fuentes et al. "Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos", Investigación en Educación Médica, 2017 Publicación	<1 %
20	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
21	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 07: Autorización de la entidad para publicar su identidad en los resultados de la investigación



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de La Libertad
Secretaría General de Presidencia de Corte

*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 02 de Junio del 2023

 Firma Digital

Firmado digitalmente por MENDOZA ROJAS Luis Arturo FAU 20475160429
Secretaría General De Presidencia De Corte
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.06.2023 11:32:13 -05:00

PROVEIDO N° 001474-2023-SEC-CSJLL-PJ

Referencia : EXPEDIENTE 005812-2023-MPU-CS
Solicitud de fecha 26 de mayo de 2023, presentada Daliana Elizabeth Zapata Davis.

Mediante solicitud de la referencia, Daliana Elizabeth Zapata Davis, con DNI N° 73017166, en calidad de estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, solicita autorización para consignar el nombre de la institución "Corte Superior de Justicia de La Libertad" en su tesis que tiene como título "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023", y la autorización para aplicar el instrumento que consisten en un cuestionario a los trabajadores de esta institución, con el fin de obtener su diploma de magister en Gestión Pública; en consecuencia, estando a la naturaleza de lo solicitado; en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por indicación expresa del señor Presidente de esta Corte Superior de Justicia; **SE DISPONE:**

1. **AUTORIZAR** a la estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Daliana Elizabeth Zapata Davis, la ejecución de la tesis denominada "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023".
2. **AUTORIZAR** la aplicación de instrumentos para el desarrollo de tesis antes mencionada, ello sin perjudicar el desarrollo de la labor jurisdiccional y/o administrativa de nuestros funcionarios y servidores públicos.
3. **COMUNIQUESE** la presente en modo y forma de ley.

Documento firmado digitalmente

LUIS ARTURO MENDOZA ROJAS
Secretaría General de Presidencia de Corte
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de La Libertad



Anexo 08: Fórmula para calcular la muestra

Donde:

$$Z= 1.96;$$

$$p= 0.5;$$

$$q= 0.5;$$

$$E= 0.05;$$

$$N= 1344$$

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Se obtuvo como resultado el siguiente:

$$n = \frac{1344(1.96)^2 0.5 \times 0.5}{(1344 - 1)0.05^2 + 1.96^2 0.5 \times 0.5} = 299$$

Anexo 09: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p>	<p>V1:</p> <p><u>Gestión del talento humano</u></p>	<p>Haziazi (2021), quien estableció que la gestión del talento humano es la ejecución conjunta de procesos de una organización tomando en cuenta los recursos humanos disponibles, los cuales ponen a trabajar los parámetros de reclutamiento, contratación, retención y desarrollo, de los diferentes colaboradores con el fin de que puedan hacer una carrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Contratación • Retención • Desarrollo 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No Experimental – Transversal.</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe relación</p>				

<p>entre la contratación y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la retención y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La</p>	<p>la relación entre la contratación y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la retención y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los</p>	<p>significativa entre la contratación y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la retención y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p> <p>HE3: Existe</p>	<p>V2: <u>Desempeño</u> <u>laboral</u></p>	<p>profesional dentro de la entidad, generando mayor competencia y mejor resultados de eficiencia y eficacia.</p> <p>López et al (2022), estableció como los profesionales o técnicos genera un reflejo de las actividades dadas en referencia a los términos asignados en las distintas áreas, considerando una evaluación previa para</p>	<p>Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad</p> <p><u>Muestra</u> 299 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p> <p><u>Técnica</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento</u> Cuestionario</p> <p><u>Métodos de Análisis de Investigación</u> Análisis estadístico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Compensación y beneficios • Trabajo en equipo 	<p>Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad</p> <p><u>Muestra</u> 299 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p> <p><u>Técnica</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento</u> Cuestionario</p> <p><u>Métodos de Análisis de Investigación</u> Análisis estadístico</p>
--	--	--	---	---	--	---

<p>Libertad, 2023?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023?</p>	<p>trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p>	<p>relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Corte Superior de</p>		<p>verificar si el profesional es el indicado para dichas funciones.</p>		<p>inferencial.</p>
---	--	--	--	--	--	---------------------

		Justicia de La Libertad, 2023.				
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 10: Base de datos

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				DESEMPEÑO LABORAL																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
E1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	2	3	5	5	4	5	5	5		
E6	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4		
E7	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	1	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	1	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	
E8	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	5	5	4	2	4	3	5		
E9	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
E10	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	4		
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4		
E12	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
E13	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E14	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	2	
E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E17	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	
E18	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4		
E19	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5			
E20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4		
E21	3	3	2	3	3	4	3	5	3	4	2	1	3	3	4	3	5	3	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	4		
E22	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	2	2	1	1	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	4		
E23	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4		
E24	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
E25	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4		
E26	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5		
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E28	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5		
E29	5	5	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	4	1	5	4	5	1	3	1	1	2	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	4	3	3	4	1		
E30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
E32	5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	5	

E92	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5		
E93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
E94	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E95	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E96	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2		
E97	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E98	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E99	3	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
E100	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
E101	2	2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	
E102	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
E103	4	3	4	4	5	1	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	1	3	5	3	3	5	5	5	5	3		
E104	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	5	5	4	2	4	3	5	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E105	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
E106	4	3	1	1	2	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E107	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E108	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
E109	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
E110	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3		
E111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E113	3	3	2	2	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	
E114	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
E115	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	
E116	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E117	1	1	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	4	3	3	2	3	3	4	3	5	3	4	2	1	3	3	4	3	5	3	1	1		
E118	2	2	1	1	3	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5

E119	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3			
E120	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4			
E121	2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3		
E122	2	2	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
E123	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
E124	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4		
E125	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	4	3	3	4	1	5	5	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	4	1	5	4	5	1	3	3			
E126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E127	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E128	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	5	5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1		
E129	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E130	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4		
E131	2	2	5	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2		
E132	4	2	2	5	4	4	3	5	5	3	5	2	4	3	5	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	5	5	1	2	3	2	5	3	2	5	2	5	2	5	2	2		
E133	4	4	3	5	1	5	5	2	3	3	4	5	5	3	1	5	2	4	4	5	1	3	4	2	5	1	2	3	4	5	1	4	2	3	5	1	2	4	3	3			
E134	5	3	3	4	1	5	4	2	5	4	5	1	2	4	2	5	1	3	5	5	1	3	2	4	2	4	5	4	5	4	5	2	3	4	1	1	5	3	3	3			
E135	3	4	2	3	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4			
E136	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4		
E138	3	3	1	1	1	4	4	1	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
E139	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
E140	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3		
E141	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4		
E142	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E143	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4		
E144	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
E145	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	

E146	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4					
E147	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	5	5	3	3				
E148	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3					
E149	3	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4					
E150	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4					
E151	2	2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4				
E152	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4			
E153	4	3	4	4	5	1	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2		
E154	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	5	5	4	2	4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5		
E155	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
E156	4	3	1	1	2	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4		
E157	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
E158	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E159	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4		
E160	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
E161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4		
E162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
E163	3	3	2	2	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
E164	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2		
E165	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5		
E166	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
E167	1	1	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E168	2	2	1	1	3	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E169	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E170	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E171	2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E172	2	2	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4

E173	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1		
E174	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5		
E175	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	4	3	3	4	1	5	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5		
E176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
E177	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
E178	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
E179	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
E180	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4		
E181	2	2	5	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	
E182	4	2	2	5	4	4	3	5	5	3	5	2	4	3	5	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4		
E183	4	4	3	5	1	5	5	2	3	3	4	5	5	3	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E184	5	3	3	4	1	5	4	2	5	4	5	1	2	4	2	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
E185	3	4	2	3	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
E186	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
E187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	
E188	3	3	1	1	1	4	4	1	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5		
E189	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E190	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E191	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5		
E192	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	
E193	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
E194	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
E195	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	
E196	3	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	
E197	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3		
E198	2	2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
E199	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	1	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	

E200	4	3	4	4	5	1	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4		
E201	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	5	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5		
E202	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
E203	4	3	1	1	2	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
E204	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	
E205	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
E206	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	5	5	4		
E207	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E208	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	
E209	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5		
E210	3	3	2	2	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5		
E211	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4		
E212	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	
E213	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	3	4	2	1	3	3	4	3	5	3	1	1	5	5	5		
E214	1	1	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1	5	5	3	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5		
E215	2	2	1	1	3	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4		
E216	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4		
E217	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2		
E218	2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	
E219	2	2	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
E220	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4			
E221	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	4	1	5	4	5	1	3	5	5	5		
E222	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E223	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
E224	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	3	
E225	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3
E226	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	

