



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal  
administrativo en una institución pública de justicia. Huaura,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Rojas Tapia, Ulvia Lluliana (orcid.org/0009-0009-9054-5795)

**ASESORA:**

Mg. Esteves Cardenas, Veronica Liset (orcid.org/0000-0002-3475-5845)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mis abuelos:

Esta tesis se las dedico con mucho cariño a ustedes que han sido mi soporte y fortaleza a lo largo de estos años. Gracias por cada consejo, por cada palabra de aliento en los momentos difíciles y por siempre creer en mí.

A mis tías:

Les dedico esta tesis con profundo amor y gratitud, reconociendo el invaluable apoyo que me han brindado en cada etapa de mi formación personal y profesional. Sus oportunos consejos y palabras de aliento fueron el impulso que necesitaba para seguir adelante en los momentos más difíciles.

A mi novio:

A ti, mi amor, te dedico esta tesis como símbolo de nuestro caminar juntos. Fuiste mi compañero fiel en los días más arduos, dándome ánimo y fuerza para continuar cuando todo parecía difícil.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincero agradecimiento al Presidente y al Gerente de la institución donde se desarrolló la presente investigación, por su amable autorización que facilitó el acceso necesario para llevar a cabo este estudio. La colaboración brindada por ustedes ha sido invaluable y fundamental para el éxito de este trabajo.



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo en una Institución Pública de Justicia. Huaura, 2023", cuyo autor es ROJAS TAPIA ULVIA LLULIANA, 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.

LIMA, 14 de Febrero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET <b>DNI:</b> 71231923 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: ESTEVES el 25-02- 2024 21:22:30

Código documento Trilce: TRI - 0738207



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROJAS TAPIA ULVIA LLULIANA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo en una Institución Pública de Justicia. Huaura, 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
ULVIA LLULIANA ROJAS TAPIA <b>DNI:</b> 70805998 <b>ORCID:</b> 0009-0009-9054-5795	Firmado electrónicamente por: ULROJAS el 14-02- 2024 19:47:47

Código documento Trilce: TRI - 0738208

## 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
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	56

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado de validez de los instrumentos de Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral	18
Tabla 2 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral	31
Tabla 3 Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de Gestión del Talento Humano en relación a la Satisfacción laboral	32
Tabla 4 Tabla cruzada entre el nivel de Proceso de incorporación y la satisfacción laboral	33
Tabla 5 Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de Proceso de incorporación en relación a la satisfacción laboral	34
Tabla 6 Tabla cruzada entre el nivel de capacitación y la satisfacción laboral	35
Tabla 7 Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de Capacitación en relación a la satisfacción laboral	36
Tabla 8 Tabla cruzada entre el nivel de evaluación y control y la satisfacción laboral	36
Tabla 9 Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de evaluación y control en relación a la satisfacción laboral	37
Tabla 10 Tabla cruzada entre el nivel de incentivos y la satisfacción laboral	38
Tabla 11 Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de incentivos en relación a la satisfacción laboral	39
Tabla 12 Tabla cruzada entre el nivel de mantenimiento y la satisfacción laboral	40
Tabla 13 Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de mantenimiento en relación a la satisfacción laboral	41
Tabla 14 Operacionalización de variables	57
Tabla 15 Estadística de fiabilidad de los instrumentos	84

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Proceso de incorporación en personal administrativo de una institución pública de justicia.	21
Figura 2 Nivel de Capacitación en personal administrativo de una institución pública de justicia.	22
Figura 3 Nivel de Evaluación y control en personal administrativo de una institución pública de justicia.	23
Figura 4 Nivel de Incentivos en personal administrativo de una institución pública de justicia.	24
Figura 5 Nivel de Mantenimiento en personal administrativo de una institución pública de justicia.	25
Figura 6 Nivel de Gestión del talento humano en personal administrativo de una institución pública de justicia.	26
Figura 7 Nivel de Desarrollo del trabajo en personal administrativo de una institución pública de justicia.	27
Figura 8 Nivel de Remuneraciones en personal administrativo de una institución pública de justicia.	28
Figura 9 Nivel de Relación trabajo empleado en personal administrativo de una institución pública de justicia	29
Figura 10 Nivel de Satisfacción laboral en personal administrativo de una institución pública de justicia	30



## RESUMEN

El estudio abordó el comportamiento de las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral al interior de una institución pública del sector justicia, en ella el personal administrativo cometía reiteradamente errores o demora excesiva en sus labores, en sus descargos refirieron saturación por trabajo, conflictos internos y mala comunicación con los jefes inmediatos, por lo que se planteó como objetivo general determinar si existe correlación entre las variables establecidas. La metodología de investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional, se utilizó la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios, se estableció una población de 127 colaboradores eligiéndose aleatoriamente una muestra de 96. Como resultados, se determinó la percepción de la gestión del talento humano como regular con un 68,75% y la satisfacción laboral como alta para un 53,13%, regular para un 43,75% y para un 3,13% es baja. Se usó el estadístico Tau B de Kendall para la prueba inferencial y se halló una correlación ( $\text{Tau} = 0.234$ ). El estudio concluyó que existe una correlación positiva pero débil entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral al interior de la institución del sector justicia.

**Palabras clave:** Gestión, talento, satisfacción, justicia, administrativo.

## ABSTRACT

In a public institution in the justice sector in the province of Huaura, it was found that administrative staff, when being the subject of disciplinary action, reported that they were overloaded with work, highlighted conflicts and poor communication with their immediate superiors. Therefore, the general objective was to determine if there is a correlation between human resource management and job satisfaction. The research was developed with a quantitative approach, basic type, non-experimental design and correlational level. The survey technique was used, with two questionnaires as instruments, from a population of 127 collaborators, randomly selecting a sample of 96 workers to whom the questionnaires were applied; it was determined that workers perceive human resource management as regular with 68.75% and that job satisfaction is high for 53.13%, regular for 43.75% and low for 3.13%. The Kendall Tau B statistic was used for the inferential test, finding a correlation ( $\text{Tau} = 0.234$ ) and with this it was concluded that there is a positive but weak correlation between human resource management and job satisfaction within the justice sector institution.

**Keywords:** Human resource, management, satisfaction, justice, administrative.

## I. INTRODUCCIÓN

Dado el actual escenario económico en un mundo globalizado, es fácilmente observable que los avances teóricos en la gestión del talento generaron el cambio en su aspecto conceptual, considerando que los expertos en la materia identificaron al recurso humano como uno de los más importantes y de mayor influencia para conseguir ventajas competitivas en instituciones o empresas privadas, al mismo nivel que recursos tecnológicos o financieros. Por ello, incluso los procedimientos empleados para las fases de evaluación, así como de la gestión del desempeño (o productividad para algunos autores) sufrieron modificaciones para su adecuación a las exigencias de un escenario constantemente en cambio (Onofre, 2021).

A nivel internacional, estudios recientemente realizados por el ManpowerGroup (2018) señalaron que la ubicación de personal con talento para las organizaciones es fundamental para lograr el ansiado crecimiento a través de la mejora en la competitividad; asimismo, señalan que un 24% del cuerpo gerencial en España manifestó graves dificultades para la selección e incorporación de talento humano relevante a sus empresas, por lo que consideraron que solucionar tales dificultades serán de una importancia capital en el devenir del desarrollo de las organizaciones, lo cual resulta complejo, puesto que cada individuo tiene diferentes necesidades y metas personales (Kludacz y Pomaranik, 2023).

En el Perú, conforme el estudio realizado por Chicoma y mencionado en la investigación de Muñoz (2022), en el cual se evaluó la satisfacción de los colaboradores con su empleo, se obtuvo que el 45% de encuestados manifestó considerar que no mantienen un buen grado de satisfacción con su trabajo, la gran mayoría expresó que tal condición se debió a conflictos relacionados al clima laboral en los que se desempeñaban.

Además, el Perú fue identificado como un país en el que la mayoría de los colaboradores, especialmente aquellos que forman parte de instituciones gubernamentales encargadas de proporcionar servicios directos a los ciudadanos, experimentan niveles significativos de insatisfacción laboral conforme el estudio de Chicoma mencionado por Muñoz (2022). Este descontento suele manifestarse de manera evidente a través de la prestación de servicios institucionales de baja

calidad, con notables deficiencias en el trato al usuario. Estas problemáticas son más pronunciadas en los ámbitos de educación y sanidad, los cuales registran un mayor número de reclamaciones por parte del público usuario, revelando que las instituciones carecen de una adecuada atención o respuesta a sus necesidades (Muñoz, 2022).

Conforme a todo lo mencionado, en relación a la institución pública objeto de estudio, ubicada en la provincia de Huaura, los trabajadores administrativos de la Gerencia, al ser consultados sobre las razones detrás de sus fallos y demoras, quienes indicaron que se encuentran agobiados por una exagerada carga de trabajo. Además, destacaron los conflictos y la deficiente comunicación con sus jefes inmediatos. Ante estas circunstancias, se presume inicialmente que el bajo rendimiento laboral observado en algunos colaboradores de la gerencia podría estar vinculado con su nivel de satisfacción laboral, lo cual podría influir en su falta de motivación y en la ausencia de una identificación con la institución.

En atención a lo señalado, el problema general de la investigación fue planteado como: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de una institución pública de justicia de Huaura, 2023?

Los problemas específicos que se desglosan de la siguiente manera: (1) ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en el personal administrativo de una institución pública de justicia en Huaura, 2023?, (2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia en Huaura, 2023?, (3) ¿Qué relación existe entre el proceso de incorporación y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia en Huaura, 2023?, (4) ¿Qué relación existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia en Huaura, 2023?, (5) ¿Qué relación existe entre la evaluación y control y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia en Huaura, 2023?, y (6) ¿Qué relación existe entre los incentivos y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia en Huaura, 2023?.

En cuanto a la justificación teórica de este estudio, contribuyó a incrementar la base teórica que existe en relación con la gestión del talento humano, la cual es

definida como: “como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas” (Oliva, 2018, p.21) en lo referido al ámbito laboral con un enfoque particular en el sector de Justicia. Dado que este sector no es comúnmente objeto de investigaciones científicas, el estudio buscó llenar un vacío en la literatura existente, proporcionando así una valiosa contribución al conocimiento en este campo.

En lo relacionado a la justificación metodológica, se fundamentó en la elección de cuestionarios como herramienta principal para la recopilación de datos, permitiendo así abordar de manera integral ambas variables del estudio. Estos cuestionarios fueron adaptados para reflejar con precisión la realidad de la institución objeto de estudio y luego validados por tres expertos en la materia, garantizando su fiabilidad y utilidad para investigaciones futuras.

Asimismo, en relación a la justificación práctica, este trabajo proporcionó información útil a la institución pública de Huaura y el Poder Judicial en general, mediante la utilización de técnicas para la gestión del talento. Estos datos serán fundamentales para iniciar procesos de mejora en las estrategias y políticas relacionadas con la gestión del talento, con el objetivo de aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores, pues como refiere el estudio de (Almomani et al., 2022) un ambiente laboral favorable incide positivamente en el desarrollo y la permanencia de los colaboradores a largo plazo.

El objetivo general de la investigación se planteó con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.

Además, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (1) Medir el nivel de la gestión del talento humano en el personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023, (2) estimar el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023, (3) determinar la relación que existe entre el proceso de incorporación y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023, (4) determinar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral, (5) determinar la relación que existe entre la evaluación y control y la

satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023, (6) determinar la relación que existe entre los incentivos y la satisfacción laboral, (7) determinar la relación que existe entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.

Asimismo, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de una institución pública de Justicia de Huaura, 2023.

También se formularon como hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: El nivel de la gestión del talento humano del personal administrativo es adecuada, H<sub>2</sub> el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo es alto, H<sub>3</sub>: existe una relación significativa entre el proceso de incorporación y la satisfacción laboral, H<sub>4</sub>: existe una relación significativa entre la capacitación y la satisfacción laboral, H<sub>5</sub>: existe una relación significativa entre la evaluación y control y la satisfacción laboral, H<sub>6</sub> existe relación significativa entre los incentivos y la satisfacción laboral, H<sub>7</sub> existe relación significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral. Todo lo anteriormente citado hace referencia al personal administrativo de una institución pública de justicia de la ciudad de Huaura en el año 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se revisarán las experiencias y estudios realizados en otros países tomados como antecedentes internacionales, que respaldan y contextualizan la investigación. En el estudio realizado por Silva et al. (2021) quienes investigaron la percepción la gestión del talento en pymes del sector privado. Emplearon una metodología no experimental y de diseño transversal, con un enfoque mixto y descriptivo, utilizando una encuesta aplicada a 1025 personas seleccionadas entre la población objetivo aleatoriamente en Colombia. Como resultados destacaron una buena remuneración y un programa de incentivos, pero también revelaron problemas, como la falta de incorporación de la opinión de los colaboradores en las decisiones de gestión de personal. En sus conclusiones la mayoría del personal se identifica con valores como responsabilidad, clima laboral y lealtad, subrayando la importancia de otorgar a los empleados una influencia notable en la selección de alternativas y considerar su situación salarial.

Además, Aishvarya y Srinivasan (2021) propusieron como objetivo de su investigación el probar que las prácticas de la gestión del talento podrían influir en la satisfacción laboral en bancos del sector público, de método descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. Como resultados, identificaron y describieron las características y necesidades en de la gestión del talento, lo cual permite a su vez una nueva percepción orientada a la consecución de una mejora del desempeño laboral y competitividad empresarial. Como conclusiones, se halló relación entre las variables resultante como moderada y positiva, es conveniente y permitente la aplicación de nuevas estrategias que para que sean efectivas, estas prácticas deben estar integradas en los procesos y la estructura de gestión del talento que resulte aplicable en la institución y se encuentre orientada al desarrollo.

Asimismo, Ramírez et al. (2019) plantearon el objetivo de analizar la aplicación de la gestión del talento con un enfoque estratégico a mérito de sus resultados en la satisfacción laboral. Un estudio de nivel descriptivo, de tipo aplicado, así como de un diseño no experimental para un corte transversal, la muestra fue 55 gerentes de las empresas. Como resultado, informaron del hallazgo de un diferencial estadísticamente significativo en que evidencia la aplicación de

una estrategia y tendencia en la gestión organizacional con muchas carencias al compararse con el modelo funcional utilizado en relación a su política de gestión del talento. Concluyeron que se brinda prioridad a estrategia organizacional por sobre la satisfacción laboral.

Por otro lado, se presentan los antecedentes que corresponden al ámbito nacional, donde se consideró a Cueva (2022) quien presentó como objetivo la determinación de la existencia de una relación entre el desempeño laboral y la gestión del recurso humano al interior del Gobierno Regional. Una investigación de diseño no experimental, enfoque cuantitativo tipo aplicada y descriptivo-correlacional; una muestra de 145 colaboradores. Entre sus conclusiones señaló que los encuestados, en relación a la gestión del recurso humano como primera variable en su institución la califican en 90% de mala y regular; además, en relación a su desempeño mostraron un porcentaje de 95% entre mala y regular, luego del análisis estadístico mediante Rho de Spearman resultante en +0,774, interpretándose dicho valor como una relación positiva.

De otro lado, Rodríguez (2022) quien en su estudio señaló como objetivo su investigación el determinar la existencia de una correlación entre la gestión del talento y el desempeño laboral al interior de una municipalidad. Una metodología para realizar un estudio de diseño no experimental, nivel correlacional y transversal, por lo cual, aplicó una encuesta a un total de 40 trabajadores administrativos en la municipalidad objetivo a través del muestreo no probabilístico. Como principal resultado señaló que se percibe una muy aceptable gestión del talento, así como un aceptable desempeño de los trabajadores en la institución de estudio; así como también que la prueba estadística mediante el coeficiente Rho Spearman dio como resultado un +0,792, lo cual se interpretó como el hallazgo de una alta correlación.

Asimismo, Muñoz (2022) en su investigación efectuada al interior de la entidades de la banca comercial en el Callao, señaló el objetivo de efectuar la comprensión de cómo fue aplicada la gestión del talento, la cual tomó como punto inicial la satisfacción laboral de sus directivos, para lo cual efectuó un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, además siendo de nivel correlacional y tipo básico, considerando además su población en un total de 120 gerentes de bancos comerciales aplicando dos cuestionarios. Como resultado se halló, basándose en



la prueba de Rho Spearman como prueba estadística inferencial, la cual arrojó como resultado el valor de 0.413, con una significancia de  $p = 0,029$ , el estudio concluyó en señalar que existen correlación entre las variables estudiadas.

Prosiguiendo con el presente estudio, se desarrollaron las teorías de las variables escogidas. Así, tenemos para la primera variable, la cual fue definida como gestión del talento, el autor Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), explicó que dicho concepto está íntimamente relacionado con el desempeño laboral, asimismo, que se encuentra definido en su aplicación por la práctica concreta en la implementación de políticas de gobierno o dirección concretas en el ámbito de cada individuo que compone el recurso humano, es decir, en todos los procedimientos relacionados con el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

Además, Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), refiere que dichas prácticas y políticas resultan necesarias para definir y administrar las características de los puestos requeridos para el funcionamiento de cada organización. Es así, que la mayoría de organizaciones exitosas mantienen una correcta práctica de la gestión del talento humano conforme lo encontrado por Dixit y Amit, referido en la investigación de Aishvarya y Saranya (2021).

También se consideró la aportación de Talledo, citada en el estudio de Huaytán (2021), quien definió que la importancia de una correcta gestión de los recursos humanos radica principalmente en las decisiones y políticas de la oficina de RR.HH., señalando además que uno de los principales logros que puede obtener aprovechamiento óptimo del potencial de los colaboradores es que los empleados se consideren a sí mismos responsables de contribuir al éxito de la empresa a través del logro de los objetivos.

Además, Huaytán (2021) consideró que necesariamente la gestión del talento humano debe ser abordada como un conjunto de acciones interrelacionadas para el manejo eficaz del capital humano y material, con miras a la consecución de los objetivos de la organización., es decir, considerar que la importancia del recurso humano es equiparable a la de la infraestructura y recursos financieros, por lo que el esfuerzo coordinado para el buen uso de los mismos también debe estar en consonancia con los objetivos de la institución (Manturano, 2020).

También se consideró a los autores Bohlander et al. (2018), quienes refirieron que la gestión del talento humano necesariamente está relacionada con el logro de una mayor productividad, razón por la cual, al investigar formas de incrementar el desempeño organizacional debe tomarse en consideración que la gestión del talento humano ocupa un lugar primordial y es un punto de partida obligatorio, por lo cual aspectos como la complejidad de la empresa o institución, la alta competitividad del rubro así como los cambios constantes y veloces del ámbito de las organizaciones, deben tenerse como prioritarios.

Asimismo, resulta un error que los gerentes del talento humano se limiten a observar solo los temas funcionales del servicio, definidos inicialmente como integración, organización, retención, capacitación y control de las personas; sino que deben asumir rol completamente proactivo para conseguir una correcta planeación prospectiva - estratégica del talento, así como de la toma de decisiones asertivas que puede incrementar el desempeño de la fuerza de trabajo (Azmy et al., 2022).

En relación a las dimensiones de la primera variable, se consideró lo descrito por Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), quien refiere que la aplicación de la teoría de la gestión del talento considera un total de cinco aspectos: la incorporación, la capacitación, la evaluación, incentivos y mantenimientos.

Por ello la primera dimensión según Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), se definió como el proceso de incorporación se desarrolla como una etapa de filtro, mediante el cual la empresa solamente acepta de las personas idóneas al puesto ofrecido, la incorporación es un proceso importante para las empresas. El objetivo de este proceso fue encontrar las calificaciones y experiencia más relevantes para el puesto, o con más probabilidades de éxito disponibles. Estos candidatos deben tener la experiencia y la formación necesaria para poder desempeñar el trabajo de manera eficiente y eficaz. La selección de personal eficaz puede ayudar a las empresas a mejorar la eficiencia y el desempeño, así como a mantener o enriquecer su capital intelectual.

Al respecto Vásquez, mencionado en el estudio de Camacho y Mera (2019) explicó que el procedimiento para la incorporación es eminentemente de características formales, debe adaptarse las necesidades de la organización que

busca el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que reside en los colaboradores. En la dimensión técnica y profesional, se evalúa el perfil técnico y profesional del candidato para asegurarse de que tiene las calificaciones y experiencia necesarios para el puesto de trabajo. Este proceso debe ser realizado por especialistas en selección de personal, que tengan la experiencia y las habilidades necesarias para evaluar a los candidatos de manera objetiva y rigurosa.

Asimismo, algunas investigaciones revelaron que las características de las empresas o instituciones tales como su razón de ser tamaño y estrategia influyen directamente en las solicitudes de incorporación (Altındağ et al., 2018). Resaltando que dicho proceso debe llevarse a cabo asegurando la justicia, equidad y transparencia en todas sus fases (Sypniewska et al., 2023).

Nuestra segunda dimensión es la capacitación, al respecto Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), señala: La capacitación se dedica a formar a los colaboradores para adquieran el conjunto de aptitudes y saberes esenciales para la ejecución eficiente de sus tareas. Ello obtiene una especial relevancia al considerar que una organización que pierde empleados experimentados y a la vez incorpora un gran porcentaje de empleados novatos tendrá dificultades en sobrevivir en el mercado (Ye et al., 2022).

En lo referente a la tercera dimensión, denominada evaluación y control, Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), refirió que ésta busca evaluar el desempeño laboral en relación con las tareas, objetivos y resultados. Esta dimensión también analiza las habilidades y el potencial de desarrollo de los empleados.

La cuarta dimensión, denominada incentivos, se encuentra relacionada con la retribución, la cual puede ser tangible (económica) o impalpable, por la cual los colaboradores decidieron postular para su ingreso en la empresa, y posterior a su ingreso continúan contribuyendo con esfuerzo, tiempo y otros recursos personales para el cumplimiento de sus objetivos, en resumen, lo que motiva al trabajador a emplear todo su potencial en realizar su trabajo (Haidar, 2023).

Finalmente, la quinta dimensión de esta primera variable, denominada, mantenimiento, Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), la describió en el sentido que: “La compensación por desempeño es una forma de

recompensar a los empleados por su trabajo y sus logros. Puede incluir bonos, regalos o incentivos no monetarios a través de bonos extras o regalos por fechas especiales como fiestas patrias, cumpleaños, navidad, entre otros” (p. 97).

Además, se desarrolló el marco teórico de la segunda variable, para la cual Gargallo (2008) interpreta que la “satisfacción laboral es una evaluación subjetiva que los empleados hacen de su trabajo, que le resulta al trabajador positivo y placentero el cual es resultado del análisis y valoración sobre su propio trabajo y la experiencia adquirida” (p. 54). Además, la misma autora refiere que resulta muy importante que las empresas deben escuchar y atender las necesidades de sus empleados para que se sientan valorados y comprometidos con su trabajo. Asimismo, puede ser resumida como deseos o sentimientos positivos que las personas poseen cuando piensan en su trabajo (Sheihaki, et al., 2016).

Sobre el particular Chiang et al. (2010), afirmaron que la satisfacción laboral es un sentimiento de bienestar de sus colaboradores, los cuales experimentan cuando se sienten valorados y recompensados por su trabajo.

En relación a la segunda variable del estudio la cual es la satisfacción laboral, a fin de definir sus dimensiones, se tomó en consideración que ésta es medida por los aspectos importante que permitirán el conocimiento si los colaboradores se encontraron satisfechos con la retribución económica que le da la empresa, según Robbins (2005) declaró que la satisfacción laboral es el sentimiento de carácter positivo de sus trabajadores cuando se sienten realizados en su trabajo, remunerados de manera justa y tienen una buena relación con sus supervisores y colegas. Por último, la investigación consideró las dimensiones detalladas por Ardyanfitri y Wahyuningtyas (2018).

Por lo cual, la primera dimensión fue la denominada desarrollo del trabajo, es la que se encontró referida al desempeño final de cada colaborador al puesto o cargo asignado al interior, esta dimensión fue medida por dos características principales, la primera constituye la percepción del reto que supone la labor del trabajo que realiza y la segunda se encontró relacionada a las condiciones de trabajo en las que se desempeñan las labores pues, conforme señalan Dzimbiri y Molefi (2021) la satisfacción laboral ha sido de gran relevancia en el aspecto de una buena salud a nivel individual y organizacional.

Conforme lo expuesto anteriormente, el primer indicador de esta dimensión fue el reto del trabajo, el cual corresponde a la dificultad percibida para la realización de las tareas por parte del colaborador. El segundo indicador de esta primera dimensión fue el relacionado a las condiciones de trabajo, las cuales se refirieron a las características en que se encuentra el colaborador para desempeñarse en su puesto, lo cual se encontró en estrecha relación a los objetivos definidos en la empresa.

Finalmente, también se encuentran relacionadas con la supervisión, o lo que es lo mismo, al conjunto de funciones principales o actividades complementarias que recaen para ser desarrolladas por una persona (supervisor) quien efectúa los actos de supervisión o dirección del trabajo de la totalidad del equipo de trabajadores, todo ello con la finalidad de lograr el máximo desempeño en sus labores, lo cual idealmente no debe afectar la satisfacción laboral del colaborador (Kuntonbutr y Sangperm, 2019).

En relación a la segunda dimensión, fue definida como de remuneraciones justas, las cuales son entendidas por Robbins (2005) como una justa recompensa por la labor realizada, por ello, es generalmente conocida bajo el término de remuneración, aunque también se encuentre relacionada a ascensos que la empresa puede efectuar al interior del equipo, en consideración y retribución al nivel de esfuerzo en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Este ámbito es reconocido como uno de los principales a considerar para lograr que el trabajador se sienta debidamente conforme en un sistema de trabajo con condiciones justas, por lo cual, su principal indicador tomado en consideración es el pago de su salario (Putri et al., 2023).

La tercera dimensión a tomarse en cuenta fue la relación entre el colaborador y su trabajo, la cual se explicó en la necesidad de una coexistencia al interior de una buena relación entre la empresa y el equipo de colaboradores con los que cuenta, la cual debe mantenerse en el tiempo para la consecución de un buen clima laboral (Kamal y Lukman, 2017), lo cual ayuda en la obtención de metas y los objetivos en la institución (Abolade, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

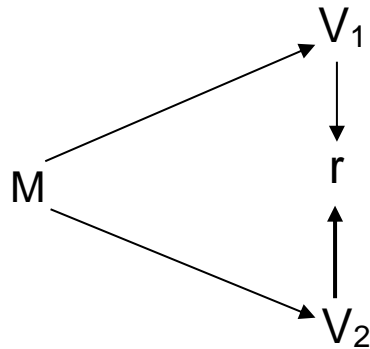
En cuanto al tipo de investigación realizada, se consideró básica, pues conforme refiere Ñaupas et al. (2018), se trata de un enfoque cuyo objetivo principal es recolectar y organizar información sobre un tema específico, con el objetivo de describir o explicar sus características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación, o procesos naturales o sociales para incrementar el conocimiento sobre los efectos de una aplicación de los conocimientos o base teórica sobre la gestión del talento en la satisfacción laboral, ello a través de la recolección de datos sobre los cuales se obtendrán resultados sujetos a interpretación (Rus, 2020).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

En relación a este aspecto, se consideró un diseño no experimental de corte transversal, pues el instrumento elegido para la recolección de datos será aplicado en una sola oportunidad en un tiempo ya determinado, ello al considerar en cuanto al diseño del estudio, lo descrito por Hernández y Mendoza (2018) quienes refieren que dicho tipo presenta ventajas en cuanto a la factibilidad de ser realizados en el ámbito del conocimiento en la rama de las ciencias sociales. Todo ello en coincidencia con lo descrito por Fuentes et al. (2020), quienes señalan que la elección de un diseño no experimental transversal es acorde para el tipo de investigaciones como la presente.

En cuanto al nivel del estudio, este resultó ser descriptivo correlacional, puesto que fue planteado para una medición de una correlación para las variables elegidas en la presente investigación (gestión del talento humano y la satisfacción laboral), y se diferencia de otros niveles puesto que se busca identificar la existencia de una correlación estadísticamente significativa y no una causalidad entre ellas o la mera descripción de las mismas conforme los niveles explicativo y descriptivo correspondientemente conforme definen Jhangiani et al (2022): La investigación correlacional es un método de investigación que se utiliza para determinar si dos variables están relacionadas. El investigador mide las variables y luego utiliza un coeficiente de correlación para cuantificar la fuerza y la dirección de la relación.

Esquema:



Donde:

M: Muestra

V<sub>1</sub>: Variable Independiente: Gestión del talento humano

V<sub>2</sub>: Variable Dependiente: Satisfacción laboral

r: Correlación

### 3.2. Variables y operacionalización

En la investigación, enfocada en determinar la conexión o vínculo que existe entre dos o más elementos variables tales como la gestión del talento y la satisfacción laboral, dicho estudio será desarrollado en el ámbito de una institución pública del sector justicia, es decir, identificar estadísticamente si existe una relación significativa entre ellas, tratándolas como variables cualitativas.

## **Variable 1: Gestión del talento humano (independiente)**

- **Definición conceptual:**

Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), definió esta variable como el conjunto de políticas y prácticas que son necesarias para abordar las características de los puestos de gestión en relación con las personas o los recursos, incluidos también el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño.

- **Definición operacional:**

La gestión del talento fue definida operacionalmente como un conjunto de procedimientos necesarios internos de la empresa, que abordan diferentes aspectos de los puestos de gestión relacionados con los colaboradores o los recursos de la empresa, por todo ello, Idalberto Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), explica que se compone de cinco ámbitos descritos que se han considerado como dimensiones de la variable antedicha, los cuales son: incorporación, capacitación, evaluación, incentivos y mantenimientos.

- **Indicadores:**

Los indicadores planteados para la primera dimensión fueron: Características deseadas para el puesto de la organización, el perfil técnico y profesional del que va asumir el cargo y evaluación de psicólogo y/o un profesional del cargo; segunda dimensión: Optimización de las habilidades de las personas y proporcionar conocimientos y los medios que se necesiten para un buen desempeño; tercera dimensión: Evaluación sistemática del desempeño, cumple los objetivos que debe lograr, el conjunto de capacidades que brinda y su capacidad para ser mejoradas y ampliadas; cuarta dimensión: Subvención palpable; y finalmente la quinta dimensión: Compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados.



## **Variable 2: Satisfacción laboral (dependiente)**

- **Definición conceptual:**

Gargallo (2008) la define como es un sentimiento de bienestar y satisfacción que una persona experimenta en su trabajo. Se basa en la valoración personal que el individuo hace de su trabajo, de sus tareas y de las experiencias que ha tenido en él.

- **Definición operacional:**

Conforme señala Robbins (2005), la satisfacción laboral queda definida por los factores que interactúan al interior del colaborador, identificando como tales factores: el desarrollo de su labor, remuneraciones y la relación trabajo empleado.

- **Indicadores**

Los indicadores para la primera dimensión de la variable satisfacción laboral fueron: Reto en su labor trabajo y condiciones del trabajo; segunda dimensión: sueldo, proyecciones para ascensos y buen trato y reconocimiento, finalmente para la tercera dimensión: Identificación con la institución y compatibilidad de la institución y el trabajo asignado.

- **Escala de medición**

La medición de las variables de gestión del talento humano y satisfacción laboral se realizó mediante una escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Conforme define Baena (2018), en el ámbito de una investigación, la población es un conjunto de seres humanos o materia que los investigadores buscan analizar puesto que se trata de un elemento imprescindible de interés para la investigación a realizar, la cual debe identificarse claramente en toda circunstancia para determinar la viabilidad del instrumento de medición.

El estudio realizado estuvo conformado por 127 colaboradores, cuya característica fundamental es que son administrativos de una institución pública de justicia, aclarándose entonces que no se consideró la totalidad de la institución.

- **Criterios de inclusión:** Se tuvo en cuenta al personal administrativo que componen la gerencia de una Institución Pública de Justicia.
- **Criterios de exclusión:** Se consideró al personal jurisdiccional, así como aquellos que prefieran no participar por motivos de licencias o descansos vacacionales.

### 3.3.2. Muestra

Según Robles (2019), se conformó un subgrupo de la población objetivo que permitiera extrapolar las conclusiones del estudio al conjunto total, considerando la importancia de su relevancia para la investigación.

El conocimiento del tamaño de la población permitió la aplicación de una fórmula específica para determinar la cantidad de participantes en la muestra.

$$n = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1) E^2}$$

Donde:	$n =$	$\frac{1.96^2 \times 127 \times 0.5 \times 0.5}{(1.96^2 \times 0.5 \times 0.5) + (127 - 1) \times 0.05^2}$
Z = 1.96		
N = 127		
E = 0.05	$n =$	$\frac{121.9708}{(0.9604) + (0.315)}$
Q = 0.5		
P = 0.5		
Z = 1.96	$n =$	$95.63 \approx 96$

Esta cantidad se estableció en 96 trabajadores administrativos de la gerencia de una institución pública de justicia en Huaura, considerándola representativa y adecuada para el estudio, como se detalla en los cálculos realizados.

### **3.3.3. Muestreo**

Conforme define Ochoa (2019), bajo este término se conoce al proceso que utilizado para obtener parámetros concretos en los cuales, considerando las probabilidades o valores de una población, se considera que los datos seleccionados al azar permitirán una medición con un nivel de confianza suficiente para brindar la llamada significancia estadística.

La técnica del muestreo fue utilizada como parte de la metodología de la investigación en su tipo de probabilístico aleatorio simple, el cual se efectuó a través de la visita presencial a cada una de las áreas que componen la administración y aplicando la encuesta a quienes se encuentren presentes en ese momento y acepten el llenar la misma, hasta completar el número requerido por la muestra.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Personal administrativo de una Institución Pública de Justicia de Huaura, 2023.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, considerándola como una herramienta de aplicación factible, la cual ha sido utilizada por innumerables investigadores en diversas poblaciones y muestras adaptadas según el tipo de investigación proyectado (Baena, 2018).

Para llevar a cabo la recopilación de datos, se formularon dos cuestionarios como instrumentos de recolección, uno compuesto por 15 ítems y otro por 9 ítems, dirigidos al personal administrativo de una institución pública de justicia.

Ambos cuestionarios adoptaron el formato Likert, con preguntas cerradas diseñadas para obtener datos que serán sometidos a un análisis estadístico inferencial, con el objetivo de determinar la existencia o no de correlación entre las variables (Santos, 2021).

La estructura de los ítems por dimensión para la primera variable se estructura de la siguiente manera: primera dimensión contiene 1-3 ítems; la

segunda dimensión, 4-6 ítems; la tercera dimensión, 7-9 ítems; la cuarta dimensión, 10-12 ítems; y la quinta dimensión, 13-15 ítems. En cuanto a la segunda variable, la primera dimensión consta de 1-3 ítems, la segunda dimensión de 4-6 ítems y la tercera dimensión de 7-9 ítems. Además, todas las preguntas ofrecen alternativas de respuesta relacionadas con la frecuencia percibida por los encuestados, que van desde "Nunca" (1), raramente (2), ocasionalmente (3), frecuentemente (4), y "Muy frecuentemente" (5).

Se establecieron puntos de corte para ambas variables: para la primera variable, los puntos de corte fueron "Inadecuada", "Regular" y "Adecuada", mientras que para la segunda variable son "Baja", "Regular" y "Alta", según se detalla en los Anexos N° 8 y 9.

Al haberse adaptado el instrumento de recolección desarrollado por Cotrina (2022) en su estudio titulado: La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021, y aplicado en la presente investigación de acuerdo a la realidad de la institución elegida, se buscó expertos a fin que procedan según sus conocimientos, brindar la validación del instrumento elaborado.

### **Tabla 1**

*Resultado de validez de los instrumentos de Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral*

Expertos	Grado Académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Omar Bullón Solís	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable
Mg. Diego Antonio Espino Vejarano	Maestría	Hay suficiente Prueba	Aplicable
Dr. Erickson Alor Llañez	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable

Para la confiabilidad de la herramienta de recolección, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, resultando una confiabilidad de 0,730 para la dimensión de gestión del talento humano y 0,823 para la dimensión de satisfacción laboral (Anexo 7).

Conforme refiere Ruiz (2019) explica que la confiabilidad es una propiedad esencial de cualquier instrumento de medición. Un instrumento confiable es aquel que produce resultados consistentes en diferentes ocasiones. La confiabilidad es importante porque permite tomar decisiones correctas en la investigación, ya que se garantiza que los resultados sean precisos.

### **3.5. Procedimientos**

Para viabilizar el recopilar los datos necesarios, la gerencia de la institución emitió la autorización correspondiente para el presente trabajo, tal como señala el anexo 10.

En ese sentido, se utilizó el instrumento de recolección ya detallado de forma auto aplicada, es decir, se alcanzó el cuestionario a cada uno de los encuestados (en formato físico), a fin de recolectar sus respuestas de manera individual y anónima obteniendo su consentimiento informado (Anexo 4), puesto que todos ellos trabajan en diversas oficinas y mantienen diversos horarios de disponibilidad para el llenado.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para llevar a cabo el análisis, se utilizaron dos enfoques metodológicos: estadística descriptiva y estadística inferencial.

En cuanto a la estadística descriptiva, se emplearon tablas y gráficos de frecuencias para presentar los resultados acumulados de la aplicación del instrumento de medición. Estos recursos visuales facilitaron una comprensión clara y concisa de las respuestas proporcionadas por los encuestados.

Para la estadística inferencial, se utilizó el programa especializado SPSS 28, mediante el cual se aplicó la prueba de Tau B de Kendall, la cual es adecuada para determinar la existencia de correlaciones entre las variables. Esta prueba se alimentó con los datos obtenidos a través del instrumento de recolección, los cuales fueron utilizados para demostrar y/o contrastar las hipótesis planteadas (Mineira y Vera, 2020).

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación planteada tomó en consideración a las guías y directivas proporcionadas por los asesores de tesis, elaboradas y aprobadas por la UCV. Por

lo tanto, se consideró todos los factores solicitados en su reglamento. Además, se garantizó que el aspecto ético también fuera considerado en su desarrollo, conforme a lo estipulado en las guías y directivas mencionadas, las cuales prohibían el plagio. Asimismo, se observó el cumplimiento de los estilos y métodos de investigación aplicados por los autores que conforman los antecedentes y bases teóricas, utilizando las técnicas de citación y referenciado aprobadas por las normas APA en su séptima edición.

Finalmente, se programó la recolección de los datos necesarios para poder realizar el análisis estadístico mediante la aplicación del cuestionario elegido, exclusivamente con el propósito de servir para los objetivos de la investigación, todo ello se realizó de manera anónima, en cumplimiento del conjunto de normas que regulan los derechos y deberes de las personas y las organizaciones en cuanto al manejo de información personal en un país o región, así como la privacidad de la persona.

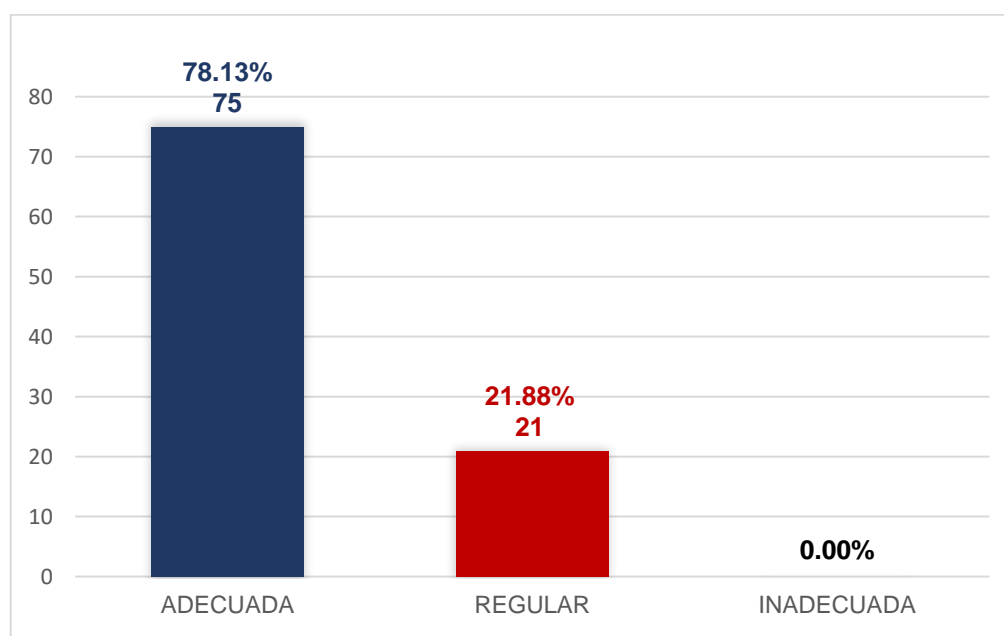
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

Luego de la recolección de respuestas de los encuestados y la tabulación correspondiente, se obtuvieron los siguientes hallazgos para cada una de las dimensiones de ambas variables de estudio, cuyas frecuencias fueron resumidas en las siguientes figuras:

#### Figura 1

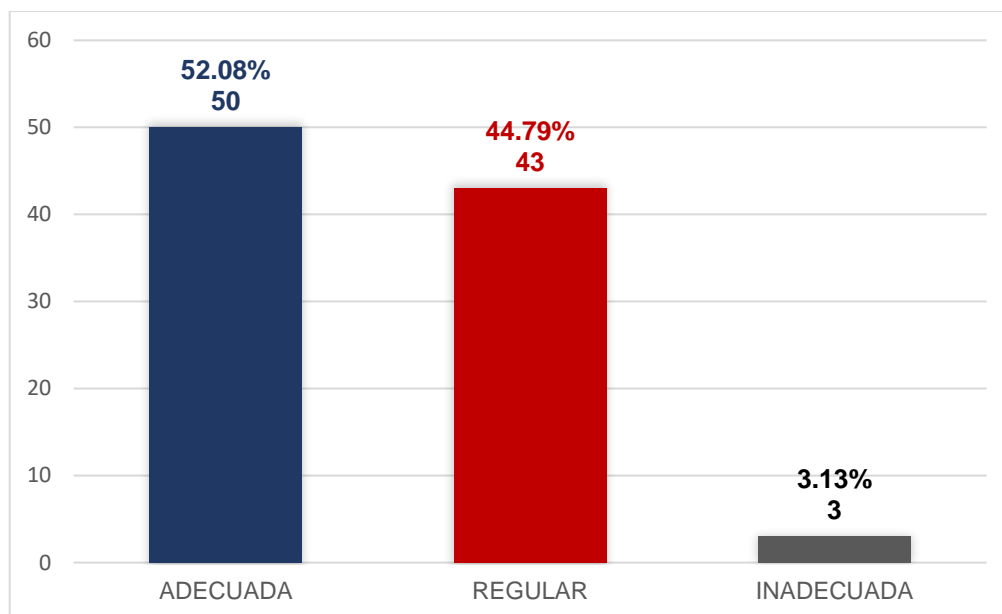
*Nivel de Proceso de incorporación en personal administrativo de una institución pública de justicia.*



**Interpretación:** En relación al nivel del proceso de incorporación, entendido como la fase de captación e ingreso a la institución pública del sector justicia objeto de estudio, la cual es la primera dimensión de la variable Gestión del talento humano, se obtuvo que la gran mayoría de los encuestados perciben esta etapa como adecuada, con un 78,13% de los encuestados, seguido por el 21,88% quienes la categorizan como regular.

**Figura 2**

*Nivel de Capacitación en personal administrativo de una institución pública de justicia.*

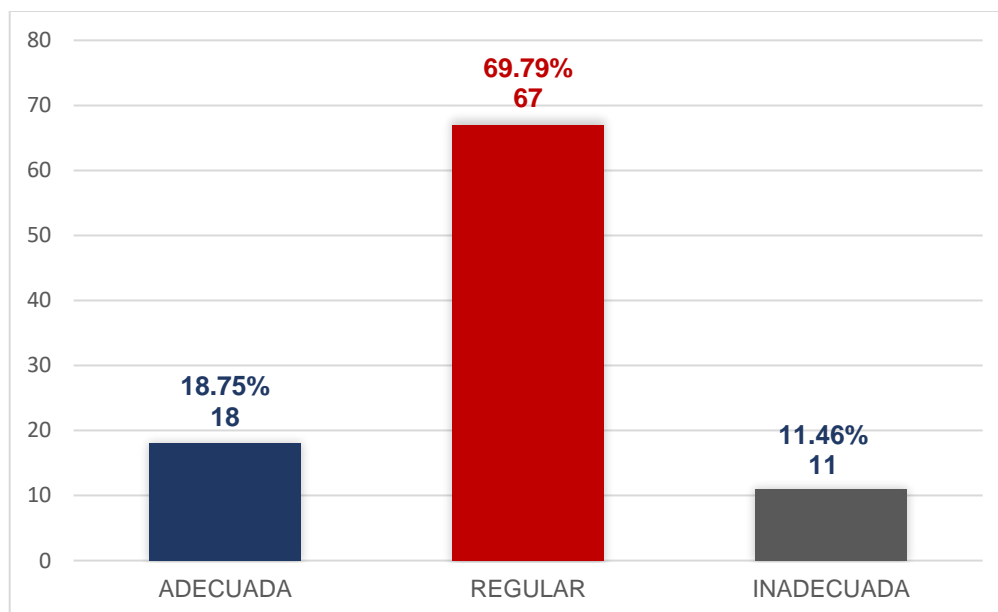


**Interpretación:** En relación al grado de capacitación percibido por los encuestados, que se define como la fase en la que se realizan acciones orientadas a fortalecer las capacidades del personal de la organización pública del sector justicia objeto de estudio, la cual es la segunda dimensión de la variable de la Gestión del talento humano, se obtuvo que el 52,08% de los encuestados la consideraron adecuada, seguido por el 44,79% que la clasificaron como regular y por último, una pequeña minoría, el 3,13%, percibió que la capacitación era inadecuada.



**Figura 3**

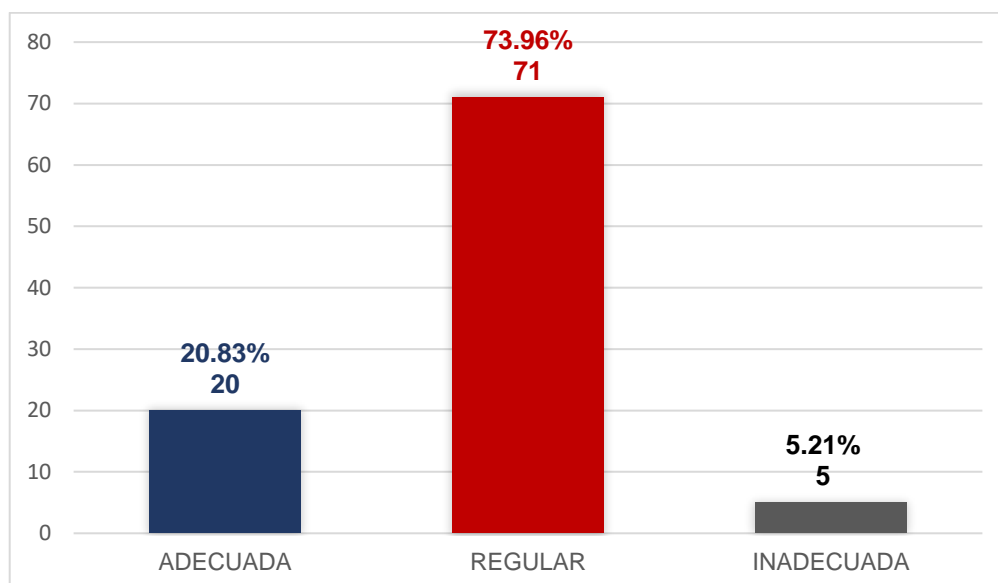
*Nivel de Evaluación y control en personal administrativo de una institución pública de justicia.*



**Interpretación:** En cuanto al nivel de evaluación y control percibido por los encuestados, que se define como la fase en la que se realizan acciones de seguimiento al desempeño y cumplimiento de la normatividad interna del personal de la organización pública del sector justicia objeto de estudio, la cual es la tercera dimensión de la variable Gestión del talento humano, se observó que el 69,79% de los encuestados la categorizaron como regular, seguido por el 18,75% que la consideraron adecuada, y por último, un 11,46% percibió que la evaluación y control en la institución era inadecuada.

**Figura 4**

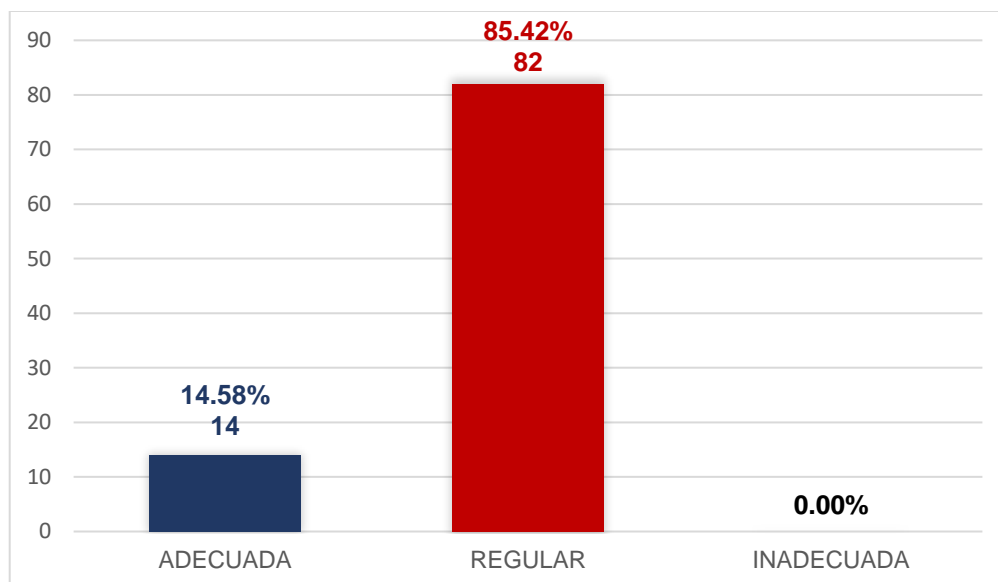
*Nivel de Incentivos en personal administrativo de una institución pública de justicia.*



**Interpretación:** En relación al nivel de incentivos percibido por los encuestados, que se define como las acciones tendientes a brindar una recompensa justa y motivadora al buen desempeño del personal de la organización pública del sector justicia objeto de estudio, la cual resulta ser la cuarta dimensión de la variable Gestión del talento humano, se observó que el 73,96% de los encuestados lo categorizaron como regular, seguido por el 20,83% que lo consideraron adecuado, y por último, una minoría del 5,21% percibió que los incentivos eran inadecuados.

**Figura 5**

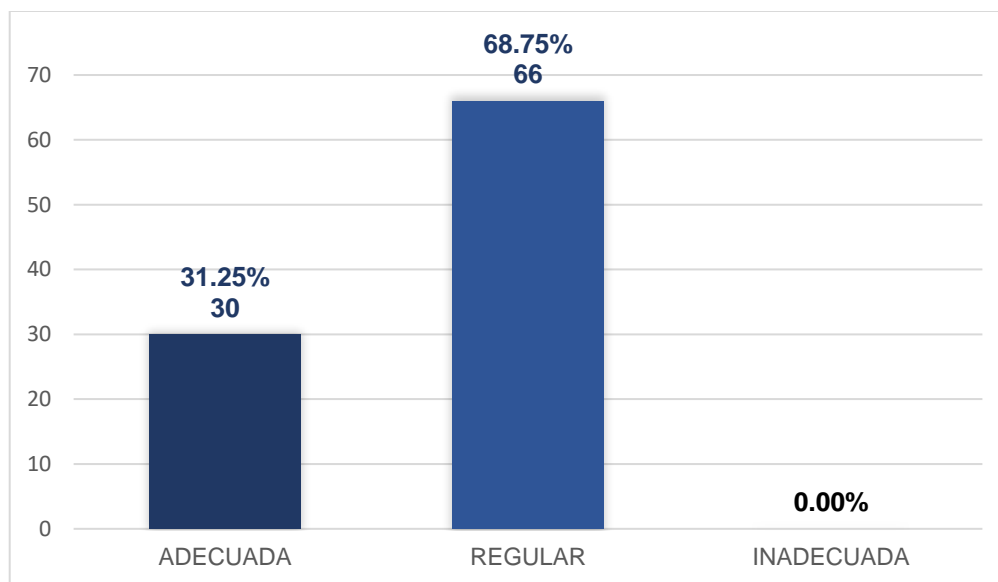
*Nivel de Mantenimiento en personal administrativo de una institución pública de justicia.*



**Interpretación:** En relación al nivel de mantenimiento percibido por los encuestados, que se define como las acciones orientadas a retener al personal de la organización pública del sector justicia objeto de estudio, considerada como la quinta dimensión de la variable Gestión del talento humano, se observó que el 85,42% de los encuestados lo categorizaron como regular, seguido por el 14,58% que lo consideraron adecuado.

### Figura 6

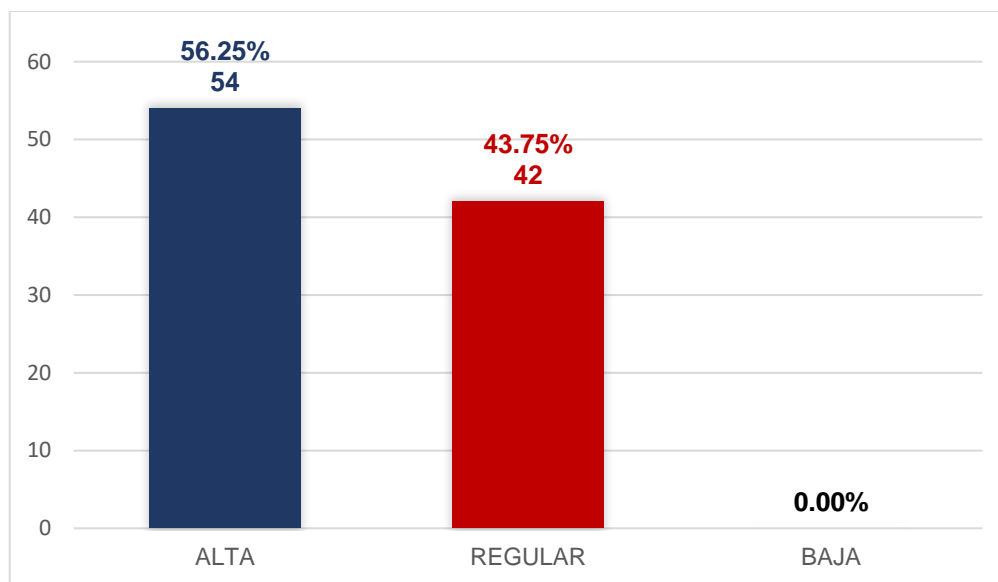
*Nivel de Gestión del talento humano en personal administrativo de una institución pública de justicia.*



**Interpretación:** Con base en la acumulación de los puntajes obtenidos en las dimensiones, según los resultados presentados en las figuras anteriores, se logró categorizar la percepción de los encuestados respecto a la gestión del talento humano, la mayoría de los encuestados, con un 68,75%, la consideran como regular, mientras que solo un 31,25% la perciben como adecuada.

### Figura 7

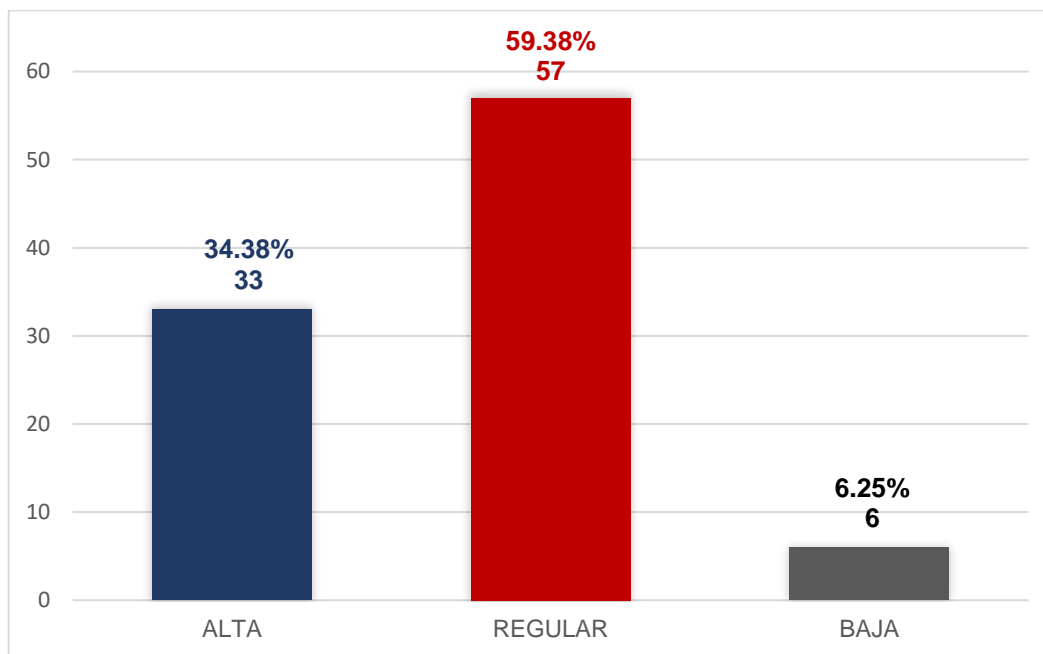
*Nivel de Desarrollo del trabajo en personal administrativo de una institución pública de justicia.*



**Interpretación:** En relación al nivel de desarrollo del trabajo percibido por los encuestados dentro de la organización pública del sector justicia objeto de estudio, la cual es la primera dimensión de la variable Satisfacción laboral, se obtuvo que el 56,25% de los encuestados lo categorizaron como alto, seguido por el 43,75% que lo categorizaron como regular.

## Figura 8

*Nivel de Remuneraciones en personal administrativo de una institución pública de justicia.*

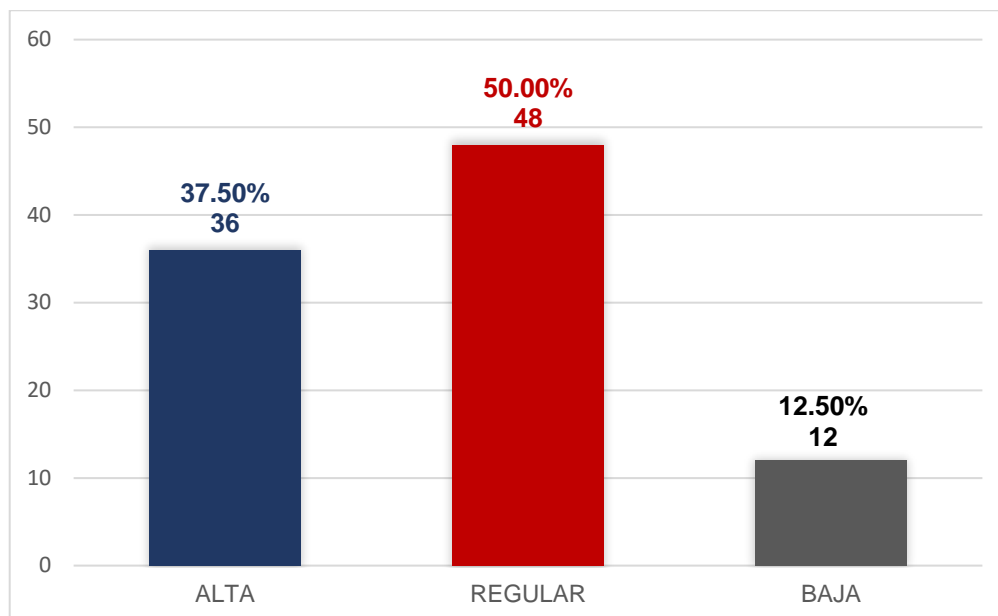


### Interpretación:

En lo relacionado al nivel de remuneraciones percibido por los encuestados al interior de la organización pública del sector justicia en la que se realizó la investigación, la cual fue considerada como la segunda dimensión de la Satisfacción laboral, se obtuvo que el 59,38% de los encuestados lo percibe como regular, seguida por el 34,38% de encuestados quienes la categorizan como alta y solo un 6,25% la perciben como baja.

**Figura 9**

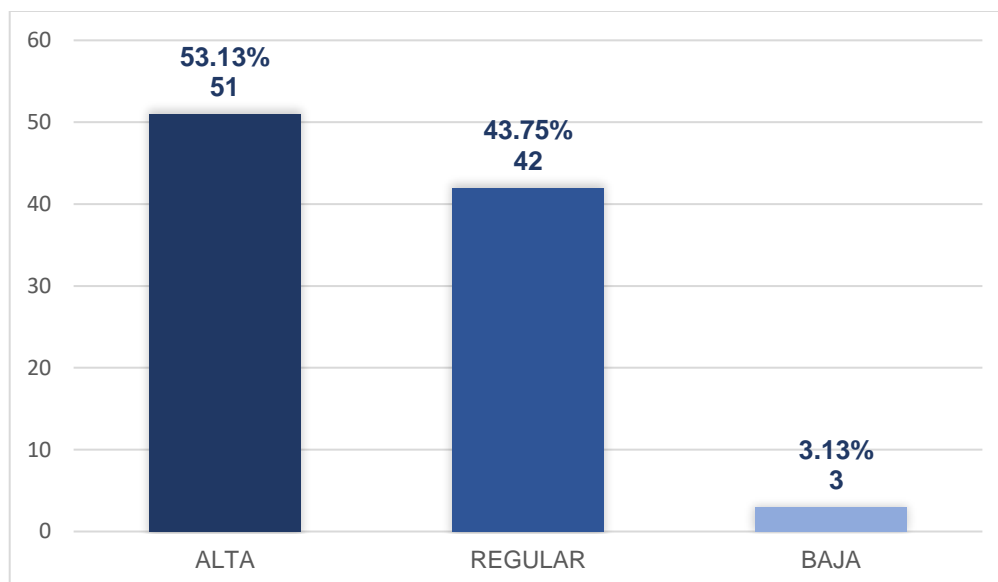
*Nivel de Relación trabajo empleado en personal administrativo de una institución pública de justicia*



**Interpretación:** En lo referente al nivel de la relación entre el trabajo y el empleado percibido por los encuestados al interior de la organización pública del sector justicia objeto de estudio, la cual fue considerada como la tercera dimensión de la Satisfacción laboral, se encontró que el 50% de los encuestados la categorizó como regular, seguido por el 37,50% que la consideraron como alta y solo un 12,5% la percibieron como baja.

**Figura 10**

*Nivel de Satisfacción laboral en personal administrativo de una institución pública de justicia*



**Interpretación:** Con base en la acumulación de los puntajes obtenidos en las dimensiones, según los resultados mostrados en las figuras anteriores, fue posible categorizar las respuestas obtenidas en los cuestionarios en relación a la variable Satisfacción laboral, la mayoría de los encuestados, con un 53,13% la percibieron como alta, seguida por un 43,75% que la categorizan como regular y solamente un 3,13% la percibieron como baja.



## 4.2. Estadística inferencial

Los resultados de las pruebas inferenciales son fundamentales para cumplir con los objetivos de la investigación y evaluar las hipótesis planteadas.

**Tabla 2**

*Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Gestión de talento humano	Regular	Recuento	3	33	30	66
		% del total	3,1%	34,4%	31,3%	68,8%
	Adecuada	Recuento	0	9	21	30
		% del total	0,0%	9,4%	21,9%	31,3%
Total		Recuento	3	42	51	96
		% del total	3,1%	43,8%	53,1%	100,0%

**Interpretación:** Según la tabla cruzada presentada anteriormente, en la que se muestra el cruce de información entre las respuestas de los encuestados en cuanto a la variable Gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral percibida en trabajadores administrativos de una institución pública del sector justicia analizada, se observa que la mayoría de encuestados que consideraron como adecuada la gestión del talento humano también manifestaron una satisfacción laboral alta, representando un 21,9% de los encuestados. Este hallazgo permitió predecir una correlación significativa tomando en consideración la gran diferencia con respecto al porcentaje obtenido por la categoría siguiente.

**Tabla 3**

*Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de Gestión del Talento Humano en relación a la Satisfacción laboral*

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Tau b de Kendall	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,234*
		Sig. (bilateral)	.	,021
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,234*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.

**Interpretación:** Asimismo, luego de realizada la prueba inferencial para analizar si existe correlación entre las variables de estudio, se halló evidencia estadística, con un p-valor=0,021 de significancia, por lo que se debe aceptar la hipótesis general del estudio, además que, al evaluar el valor del coeficiente Tau = 0,234 debe tomarse en consideración para afirmar positivamente que existe una correlación positiva pero débil en el caso analizado. Por ello, se estableció que existe entre una correlación positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción laboral en la presente investigación.

**Tabla 4***Tabla cruzada entre el nivel de Proceso de incorporación y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral				
			Baja	Regular	Alta	Total
Proceso de Incorporación	Regular	Recuento	0	9	12	21
		% del total	0,0%	9,4%	12,5%	21,9%
	Adecuada	Recuento	3	33	39	75
		% del total	3,1%	34,4%	40,6%	78,1%
Total	Recuento	3	42	51	96	
	% del total	3,1%	43,8%	53,1%	100,0%	

**Interpretación:** Conforme se aprecia de la tabla cruzada anterior, en la que se muestra el cruce de información entre las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión Proceso de incorporación y la satisfacción laboral percibida en los colaboradores administrativos al interior de una institución pública del sector justicia en la que se realizó la investigación, se obtuvo que la mayoría de encuestados que percibieron como regular el proceso de incorporación señalaron su satisfacción laboral como alta en un 12,5% y como regular en un 9,4%; así también, los encuestados que manifestaron que el proceso de incorporación es adecuado señalaron su satisfacción laboral como alta en un 40,6%, seguido de un 34,4% como regular y un 3,1% como baja. Los resultados acumulados mostraron la no existencia de, según los cálculos, la determinación de una correlación entre la dimensión elegida en relación a la variable analizada en el presente caso, puesto que la diferencia entre los porcentajes de preferencia en señalar su satisfacción laboral como alta y regular es aproximadamente un diez por ciento, lo cual no resulta significativo para mostrar una correlación en dicho sentido.

**Tabla 5**

*Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de Proceso de incorporación en relación a la satisfacción laboral*

			Proceso de Incorporación	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Proceso de Incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	-,055
		Sig. (bilateral)	.	,585
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,055	1,000
		Sig. (bilateral)	,585	.

**Interpretación:** Asimismo, se realizó la prueba inferencial para analizar la existencia o no de una correlación entre la dimensión proceso de incorporación y la variable satisfacción laboral, se halló evidencia estadística, con un p-valor= 0,585, por lo que se debe rechazar esta hipótesis específica, careciendo de objeto evaluar el valor de Tau = -0,055. Por ello, se estableció que no existe correlación entre el proceso de incorporación y la satisfacción laboral en la presente investigación.

**Tabla 6***Tabla cruzada entre el nivel de capacitación y la satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
Capacitación Inadecuada	Recuento		0	3	0	3
	% del total		0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
Regular	Recuento		3	25	15	43
	% del total		3,1%	26,0%	15,6%	44,8%
Adecuada	Recuento		0	14	36	50
	% del total		0,0%	14,6%	37,5%	52,1%
Total	Recuento		3	42	51	96
	% del total		3,1%	43,8%	53,1%	100,0%

**Interpretación:** Conforme se aprecia de la tabla cruzada anterior, en la que se muestra el cruce de información entre las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión capacitación y la satisfacción laboral percibida en colaboradores administrativos, se halló que la mayoría de encuestados que percibieron como adecuada la capacitación señalaron su satisfacción laboral como alta en un 37,5% y como regular en un 14,6%; así también, los encuestados que manifestaron que la capacitación es regular señalaron su satisfacción laboral como regular en un 26,0%, seguido de un 15,6% como alta y un 3,1% como baja. Los resultados acumulados parecieron mostrar, según los cálculos, la determinación de una correlación entre la dimensión elegida en relación a la variable analizada en el presente caso, puesto que la diferencia entre los porcentajes de preferencia en señalar su satisfacción laboral es significativa.

**Tabla 7**

*Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de Capacitación en relación a la satisfacción laboral*

		Capacitación	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,406**
		Sig. (bilateral)	,000

**Interpretación:** Luego de realizada la prueba estadística inferencial se halló evidencia estadística p-valor=0,00 por lo que se debe aceptar esta hipótesis específica y encontrándose un valor de Tau=0,406; con ello fue factible señalar que la existencia de una correlación positiva débil entre la capacitación y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia del estudio.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada entre el nivel de evaluación y control y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Evaluación y control	Inadecuada	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0,0%	8,3%	3,1%	11,5%
	Regular	Recuento	3	34	30	67
		% del total	3,1%	35,4%	31,3%	69,8%
	Adecuada	Recuento	0	0	18	18
		% del total	0,0%	0,0%	18,8%	18,8%
Total		Recuento	3	42	51	96
		% del total	3,1%	43,8%	53,1%	100,0%

**Interpretación:** Conforme se aprecia de la tabla cruzada anterior, en la que se muestra el cruce de información entre las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión evaluación y control y la satisfacción laboral percibida, se

determinó que la mayoría de encuestados que percibieron como inadecuada la evaluación y control señalaron su satisfacción laboral como regular en un 8,3% y como alta en un 3,1%; así también, los encuestados que manifestaron que la evaluación y control es adecuada señalaron su satisfacción laboral como alta en un 18,8%. Los resultados acumulados parecieron mostrar, según los cálculos, la determinación de una correlación entre la dimensión elegida en relación a la variable analizada en el presente caso, puesto que la diferencia entre los porcentajes de preferencia en señalar su satisfacción laboral resultó significativa.

**Tabla 9**

*Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de evaluación y control en relación a la satisfacción laboral*

			Evaluación y control	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Evaluación y control	Coeficiente de correlación	1,000	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

**Interpretación:** Luego de realizada la prueba estadística inferencial se halló evidencia estadística  $p\text{-valor}=0,00$  por lo que se debe aceptar esta hipótesis específica y encontrándose un valor de  $Tau=0,402$ ; con ello fue factible señalar que existe una correlación positiva débil entre la evaluación y control y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia del estudio.

**Tabla 10***Tabla cruzada entre el nivel de incentivos y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral				
			Baja	Regular	Alta	Total
Incentivos	Inadecuada	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	2,1%	3,1%	5,2%
	Regular	Recuento	3	37	31	71
		% del total	3,1%	38,5%	32,3%	74,0%
	Adecuada	Recuento	0	3	17	20
		% del total	0,0%	3,1%	17,7%	20,8%
Total		Recuento	3	42	51	96
		% del total	3,1%	43,8%	53,1%	100,0%

**Interpretación:** Conforme se aprecia de la tabla cruzada anterior, en la que se muestra el cruce de información entre las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión incentivos y la satisfacción laboral percibida, se realizó el hallazgo que la mayoría de encuestados que percibieron como inadecuada la entrega de incentivos señalaron su satisfacción laboral como alta en un 3,1% y como regular en un 2,1%. Los resultados acumulados parecieron mostrar, según los cálculos, la determinación de una correlación entre la dimensión elegida en relación a la variable analizada en el presente caso, puesto que la diferencia entre los porcentajes de preferencia en señalar su satisfacción laboral resultó significativa.



**Tabla 11**

*Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de incentivos en relación a la satisfacción laboral*

			Incentivos	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,261**
		Sig. (bilateral)	.	,008
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,261**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.

**Interpretación:** Luego de realizada la prueba estadística inferencial se halló evidencia estadística p-valor=0,008, por lo que se debe aceptar esta hipótesis específica y encontrándose un valor de Tau=0,261; con ello fue factible señalar que existe una correlación positiva débil entre los incentivos y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia del estudio.

**Tabla 12***Tabla cruzada entre el nivel de mantenimiento y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Baja	Regular	Alta	
Mantenimiento Regular	Recuento	3	39	40	82
	% del total	3,1%	40,6%	41,7%	85,4%
Adecuada	Recuento	0	3	11	14
	% del total	0,0%	3,1%	11,5%	14,6%
Total	Recuento	3	42	51	96
	% del total	3,1%	43,8%	53,1%	100,0%

**Interpretación:** Conforme se aprecia de la tabla cruzada anterior, en la que se muestra el cruce de información entre las respuestas de los encuestados en relación a la dimensión mantenimiento y la satisfacción laboral percibida, se obtuvo que la mayoría de encuestados que percibieron como adecuadas las acciones de mantenimiento señalaron su satisfacción laboral como alta en un 11,5% y como regular en un 3,1%. Los resultados acumulados parecieron mostrar, según los cálculos, la determinación de una correlación entre la dimensión elegida en relación a la variable analizada en el presente caso, puesto que la diferencia entre los porcentajes de preferencia en señalar su satisfacción laboral resultó significativa.

**Tabla 13**

*Prueba inferencial Tau b de Kendall para el nivel de mantenimiento en relación a la satisfacción laboral*

			Mantenimiento	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Mantenimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,211*
		Sig. (bilateral)	.	,037
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.

**Interpretación:** Luego de realizada la prueba estadística inferencial se halló evidencia estadística  $p\text{-valor}=0,037$ , por lo que se debe aceptar esta hipótesis específica y encontrándose un valor de  $Tau=0,211$ ; con ello fue factible señalar la existencia de una correlación positiva débil entre las actividades de mantenimiento y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia del estudio.

## V. DISCUSIÓN

El estudio evidenció que el personal administrativo de una institución pública de justicia que fue objeto de estudio se halló la evidencia de una gestión del talento humano calificada como regular con un 68,75% y solamente un 31,25% la perciben como adecuada. Tales resultados denotaron que los trabajadores administrativos perciben medidas o disposiciones de la gerencia de administración que son pasibles de mejora, ello coincidió con lo expuesto por Onofre (2021) quien refirió que para el éxito organizacional es necesaria una adecuación a las exigencias de un escenario constantemente en cambio.

Asimismo, ello es relevante al considerar estudios como el realizado por Muñoz (2022) quien concluyó que una correcta gestión del talento humano es el punto inicial la satisfacción laboral lo cual es completamente coincidente con los hallazgos. Con dichos resultados la institución pública del sector justicia materia de estudio debe generar acciones para mejorar su gestión de talento humano al considerar lo que señalan Bohlander et al. (2018) en relación a que para mejorar el desempeño organizacional debe tomarse en consideración primordial al recurso humano.

Así también se halló una percepción de la satisfacción laboral al interior de la institución pública de justicia como alta en un 53,13%, seguida por un 43,75% que la categorizan como regular y que solamente un 3,13% la percibieron como baja. Dichos resultados contrastan como opuestos con los hallazgos de Ramírez et al. (2019) quienes concluyeron que en el sector minero se brinda prioridad a estrategia organizacional por sobre la satisfacción laboral. Además, se consideró la importancia de buscar dicha satisfacción en los colaboradores de la institución pues para el autor Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), explica que dicho concepto está íntimamente relacionado y en todas las circunstancias debe estar orientado conseguir un máximo desempeño al interior de las organizaciones.

Por ello, conforme refirió Azmy et al. (2022), si la institución pública del sector justicia materia de estudio desea elevar el desempeño laboral de sus trabajadores debe buscar acciones concretas para elevar dicha satisfacción laboral, la cual

resulta según Gargallo (2008) como la evaluación subjetiva que los empleados hacen de su trabajo al interior de la organización.

Asimismo, la investigación permitió determinar una correlación entre las variables, es decir, entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, la cual fue caracterizada como una correlación positiva pero débil, lo cual significa que estadísticamente se encontró significativo el aporte de los elementos de la gestión del talento humano a la satisfacción laboral del personal administrativo bajo estudio, elementos tales como la capacitación, la cual fue señalada por la mayoría de encuestados como adecuada en un 52,08%; además de la evaluación y control, los incentivos, y el mantenimiento de personal las cuales fueron categorizadas como regular al interior de la organización con porcentajes de 69,79%; 73,96% y 85,42% respectivamente.

Tales resultados fueron coincidentes a los hallazgos de Dixit y Amit, mencionados en la investigación de Aishvarya & Saranya (2021), quienes encontraron una correlación entre las mismas variables estudiadas como moderada y positiva, por lo que debe recomendarse la realización de posteriores investigaciones que profundicen la exploración de datos en búsqueda de correlación entre las variables.

Otro resultado relevante fue el señalar que el proceso de incorporación a la organización, primera dimensión de la gestión del talento humano, la cual Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021), señala como una etapa de filtro para que la organización acepte las personas idóneas al puesto ofrecido, fue señalada por la mayoría de encuestados como adecuada, por un 78,13% de los encuestados.

Pese a lo expuesto, la misma no mantuvo correlación con la satisfacción laboral en la institución justicia bajo estudio al haberse hallado un valor de significancia por encima de lo aceptable con un  $p\text{-valor}=0,585$ , lo cual indicó que al trabajador administrativo no le es relevante la forma de ingresar en la organización para su satisfacción laboral, es decir, le interesa el resultado final e ingresar a laborar, todo ello en contradicción con la realidad hallada por el estudio de Kludacz & Pomaranik (2023) lo cual puso en evidencia distintas realidades a las halladas en países del continente europeo, tal situación puede deberse al distinto nivel de

pobreza extrema, mayor índice de población con educación superior así como a una mayor oferta laboral formal (mayor cantidad de empresas) en el continente europeo.

En relación a la capacitación, la cual proporciona a los empleados los conocimientos y competencias al personal administrativo que necesitan para desempeñarse de manera efectiva según Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021); se encontró que la misma mantuvo una correlación con la satisfacción laboral, ello al haberse obtenido un  $p$ -valor=0,00, por lo cual la evidencia recabada condujo a la aceptación de la hipótesis específica correspondiente.

Asimismo, se caracterizó dicha correlación tomando en consideración el valor hallado de Tau b de Kendall =0,406 como una correlación positiva débil entre la capacitación y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia de la investigación, ello pudo deberse a que los encuestados laboran en una institución pública cuya función principal es la administración de justicia, es decir, que la profesión principal es la de derecho en la que la institución basa su mayor esfuerzo de capacitación, se encuentren contentos de recibir mejoras en sus capacidades. Con ello, la institución bajo estudio puede optar por capacitaciones a fin de o fortalecer los sentimientos positivos que los colaboradores administrativos conforme recomienda el estudio de Sheihaki et al. (2016).

Respecto a la evaluación y control al interior de la organización bajo estudio, la cual busca evaluar la productividad de los empleados a través de sus actividades, objetivos y resultados; se encontró que la misma mantiene una correlación con la satisfacción laboral, ello al haberse obtenido un  $p$ -valor= 0,00, suficiente para la aceptación estadística de la hipótesis formulada.

Asimismo, se caracterizó dicha correlación tomando en consideración el valor hallado de Tau b de Kendall =0,402 como una correlación positiva débil entre la evaluación y control y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia de la investigación, ello puede deberse a que las intervenciones del órgano de control, cuando se hacen públicas al interior de la institución (Poder Judicial) son tomadas como una situación estigmatizante pese a que posteriormente son archivadas por

falta de pruebas, lo cual reduce la identificación del personal administrativo con la misma con un gran impacto negativo para su satisfacción laboral.

En razón a lo hallado, se consideró que la institución bajo estudio debe cuidar que sus actividades de supervisión y control no afecte la satisfacción laboral del colaborador según explican Kuntonbutr & Sangperm (2019).

Con relación a los incentivos, relacionados con la retribución que obtiene el empleado por su trabajo; se encontró que la misma mantiene una correlación con la satisfacción laboral, ello al haberse obtenido un p-valor= 0,008, lo cual conllevó a aceptar la hipótesis específica formulada. Asimismo, se caracterizó dicha correlación tomando en consideración el valor hallado de Tau b de Kendall=0,261 como una correlación positiva débil entre los incentivos y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia de la investigación.

Dicho resultado es coincidente con la investigación de Silva, Dugarte & Rueda (2021), quienes encontraron en su investigación el hallazgo de factores positivos tales como una buena remuneración y un programa de incentivos, todo ello coincide con los autores Putri et al. (2023) quienes señalaron que el pago de su salario es el principal indicador de la percepción de condiciones justas para los trabajadores.

Al respecto de las actividades de mantenimiento de personal, definida como la forma de recompensar a los empleados por su buen trabajo y logros según Chiavenato, mencionado en Espinoza y Montalvo (2021); se encontró que la misma mantuvo una correlación con la satisfacción laboral, ello al haberse obtenido un p-valor= 0,037, resultado suficientemente significativo para la aprobación de la hipótesis específica formulada.

Asimismo, se caracterizó dicha correlación tomando en consideración el valor hallado de Tau=0,211; como una correlación positiva débil entre las actividades de mantenimiento de personal y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia de la investigación, ello permitió señalar que las actividades de retención y mantenimiento de la relación con el empleado resultan una gran herramienta para la institución del estudio en consonancia a los expuesto por Chiang et al. (2010) quienes señalaron que la satisfacción laboral es un sentimiento

de bienestar que los empleados experimentan cuando se sienten valorados y recompensados por su trabajo.

Finalmente, es importante señalar la relevancia de realizar el presente estudio pues conforme diversas investigaciones como las realizadas por Cueva (2022) y Rodríguez (2022), en las cuales los autores señalaron que existen evidencias para señalar una correlación entre la gestión del recurso humano aplicada y el desempeño laboral alcanzado como una relación positiva, muy significativa y de alta intensidad; por lo cual, aplicar una correcta gestión del recurso humano se considera que beneficioso para las instituciones en relación a productividad incluso relacionadas a una buena salud a nivel individual y organizacional conforme señalaron los estudios de Dzimbiri y Molefi (2021).



## VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se estableció que los trabajadores administrativos al interior de la institución del sector justicia perciben la gestión del talento humano como regular con un 68,75% y solamente un 31,25% la perciben como adecuada, lo cual indica que es necesaria una intervención para mejorar la gestión del talento humano en la institución de estudio.
- Segunda: Se halló una percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos al interior de la institución del sector justicia como alta en un 53,13%, seguida por un 43,75% que la categorizan como regular y que solamente un 3,13% la percibieron como baja, lo que amerita un mayor análisis del tema para definir acciones concretas hacia la mejora de satisfacción laboral encontrada.
- Tercera: Se estableció la existencia de una correlación positiva pero débil entre las variables de estudio, gestión del talento humano y la satisfacción laboral al interior de la institución del sector justicia, lo cual indica que es importante mejorar la gestión del talento humano en búsqueda de una mejora en la percepción de la satisfacción laboral.
- Cuarta: Se halló que no existe correlación entre la dimensión proceso de incorporación a la organización con la satisfacción laboral al haberse hallado un valor de significancia por encima de lo aceptable con un  $p\text{-valor}=0,585$ , lo cual señala que no resulta decisiva para la satisfacción laboral del empleado la forma de ingreso a la organización.
- Quinta: Se identificó una correlación positiva débil entre la capacitación y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia de la investigación, lo cual es indicio de la necesidad de fortalecer las capacitaciones que se ofrecen al personal para mejorar su satisfacción laboral.
- Sexta: Se determinó una correlación positiva débil entre la evaluación y control y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia de la investigación, con lo que se evidencia que las acciones del órgano de control deben procurar no ser intrusivas a fin de no disminuir innecesariamente la satisfacción laboral de los colaboradores.

Séptima: Se halló una correlación positiva débil entre los incentivos y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia de la investigación.

Octava: Se identificó la existencia de una correlación positiva débil entre las actividades de mantenimiento y la satisfacción laboral en la institución del sector justicia del estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la Oficina de Recursos Humanos - RR.HH. de la institución pública en la que se desarrolló el estudio se recomienda que al haberse hallado que los trabajadores administrativos perciben en su gran mayoría la gestión del talento humano aplicada como regular, inicie un plan de mejora continua, identificando posibilidades de reestructuración para mejorar su aplicación.

Segunda: A la Oficina de RR.HH. de la institución pública en la que se desarrolló el estudio, en atención a que la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos al es percibida como alta en un 53,13%, se recomienda efectúe un estudio detallado sobre la satisfacción laboral en la totalidad de su personal a fin de identificar la real dimensión de la satisfacción laboral percibida en toda la organización.

Tercera: A la Gerencia de Administración de la institución pública bajo estudio se recomienda establecer un programa con presupuesto asignado para la mejora integral de la satisfacción laboral en todas las dependencias de la institución.

Cuarta: A la Oficina de RR.HH. de la institución pública bajo estudio se recomienda continuar con el proceso de selección elegido sin alteración.

Quinta: A la Oficina de RR.HH. de la institución pública bajo estudio se recomienda gestionar un programa de capacitación considerando las preferencias en la temática que elija el personal a capacitarse.

Sexta: A la Secretaría de Procesos Administrativos Disciplinarios se recomienda efectuar la notificación de los actos formales de trámite de los procesos disciplinarios de manera reservada, evitando difundir información al personal no involucrado sobre los mismos y prefiriendo notificarse al trabajador en su mismo centro de labores

Séptima: A la Oficina de RR.HH. de la institución pública bajo estudio se recomienda proponer una política de incentivos que incluya recompensas no dinerarias tales como reconocimientos escritos y públicos, así como entrega de presentes o premiaciones a la buena productividad.

Octava: A la Oficina de RR.HH. de la institución pública bajo estudio se recomienda implementar entre sus políticas de mejoramiento de la satisfacción laboral,

las actividades de mantenimiento tales como el pago de horas extras y reconocimientos por alcanzar las metas de producción.

## REFERENCIAS

- Abolade, D. (2021). Talent Management, Employees' Job Satisfaction and Organisational Performance: Lessons from Beverage Industries in Lagos State, Nigeria. *Ife Social Sciences Review*, 29(2), 32-42. <https://issr.oauife.edu.ng/index.php/issr/article/download/147/86>.
- Aishvarya, K., & Saranya, S. (2021). *Impact of talent management on organizational performance*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/357419163\\_IMPACT\\_OF\\_TALENT\\_MANAGEMENT\\_ON\\_ORGANIZATIONAL\\_PERFORMANCE](https://www.researchgate.net/publication/357419163_IMPACT_OF_TALENT_MANAGEMENT_ON_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE)
- Almomani, L., Jalil Sweis, R. & Obeidat, B. (2022). The impact of talent management practices on employees' job satisfaction. *International Journal of Business Enviroment*, 13(3), 259. [https://www.researchgate.net/publication/361711231\\_The\\_impact\\_of\\_talent\\_management\\_practices\\_on\\_employees\\_job\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/361711231_The_impact_of_talent_management_practices_on_employees_job_satisfaction).
- Altındağ, E., Yıldız, N. & Zafer, A. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018. [https://www.researchgate.net/publication/326160479\\_Effects\\_of\\_Talent\\_Management\\_Components\\_on\\_the\\_Employee\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/326160479_Effects_of_Talent_Management_Components_on_the_Employee_Satisfaction).
- Ardyanfitri, H. & Wahyuningtyas, R. (2018). The Influence Of Talent Management On The Job Satisfaction Of Employees In Telkom University. *The 8th International Conference on Sustainable*, (pág. 9). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/scbtii/article/download/5525/5504>.
- Arias , J. y Mistuo, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL.
- Azmy, A., Hermawan, E., Ludfi, A. & Bowo, A. (2022). The effect of talent management optimization on workforce agility through job satisfaction and employee engagement to develop excellent service in private hospital. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(5), 1-20. <https://www.abacademies.org/articles/The-effect-of-talent-management-optimization-on-workforce-agility-through-job-satisfaction-and-employee-engagement-to-develop-excellent-service-in-private-hospital-1939-6104-21-5-226.pdf>
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (17 ed.). Cengage Learning Editores S.A.
- Camacho, A., & Mera, D. (2019). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la empresa Chanamé Cars EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017*. Tesis

para obtener el grado de Licenciado en Administración. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castellanos, J. (2012). *Diagnóstico del Clima Organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. Editorial Académica Española.
- Chiang, M., Nuñez, A. y Martin, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Comillas.
- Concepción, D., Gonzáles , E., García , P. y Miño , J. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Revista Científica de la UCSA*, 12. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522019000100076&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522019000100076&script=sci_abstract&tlng=es).
- Contreras, S. & Novoa, F. (2020). Advantages of ordinal alpha versus Cronbach's alpha, illustrated using the WHO AUDIT test. *Revista de Investigación científica de Chile- Revista Scielo*, 14. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34939>.
- Cotrina, M. (2022). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021*. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2300>
- Cueva, S. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98120/>
- Deloitte. (2021). *Acelerando el cambio para reconfigurar el trabajo. Tendencias Globales de Capital Humano 2021*: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sv/Documents/humancapital/>
- Dzimbiri, G. y Molefi, A. (23 de Agosto de 2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of human resource management*, 19. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1513/2631>
- Enrique , A. y Barrio , E. (2018). Guia para implementar el método de estudio en proyectos de investigación. *Universidad Autonoma de Barcelona - revista digital*, 12. <https://ddd.uab.cat/record/196118>.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (s.f.). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Obtenido de

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)

- Fernandez, R., Avellano, R., Palmero, D. y Sánchez, S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las. *Revista Cubana de medicina militar*, 10. <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>.
- Fuentes, D., Toscano, A., Espinoza, E. y Díaz, J. (2020). *Metodología de la investigación conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Boliviana. [https://www.researchgate.net/publication/346362692\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_Conceptos\\_herramientas\\_y\\_ejercicios\\_practicos\\_en\\_las\\_ciencias\\_administrativas\\_y\\_contables](https://www.researchgate.net/publication/346362692_Metodologia_de_la_investigacion_Conceptos_herramientas_y_ejercicios_practicos_en_las_ciencias_administrativas_y_contables).
- García, R. (2021). Design and construction of an evaluation instrument of mathematical competence: Practical applicability of an expert assessment. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo - Scielo*, 16. <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/FCRnhPmsd4CwF8tcnvVD64q/>
- Gargallo, A. (2008). *La Satisfacción Laboral y sus determinantes en las cooperativas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Gómez Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Prentice Hall.
- Guerrero, A. J. (5 de Mayo de 2023). *Gestión del talento humano basado en competencias*. <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/4251/RI000769.pdf?seque>.
- Haidar, M. (Julio de 2023). The Determinants of Individual Performance in Talent Management and Employee Management through Job Satisfaction. *UTSAHA (Journal of Entrepreneurship)*, 2(3), 15-27. <https://journal.jfpublisher.com/index.php/joe/article/view/338>.
- Hernandez, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas de cuantativa, cualitativa y mixta*. México: Mc- Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Huaytán Tucto, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Castillo Grande - Huánuco*. Tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración. Obtenido de [https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2001/TS\\_HTL\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2001/TS_HTL_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jhangiani, R., Cuttler, C. & Leighton, D. (2022). 6.3: *Investigación correlacional*. Recuperado el 18 de Octubre de 2023, de Libretexts: [https://espanol.libretexts.org/Ciencias\\_Sociales/Psicologia/Libro%3A\\_M%C](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_M%C)

3%A9todos\_de\_investigaci%C3%B3n\_en\_psicolog%C3%ADa\_(Jhangiani%2C\_Chiang%2C\_Cuttler\_y\_Leighton)/06%3A\_Investigaci%C3%B3n\_no\_experimental/6.03%3A\_Investigaci%C3%B3n\_correlacional.

- Kamal, M. & Lukman, Z. (2017). The Influence of Talent Management Practices on Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), 859-864. [https://hrmars.com/papers\\_submitted/3159/The\\_Influence\\_of\\_Talent\\_Management\\_Practices\\_on\\_Job\\_Satisfaction.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/3159/The_Influence_of_Talent_Management_Practices_on_Job_Satisfaction.pdf).
- Kludacz-Alessandri, M. & Pomaranik, W. (25 de Julio de 2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers Psychology*, 14. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1146073>.
- Kuntonbutr, C. & Sangperm, N. (2019). Study on Talent Management Influence on Customer satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2). <https://bibliotekanauki.pl/articles/405041.pdf>.
- Loayza, E. (2020). La investigación cuantitativa en ciencias Humanas y educación criterios para elaborar artículos científicos. *Educare et comunicare*, 12. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/536>.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social - paradigmas: cuantitativo, sociocrítico cualitativo, complementario*. Ediciones de la U Carrera. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-social-paradigmas-cuantitativo-sociocritico-cualitativo-complementario/>.
- ManpowerGroup. (2018). *Estudio sobre escasez del talento*. [https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez?\\_gl=1\\*13j7v2\\*\\_ga\\*Nzc](https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez?_gl=1*13j7v2*_ga*Nzc)
- Manturano, T. (2020). *Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018*. Tesis para obtener el grado de doctor en Administración. Obtenido de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4314/UNU\\_DOCTORADO\\_2020\\_TD\\_TEOFILO-MANTURANO.pdf?sequence=1](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4314/UNU_DOCTORADO_2020_TD_TEOFILO-MANTURANO.pdf?sequence=1)
- Marin, J. (2013). *Evaluación del Nivel de Satisfacción Laboral*. Academia Española.
- Mineira, F. & Vera, J. (2020). Paradigms, approaches and methods of investigation: theoretical analysis. *Revista científica Mund Recursiv - Venezuela*, 24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474590>.
- Muñoz, J. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los ejecutivos de banca comercial del territorio Callao-San Miguel, 2021*. [Tesis



de maestría, Universidad Cesar Vallejo.]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79270>.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa*. 5a. Edición. Ediciones de la U.

Ochoa, C. (2019). Muestreo en la investigación. *Revista Redalyc.org*, 13.  
<https://www.redalyc.org/pdf/630/63023334008.pdf>

Onofre Pérez, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. Tesis de Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Oliva Chicana, Z. V. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018*. [Tesis para optar por el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30471>.

Putri, S., Rivai, H. & Syahrul, L. (2023). The effect of talent management and organizational culture on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 236-247.  
<https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1278>

Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. & Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)

Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.

Robles, B. (2019). Población y muestra. *Revista pueblo continente*, 8.  
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099>.

Rodriguez, C. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Otuzco*. [Tesis de grado]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/>

Ruiz, L. (2019). Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística. *Revista colombiana de investigación*, 14.  
<https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>.

Rus, E. (10 de diciembre de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2022, de Investigación aplicada: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>

- Santos, D. (05 de septiembre de 2021). *Recolección de datos, métodos, técnicas e instrumentos*. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>
- Sheihaki, M., Cheshmeh, E. & Ahmadzadeh, M. (2016). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6), 226-230. <https://ccsenet.org/journal/index.php/ijef/article/view/58087>.
- Silva, C. , Dugarte, J. & Rueda, Y. (2021). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Escuela de Administración de Negocios*, 89, 13-32. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814>.
- Sypniewska, Baran & Klos, (Marzo de 2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*. [https://www.researchgate.net/publication/369591555\\_Work\\_engagement\\_and\\_employee\\_satisfaction\\_in\\_the\\_practice\\_of\\_sustainable\\_human\\_resource\\_management\\_-\\_based\\_on\\_the\\_study\\_of\\_Polish\\_employees](https://www.researchgate.net/publication/369591555_Work_engagement_and_employee_satisfaction_in_the_practice_of_sustainable_human_resource_management_-_based_on_the_study_of_Polish_employees).
- Vera, A. & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 25-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81861610003>.
- Yeşiltaş, M. & Jibril, I. (2022). Employee Satisfaction, Talent Management Practices and Sustainable Competitive Advantage in the Northern Cyprus Hotel Industry. *Sustainability*, 14(7082). <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/12/7082>.

## Anexo 1

**Tabla 14** Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión del talento humano</b>	Es un conjunto de políticas y prácticas que son necesarias para abordar las características de los puestos de gestión en relación con las personas o los recursos, incluidos también el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño (Espinoza y Montalvo (2021))	Se define operacionalmente ya que se divide en cinco aspectos que la conforman, las cuales son: la incorporación, la capacitación, la evaluación, incentivos y mantenimientos.	Proceso de Incorporación	Características deseadas para el puesto de la organización. El perfil técnico y profesional del que va asumir el cargo Evaluación de psicólogo y/o un profesional del cargo.	Ordinal
			Capacitación	Optimización de las habilidades de las personas. Proporcionar conocimientos y los medios que se necesiten para un buen desempeño	
			Evaluación y control	Evaluación sistemática del desempeño Cumple las metas y los resultados que debe lograr, las habilidades que ofrece y su potencial de desarrollo	
			Incentivos	Subvención palpable	
			Mantenimiento	Compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados.	

**Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral viene a ser un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo. (Gargallo, 2008)

Se define operacionalmente ya que se divide en factores que interactúan en el ser del trabajador, estos factores son el desarrollo del trabajo, remuneraciones y la relación trabajo – empleado

Desarrollo del trabajo	Reto del Trabajo	Ordinal
	Condiciones de trabajo	
	La institución garantiza las herramientas de trabajos y espacios adecuados.	
Remuneraciones	Sueldo	Ordinal
	Proyecciones para asensos	
	Buen trato y reconocimiento	
Relación trabajo empleado	Identificación con la institución	Ordinal
	Compatibilidad de la institución y el trabajo asignado	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023?.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p>	<b>VARIABLE 1: Gestión del talento humano</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Medir el nivel de la gestión del talento humano del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>El nivel de la gestión del talento humano del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023 es adecuada.</p>	Proceso de Incorporación	Características deseadas para el puesto de la organización.	1-3	Nunca (1), raramente (2), ocasionalmente (3), frecuentemente (4) y muy frecuentemente (5).
				Evaluación de psicólogo y/o un profesional del cargo.		
<p>¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023?</p>	<p>Medir el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p>	<p>El nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023 es alta.</p>	Capacitación	Optimización de las habilidades de las personas.	4-6	
				Proporcionar conocimientos y los medios que se necesiten para un buen desempeño		
<p>¿Qué relación existe entre el proceso de incorporación y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el proceso de incorporación y la satisfacción laboral del personal administrativos de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el proceso de incorporación y la satisfacción laboral del personal administrativo de</p>	Evaluación y control	Evaluación sistemática del desempeño.	7-9	
				Cumple las metas y los resultados que debe lograr, las habilidades que ofrece y su potencial de desarrollo.		
			Incentivos	Subvención palpable.	10-12	
			Mantenimiento	Compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados.	13-15	
<b>VARIABLE 2: Satisfacción laboral</b>						

<p>¿Qué relación existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación y control y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre los incentivos y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal administrativos de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación y control y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los incentivos y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p>	<p>una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre la evaluación y control y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre los incentivos y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
			Desarrollo del trabajo	Reto del Trabajo	1-3	Nunca (1), raramente (2), ocasionalmente (3), frecuentemente (4) y muy frecuentemente (5).
				Condiciones de trabajo		
Remuneraciones	La institución garantiza las herramientas de trabajos y espacios adecuados.					
	Sueldo	4-6				
Relación trabajo empleado	Proyecciones para asensos		7-9			
	Buen trato y reconocimiento					
	Identificación con la institución					
	Compatibilidad de la institución y el trabajo asignado					
<b>Nivel – Diseño de Investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Tipo de estudio:</b> Descriptiva Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> Tipo no experimental: Corte transversal</p>	<p><b>Población:</b> 127 trabajadores administrativos de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.</p> <p><b>Tipo de Muestreo:</b></p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b> 96 trabajadores administrativos a quienes se les aplicarán los 2 cuestionarios.</p>	<p><b>Variables:</b> Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta tipo Likert de 5 grados</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Autor:</b> Rojas Tapia, Ulvia Lluliana</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Gerencia de una institución pública de justicia de Huaura</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Para el análisis estadístico de los datos, se utilizarán los programas Ms. Excel con el cual se generarán tablas y figuras para las variables y dimensiones de la investigación.</p> <p><b>Inferencial:</b> Bajo un rigor científico aplicando el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con el cual se generarán tablas y figuras para cada variable y cada una de las dimensiones.</p>			

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### ENCUESTA SOBRE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas a la gestión del talento humano que se practica en una institución pública de justicia, marque solo la alternativa según considere conveniente.

**NOTA:** Para cada pregunta se considera una escala de 1 al 5 donde:

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4	5

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			RESPUESTA				
N°		ITEMS	1	2	3	4	5
1	Proceso de incorporación	¿En la selección de personal, se ofrece información en relación a las características deseadas para el cargo en la institución?					
2		¿En la selección de personal, se ofrece información sobre el perfil técnico y/o profesional del cargo que se va asumir?					
3		¿En la selección de personal, se efectúan evaluaciones de ámbito psicólogo, personal, profesional o de experiencia del cargo que va asumir?					
4	Capacitación	¿En la institución se proporcionan las herramientas y medios necesarios, así como conocimientos teóricos y prácticos al personal para su desempeño?					
5		¿En la institución, se reciben continuamente capacitaciones para optimizar las habilidades del personal?					
6		Luego de las capacitaciones realizadas, ¿se realiza una evaluación de los conocimientos adquiridos a los capacitados?					
7	Evaluación y control	¿En la institución se realizan evaluaciones al personal para mejorar su desempeño?					
8		¿La institución realiza una evaluación sobre las metas trazadas periódicamente contrastándose con los resultados obtenidos?					
9		¿Los resultados de las evaluaciones son publicados a la totalidad de los colaboradores?					
10	Incentivos	¿La institución otorga al personal felicitaciones públicas, agradecimientos, condecoraciones o similares?					
11		¿La institución genera actividades para lograr una integración del personal y buen ambiente laboral?					
12		¿La institución concreta en resoluciones o actas las felicitaciones o reconocimientos por su buena labor?					
13	Mantenimiento	¿La institución ofrece compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados a través de bonos extras o regalos por fechas especiales como fiestas patrias, navidad, entre otros?					
14		¿Se tiene como política el fomentar actividades de esparcimiento fuera del horario laboral?					
15		¿Se permiten las reuniones breves para celebrar los cumpleaños de los colaboradores dentro de la jornada laboral?					

## ENCUESTA SOBRE “SATISFACCIÓN LABORAL”

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas la gestión del talento humano que se practica en una institución pública de justicia, marque solo la alternativa según considere conveniente.

**NOTA:** Para cada pregunta se considera una escala de 1 al 5 donde:

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL			RESPUESTA				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5	
1	<b>Desarrollo del trabajo</b>	¿La institución ofrece una adecuada capacitación sobre las tareas que contiene el puesto de trabajo?					
2		¿La institución ofrece condiciones de trabajo que propicia un lugar con oportunidades, donde se pueda expresar ideas, pensamientos, conocimientos?					
3		¿La institución garantiza las herramientas de trabajos, espacios adecuados y uniforme?					
4	<b>Remuneraciones justas</b>	¿En la institución se le ofrece un salario justo acorde a su trabajo?					
5		¿En la institución se genera espacios y evaluaciones para los ascensos?					
6		¿La institución ofrece un buen trato y consideración a los trabajadores?					
7	<b>Relación trabajo empleado</b>	¿En la institución se realizan esfuerzos para generar una identificación del colaborador con la institución?					
8		¿La institución ha logrado seleccionar correctamente al trabajador para cada puesto de trabajo?					
9		¿La oficina o área de “Bienestar” encargada de verificar la satisfacción laboral de los colaboradores cumple con su cometido?					



## Anexo 4. Formato para la obtención de consentimiento informado



### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023.

Investigadora: Ulvia Luliana Rojas Tapia.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y satisfacción laboral de personal administrativo de una institución pública de justicia. Huaura, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una institución de justicia de Huaura.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pre grado de la carrera profesional de Administración o programa académico de titulación, de la Universidad César Vallejo del campus los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

El impacto del problema de la investigación busca plantear acciones para mejorar las políticas de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

#### **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 satisfacción laboral de personal administrativos de una institución pública de justicia. Huaura, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en las distintas oficinas y Sedes Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



**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 Investigadora Rojas Tapia Ulvia Luliana email: ulrojas@ucvvirtual.edu.pe y/o tapialluliana@gmail.com.

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*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 5. Cálculo de la muestra

Se aplicó la siguiente fórmula, para poblaciones conocidas.

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 127 \times 0.5 \times 0.5}{(1.96^2 \times 0.5 \times 0.5) + (127 - 1) \times 0.05^2}$$

$$n = \frac{121.9708}{(0.9604) + (0.315)}$$

$$n = 95.63 \approx 96$$

### Donde:

$$Z = 1.96$$

$$N = 127$$

$$E = 0.05$$

$$Q = 0.5$$

$$P = 0.5$$

$$Z = 1.96$$

Por lo cual, el tamaño de la muestra quedó conformado en **96 personas** para la aplicación de la encuesta.

## Anexo 6. Validación de Instrumentos

### Evaluación por juicio de expertos 1



#### FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

#### Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

##### Primera dimensión / subcategoría: PROCESO DE INCORPORACIÓN

Objetivos de la dimensión: *Evaluar las actividades de la gestión para el ingreso del nuevo talento humano.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características deseadas para el puesto	¿En la selección de personal, se ofrece información en relación a las características deseadas para el cargo en la institución?	3	3	4	-
El perfil técnico y profesional del que va a asumir el cargo	¿En la selección de personal, se ofrece información sobre el perfil técnico y/o profesional del cargo que se va a asumir?	4	3	3	-
Evaluación de psicólogo y/o un profesional del cargo	¿En la selección de personal, se efectúan evaluaciones de ámbito psicólogo, personal, profesional o de experiencia del cargo que va a asumir?	3	3	3	-

##### Segunda dimensión / subcategoría: CAPACITACIÓN

Objetivos de la dimensión: *Determinar si se realiza un correcto plan de capacitación.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de las habilidades de las personas.	¿En la institución se proporcionan las herramientas y medios necesarios, así como conocimientos teóricos y prácticos al personal para su desempeño?	3	4	3	-
Proporcionar conocimientos y los medios que se necesiten para un buen desempeño	¿En la institución, se reciben continuamente capacitaciones para optimizar las habilidades del personal? Luego de las capacitaciones realizadas, ¿se realiza una evaluación de los conocimientos adquiridos a los capacitados?	3	3	3	-

**Tercera dimensión / subcategoría: EVALUACIÓN Y CONTROL**

*Objetivos de la dimensión: Definir las actividades concretas de seguimiento a lo planificado.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación sistemática del desempeño	¿En la institución se realizan evaluaciones al personal para mejorar su desempeño?	3	4	3	-
	¿La institución realiza una evaluación sobre las metas trazadas periódicamente contrastándose con los resultados obtenidos?				
Cumple las metas y los resultados que debe lograr, las habilidades que ofrece y su potencial de desarrollo	¿Los resultados de las evaluaciones son publicados a la totalidad de los colaboradores?	3	3	3	-

**Cuarta dimensión / subcategoría: INCENTIVOS**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar si la institución efectúa o realiza actividades que incrementan la felicidad del trabajador.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Subvención palpable	¿La institución otorga al personal felicitaciones públicas, agradecimientos, condecoraciones o similares?				
	¿La institución genera actividades para lograr una integración del personal y buen ambiente laboral?	4	3	3	-
	¿La institución concreta en resoluciones o actas las felicitaciones o reconocimientos por su buena labor?				

**Quinta dimensión / subcategoría: MANTENIMIENTO**

*Objetivos de la dimensión: Verificar que se entregue una justa compensación por el trabajo realizado.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados	¿La institución ofrece compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados a través de bonos extras o regalos por fechas especiales como fiestas patrias, navidad, entre otros?	3	3	3	-
	¿La institución tiene como política el fomentar actividades de esparcimiento fuera del horario laboral?				
	¿La institución permite las reuniones breves para celebrar los cumpleaños de los colaboradores dentro de la jornada laboral?				

**Variable/categoría: SATISFACCIÓN LABORAL**
**Primera dimensión / subcategoría: DESARROLLO DEL TRABAJO**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar si el colaborador se encuentra conforme con las labores y condiciones de su ambiente de trabajo.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reto del Trabajo	¿La institución ofrece una adecuada capacitación sobre las tareas que contiene el puesto de trabajo?	3	3	4	-
Condiciones de trabajo	¿La institución ofrece condiciones de trabajo que propicia un lugar con oportunidades, donde se pueda expresar ideas, pensamientos, conocimientos?	3	3	3	-
La institución garantiza las herramientas de trabajos y espacios adecuados.	¿La institución garantiza las herramientas de trabajos, espacios adecuados y uniforme?	3	4	3	-

**Primera dimensión / subcategoría: REMUNERACIONES**

*Objetivos de la dimensión: Determinar si el colaborador considera justa la contraprestación recibida por su labor.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿En la institución se le ofrece un salario justo acorde a su trabajo?	4	3	3	-
Proyecciones para ascensos	¿En la institución se genera espacios y evaluaciones para los ascensos?	3	4	3	-
Buen trato y reconocimiento	¿La institución ofrece un buen trato y consideración a los trabajadores?	3	3	3	-

**Primera dimensión / subcategoría: RELACIÓN TRABAJO EMPLEADO**

Objetivos de la dimensión: Identificar si el colaborador se considera compatible con el trabajo asignado y si se siente parte importante de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la institución	En la institución se realizan esfuerzos para generar una identificación del colaborador con la institución.	3	4	3	-
Compatibilidad de la institución y el trabajo asignado	¿La institución ha logrado seleccionar correctamente al trabajador para cada puesto de trabajo? ¿La oficina o área de "Bienestar" encargada de verificar la satisfacción laboral de los colaboradores cumple con su cometido?	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente para ser aplicado.*

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Bullón Solís Omar*

Especialidad del evaluador: *Administrador, Maestro en Dirección Estratégica y Doctor en Educación*

  
Firma del evaluador  
DNI 43674409

18 de setiembre de 2023

## Evaluación por juicio de expertos 2



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la gestión del talento humano y satisfacción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Diego Antonio Espino Vejarano	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Autónoma del Perú	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación</b>	No	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<i>Cuestionario para medir la gestión del talento humano y satisfacción laboral</i>
<b>Autor (a):</b>	<i>Rojas Tapia, Ulvia Luliana (2023)</i>
<b>Procedencia:</b>	<i>Huaura</i>
<b>Administración:</b>	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<i>15 minutos</i>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<i>Personal administrativo</i>
<b>Significación:</b>	<i>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una institución pública de justicia</i>



**4. Soporte teórico**

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano Escala ordinal	Proceso de incorporación	<i>Evaluación entre los diversos candidatos, es decir, los más aptos para los puestos de la institución laboral o para las competencias que necesita. (Chiavenato, 2009)</i>
	Capacitación	<i>Está orientada para proporcionar talentos con el conocimiento y el desempeño de habilidades que necesitan para un correcto y adecuado desempeño a favor de la empresa. (Chiavenato, 2006)</i>
	Evaluación y control	<i>Está enfocada en la evaluación sobre el desempeño a través de una evaluación sistemática de las personas en función de las actividades que realiza en el trabajo, así como los objetivos y los resultados que debe lograr el trabajador en la institución laboral. (Chiavenato, 2009)</i>
	Incentivos	<i>Retribución la cual puede ser tangible (económica) o impalpable. (Haidar, 2023)</i>
	Mantenimiento	<i>Está relacionada a las compensaciones dado al trabajo realizado y sus objetivos alcanzados en el desarrollo dentro de la empresa través de bonos extras o regalos por fechas especiales como fiestas patrias, cumpleaños, navidad. (Chiavenato, 2009)</i>
Satisfacción laboral Escala ordinal	Desarrollo de trabajo	<i>Desempeño final de cada colaborador al puesto o cargo asignado al interior. (Dzimbiri y Molefi, 2021)</i>
	Remuneraciones justas	<i>Justa recompensa por la labor realizada. (Robbins, 2005)</i>
	Relación trabajo empleado	<i>Necesidad de una coexistencia al interior de una buena relación entre la empresa y el equipo de colaboradores con los que cuenta. (Kamal &amp; Lukman, 2017).</i>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción, elaborado por Ulvia Lluliana, Rojas Tapia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
**Primera dimensión / subcategoría: PROCESO DE INCORPORACIÓN**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar las actividades de la gestión para el ingreso del nuevo talento humano.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características deseadas para el puesto	¿En la selección de personal, se ofrece información en relación a las características deseadas para el cargo en la institución?	3	3	3	
El perfil técnico y profesional del que va a asumir el cargo	¿En la selección de personal, se ofrece información sobre el perfil técnico y/o profesional del cargo que se va a asumir?	3	3	3	
Evaluación de psicólogo y/o un profesional del cargo	¿En la selección de personal, se efectúan evaluaciones de ámbito psicólogo, personal, profesional o de experiencia del cargo que va a asumir?	3	3	3	

**Segunda dimensión / subcategoría: CAPACITACIÓN**

*Objetivos de la dimensión: Determinar si se realiza un correcto plan de capacitación.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de las habilidades de las personas.	¿En la institución se proporcionan las herramientas y medios necesarios, así como conocimientos teóricos y prácticos al personal para su desempeño?	3	3	3	
Proporcionar conocimientos y los medios que se necesiten para un buen desempeño	¿En la institución, se reciben continuamente capacitaciones para optimizar las habilidades del personal? Luego de las capacitaciones realizadas, ¿se realiza una evaluación de los conocimientos adquiridos a los capacitados?	3	3	3	

**Tercera dimensión / subcategoría: EVALUACIÓN Y CONTROL**

Objetivos de la dimensión: Definir las actividades concretas de seguimiento a lo planificado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación sistemática del desempeño	¿En la institución se realizan evaluaciones al personal para mejorar su desempeño?	3	3	3	
	¿La institución realiza una evaluación sobre las metas trazadas periódicamente contrastándose con los resultados obtenidos?				
Cumple las metas y los resultados que debe lograr, las habilidades que ofrece y su potencial de desarrollo	¿Los resultados de las evaluaciones son publicados a la totalidad de los colaboradores?	3	3	3	

**Cuarta dimensión / subcategoría: INCENTIVOS**

Objetivos de la dimensión: Evaluar si la institución efectúa o realiza actividades que incrementan la felicidad del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Subvención palpable	¿La institución otorga al personal felicitaciones públicas, agradecimientos, condecoraciones o similares?				
	¿La institución genera actividades para lograr una integración del personal y buen ambiente laboral?	3	3	3	
	¿La institución concreta en resoluciones o actas las felicitaciones o reconocimientos por su buena labor?				

**Quinta dimensión / subcategoría: MANTENIMIENTO**

*Objetivos de la dimensión: Verificar que se entregue una justa compensación por el trabajo realizado.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados	¿La institución ofrece compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados a través de bonos extras o regalos por fechas especiales como fiestas patrias, navidad, entre otros?	3	3	3	
	¿La institución tiene como política el fomentar actividades de esparcimiento fuera del horario laboral?				
	¿La institución permite las reuniones breves para celebrar los cumpleaños de los colaboradores dentro de la jornada laboral?				

**Variable/categoría: SATISFACCIÓN LABORAL**
**Primera dimensión / subcategoría: DESARROLLO DEL TRABAJO**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar si el colaborador se encuentra conforme con las labores y condiciones de su ambiente de trabajo.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reto del Trabajo	¿La institución ofrece una adecuada capacitación sobre las tareas que contiene el puesto de trabajo?	3	3	3	
Condiciones de trabajo	¿La institución ofrece condiciones de trabajo que propicia un lugar con oportunidades, donde se pueda expresar ideas, pensamientos, conocimientos?	3	3	3	
La institución garantiza las herramientas de trabajos y espacios adecuados.	¿La institución garantiza las herramientas de trabajos, espacios adecuados y uniforme?	3	3	3	

**Primera dimensión / subcategoría: REMUNERACIONES**

*Objetivos de la dimensión: Determinar si el colaborador considera justa la contraprestación recibida por su labor.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿En la institución se le ofrece un salario justo acorde a su trabajo?	3	3	3	
Proyecciones para ascensos	¿En la institución se genera espacios y evaluaciones para los ascensos?	3	3	3	
Buen trato y reconocimiento	¿La institución ofrece un buen trato y consideración a los trabajadores?	3	3	3	

**Primera dimensión / subcategoría: RELACIÓN TRABAJO EMPLEADO**

*Objetivos de la dimensión: Identificar si el colaborador se considera compatible con el trabajo asignado y si se siente parte importante de la institución.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la institución	En la institución se realizan esfuerzos para generar una identificación del colaborador con la institución.	3	3	3	
Compatibilidad de la institución y el trabajo asignado	¿La institución ha logrado seleccionar correctamente al trabajador para cada puesto de trabajo? ¿La oficina o área de "Bienestar" encargada de verificar la satisfacción laboral de los colaboradores cumple con su cometido?	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento y puede aplicarlo

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Espino Vejarano Diego Antonio

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Maestro en Dirección Estratégica

02 de octubre de 2023



Firma del evaluador  
DNI 70174983

## Evaluación por juicio de expertos 3



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la gestión del talento humano y satisfacción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Erickson Ysaul Alor Llañez	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Huaura	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación	NO	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir la gestión del talento humano y satisfacción laboral</i>
Autor (a):	<i>Rojas Tapia, Ulvia Luliana (2023)</i>
Procedencia:	<i>Huaura</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>15 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Personal administrativo</i>
Significación:	<i>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una institución pública de justicia</i>





**4. Soporte teórico**

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano Escala ordinal	Proceso de incorporación	<i>Evaluación entre los diversos candidatos, es decir, los más aptos para los puestos de la institución laboral o para las competencias que necesita.</i> (Chiavenato, 2009)
	Capacitación	<i>Está orientada para proporcionar talentos con el conocimiento y el desempeño de habilidades que necesitan para un correcto y adecuado desempeño a favor de la empresa.</i> (Chiavenato, 2006)
	Evaluación y control	<i>Está enfocada en la evaluación sobre el desempeño a través de una evaluación sistemática de las personas en función de las actividades que realiza en el trabajo, así como los objetivos y los resultados que debe lograr el trabajador en la institución laboral.</i> (Chiavenato, 2009)
	Incentivos	<i>Retribución la cual puede ser tangible (económica) o impalpable.</i> (Haidar, 2023)
	Mantenimiento	<i>Está relacionada a las compensaciones dado al trabajo realizado y sus objetivos alcanzados en el desarrollo dentro de la empresa través de bonos extras o regalos por fechas especiales como fiestas patrias, cumpleaños, navidad.</i> (Chiavenato, 2009)
Satisfacción laboral Escala ordinal	Desarrollo de trabajo	<i>Desempeño final de cada colaborador al puesto o cargo asignado al interior.</i> (Dzimbiri y Molefi, 2021)
	Remuneraciones justas	<i>Justa recompensa por la labor realizada.</i> (Robbins, 2005)
	Relación trabajo empleado	<i>Necesidad de una coexistencia al interior de una buena relación entre la empresa y el equipo de colaboradores con los que cuenta.</i> (Kamal & Lukman, 2017).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción, elaborado por Ulvia Lluiliana, Rojas Tapia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.





relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
**Primera dimensión / subcategoría: PROCESO DE INCORPORACIÓN**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar las actividades de la gestión para el ingreso del nuevo talento humano.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características deseadas para el puesto	¿En la selección de personal, se ofrece información en relación a las características deseadas para el cargo en la institución?	4	4	4	
El perfil técnico y profesional del que va a asumir el cargo	¿En la selección de personal, se ofrece información sobre el perfil técnico y/o profesional del cargo que se va a asumir?	4	4	3	
Evaluación de psicólogo y/o un profesional del cargo	¿En la selección de personal, se efectúan evaluaciones de ámbito psicólogo, personal, profesional o de experiencia del cargo que va a asumir?	4	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría: CAPACITACIÓN**

*Objetivos de la dimensión: Determinar si se realiza un correcto plan de capacitación.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de las habilidades de las personas.	¿En la institución se proporcionan las herramientas y medios necesarios, así como conocimientos teóricos y prácticos al personal para su desempeño?	3	4	4	
Proporcionar conocimientos y los medios que se necesitan para un buen desempeño	¿En la institución, se reciben continuamente capacitaciones para optimizar las habilidades del personal? Luego de las capacitaciones realizadas, ¿se realiza una evaluación de los conocimientos adquiridos a los capacitados?	3	4	4	

**Tercera dimensión / subcategoría: EVALUACIÓN Y CONTROL**

*Objetivos de la dimensión: Definir las actividades concretas de seguimiento a lo planificado.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación sistemática del desempeño	¿En la institución se realizan evaluaciones al personal para mejorar su desempeño? ¿La institución realiza una evaluación sobre las metas trazadas periódicamente contrastándose con los resultados obtenidos?	4	4	4	
Cumple las metas y los resultados que debe lograr, las habilidades que ofrece y su potencial de desarrollo	¿Los resultados de las evaluaciones son publicados a la totalidad de los colaboradores?	3	4	4	

**Cuarta dimensión / subcategoría: INCENTIVOS**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar si la institución efectúa o realiza actividades que incrementan la felicidad del trabajador.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Subvención palpable	¿La institución otorga al personal felicitaciones públicas, agradecimientos, condecoraciones o similares? ¿La institución genera actividades para lograr una integración del personal y buen ambiente laboral? ¿La institución concreta en resoluciones o actas las felicitaciones o reconocimientos por su buena labor?	4	4	4	

**Quinta dimensión / subcategoría: MANTENIMIENTO**

*Objetivos de la dimensión: Verificar que se entregue una justa compensación por el trabajo realizado.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados	¿La institución ofrece compensaciones dado el trabajo realizado y sus resultados alcanzados a través de bonos extras o regalos por fechas especiales como fiestas patrias, navidad, entre otros?	3	4	4	
	¿La institución tiene como política el fomentar actividades de esparcimiento fuera del horario laboral?				
	¿La institución permite las reuniones breves para celebrar los cumpleaños de los colaboradores dentro de la jornada laboral?				

**Variable/categoría: SATISFACCIÓN LABORAL**
**Primera dimensión / subcategoría: DESARROLLO DEL TRABAJO**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar si el colaborador se encuentra conforme con las labores y condiciones de su ambiente de trabajo.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reto del Trabajo	¿La institución ofrece una adecuada capacitación sobre las tareas que contiene el puesto de trabajo?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿La institución ofrece condiciones de trabajo que propicia un lugar con oportunidades, donde se pueda expresar ideas, pensamientos, conocimientos?	4	4	4	
La institución garantiza las herramientas de trabajos y espacios adecuados.	¿La institución garantiza las herramientas de trabajos, espacios adecuados y uniforme?	3	4	4	

**Primera dimensión / subcategoría: REMUNERACIONES**

*Objetivos de la dimensión: Determinar si el colaborador considera justa la contraprestación recibida por su labor.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿En la institución se le ofrece un salario justo acorde a su trabajo?	3	4	4	
Proyecciones para ascensos	¿En la institución se genera espacios y evaluaciones para los ascensos?	4	4	4	
Buen trato y reconocimiento	¿La institución ofrece un buen trato y consideración a los trabajadores?	4	4	4	

**Primera dimensión / subcategoría: RELACIÓN TRABAJO EMPLEADO**

*Objetivos de la dimensión: Identificar si el colaborador se considera compatible con el trabajo asignado y si se siente parte importante de la institución.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la institución	En la institución se realizan esfuerzos para generar una identificación del colaborador con la institución.	4	4	4	
Compatibilidad de la institución y el trabajo asignado	¿La institución ha logrado seleccionar correctamente al trabajador para cada puesto de trabajo? ¿La oficina o área de "Bienestar" encargada de verificar la satisfacción laboral de los colaboradores cumple con su cometido?	3	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALOR LLAÑEZ ERICKSON YSAUL

Especialidad del evaluador: Doctor en Administración y Maestro en Dirección Estratégica

20 de setiembre de 2023

 **Firma Digital**  
 Firmado digitalmente por ALOR  
 LLAÑEZ Erickson Ysaul FAU  
 20002759157 soft  
 Motivo: Soy el autor del documento  
 Fecha: 08.11.2023 10:54:38 -05:00

Firma del evaluador  
DNI

## Anexo 7. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Para determinar la validez y la confiabilidad de la gestión del talento humano y satisfacción laboral, se realizó la prueba de confiabilidad de instrumento mediante la utilización del alfa de Cronbach, teniendo un numero de ítems de 15 y 9 respectivamente.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

### Donde:

$\alpha$ : Coeficiente de fiabilidad de la prueba cuestionario

K: El número de ítems del instrumento.

$S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

**Tabla 15** Estadística de fiabilidad de los instrumentos

Variables	N° Ítems	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	15	,730
Satisfacción laboral	9	,823

## Anexo 8. Base de datos

Resultados obtenidos en la encuesta de “Gestión del talento humano”

<b>Encuestado/ Preguntas</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>
1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
2	5	4	3	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3
3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2
4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5
6	5	4	2	4	3	2	2	4	1	3	4	3	1	3	3
7	4	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4
8	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
9	4	5	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
10	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2
11	4	5	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
13	5	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3
14	4	4	4	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	5
15	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
16	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
17	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1
18	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	3	2	1	1	2	1	1	5	3	1	5	3
20	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2
21	5	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3
22	5	5	4	4	4	3	2	5	1	2	3	2	2	3	5
23	5	5	3	4	4	3	3	5	1	2	4	2	2	4	5
24	5	5	1	5	5	1	1	1	5	3	3	2	1	3	4
25	3	4	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2
26	3	4	5	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
27	4	4	4	5	5	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3
28	5	5	5	3	5	1	1	5	5	1	3	1	5	1	3
29	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	5
30	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
31	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
32	4	4	2	3	3	3	2	4	3	1	4	1	1	1	4
33	4	4	1	3	2	1	1	4	3	5	3	5	5	5	1
34	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	1	3	4
35	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
36	5	4	3	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3
37	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2
38	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3
39	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5
40	5	4	2	4	3	2	2	4	1	3	4	3	1	3	3
41	4	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4
42	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
43	4	5	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
44	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2
45	4	5	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
47	5	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3
48	4	4	4	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	5
49	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3

50	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
51	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1
52	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
53	4	5	5	3	2	1	1	2	1	1	5	3	1	5	3
54	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2
55	5	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3
56	5	5	4	4	4	3	2	5	1	2	3	2	2	3	5
57	5	5	3	4	4	3	3	5	1	2	4	2	2	4	5
58	5	5	1	5	5	1	1	1	5	3	3	2	1	3	4
59	3	4	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2
60	3	4	5	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
61	4	4	4	5	5	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3
62	5	5	5	3	5	1	1	5	5	1	3	1	5	1	3
63	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	5
64	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
65	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
66	4	4	2	3	3	3	2	4	3	1	4	1	1	1	4
67	4	4	1	3	2	1	1	4	3	5	3	5	5	5	1
68	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5
69	5	4	2	4	3	2	2	4	1	3	4	3	1	3	3
70	4	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4
71	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
72	4	5	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
73	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2
74	4	5	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
76	5	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3
77	4	4	4	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	5
78	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
79	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
80	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1
81	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
82	4	5	5	3	2	1	1	2	1	1	5	3	1	5	3
83	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2
84	5	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3
85	5	5	4	4	4	3	2	5	1	2	3	2	2	3	5
86	5	5	3	4	4	3	3	5	1	2	4	2	2	4	5
87	5	5	1	5	5	1	1	1	5	3	3	2	1	3	4
88	3	4	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2
89	3	4	5	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
90	4	4	4	5	5	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3
91	5	5	5	3	5	1	1	5	5	1	3	1	5	1	3
92	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	5
93	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
94	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
95	4	4	2	3	3	3	2	4	3	1	4	1	1	1	4
96	4	4	1	3	2	1	1	4	3	5	3	5	5	5	1



Resultados obtenidos en la encuesta de "Satisfacción Laboral"

<b>Encuestado/ Preguntas</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>
1	3	2	4	3	3	3	3	4	3
2	3	3	4	3	2	2	2	2	2
3	2	3	4	4	2	3	3	3	3
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	3
6	3	3	4	2	1	3	2	2	1
7	3	2	4	2	2	3	3	2	1
8	4	4	4	4	1	3	3	3	2
9	3	3	4	4	4	4	3	4	3
10	3	4	4	2	3	3	4	4	2
11	4	3	4	3	2	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	2	2	1	1	2	2	1
14	1	2	5	1	1	4	2	3	2
15	3	4	4	4	3	3	4	4	4
16	3	4	4	4	3	3	4	3	3
17	3	4	4	3	4	4	3	3	4
18	3	3	4	4	4	3	4	3	4
19	2	2	4	4	2	4	4	4	5
20	2	3	4	3	3	3	4	4	3
21	3	3	4	3	3	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	4	3
23	3	4	4	4	4	5	5	4	3
24	3	5	3	1	2	4	3	1	1
25	2	3	2	2	2	2	3	3	3
26	4	5	2	5	4	3	4	3	1
27	3	3	4	1	1	2	3	3	2
28	5	3	5	5	3	5	1	3	2
29	5	5	5	2	2	5	4	5	4
30	4	3	4	4	3	4	3	3	3
31	4	4	4	1	2	3	3	3	3
32	3	4	3	2	2	4	3	4	3
33	2	5	5	3	1	2	2	1	1
34	4	4	4	4	4	5	3	4	4
35	3	2	4	3	3	3	3	4	3
36	3	3	4	3	2	2	2	2	2
37	2	3	4	4	2	3	3	3	3
38	5	5	5	5	4	5	4	4	4
39	5	5	4	4	4	5	4	4	3
40	3	3	4	2	1	3	2	2	1
41	3	2	4	2	2	3	3	2	1
42	4	4	4	4	1	3	3	3	2
43	3	3	4	4	4	4	3	4	3
44	3	4	4	2	3	3	4	4	2
45	4	3	4	3	2	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	2	2	2	1	1	2	2	1
48	1	2	5	1	1	4	2	3	2
49	3	4	4	4	3	3	4	4	4
50	3	4	4	4	3	3	4	3	3
51	3	4	4	3	4	4	3	3	4
52	3	3	4	4	4	3	4	3	4
53	2	2	4	4	2	4	4	4	5
54	2	3	4	3	3	3	4	4	3
55	3	3	4	3	3	4	4	4	4
56	3	4	4	4	4	4	4	4	3

57	3	4	4	4	4	5	5	4	3
58	3	5	3	1	2	4	3	1	1
59	2	3	2	2	2	2	3	3	3
60	4	5	2	5	4	3	4	3	1
61	3	3	4	1	1	2	3	3	2
62	5	3	5	5	3	5	1	3	2
63	5	5	5	2	2	5	4	5	4
64	4	3	4	4	3	4	3	3	3
65	4	4	4	1	2	3	3	3	3
66	3	4	3	2	2	4	3	4	3
67	2	5	5	3	1	2	2	1	1
68	5	5	4	4	4	5	4	4	3
69	3	3	4	2	1	3	2	2	1
70	3	2	4	2	2	3	3	2	1
71	4	4	4	4	1	3	3	3	2
72	3	3	4	4	4	4	3	4	3
73	3	4	4	2	3	3	4	4	2
74	4	3	4	3	2	3	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	2	2	2	2	1	1	2	2	1
77	1	2	5	1	1	4	2	3	2
78	3	4	4	4	3	3	4	4	4
79	3	4	4	4	3	3	4	3	3
80	3	4	4	3	4	4	3	3	4
81	3	3	4	4	4	3	4	3	4
82	2	2	4	4	2	4	4	4	5
83	2	3	4	3	3	3	4	4	3
84	3	3	4	3	3	4	4	4	4
85	3	4	4	4	4	4	4	4	3
86	3	4	4	4	4	5	5	4	3
87	3	5	3	1	2	4	3	1	1
88	2	3	2	2	2	2	3	3	3
89	4	5	2	5	4	3	4	3	1
90	3	3	4	1	1	2	3	3	2
91	5	3	5	5	3	5	1	3	2
92	5	5	5	2	2	5	4	5	4
93	4	3	4	4	3	4	3	3	3
94	4	4	4	1	2	3	3	3	3
95	3	4	3	2	2	4	3	4	3
96	2	5	5	3	1	2	2	1	1

## Anexo 9. Baremos considerados para la categorización de cuestionarios

### Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Puntajes considerados para la clasificación del puntaje acumulado en las preguntas de los cuestionarios por variable y dimensión del Cuestionario relacionado con la Gestión del Talento Humano

<b>Variable / Dimensión</b>	<b>Preguntas relacionadas</b>	<b>Puntaje acumulado</b>	<b>Categoría</b>
Gestión del talento humano	1 al 15	0 a 25	Inadecuada
		26 a 50	Regular
		Más de 50	Adecuada
Proceso de Incorporación	1 a 3	0 a 5	Inadecuada
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Adecuada
Capacitación	4 a 6	0 a 5	Inadecuada
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Adecuada
Evaluación y control	7 a 9	0 a 5	Inadecuada
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Adecuada
Incentivos	10 a 12	0 a 5	Inadecuada
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Adecuada
Mantenimiento	13 a 15	0 a 5	Inadecuada
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Adecuada

## **Cuestionario de Satisfacción Laboral**

Puntajes considerados para la clasificación del puntaje acumulado en las preguntas de los cuestionarios por variable y dimensión del Cuestionario relacionado con la Satisfacción laboral

<b>Variable / Dimensión</b>	<b>Preguntas relacionadas</b>	<b>Puntaje acumulado</b>	<b>Categoría</b>
Satisfacción laboral	1 al 9	0 a 15	Baja
		16 a 30	Regular
		Más de 30	Alta
Desarrollo del trabajo	1 a 3	0 a 5	Baja
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Alta
Remuneraciones	4 a 6	0 a 5	Baja
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Alta
Relación trabajo empleado	7 a 9	0 a 5	Baja
		6 a 10	Regular
		11 a 15	Alta

**Anexo 10. Tablas resultantes de la aplicación de las encuestas por dimensiones y variables**

	<b>Incorporación</b>	<b>Capacitación</b>	<b>Evaluación y control</b>	<b>Incentivos</b>	<b>Mantenimiento</b>	<b>Gestión del talento humano (Variable)</b>
<b>ADECUADA</b>	75	50	18	20	14	30
<b>REGULAR</b>	21	43	67	71	82	66
<b>INADECUADA</b>	0	3	11	5	0	0

	<b>Desarrollo del trabajo</b>	<b>Remuneraciones</b>	<b>Relación trabajo empleado</b>	<b>Satisfacción laboral (Variable)</b>
<b>ALTA</b>	54	33	36	51
<b>REGULAR</b>	42	57	48	42
<b>BAJA</b>	0	6	12	3

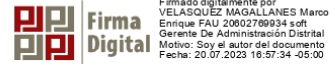
## Anexo 11. Carta de autorización



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huaura  
Gerencia de Administración Distrital

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

Huacho, 20 de Julio del 2023



**CARTA N° 000091-2023-GAD-CSJHA-PJ**

Señora  
DRA. NELKA RUIZ MIKLAVEC  
Coordinadora Nacional CCEE – Programa de Titulación  
Universidad César Vallejo  
Lima.-

Asunto: Autorización de acceso para ejecución de Investigación

Referencia: Carta s/n de Fecha 02/06/2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a la carta de la referencia, mediante la cual solicita autorización para la obtención de información en nuestra institución para el trabajo de investigación (tesis) de la Bach. Ulvia Luliana Rojas Tapia.

Al respecto, a fin de brindar atención a su requerimiento y de acuerdo a los lineamientos de Gestión del Presidente de Corte en bienestar del desarrollo profesional del estudiante, se autoriza a la mencionada para la realización de su trabajo de investigación de tesis: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2023", quedando a la espera del resultado obtenido en beneficio de esta institución.

Es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

**MARCO ENRIQUE VELASQUEZ MAGALLANES**  
Gerente de Administración Distrital  
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huaura

MVM/msl

EXPEDIENTE 003241-2023-MUP-GA  
HOJA DE ENVIO 001719-2023-UPD-GAD-CSJHA (20JUL2023)

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 535619 CLAVE: UWGLCI  
CARTA N° 000091-2023-GAD-CSJHA Página 1 de 1

