



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el
Módulo Básico de Justicia de Huarney, 2020**

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

AUTOR:

Gamarra Saavedra, Segundo Humberto (ORCID: 0000-0003-4308-5537)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (ORCID: 0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por la bendición de la vida, estar conmigo en todo tiempo y momento, me dio fuerza y sabiduría para cumplir con todo lo solicitado en el transcurso de mi carrera, Él siempre me acompaña y guarda en cada paso que doy.

A mis padres Humberto y Flora, por ser la base fundamental de mi vida, quienes soñaron verme profesional, por su incondicional apoyo en todo lo que decidí emprender y esto se ha mantenido a través del tiempo.

A Miguel, mi hermano, por quien tuve como modelo en la dedicación y responsabilidad en el estudio, a quien admiro y por el cual tuve la fuerza para ser una gran profesional.

Agradecimiento

En primer lugar a Dios, por su infinita bondad y misericordia, de Él mana la vida y da sabiduría a quien se lo pide, guarda mi entrada y salida, en todo tiempo está siempre presto para ayudarme y protegerme de todo mal, llevándome de victoria en victoria.

A la familia Huertas Carbajal, en especial a María y Maisa, por su amor y apoyo incondicional, fueron el motor constante en este proceso de crecimiento personal y profesional.

Al Dr. Groberti Alfredo Medina Corcuera, por el tiempo y paciencia en el asesoramiento brindado, quien estuvo pendiente en el desempeño y desarrollo del programa de investigación y así culminarlo con éxito.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Determinar la relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	14
Tabla 2.	Describir el nivel de Talento Humano existente en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	15
Tabla 3.	Describir el nivel de Satisfacción Laboral existente en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	16
Tabla 4.	Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Administración en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	17
Tabla 5.	Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	18
Tabla 6.	Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Descripción de Puestos de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	19
Tabla 7	Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Evaluación del Desempeño de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	20
Tabla 8.	Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Compensación de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Dispersión entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey	14
Figura 2. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Administración en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey	17
Figura 3. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Gestión en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey	18
Figura 4. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Descripción de Puestos de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey	19
Figura 5. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Evaluación del Desempeño de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey	20
Figura 6. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la compensación de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey	21
Figura 7. Campana de Gauss para la prueba de hipótesis.	22

RESUMEN

El siguiente trabajo tuvo como finalidad determinar el componente que nosotros estamos involucrados con el trabajo y oficina. Motivo por el cual tenemos que el conocimiento del Talento Humano y la Satisfacción Laboral tiene mucho prestigio para las instituciones que están por rebuscar el equilibrio entre gestión y escena de los servidores interiormente en las instituciones. Por esto, como flagrante prospección tiene la finalidad de enjuiciar la relación que existe entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los servidores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020.

La metodología se realizó bajo el sumario de la dialéctica hipo íntegro razonable y de variedad correlacional, tiene como fin entender la afinidad que existe entre las dos variables. Cuenta con un diseño NO experimental. Manifestación de observación estuvo conformada por 50 servidores del Módulo de Justicia. El utensilio que se ha tomado de segunda mano para levantar datos de las variables Talento Humano y Satisfacción Laboral fue un test.

Investigando lo que se obtuvo, se ha demostrado un $Rho = 0.735$ determinó que SI existe concordancia grande entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los servidores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020, teniendo como índice de correlación $Rho = 0.783$, la afinidad confirma: mayor problema del Talento Humano, mayor crecimiento en el índice de Satisfacción Laboral, para otro de los objetivos específicos analíticos obtuvo los siguientes resultados se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.846$, entre la Satisfacción Laboral y la gestión de los trabajadores, considerado como positiva, se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.733$, entre la satisfacción laboral y la descripción de puestos de los trabajadores, se pudo analizar que se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.685$, entre la Satisfacción Laboral y la evaluación del desempeño de los trabajadores. Para el último objetivo específico analítico se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.675$, entre la Satisfacción Laboral y la compensación de los trabajadores

Palabras claves: Talento Humano, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The following work was aimed at determining the component of us we are involved with work and office. Reason why we have that the knowledge of Human Talent and Job Satisfaction has a lot of prestige for the institutions that are about to search the balance between management and scene of the servers inside the institutions. For this reason, as a flagrant prospecting it has the purpose of judging the relationship that exists between Human Talent and Job Satisfaction in the servers of the Basic Justice Module of Huarmey, 2020.

The methodology was carried out under the summary of the reasonable hypothetical dialectic and of correlational variety, its purpose is to understand the affinity that exists between the two variables. It has a NOT experimental design. Observation demonstration was made up of 50 servers from the Justice Module. The tool that has been used to collect data on the variables Human Talent and Job Satisfaction was a test.

Investigating what was obtained, it has been demonstrated a $Rho = 0.735$ determined that IF there is a large concordance between Human Talent and Job Satisfaction of the servers of the Basic Justice Module of Huarmey, 2020, having as correlation index $Rho = 0.783$, the Affinity confirms: greater problem of Human Talent, greater growth in the Job Satisfaction index, for another of the specific analytical objectives obtained the following results, a correlation of $Rho = 0.846$ has been obtained, between job satisfaction and worker management , considered as positive, it has been possible to obtain a correlation of $Rho = 0.733$, between job satisfaction and the job description of the workers, it was possible to analyze that it has been possible to obtain a correlation of $Rho = 0.685$, between job satisfaction and evaluation of worker performance, For the last specific analytical objective, a correlation of $Rho = 0.675$ has been obtained, between job satisfaction and workers' compensation

Keywords: Human Talent, Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El Talento Humano es hoy, un recurso muy importante para las empresas y organizaciones, y es posible conocer el sentimiento actual de los colaboradores en el lugar de trabajo, ligado a la satisfacción laboral, para el adecuado y suficiente desarrollo profesional de la institución y conectar dos variables para ver si existe relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral. No hay nada que suceda por casualidad, el reemplazo en el nombre, siendo antes Administración de Recursos Humanos a pasar a ser Talento Humano, tiene un progreso de cambios, tanto social, política y económica que son la raíz de las relaciones laborales y el papel importante que tiene en la actualidad el trabajador (Llanos 2016).

La satisfacción laboral se ve reflejada a través del buen funcionamiento de una institución, si los colaboradores se sienten comprometidos, identificados y tienen buenas relaciones con los compañeros y jefes del trabajo, siempre tendrá un desempeño positivo en la institución. La apreciación de variables entre el talento humano con la satisfacción laboral, una determinada institución, nos manifiesta que la cuestión de la felicidad y el corriente idóneo se puede recaudar de manera diferente para hombres y mujeres, para lo cual lo que esta observación hace es entender si existe divergencia de variables en cuanto a la Satisfacción Laboral, (Barajas 2017).

La gestión del recurso humano nos ha traído muchos cambios conceptuales con respecto a la gestión de personal; mientras en los planteamientos tradicionales los empleados o personales se ven como costos que deben reducirse en la medida de lo posible, en el enfoque no tradicional de recursos humanos, el personal es considerado como la herramienta principal y recursos competitivos de las instituciones. Por ello, su gestión eficiente permitirá que aporten con todos sus potenciales al desarrollo de la empresa operadora.

Por lo tanto, la satisfacción laboral es una relación que los colaboradores tienen sobre el trabajo y para determinar la satisfacción laboral es una medida de cuán fuertes son. En ese sentido se dice que el trabajador insatisfecho es una señal de debilidad en el objetivo organizacional, la cual se relaciona con menor

productividad, ausencia y demás actos que no permiten que se logren las metas empresariales (Paul 2015).

En la Ciudad de Huarney, el Administrador del Módulo Básico de Justicia de Huarney, es el encargado de administrar, supervisar y evaluar al personal jurisdiccional y administrativo, es quien está a cargo de realizar toda la acción necesaria para mantener el bienestar en los servidores, como para lograr aumentar el rendimiento de los trabajadores dado a que es quien maneja y tiene contacto directo con todos los trabajadores, se hace una mención de que la evaluación a los servidores a nivel jurisdiccional lo realiza el Juez del Juzgado.

En la Corte Superior de Justicia del Santa, la oficina de Recursos Humanos a través del Coordinador (a), es quien al final, la toma de decisiones en el factor de sanciones, amonestaciones, rotaciones, contrataciones del servidor en todo el Distrito Judicial del Santa. El talento humano tiene a su cargo el cumplimiento de cada uno de los objetivos social; además en la parte funcionalista de los departamentos, en donde deben cumplirse todas las grandes metas de la organización todo respaldadas por los objetivos y metas de cada uno de los trabajadores, en este caso, ambos dos permiten diferenciar con otras organizaciones idénticas o de muy similar característica. Para conseguir estas metas, son necesarias tenerlas presentes en uno de los factores muy relevantes para los colaboradores que se estén desempeñándose en la institución, además de todos los aspectos que giren alrededor de su trabajo, todo ello genera en los colaboradores los sentimientos de satisfacciones laborales.

Sin embargo, hay situaciones en las que los trabajadores asisten sin motivación al centro laboral puesto que en la institución no existe calidad ambiental en el trabajo, esto tiene que ver con los ambientes del trabajo que se desarrolla; por esto, fue posible saber que los trabajadores laboran con computadores desactualizados, muebles incómodos, un espacio de laboral que incómodo para brindar sus servicios adecuados a los usuarios en relación a las exigencias que éstos tengan; esto obviamente influye de manera negativa en la corriente de satisfacer al trabajador.

De esto nace la siguiente Investigación ¿De qué manera se relaciona el talento humano y la satisfacción laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020?

De lo mencionado líneas arriba se puede determinar la justificación de la investigación en los siguientes términos del estudio, incluida la explicación analítica de la correlación entre las habilidades de gestión del talento de las personas y la satisfacción laboral del trabajador de MBJHY. Este análisis ayuda a las organizaciones a determinar el valor de sus talentos. Asimismo, en términos prácticos se pudo determinar que sin las personas no existirían organizaciones y si se quiere que el talento humano mejore en su desarrollo laboral requiere darle su lugar y el sitio que a estos les corresponde, es más, en que el mundo de la globalizado es cuando se deben dotar de conocimiento nuevo, brindarles actualizaciones permanentes y tenerlos a la vanguardia de las transformaciones y cambios de la modernidad para enfrentar las diversas y nuevas problemáticas en el trabajo para aportar soluciones.

De ahí el objetivo del estudio se extraiga de los siguientes términos: objetivo general: Determinar la relación entre el talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020. Y un propósito específico para lograr el propósito de la macro: Describir el nivel de Talento Humano en el trabajador del módulo básico de Justicia. Describir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Administración de los trabajadores. Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión en los trabajadores. Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Descripción de Puestos de los trabajadores. Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Evaluación del Desempeño. Analizar la relación entre la Compensación y la Evaluación del Desempeño de los trabajadores del módulo básico de Justicia.

Y para dando respuesta a la interrogante de investigación se ha planteado las siguientes Hipótesis: hipótesis de alterna, (Hi): Existe relación directa entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey 2020 y la hipótesis nula correspondiente, (Ho): No existe relación entre el

Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarney, 2020.

II. MARCO TEÓRICO:

Flores, et al (2017), un artículo científico en Madris Nicaragua que aborda el tema de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, llegó a las siguientes conclusiones principales: La calidad del trabajo indica salud general. Suponga que está relacionado con la calidad del trabajo, ya que todos los factores del desempeño laboral afectan la capacidad de liderazgo. La conclusión de este trabajo es la siguiente: Los procesos implementados por las organizaciones para la contratación y selección de empleados no cumplen con los requisitos establecidos, ya que los procesos realizados por el personal gerencial han sido comprobados, demostraron ser ineficaces. Los factores que afectan el desempeño laboral son habilidades, liderazgo, iniciativa, alianzas, adaptabilidad al cambio, efectividad, eficiencia, satisfacción, desempeño laboral y una mejor organización o ambiente laboral.

Marcillo (2014) según un estudio titulado “Guía para el aprendizaje de la gobernanza y la capacidad de optimizar el ingenio humano en la autonomía descentralizada en el Sur - Ecuador”. Ponce (2014) analiza el impacto de la gestión del talento y el desempeño laboral en Quito. El estudio de evaluación del desempeño resultó en: 8. 3% de las respuestas llegaron a la conclusión con mayor frecuencia y menos (1.07%): casi todos los servidores públicos merecen beneficiarse de él, pero no obtienen el trabajo, pero la otra conclusión es que en la mayoría de los casos cerró la brecha en la formación de los servidores públicos y finalmente también encontró que los gerentes llegaron a la conclusión de que estaba funcionando.

Martínez, (2013) en un pueblo de México, en un juicio presentada para en el pensionado Politécnico nacional para su maestría, la administración del Talento Humano, por competencias para una empresa en las artes gráficas. En este estado, la entidad que brinda acceso a los elementos centrales del contenido se puede decir exactamente qué esterilidad se logra utilizando los recursos de recomendación de contenido. El valor de las ilusiones, el ascetismo y otros materiales que transmiten el sentido de la organización podría ingresarse en el diccionario principal como un

lenguaje de habilidades y comportamientos específicos, junto con el estandarte básico del sistema de gestión de la capacidad humana.

A entender de Prieto, (2013) quien publicó las conclusiones de su estudio de gestión del talento, dijo que "la gestión tiene un sentido agudo como táctica de bloqueo" y la tarea es aclarar el examen de ingeniería. . Las tácticas de la empresa como una forma de entusiasmarse mucho con su talento, contribuir a ese estilo, mejorar los resultados organizacionales y hacer que los empleados se entusiasmen mucho con la mejora de la gestión de personas.

A nivel nacional el antecedente presentado por Guarniz (2016), estudió la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del sector metalúrgico, Trujillo. El método empleado, fue un estudio descriptivo, del grupo no experimentales transversales, La población fue 230 colaboradores. La conclusión a la que arribó fue que la satisfacción laboral de los trabajadores se encuentra en niveles regulares de medida, con predominio en el desempeño de los mismos, con resultados buenos sobre los estándares. Mientras tanto, Oscco, H. (2015). En su investigación, citó la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los empleados en la comunidad Pacucha Andahuaylas-Apurimac. Se extraen las siguientes conclusiones: La gestión de recursos humanos tiene una relación positiva con el desempeño laboral. Se basa en el coeficiente de correlación de Spearman (0,552). La planificación de recursos humanos tiene una relación positiva débil (0, 75, coeficiente de correlación de Spearman) con los resultados laborales de los funcionarios de la ciudad.

En relación a las variables y sus dimensiones tratadas en la investigación se pudo determinar que: Según Mora, V. (2012). Las teorías resaltan que las gestiones del talento humano son herramientas estratégicas, indispensables para enfrentarse a los nuevos retos que imponen los medios. También es la promoción de las habilidades individuales al extremo de acuerdo con las necesidades operativas lo que puede asegurar el desarrollo y la gestión de habilidades conocidas o alcanzables por todos. En el caso de Chiavenato (2009), el término gestión del

talento humano se utiliza para referirse al reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación del desempeño. Asimismo, está Vásquez (2008). Definió la gestión del talento como una serie de actividades que dependen de la jerarquía, el mando y el alto mando. Se refiere a una serie de acciones, como la participación de los trabajadores en una empresa, y a una serie de acciones, como la importancia de la participación en una organización participante de muchas formas y la participación de los trabajadores en una empresa. Trato justo y recompensas para cada trabajador es tratado de manera justa y capacitado profesionalmente en base a la productividad.

Las dimensiones e indicadores del talento humano son: la Administración: que viene a ser la funciones, organizaciones, cumplimiento. Según Díez de Castro, García del Junco, Martín Jiménez y Periañez Cristóbal, la gobernanza es "un conjunto de funciones o procesos fundamentales (planificación, organización, dirección, coordinación y control) bien ejecutados: personas, Selección de personal formador. Para Mora (2007) citado por Restrepo (2008) proporciona dos niveles de gestión. Un sinónimo de gobernanza es un nivel de gestión lineal o tradicional. Un conjunto de medidas tomadas para desarrollar o lograr un proceso de gestión. Los demás productos son considerados como una guía para realizar el proceso de cambio al realizar esta actividad identificada.

Entre las dimensiones se tiene también a la descripción de puestos: conocimientos, competencias. Como señala Chiavenato, (1999) "La descripción de los puestos son procesos que consisten en enumerarse las múltiples funciones que la conforman y saber marcar la diferencia de los diversos cargos de las empresas; cabe señalar que las enumeraciones detalladas de la función que corresponde al cargo, la frecuencia de ejecución, el propósito del método y la ubicación utilizados para realizar una función o tarea. Básicamente, se trata de enumerar los aspectos importantes de un puesto y los deberes y responsabilidades que tiene".

Muchos autores sostienen que el trabajo es la unidad básica de una organización. Es decir, un dominio o división se compone de todos los elementos y la suma de

todos los dominios o divisiones que componen una organización. Si las descripciones de puestos se basan precisamente en este concepto o teoría, puede utilizar el número total de descripciones de puestos de cada empresa para explicar los objetivos de su organización. Evaluación del desempeño: educación, entrevista. Según Byars y Rue (1996), la valoración del desempeño y la evaluación de resultados son procesos diseñados para determinar cómo los empleados desempeñan sus funciones, se comunican y, en principio, desarrollan planes de mejora. Por otro lado, es necesario entender que la recompensa es el salario. En el caso de Mondy, Wayne y Noé (2005), la compensación es el pago o compensación que se paga al trabajador a cambio de los servicios que el trabajador presta a la empresa. El objetivo general de la compensación es atraer, retener y motivar a los empleados. La siguiente figura muestra los elementos del programa de bonificación final y el programa de bonificación global.

Por otro lado la variable satisfacción laboral, según Chiavenato (2002), es la efectividad del unipersonal que labora en las organizaciones, es muy importante para la entidad, actuando el individuo en una gran labor y satisfacción gremial. Así mismo la Satisfacción Laboral, según Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005), es el cargo que colaboradores experimentan corazón positivo y/o negativo en torno a su misión. Realzan dos nociones de salvación sindical; en el que queda satisfecho para realizar su encargo y cuando esta, está insatisfecho en cómo se maneja dentro de una institución, de tal forma en las entrañas tienen su acento sin extrapolar en cual tiene este.

Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis (2015) indican que la satisfacción laboral, es el lugar común de inteligencia actual más analizado en la habladuría de la Psicología sintético y Organizacional; además, ocupa un papel básico en muchas teorías, modelos sobre las actitudes y conductas de los individuos, porque sus aplicaciones prácticas en la rectificación de las vidas de los trabajadores y en la caza de la “bendición” y en el lucro de la operatividad organizacional. Csikszentmihalyi (2013), precisa el éxito profesional como un estado emocional auténtico y satisfactorio de abstracción subjetiva de las experiencias laborales del

colaborador. La prospección organizacional, Adams y Bond (2000) consideran el bienestar como una aptitud circunscrita al ámbito sindical, siendo definida como el rango de gusto auténtico alrededor del compromiso o sus componentes.

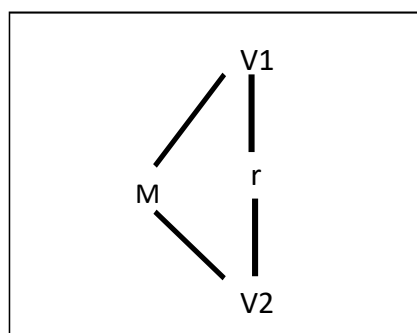
Para Csikszentmihalyi (2013) la activación motivacional en un movimiento no depende únicamente de la nueva o esperanza intrínseca de responsabilidad que se realiza, sino de la correspondencia entre ésta y los medios personales de los que dispone una persona para resignarse a la situación. Si el personal está satisfecho con su encargo llegará correctamente a la exigencia de éste, por otra parte, si está insatisfecha no será experto en realizar su profesión con eficacia conjuntamente con la insatisfacción laboral incriminaría en todos los lados de la vida del colaborador en su satisfacción sindical (García, 2013). Resulta característico la cifra de teorías que se han agrandado al respecto a los muchos proyectos que se han hecho hasta ahora. La Satisfacción Laboral hace dato al vigor psicológico que impulsa a las personas a emprender, cebar y mejorar sus tareas laborales (López, 2005). Es por esto que la motivación en el encargo ha sido uno de los autores más estudiados por la psicología de la misión y de las organizaciones.

Las dimensiones e indicadores de la Satisfacción Laboral son: la satisfacción del trabajador: productividad laboral, participación laboral, incentivo salarial. Robbins (1988), escribe que las satisfacciones con el trabajos se refieren a las actitudes generales que uno o más individuos tienen hacia sus puestos. Las personas con altos niveles de satisfacción con los puestos, tienen actitudes muy positivas hacia el mismo y a los demás; las personas que están insatisfechas con sus puestos, tienen actitud negativa hacia él. La autoestima: la motivación, el trato al personal, los reconocimientos. Para Abraham Maslow, la autoestima significa la necesidad de la autoestima y la confianza en uno mismo. La necesidad de la autoestima es fundamental y todos queremos ser aceptados y aceptados por los demás. Al satisfacer estas necesidades de autoestima, las personas pueden tener más confianza. No reconocer los propios logros puede llevar a sentimientos de autodesprecio o fracaso.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Sánchez y Pongo (2014) enfatizaron que la investigación es tipo básico, cuando se fundamenta en aspectos teóricos que tienen relación entre sí, para determinar cualidades de las variables tratadas, originando conocimientos nuevos. Por otra parte, se desarrolló métodos cuantitativos ya que la información se obtiene de fuentes secundarias y preguntas interrelacionadas con las variables de la encuesta, también puedo mencionar es nivel correlacional-descriptiva ya que busca hallar la relación que hay entre las variables de control interno previo y el proceso de ejecución de pagos de la Corte Superior de Justicia del Santa mediante una muestra de estudio. Por otra parte, se denominó el diseño no experimental, puesto que la información se muestra en su estado original a la hora de recolectarlos, sin ser intervenida o modificada en el estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Finalmente, para Sánchez y Reyes (2016) es de corte transversal Debido a que la información solo se recopila cuando se aplica el cuestionario, vale decir, en un único momento. El diagrama que correspondió es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

V1: La información correspondiente a la variable Control Previo.

V2: La información correspondiente a la variable Ejecución de pagos.

r: Es la relación de V1 y V2.

3.2. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Talento Humano	<p>Chiavenato, I. 2007, 43, es un cambio de una o más personas para dirigir las labores de los colaboradores, con muchos conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y premiados continuamente.</p>	<p>Equipo de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una entidad necesita para conseguir sus objetivos.</p>	Administración	Funciones Organizaciones Cumplimiento	5 Ítems	<p>Nominal</p> <p>- Siempre (3)</p> <p>- a veces (2)</p> <p>- nunca (1)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Bajo: [20 - 40]</p> <p>Promedio: [41 - 70.]</p> <p>Alto: [71- 100]</p>
			Gestión	Recursos Humanos Capacitación Selección de Personal	5 Ítems		
			Descripción de Puestos	Conocimientos Competencias	5 Ítems		
			Evaluación del Desempeño	Entrenamiento Entrevista	5 Ítems		
			Compensación	Salario Comunicación	5 Ítems		
Satisfacción Laboral	<p>Chiavenato, I. 2002, 236, es la efectividad del unipersonal que labora en las organizaciones, es muy importante para la entidad, actuando el individuo en una gran labor y satisfacción gremial.</p>	<p>Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.</p>	Satisfacción del Trabajador	Productividad laboral. Participación laboral. Incentivo salarial.	5 Ítems	<p>Nominal</p> <p>- Siempre (3)</p> <p>- a veces (2)</p> <p>- nunca (1)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Bajo: [20 - 40]</p> <p>Promedio: [41 - 70.]</p> <p>Alto: [71- 100]</p>
			Autoestima	Motivación Trato al Personal Reconocimiento al Personal	5 ítems		

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población, es la colección de sujetos que brinda información sobre el fenómeno en estudio (Quezada, 2014). Para la investigación estuvo conformada por 368 personas que frecuentan el uso del Módulo Básico de Justicia de Huarmey, trabajadores que laboran dentro del Módulo de Justicia, y los que conforman el sector justicia como la Fiscalía, Policía Nacional del Perú y Defensoría Pública.

3.3.2. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra incluye la agrupación insertados en su población, estableció tamaño de muestra no probabilística a interés del investigador y fueron 50; para seleccionar la muestra de trabajador y demás integrantes se ha tenido en cuenta los que asisten y trabajan frecuentemente en el módulo de justicia y se estableció de la siguiente manera:

Categoría	Total Trabajadores
Servidores	25
Fiscalía Policía Defensoría	10 10 05
Total	50

Fuente: personal frecuente en el módulo de justicia de Huarmey

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la investigación en la Corte Superior de Justicia Module de Huarmey, utilizó el vehículo de prueba en esta encuesta, utilizó una lista de preguntas para determinar la relación entre el talento humano y la satisfacción laboral. El dispositivo constaba de 35 preguntas compartidas con 25 preguntas sobre 5 aspectos del talento humano y 10 preguntas sobre 2 aspectos de la satisfacción laboral, y progresión numérica Likert para obtener información precisa del estudio.

3.5. Procedimientos

En este estudio, para examinar la relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo de Justicia de Huarmey, realizamos pruebas para determinar la relación entre las variables utilizando estudios de marcadores de variables seguidos de la prueba del empleado y conocer sus respuestas. Comienza con la sofisticación de la herramienta que tienen los asesores para probar, presentar a los expertos, evaluar la herramienta y recomendar lo que necesita ser reparado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó SPSS V 2 en adelante para analizar las variables, asimismo, para obtener los resultados porcentuales de cada tabla y en cada figura para las distribuciones de datos se empleó las estadísticas descriptivas. Por otro lado se empleó Rho Spearman: Para el coeficiente de la relación por rango (ρ), que es la medición de la asociación de estas dos variables se expresó en la escala ordinal, de esta manera los objetos seleccionados para el estudio se pudo establecer el orden jerárquico para tal fin (Ávila 2010).

3.7. Aspectos éticos

Para realizar el proyecto de estudio, tuvo como objetivo y para eso se respetaron los principios éticos como la confidencialidad, se respetó la propiedad intelectual y la buena fe de la persona, de tal manera toda la investigación se utilizó para fines académicos, respetamos la normativa aplicable de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. *Determinar la relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020*

	Talento Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman		,783**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Fuente: Base de datos de las encuestas

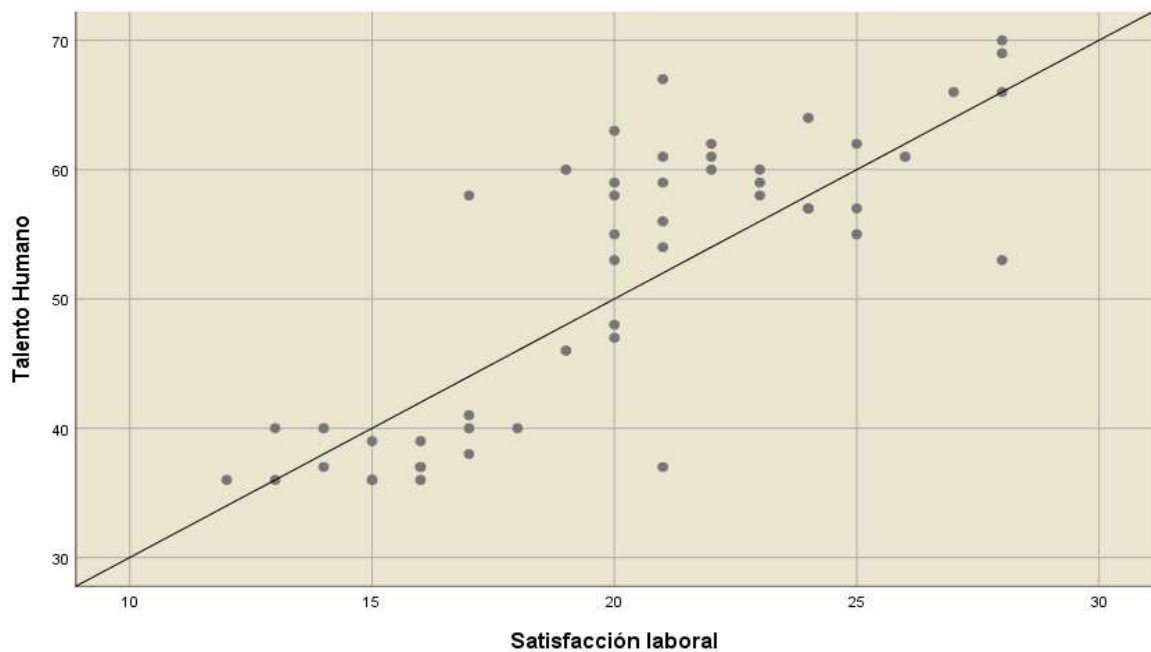


Figura 1. *Dispersión entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los servidores del Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020*

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.783$, entre el talento humano y la satisfacción laboral considerado como positiva, además el nivel de significancia calculado es de 0.000 considerado como menor al 0.01, con lo cual se puede afirmar que presenta una relación significativa entre el talento humano y la satisfacción laboral. Del mismo modo se puede apreciar la figura de dispersión

indicando que la relación es mayor cuando la tendencia de los puntos se acerca a la diagonal.

Tabla 2. *Describir el nivel de Talento Humano existente en los servidores del Módulo Básico de Justicia*

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Administración	19	38.0%	21	42.0%	10	20.0%	50	100.0%
Gestión	15	30.0%	18	36.0%	17	34.0%	50	100.0%
Descripción del puesto	15	30.0%	25	50.0%	10	20.0%	50	100.0%
Evaluación del desempeño	18	36.0%	18	36.0%	14	28.0%	50	100.0%
Compensación	20	40.0%	17	34.0%	13	26.0%	50	100.0%
Talento Humano	17	34.0%	15	30.0%	18	36.0%	50	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener los niveles para la administración presentando que el 38.0 % lo analiza como deficiente, luego se tiene que el 42.0 % lo interpreta como regular y el 20.0 % lo percibe como eficiente. Además, se tiene a la gestión presentando que el 30.0 % lo percibe como deficiente, se logró obtener que el 36.0 % lo analiza como regular y se tiene que el 34.0 % lo analiza como eficiente. Al desarrollar los resultados de la descripción del puesto se tiene que el 30.0 % lo percibe como deficiente, de ello se tiene que el 50.0 % lo considera como regular y solo el 20.0 % opina que es eficiente. Al mencionar a la evaluación que se realiza en el desempeño se obtuvo que el 36.0 % lo considera como deficiente, de ahí se tiene que el 36.0 % lo analiza como regular y solo el 28.0 % lo evalúa como eficiente. Al describir a la compensación se ha logrado obtener que el 40.0 % lo analiza como deficiente, luego se tiene que el 34.0 % lo analiza como regular y el 26.0 % lo considera como eficiente. Al mencionar a la variable talento humano se obtuvo que el 34.0 % lo interpreta como deficiente, de ahí se tiene que el 30.0 % lo considera como regular y el 36.0 % lo analiza como eficiente.

Tabla 3. *Describir el nivel de Satisfacción Laboral existente en los servidores del Módulo Básico de Justicia*

Dimensiones y variable	Baja		Regular		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfacción del trabajador	16	32.0%	25	50.0%	9	18.0%	50	100.0%
Autoestima	16	32.0%	26	52.0%	8	16.0%	50	100.0%
Satisfacción laboral	16	32.0%	22	44.0%	12	24.0%	50	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener los niveles para la satisfacción del trabajador presentando que el 32.0 % lo analiza como baja, luego se ha obtenido que el 50.0 % lo analiza como regular y solo el 18.0 % lo analiza como alta. Al mencionar a la dimensión autoestima se tiene que el 32.0 % lo considera como baja. Luego se obtuvo que el 52.0 % lo considera como regular y el 16.0 % lo analiza como alta. Al mencionar a la satisfacción laboral se tiene que el 32.0 % lo considera como baja, luego se tiene que el 44.0 % lo considera como regular y el 24.0 % lo analiza como alta.

Tabla 4. *Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Administración en los servidores del Módulo Básico de Justicia*

		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Administración	,735**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Fuente: Base de datos de las encuestas

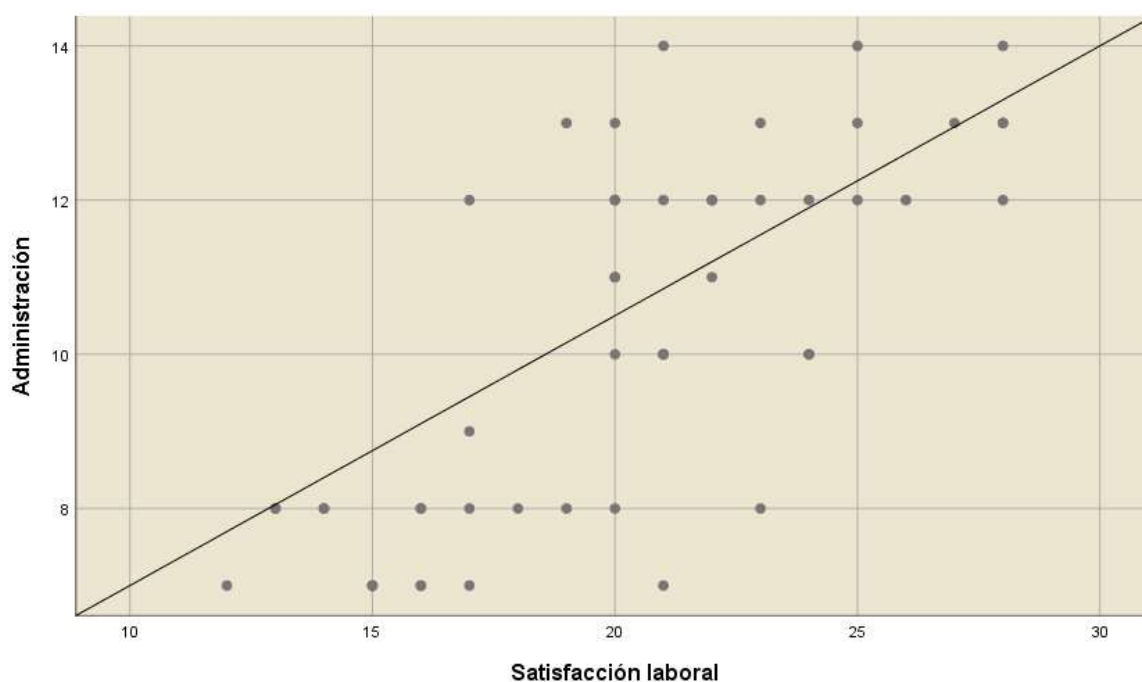


Figura 4. *Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Administración en los servidores del Módulo Básico de Justicia*

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.735$, entre la satisfacción laboral y la administración de los trabajadores, considerado como positiva, además el nivel de significancia calculado es de 0.000 considerado como menor al 0.01, con lo cual se puede afirmar que presenta una relación significativa entre la satisfacción laboral y la administración de los trabajadores. Del mismo modo se puede apreciar la figura de dispersión indicando que la relación es mayor cuando la tendencia de los puntos se acerca a la diagonal.

Tabla 5. Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión en los servidores del Módulo Básico de Justicia

Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	Satisfacción Laboral
			,846**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Base de datos de las encuestas

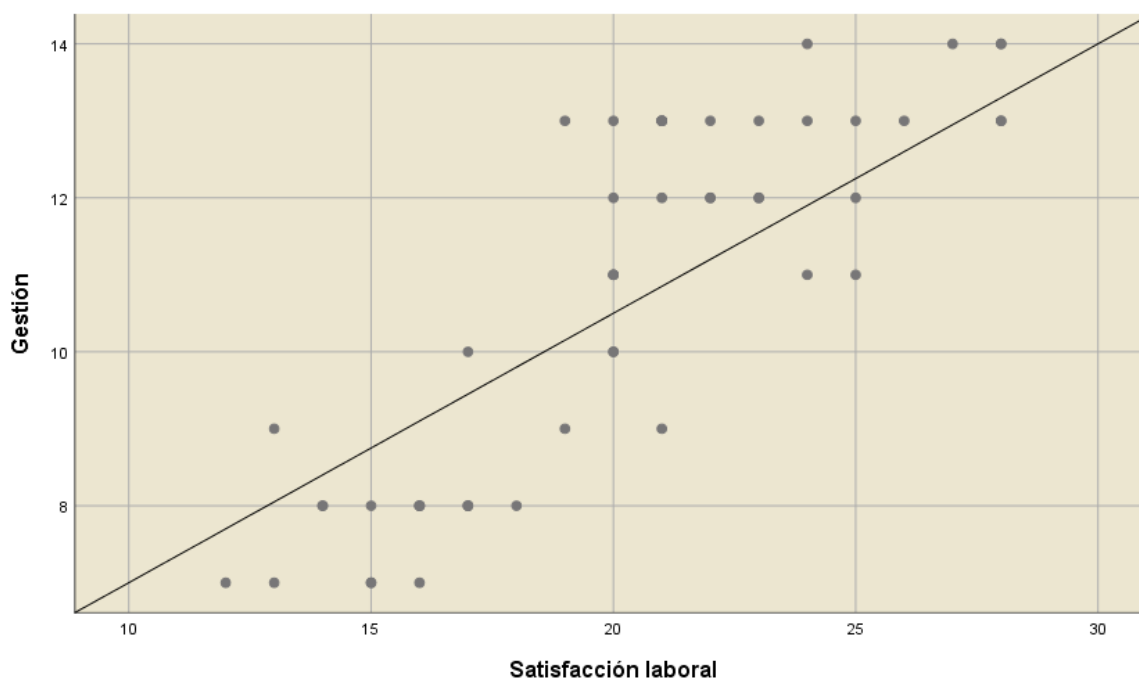


Figura 5. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Gestión en los servidores del Módulo Básico de Justicia

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.846$, entre la satisfacción laboral y la gestión de los trabajadores, considerado como positiva, además el nivel de significancia calculado es de 0.000 considerado como menor al 0.01, con lo cual se puede afirmar que presenta una relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión de los trabajadores. Del mismo modo se puede apreciar la figura de dispersión indicando que la relación es mayor cuando la tendencia de los puntos se acerca a la diagonal.

Tabla 6. Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Descripción de Puestos de los servidores del Módulo Básico de Justicia

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Descripción de Puestos	Coeficiente de correlación	,733**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Base de datos de las encuestas

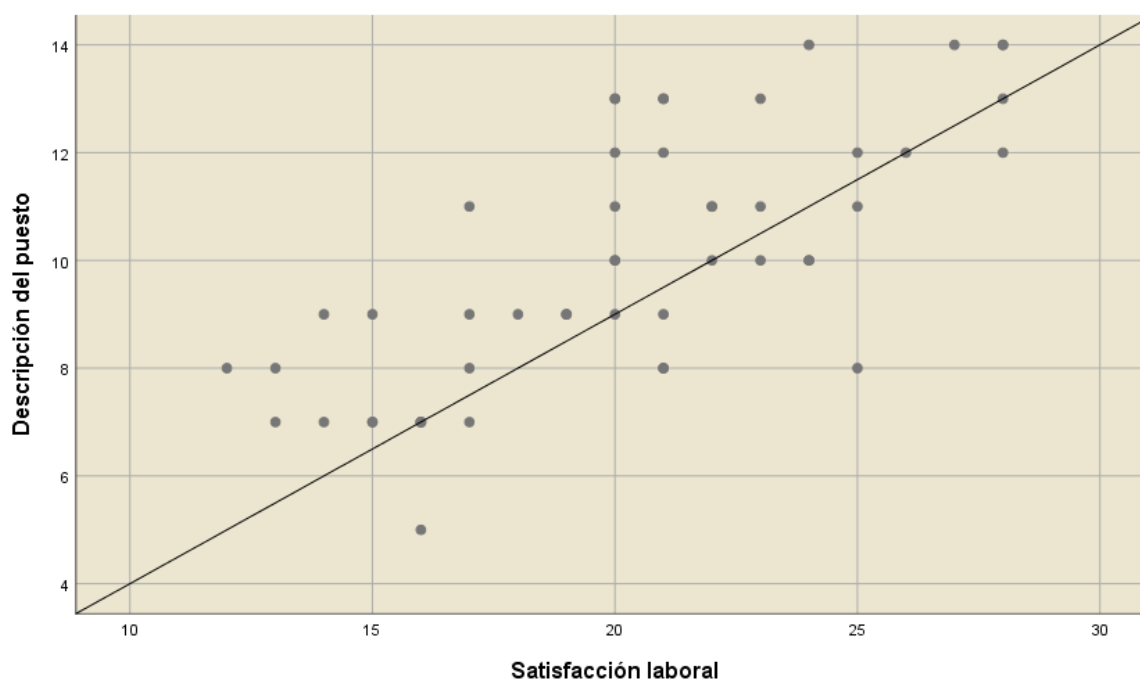


Figura 6. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Descripción de Puestos de los servidores del Módulo Básico de Justicia

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.733$, entre la satisfacción laboral y la descripción de puestos de los trabajadores, considerado como positiva, además el nivel de significancia calculado es de 0.000 considerado como menor al 0.01, con lo cual se puede afirmar que presenta una relación significativa entre la satisfacción laboral y la descripción de puestos de los trabajadores. Del mismo modo se puede apreciar la figura de dispersión indicando que la relación es mayor cuando la tendencia de los puntos se acerca a la diagonal.

Tabla 7. Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Evaluación del Desempeño de los servidores del Módulo Básico de Justicia

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Evaluación del Desempeño	Coeficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Base de datos de las encuestas

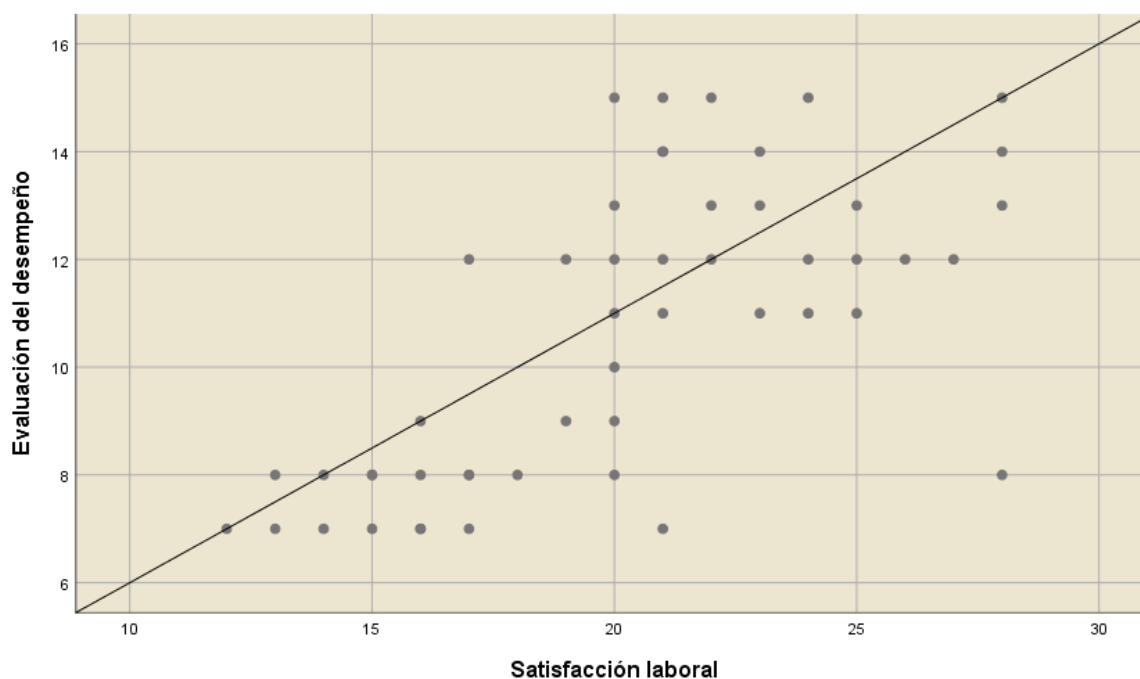


Figura 7. Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la Evaluación del Desempeño de los servidores del Módulo Básico de Justicia

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.685$, entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño de los trabajadores, considerado como positiva, además el nivel de significancia calculado es de 0.000 considerado como menor al 0.01, con lo cual se puede afirmar que presenta una relación significativa entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño de los trabajadores. Del mismo modo se puede apreciar la figura de dispersión indicando que la relación es mayor cuando la tendencia de los puntos se acerca a la diagonal.

Tabla 8. *Analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y la compensación de los servidores del Módulo Básico de Justicia*

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	,675**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Base de datos de las encuestas

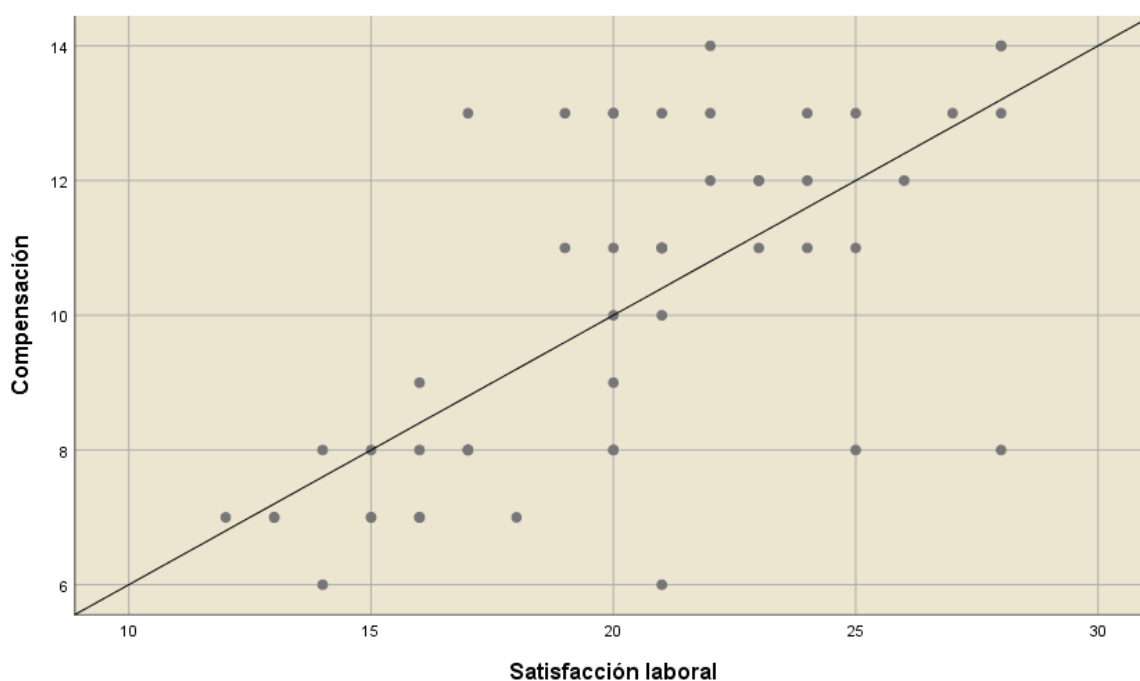


Figura 8. *Dispersión entre la Satisfacción Laboral y la compensación de los servidores del Módulo Básico de Justicia*

Interpretación:

Con lo presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.675$, entre la satisfacción laboral y la compensación de los trabajadores, considerado como positiva, además el nivel de significancia calculado es de 0.000 considerado como menor al 0.01, con lo cual se puede afirmar que presenta una relación significativa entre la satisfacción laboral y la compensación de los trabajadores. Del mismo modo se puede apreciar la figura de dispersión indicando que la relación es mayor cuando la tendencia de los puntos se acerca a la diagonal.

Prueba de hipótesis

(Hi): Existe relación directa entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey

(Ho): No existe relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020.

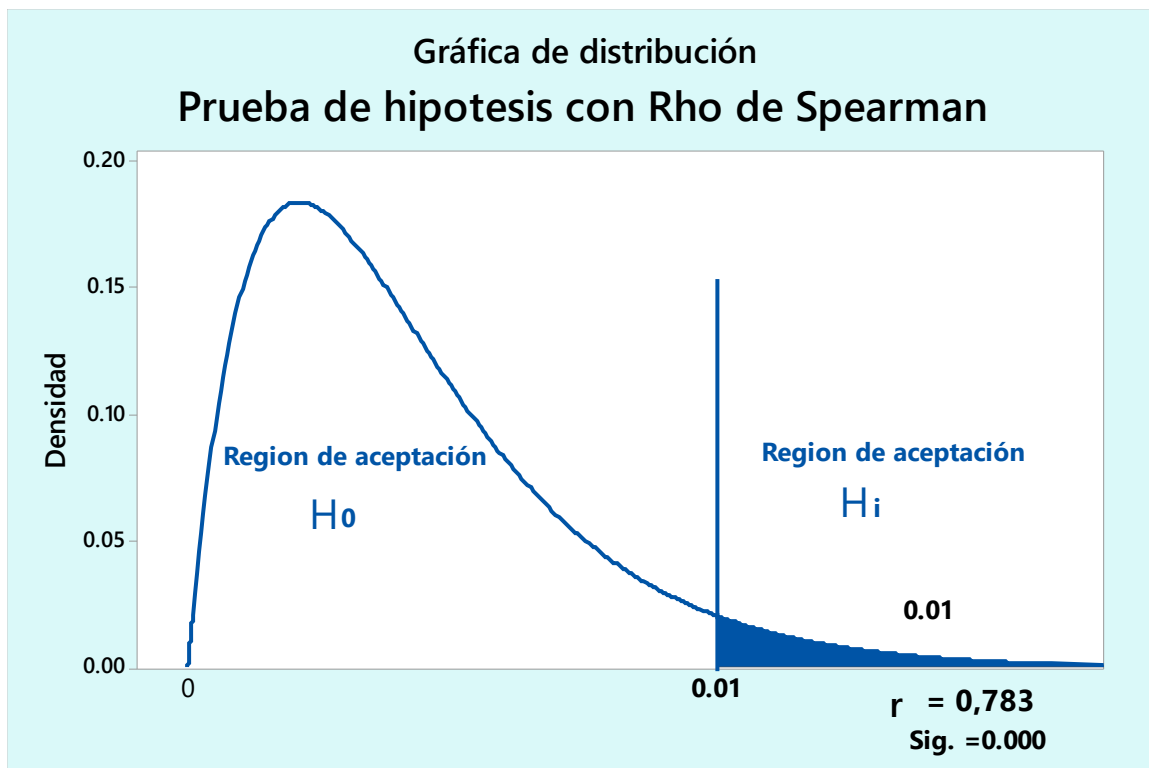


Figura 9. Campana de Gauss para la prueba de hipótesis

Interpretación:

Podemos usar lo que presentó en la campana de Gauss y así probar el lugar de la prueba de hipótesis. Esto indica que los datos calculados se encuentran dentro del rango receptivo de la hipótesis de investigación, demostrando que el Módulo Básico de Justicia de Huarmey existe una relación directa entre el talento humano y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados obtenidos para el objetivo principal se ha tenido Con lo presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.783$, entre el talento humano y la satisfacción laboral considerado como positiva, y a decir de Llanos (2016), manifiesta que no hay nada que suceda por casualidad, el reemplazo en el nombre, siendo antes Administración de Recursos Humanos a pasar a ser Talento Humano, tiene un progreso de cambios, tanto social, política y económica que son la raíz de las relaciones laborales y el papel importante que tiene en la actualidad el trabajador. Por su parte Paul (2015) manifestó que en ese sentido se dice que el trabajador insatisfecho es una señal de debilidad en el objetivo organizacional, la cual se relaciona con menor productividad, ausencia y demás actos que no permiten que se logren las metas empresariales, por ello es que, las áreas de recursos humanos deben preocuparse por el reclutamiento del personal.

De acuerdo al primer objetivo específico se encontró los siguientes resultados; los niveles para la administración presentando que el 42.0 % lo interpreta como regular. Además, se tiene a la gestión presentando que el 36.0 % lo analiza como regular. Al desarrollar los resultados de la descripción del puesto se tiene que el 50.0 % lo considera como regular. Al mencionar a la evaluación que se realiza en el desempeño se obtuvo que el 36.0 % lo considera como deficiente, Por tanto, analizamos que el 40,0% no es suficiente. El 36,0% siente que está analizando eficazmente el talento humano para el cambio. Según Flores et al. (2017) Los factores que influyen en el desempeño laboral incluyen habilidades, liderazgo, iniciativas, alianzas, cambio, efectividad, eficiencia, satisfacción, desempeño laboral y un mejor ambiente organizacional o laboral. Ponce (2014) está principalmente lleno de funcionarios públicos poco capacitados en este caso. Al final, llegó a la conclusión de que el rendimiento de las operaciones de trabajo del servidor variaba.

De acuerdo al segundo objetivo específico descriptivo ha logrado obtener los niveles para la satisfacción del trabajador presentando que el 50.0 % lo analiza como regular. Al mencionar a la dimensión autoestima se tiene que el 52.0 % lo considera como regular. Al mencionar a la satisfacción laboral se tiene que el 44.0

% lo considera como regular; de estos resultados encontramos a Martínez, (2013) quién dijo, que el vendaje medular en el sistema de administración por competencias del Talento Humano es un lenguaje de competencia específica y comportamiento y esto se deriva de la satisfacción del personal en su centro laboral. Asimismo, Guarniz (2016), en su trabajo científico llegó a la siguiente conclusión que la satisfacción laboral de los trabajadores se encuentra en niveles regulares de medida, con predominio en el desempeño de los mismos, con resultados buenos sobre los estándares, estos resultados corroboran los hallados en esta investigación.

De acuerdo al tercer objetivo específico analítico se tiene los siguientes resultados, se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.735$, entre la satisfacción laboral y la administración de los trabajadores, considerado como positiva, esto a decir de Oscoco (2015) aquellos que califican la gestión del talento como una relación positiva con el desempeño laboral; por otro lado se encontró a Mora (2012) quien concluyó que las teorías resaltan que las gestiones del talento humano son herramientas estratégicas, indispensables para enfrentarse a los nuevos retos que imponen los medios, por ello, se debe entender que la administración está ligada al sector de RRHH.

Para otro de los objetivos específicos analíticos obtuvo los siguientes resultados se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.846$, entre la satisfacción laboral y la gestión de los trabajadores, considerado como positiva; lo que a decir de Chiavenato (2009), la palabra Gestión del talento humano es el conjunto de la política y la práctica necesaria para dirigir los cargos para mantener satisfechos a los trabajadores, asimismo, Vásquez, (2008) quien afirmó que la gestión del talento humano son un conjunto de actividades que depende de la jerarquía, orden y mandato.

En este objetivo analítico se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.733$, entre la satisfacción laboral y la descripción de puestos de los trabajadores, lo que se afirma con lo encontrado por Mora, (2007), citada por Restrepo (2008), la gestión es un conjunto de diligencias que se realiza para desarrollarse procesos o para lograr un producto determinado en los puestos de trabajo; lo mismo manifiestan Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis (2015) que la satisfacción laboral, es el lugar

común de inteligencia actual más analizado en la habladuría de la Psicología sintético y Organizacional.

En el objetivo analítico siguiente se pudo analizar que se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.685$, entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño de los trabajadores, lo que según Csikszentmihalyi (2013), precisa el éxito profesional como un estado emocional auténtico y satisfactorio de abstracción subjetiva de las experiencias laborales del colaborador, por otro lado, Adams y Bond (2000) consideran el bienestar como una aptitud circunscrita al ámbito sindical.

Para el último objetivo específico analítico se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.675$, entre la satisfacción laboral y la compensación de los trabajadores, corroborado por García (2013) dice que un trabajador no será experto de realizar su profesión con eficacia conjuntamente con la insatisfacción laboral incriminar en todos los lados de la vida del colaborador en su satisfacción sindical. Esto difiere de López (2005) quien dice que la motivación en el encargo ha sido uno de los temas más estudiados por la psicología de la misión y de las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES.

Producto de esta investigación llegue a estas conclusiones:

A partir de los resultados obtenidos para el objetivo principal, se llega a la conclusión de que se puede obtener una correlación $Rho = 0,783$ entre talento humano y satisfacción laboral y se presenta como obtenido a partir de la hipótesis de control que se considera positiva. Según Gauss, se puede probar el lugar de la prueba de hipótesis mostrando que los datos calculados caen dentro del dominio receptivo de la hipótesis de investigación. Esto sugiere que existe una relación directa entre el talento humano y la satisfacción laboral en el módulo de Justicia. Se aceptó la hipótesis del estudio de Huarmey y no se rechazó la validez.

Se concluyó también que los niveles para la administración presentando que el 42.0 % lo interpreta como regular. Además, se tiene a la gestión presentando que el 36.0 % lo analiza como regular. Al desarrollar los resultados de la descripción del puesto se tiene que el 50.0 % lo considera como regular. Al mencionar a la evaluación que se realiza en el desempeño se obtuvo que el 36.0 % lo considera como deficiente, de ahí se tiene que el 40.0 % lo analiza como deficiente. Al mencionar a la variable talento humano se obtuvo que el 36.0 % lo analiza como eficiente.

Otra de las conclusiones a las que se arribó fue que la satisfacción del trabajador presentando que el 50.0 % lo analiza como regular. Al mencionar a la dimensión autoestima se tiene que el 52.0 % lo considera como regular. Al mencionar a la satisfacción laboral se tiene que el 44.0 % lo considera como regular.

De acuerdo a los resultados también se pudo concluir que de acuerdo al tercer objetivo específico analítico se tiene los siguientes resultados, se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.735$, entre la satisfacción laboral y la administración de los trabajadores, considerado como positiva.

En cuanto a otro de los objetivos analíticos también de acuerdo a los hallazgos se concluyó que en el cuarto resultado analíticos se obtuvo los siguientes resultados se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.846$, entre la satisfacción laboral y la gestión de los trabajadores, considerado como positiva.

En este objetivo analítico se ha concluido que de acuerdo a lo obtenido hay una correlación de $Rho = 0.733$, entre la satisfacción laboral y la descripción de puestos de los trabajadores considerado como positiva.

En otro objetivo analítico presentado se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.685$, entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño de los trabajadores, por tal se concluye que se ha considerado como positiva esta relación.

En el último objetivo específico analítico se ha logrado obtener una correlación de $Rho = 0.675$, entre la satisfacción laboral y la compensación de los trabajadores por tal se ha concluido que la relación está considerada como positiva.

VII. RECOMENDACIONES.

Primero: El Talento Humano tiene como fin aportar en el recurso de los servidores en ciertas entidades privadas y estatales, fortaleciendo el bienestar laboral, permitiéndole el cambio laboral y profesional de los servidores.

Segundo: Exteriorizar las metas estratégicas de forma más clara y sencilla de entender, apoyar con sistemas tecnológicos, tales como los Smartphone Facebook, twitter, y de esta manera lograr un grado válido de irradiación de los objetivos estratégicos.

Tercero: Es inevitable ser más eficaz con la cooperación de los servidores, para esto se recomienda haber cursos de integración para el trabajo en clan y así se integren con resultados de cooperación.

Cuarto: Se sugiere realizar cursos de cortejo interpersonales a los servidores, Jueces y mandatarios del Módulo cardinal de licitud de Huarmey, para que ellos difundan a los demás como emoción divisor.

Quinto: Se recomienda más apoyo de capital Humano, para la transmisión de las habilidades personales como las habilidades intrapersonales, los cuales deben de ser uno de los requisitos para poder acoger equipos.

Sexto: Motivar a los colaboradores con reconocimientos y felicitaciones por los logros alcanzados, los cuales pueden ser económicos, documentos administrativos de reconocimiento y agradecimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Adams A, Bond S (2000), *Hospital nurses job satisfaction, individual and organizational characteristics*. Journal of Advanced Nursing.
- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones pirámide. Madrid.
- Álvarez, D. (2003). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barajas, E. M. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial*. Clima Organizacional.
- Benavides C. y Quintana C. (2003), *Gestión del Conocimiento y Calidad Total*. Madrid España Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Bittel y Ramsey (2005). *Enciclopedia de Management*. Océano. Barcelona - España.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). *Personality Predictors of Citizenship Performance*. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Recuperado el 27 de Octubre de 2017
- Chávez, A. (2014) *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. Revista Horizonte de la Ciencia [Internet] 2014 jul; [citado el 20 de oct 2017] 4 (6): 7 p. Disponible en: <file:///C:/Users/stefanny/Downloads/DialnetGestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. 9ª ed. México, McGraw – Hill; 2011. Pág. 144.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. Pearson.
- Chiavenato I. (2012). *Comportamiento Organizacional*. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones, International Thomson Editores, México: Recursos Pearson.
- Csikszentmihalyi M (2013), *Fluir (Flow): Una Psicología de la Felicidad*, España: KAIROS.

- Figueiredo, Alberola, Gil-Monte, García-Juesas (2012) *Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería*.
- Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. (2016) *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- García, A. (2013) *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador; 2013.
- García, D. (2010), *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las Ciencias Sociales*: Universidad de Málaga, España. Extraído de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.
- Gibson, J., Ivancevich, J & Donnely, J. (2001). *Organizaciones, conducta, estructura, procesos*. México: Interamericana.
- Guarniz (2016), *factores de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo, para optar el grado académico de Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano*, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- López, J. (2005), *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.
- Llanos, M. (2016 a). *El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador*. *Economía y Desarrollo*, 157(2), 130-146.
- Mañas M, Salvador C, Boada J, González E, Agulló E (2007), *La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional*. *Psicothema*, 19(3),395-400.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabi*. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NRMAGESTI%C3%93N_COMPETENCIAS-SUR%20MANABI.pdf

- Martínez, V. (2013) *Gestión de talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*, México.
- Mora, C. (2012) Gestión de talento humano. *Revista Capital Humano*. [Internet] 2012 dic; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en: https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti_n_del_talent
- Oscoco, H. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú. 2015 [citado el 15 de oct 2017]. 101 p. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta>
- Paul, A. (2015). *Job satisfaction: its determinants and relationship with employee performance in the tanzanian banking sector*. Universidad Abierta de Tanzania, Dar es Salaam, Tanzania.
- Pecino V, Mañas M, Díaz P, López J, Llopis J (2015), *Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario*.
- Price J, Mueller C (1986), *Absenteeism and turnover among hospital Employees*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Quijano S, Navarro J (1998), *Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14, 193 – 216.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R.(2004). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa Wiley.
- Spencer, Lyle M y Spencer, Signe M., (1993) *Competence at work, models for superior performance*, John Wiley & Sons, Inc., USA.
- Steers R, Mowday R, Shapiro D (2004), *The future of work motivation theory*. *Academy of Management review*, 29 (3), 379-387.
- Vásquez, A. Lara, J. (2009) *Gestión de Talento Humano*. [Internet] 2009 Lima, Venezuela; [citado el 20 de oct 2017]; Disponible en: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- Watkins (1998). *An Application Framework for Talent Management That Acts*

as a Central Feedback Center for all Organizational Functions. IT Tool
[en línea].


ANEXO 3

MATRIZ DE VARIABLES Y OPERACIONALIZACION

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Talento Humano	Chiavenato, I. 2007, 43, es un cambio de una o más personas para dirigir las labores de los colaboradores, con muchos conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y premiados continuamente.	Equipo de actividades que en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una entidad necesita para conseguir sus objetivos.	Administración	Funciones Organizaciones Cumplimiento	5 Items	Nominal - Siempre (3) - a veces (2) - nunca (1)	Niveles y rangos Bajo: [20 - 40] Promedio: [41 - 70.] Alto: [71- 100]
			Gestión	Recursos Humanos Capacitación Selección de Personal	5 Items		
			Descripción de Puestos	Conocimientos Competencias	5 Items		
			Evaluación del Desempeño	Entrenamiento Entrevista	5 Items		
			Compensación	Salario Comunicación	5 Items		
Satisfacción Laboral	Chiavenato, I. 2002, 236, es la efectividad del unipersonal que labora en las organizaciones, es muy importante para la entidad, actuando el individuo en una gran labor y satisfacción gremial.	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	Satisfacción del Trabajador	Participación laboral. Incentivo salarial.	5 Items	Nominal - Siempre (3) - a veces (2) - nunca (1)	Niveles y rangos Bajo: [20 - 40] Promedio: [41 - 70.] Alto: [71- 100]
			Autoestima	Motivación Trato al Personal Reconocimiento al Personal	5 items		

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos	Método
El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020	¿Cuál es la relación entre El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020?	<p>Objetivo General Determinar la relación entre El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar el nivel de El Talento Humano en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020. Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020. Analizar la relación entre las dimensiones de El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020.</p>	<p>(H₁): Hipótesis de Investigación H₁: Existe relación entre El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020.</p>	<p>Talento Humano</p>	<p>Administración</p> <p>Gestión</p> <p>Descripción de puestos</p> <p>Evaluación del desempeño</p> <p>Compensación</p>	<p>Funciones</p> <p>Organización</p> <p>Cumplimiento</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>Capacitación</p> <p>Selección de Personal</p> <p>Conocimientos</p> <p>Competencias</p> <p>Entrenamiento</p> <p>Entrevista</p> <p>Salario</p> <p>Comunicación</p>	<p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p>	<p>Nominal</p> <p>- Siempre (3)</p> <p>- a veces (2)</p> <p>- nunca (1)</p>	<p>Bajo: [20 - 40]</p> <p>Promedio: [41 - 70.]</p> <p>Alto: [71 - 100]</p>	<p>Diseño Correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Observación en la variable 1: Aceso laboral</p> <p>r = Relación entre variables</p> <p>O2 = Observación en la variable 2: Eficiencia productiva</p> <p>Población: 100 trabajadores.</p> <p>Muestra: 100 trabajadores</p> <p>Técnicas de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Instrumentos: Cuestionario.
			<p>(H₀): Hipótesis nula. H₀: No Existe relación entre El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Satisfacción del Trabajador</p> <p>Autoestima</p>	<p>Productividad laboral.</p> <p>Participación laboral.</p> <p>Incentivo salarial.</p> <p>Motivación</p> <p>Trato al Personal</p> <p>Reconocimiento al Personal</p>	<p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p> <p>5 ítem</p>	<p>Nominal</p> <p>- Siempre (3)</p> <p>- a veces (2)</p> <p>- nunca (1)</p>	<p>Bajo: [20 - 40]</p> <p>Promedio: [41 - 70.]</p> <p>Alto: [71 - 100]</p>	

ANEXO 5

Cuestionario: “El Talento Humano”

SEXO: Masculino () Femenino ()

Instrucción: Este test consta de 25 preguntas. Responde en función al comportamiento laboral que han tenido tus compañeros de trabajo o jefes durante los últimos meses o años.

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 1: Talento Humano				
DIMENSIÓN: Administración				
01	Para atraer personal calificado se realizan las convocatorias de manera adecuada			
02	Desarrolla y hace participar a los colaboradores en procesos de capacitación			
03	Los esfuerzos que realiza su jefatura están orientados a los objetivos de la organización			
04	Como servidor administrativo y/o jurisdiccional conoce la importancia de reclutar personal con talento			
05	Hace cumplir las funciones a su cargo			
DIMENSIÓN: Gestión				
		Siempre	A veces	Nunca
06	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas			
07	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional			
08	Se lleva un adecuado proceso de selección de personal			
09	Se involucra al personal para cumplir con las actividades programadas			
10	Realiza una adecuada evaluación para obtener mejores resultados en la labora administrativa y/o jurisdiccional			
DIMENSIÓN: Descripción del puesto				
		Siempre	A veces	Nunca
11	El personal cuenta con los conocimientos requeridos para el puesto			
12	Se realiza una distribución adecuada del personal según sus competencias			
13	Cumplen con el perfil para el área en el que se encuentran designados			
14	Evalúan a los colaboradores en base a resultados			
15	Los nuevos trabajadores reciben inducción en su puesto de trabajo			

DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño		Siempre	A veces	Nunca
16	Se proporcionar retroalimentación o feedback sobre el rendimiento del personal			
17	Promueve el crecimiento laboral de sus empleados y sus necesidades de formación			
18	Promueven el crecimiento en la carrera profesional, con planes estratégicos de promoción del personal			
19	El servidor administrativo y/o jurisdiccional tiene habilidades grupales en el trabajo como integración en el grupo, solución de conflictos, influencia.			
20	El servidor administrativo y/o jurisdiccional cumplen sus funciones del puesto con compromiso y voluntad			
DIMENSIÓN: Compensación		Siempre	A veces	Nunca
21	Cumple la organización con un programa de compensaciones basado en su desempeño			
22	Existe un área en la oficina de recursos humanos que sea responsable por otorgar recompensa a los empleados destacados			
23	La organización ha considerado algún programa de compensación variable, como bonos de monto fijo, vacaciones, incentivos, pago basado en habilidades, conocimiento, o años de servicio			
24	Cuenta con las herramientas adecuadas de trabajo para el buen desarrollo de sus funciones			
25	Se desarrollan las escalas o niveles de carrera que le permite contar con mejores expectativas salariales			

SE LE AGRADECE POR SU AMABILIDAD DE REGALARNOS ESTE PEQUEÑO MOMENTO

ANEXO 6

Cuestionario: "La Satisfacción Laboral"

SEXO: Masculino () Femenino ()

Instrucción: Este test consta de 10 preguntas. Responde en función al comportamiento laboral que han tenido, tus jefes, tus compañeros de trabajo y tú, durante los últimos meses o años.

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 2: Satisfacción Laboral				
DIMENSIÓN: Satisfacción del trabajador				
01	El sueldo del trabajador es muy bajo en relación a la labor que realiza.			
02	El trabajo que se realiza permite el desarrollo personal			
03	Es feliz por los resultados que logra en su trabajo.			
04	El trabajo que realiza es el adecuado a sus habilidades y talentos			
05	Es motivador el trabajo que realiza			
DIMENSIÓN: Autoestima		Siempre	A veces	Nunca
06	Existe un trato agradable por parte del jefe			
07	En la Institución en el que trabaja siente que lo están explotando.			
08	Reconocen el esfuerzo si trabajas haciendo horas extras.			
09	El trabajo que realiza, su familia se siente orgullosa			
10	Valoran tus amigos y conocidos el trabajo que realiza			

SE LE AGRADECE POR SU AMABILIDAD DE REGALARNOS ESTE PEQUEÑO MOMENTO

ANEXO 7

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE EL TALENTO HUMANO

Título de proyecto:

El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Modulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Talento Humano	Administración	Funciones	Para atraer personal calificado se realizan las convocatorias de manera adecuada				X		X		X		X	
			Desarrolla y hace participar a los colaboradores en procesos de capacitación				X		X		X		X	
		Organización	Los esfuerzos que realiza su jefatura están orientados a los objetivos de la organización				X		X		X		X	
			Cumplimiento	Como servidor administrativo y/o jurisdiccional conoce la importancia de reclutar personal con talento				X		X		X		X
		Hace cumplir las funciones a su cargo					X		X		X		X	
	Gestión	Recursos Humanos	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas				X		X		X		X	

	Capacitación Selección de Personal	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional				X		X		X		X	
		Se lleva un adecuado proceso de selección de personal				X		X		X		X	
		Se involucra al personal para cumplir con las actividades programadas				X		X		X		X	
		Realiza una adecuada evaluación para obtener mejores resultados en la labora administrativa y/o jurisdiccional				X		X		X		X	
Descripción de Puestos	Conocimiento	El personal cuenta con los conocimientos requeridos para el puesto				X		X		X		X	
		Se realiza una distribución adecuada del personal según sus competencias				X		X		X		X	
	Competencia	Cumplen con el perfil para el área en el que se encuentran designados				X		X		X		X	
		Evalúan a los colaboradores en base a resultados				X		X		X		X	
		Los nuevos trabajadores reciben inducción en su puesto de trabajo				X		X		X		X	
Evaluación del desempeño	Entrenamie nto	Se proporcionar retroalimentación o feedback sobre el rendimiento del personal				X		X		X		X	
		Promueve el crecimiento laboral de sus empleados y sus necesidades de formación				X		X		X		X	
		Promueven el crecimiento en la				X		X		X		X	

Compensación	Entrevista	carrera profesional, con planes estratégicos de promoción del personal											
		El servidor administrativo y/o jurisdiccional tiene habilidades grupales en el trabajo como integración en el grupo, solución de conflictos, influencia.				X		X		X		X	
		El servidor administrativo y/o jurisdiccional cumplen sus funciones del puesto con compromiso y voluntad				X		X		X		X	
	Salario	Comunicación	Cumple la organización con un programa de compensaciones basado en su desempeño				X		X		X		X
			Existe un área en la oficina de recursos humanos que sea responsable por otorgar recompensa a los empleados destacados				X		X		X		X
		Comunicación	La organización ha considerado algún programa de compensación variable, como bonos de monto fijo, vacaciones, incentivos, pago basado en habilidades, conocimiento, o años de servicio				X		X		X		X
			Cuenta con las herramientas adecuadas de trabajo para el buen desarrollo de sus funciones				X		X		X		X
			Se desarrollan las escalas o niveles de carrera que le permite contar con mejores				X		X		X		X

			expectativas salariales										
Sub total					25		25		25		25		
Total			100										

OBSERVACIONES:

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta	X	100	Procede su aplicación.	X
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	
Validación Baja			No procede su aplicación.	

DATOS DEL EXPERTO:

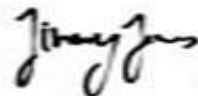
NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jorge Raúl Montañez Benito

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración de Empresas – Magister en Gestión Pública.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Trabajador Administrativo UCV

TIEMPO : 05 años CARGO ACTUAL: Responsable del área de Marketing

Firma:



FECHA DE REVISIÓN: Chimbote, 23 de Diciembre del 2020.

ANEXO 8

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCION LABORAL

Título de proyecto:

El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Modulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Satisfacción Laboral	Satisfacción del Trabajador	Productividad laboral.	El sueldo del trabajador es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X	
		Participación laboral. Incentivo salarial.	El trabajo que se realiza permite el desarrollo personal				X		X		X		X	
			Es feliz por los resultados que logra en su trabajo.				X		X		X		X	
			El trabajo que realiza es el adecuado a sus habilidades y talentos				X		X		X		X	
			Es motivador el trabajo que realiza				X		X		X		X	
	Autoestima	Motivación	Existe un trato agradable por parte del jefe				X		X		X		X	
		Trato al Personal	Existe un trato agradable por parte del jefe				X		X		X		X	
		Reconocimiento al Personal	En la Institución en el que trabaja siente que lo están explotando.				X		X		X		X	

			Reconocen el esfuerzo si trabajas haciendo horas extras.				X		X		X		X	
			El trabajo que realiza, su familia se siente orgullosa				X		X		X		X	
Sub total							10		10		10		10	
Total				40										

OBSERVACIONES:

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta	X	100	Procede su aplicación.	X
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	
Validación Baja			No procede su aplicación.	

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Ponte Quiñones Elvis Jerson
FORMACIÓN ACADÉMICA: Ingeniero de Sistemas – Magister en Gestión Pública.
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Trabajador Administrativo UCV
TIEMPO : 06 años CARGO ACTUAL: Responsable del área de Informática
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – SEDE - Huaraz

Firma:



FECHA DE REVISIÓN: Chimbote, 23 de Diciembre del 2020.

ANEXO 9

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE EL TALENTO HUMANO

Título de proyecto:

El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Modulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Talento Humano	Administración	Funciones	Para atraer personal calificado se realizan las convocatorias de manera adecuada				X		X		X		X	
			Desarrolla y hace participar a los colaboradores en procesos de capacitación				X		X		X		X	
		Organización	Los esfuerzos que realiza su jefatura están orientados a los objetivos de la organización				X		X		X		X	
			Cumplimiento	Como servidor administrativo y/o jurisdiccional conoce la importancia de reclutar personal con talento				X		X		X		X
		Hace cumplir las funciones a su cargo					X		X		X		X	
	Gestión	Recursos Humanos	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas				X		X		X		X	

	Capacitación Selección de Personal	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional				X		X		X		X	
		Se lleva un adecuado proceso de selección de personal				X		X		X		X	
		Se involucra al personal para cumplir con las actividades programadas				X		X		X		X	
		Realiza una adecuada evaluación para obtener mejores resultados en la labora administrativa y/o jurisdiccional				X		X		X		X	
Descripción de Puestos	Conocimiento	El personal cuenta con los conocimientos requeridos para el puesto				X		X		X		X	
		Se realiza una distribución adecuada del personal según sus competencias				X		X		X		X	
		Cumplen con el perfil para el área en el que se encuentran designados				X		X		X		X	
	Competencia	Evalúan a los colaboradores en base a resultados				X		X		X		X	
		Los nuevos trabajadores reciben inducción en su puesto de trabajo				X		X		X		X	
		Se proporcionar retroalimentación o feedback sobre el rendimiento del personal				X		X		X		X	
Evaluación del desempeño	Entrenamiento	Promueve el crecimiento laboral de sus empleados y sus necesidades de formación				X		X		X		X	
		Promueven el crecimiento en la				X		X		X		X	
						X		X		X		X	

Compensación	Entrevista	carrera profesional, con planes estratégicos de promoción del personal											
		El servidor administrativo y/o jurisdiccional tiene habilidades grupales en el trabajo como integración en el grupo, solución de conflictos, influencia.				X		X		X		X	
		El servidor administrativo y/o jurisdiccional cumplen sus funciones del puesto con compromiso y voluntad				X		X		X		X	
	Salario	Comunicación	Cumple la organización con un programa de compensaciones basado en su desempeño				X		X		X		X
			Existe un área en la oficina de recursos humanos que sea responsable por otorgar recompensa a los empleados destacados				X		X		X		X
		Comunicación	La organización ha considerado algún programa de compensación variable, como bonos de monto fijo, vacaciones, incentivos, pago basado en habilidades, conocimiento, o años de servicio				X		X		X		X
			Cuenta con las herramientas adecuadas de trabajo para el buen desarrollo de sus funciones				X		X		X		X
			Se desarrollan las escalas o niveles de carrera que le permite contar con mejores				X		X		X		X

			expectativas salariales											
Sub total					25		25		25		25			
Total			100											

OBSERVACIONES:

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta	X	100	Procede su aplicación.	X
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	
Validación Baja			No procede su aplicación.	

DATOS DEL EXPERTO:

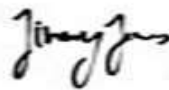
NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jorge Raúl Montañez Benito

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración de Empresas – Magister en
Gestión Pública.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Trabajador Administrativo UCV

TIEMPO : 05 años CARGO ACTUAL: Responsable del área de
Marketing

Firma:



FECHA DE REVISIÓN: Chimbote, 23 de Diciembre del 2020.

ANEXO 10

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCION LABORAL

Título de proyecto:

El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Modulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020

Instrucciones: Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Satisfacción Laboral	Satisfacción del Trabajador	Productividad laboral.	El sueldo del trabajador es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X	
		Participación laboral. Incentivo salarial.	El trabajo que se realiza permite el desarrollo personal				X		X		X		X	
			Es feliz por los resultados que logra en su trabajo.				X		X		X		X	
			El trabajo que realiza es el adecuado a sus habilidades y talentos				X		X		X		X	
			Es motivador el trabajo que realiza				X		X		X		X	
	Autoestima	Motivación	Existe un trato agradable por parte del jefe				X		X		X		X	
		Trato al Personal	Existe un trato agradable por parte del jefe				X		X		X		X	
		Reconocimiento al Personal	En la Institución en el que trabaja siente que lo están explotando.				X		X		X		X	

			Reconocen el esfuerzo si trabajas haciendo horas extras.				X		X		X		X
			El trabajo que realiza, su familia se siente orgullosa				X		X		X		X
Sub total							10		10		10		10
Total				40									

OBSERVACIONES:

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta	X	100	Procede su aplicación.	X
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	
Validación Baja			No procede su aplicación.	

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Ponte Quiñones Elvis Jerson
FORMACIÓN ACADÉMICA: Ingeniero de Sistemas – Magister en Gestión Pública.
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Trabajador Administrativo UCV
TIEMPO : 06 años CARGO ACTUAL: Responsable del área de Informática
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – SEDE - Huaraz

Firma:



FECHA DE REVISIÓN: Chimbote, 23 de Diciembre del 2020.