



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de
las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, 2021

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

AUTOR:

Valer Chacón, Bladimier Placido (ORCID: 0000-0001-5773-7431)

ASESOR:

Dr. Núñez Lira, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

Al amor de mi vida, mi madre, que ahora está en el cielo, a mi padre, por enseñarme a forjar mi propia fortaleza, a mi compañera de vida, quien fue el sostén emocional en todo este proceso; asimismo, a mis amigos y maestros, por sus experiencias y conocimientos compartidos durante toda mi carrera.

Agradecimiento:

A Dios, porque ha sido mi fortaleza en los difíciles momentos de mi vida, a mis padres, por haberme enseñado a hacer de los obstáculos, estímulos para enfrentar los problemas en la vida; asimismo, agradezco a mi esposa por su generoso apoyo en todo este proceso. Y por supuesto, a la Universidad César Vallejo, por brindar educación económica de calidad permitiendo que miles de estudiantes sigan formándose.

Índice de contenidos

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	4
III. Metodología	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. Resultados	21
4.1 Estadística descriptiva	21
4.2 Contrastación de hipótesis	25
V. Discusión	30
VI. Conclusiones	36
VII. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexo	44
Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3. Juicio de experto del instrumento de evaluación	
Anexo 4. Prueba piloto para la fiabilidad del instrumento	
Anexo 5. Matriz de consistencia	

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión del Talento humano	17
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario sobre la Satisfacción laboral	17
Tabla 3. Juicio de expertos	18
Tabla 4. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la Gestión del Talento Humano	18
Tabla 5. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la Satisfacción Laboral	19
Tabla 6. Niveles de percepción de la Gestión del Talento Humano	21
Tabla 7. Niveles de percepción de Reclutamiento, selección e inducción del personal	21
Tabla 8. Niveles de percepción de la Formación y desarrollo	22
Tabla 9. Niveles de percepción del Clima, cultura y gestión de cambio	22
Tabla 10. Niveles de percepción del Impacto estratégico	22
Tabla 11. Niveles de percepción de la satisfacción laboral	23
Tabla 12. Niveles de percepción de la Significación de las tareas	23
Tabla 13. Niveles de percepción de la Condiciones de trabajo	23
Tabla 14. Niveles de percepción del Reconocimiento personal y/o social	24
Tabla 15. Niveles de percepción de los Beneficios económicos	24
Tabla 16. Grado de correlación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021	25
Tabla 17. Grado de correlación entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021 00	26
Tabla 18. Grado de correlación entre la formación y desarrollo con Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021	27
Tabla 19. Grado de correlación entre el clima, cultura y gestión de cambio con Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021	28
Tabla 20. Grado de correlación entre el impacto estratégico y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de confiabilidad

19

Resumen

La presente investigación titulada: “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021”, tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 101 trabajadores, y su muestra fue conformada por 81 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.

Se llegó a la siguiente conclusión: De la indagación realizada se llegó a establecer, con bases sólidas que la relación es alta, directa y positiva entre la Gestión del Talento Humano con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

Palabras clave: *Gestión, reclutamiento, selección, inducción, formación.*

Abstract

The present investigation titled: "Management of Human Talent and Job Satisfaction of the 4th office of the criminal corporate prosecutors of Lima Cercado - 2021", the general objective was: To determine if there a relationship between the Management of Human Talent and Job Satisfaction of the 4th office of the criminal corporate prosecutors of Lima Cercado - 2021.

The king of research, according to the purpose, was substantive of correlational level of quantitative approach of non-experimental design: cross-sectional. The population consisted of 101 workers, and the sample was made up of 81 workers. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability determined through Cronbach's alpha statistic. For the hypothesis test, the non-parametric Spearman Coefficient Test was applied.

The following conclusion was reached: In the investigation carried out, it was established, with solid foundations, that the relationship is high, direct and positive between the Management of Human Talent and the job satisfaction of the fourth office of the criminal corporate prosecutors of Lima Cercado - 2021.

Keywords: Management, recruitment, selection, induction, training.

I. Introducción

La evolución de las sociedades, y los constantes cambios tecnológicos como la era de la globalización impactaron directamente hacia el sector de los recursos humanos a nivel mundial sobre todo en las relaciones laborales de los trabajadores, por lo que, en un mundo globalizado se acrecienta cada vez más la escasez de optimizar las capacidades productivas de los trabajadores, y en la actualidad, se ha demandado una importante tarea que es de capacitar para formar constantemente el talento humano; con el objetivo que logre un alto grado de satisfacción laboral en el trabajador, por lo que manifestaría una actitud positiva hacia su trabajo lo que conlleva al éxito de toda institución.

El Perú ha sufrido un gran golpe por el fenómeno mundial que es la pandemia por la Covid 19, ha hecho que en todas las instituciones el personal que trabajan en ellas deben estar bien preparadas y además el valor que tiene una buena gestión del talento humano sea de suma importancia para poder mantener un grado de productividad en todas las instituciones u organizaciones ya sean estas públicas o privadas. También el mundo laboral se ha hecho complejo en forma clara y la actividad productiva está ligada cada vez más con la acción intelectual; se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral juega un papel crucial dentro del rendimiento de un trabajador por lo cual el sentirse satisfecho por labor realizada en horas laborales deben ser gratificantes; y esto permitirá que todos los días él pueda realizar sus acciones dando el 100% de su parte.

Dentro de la institución del 4° Despacho de las Fiscalías Corporativas Penales de Lima Cercado, en los trabajadores se ha observado que estos no se sienten satisfechos, debido a diversos factores como son la falta de modernización de los sistemas de cómputo, las bajas remuneraciones que no van de acorde con el mercado laboral, contratos laborales que no otorgan beneficios ni estabilidad , la falta de actividades de integración institucional o actividades recreativas son factores que impactan negativamente en los trabajadores, generando descontento e inconformidad, acarreando que el personal no se sienta comprometido con la institución para cumplir con las tareas asignadas. Asimismo, frecuentemente se evidencian necesidades, aspiraciones y expectativas en el personal que labora en dicha institución del estado (Ministerio Público), por todo lo mencionado y

observado el ambiente laboral se llevó a realizar el presente trabajo de investigación, que contiene datos sobre estas variables y son de suma importancia tanto en las organizaciones como en las empresas; más en estos tiempos ya que desarrollar estrategias eficaces para mejorar la disposición, productividad y reconocimiento para que crezcan o permanezca en el tiempo.

A continuación les presento la problematización del trabajo; problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?; seguidamente los problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?, (b) ¿Qué relación existe entre la formación y desarrollo con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?, (c) ¿Qué relación existe entre clima, cultura y gestión de cambio con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021? Y (d) ¿Qué relación existe entre el impacto estratégico con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?

Teniendo en cuenta lo antes tratado damos paso a la justificación: El actual trabajo de investigación que se ejecutó es de carácter teórico, el cual se desarrolló en el distrito Lima Cercado, ya que, se ha ido desarrollando un ambiente de trabajo de manera más personalizada, lo cual motiva a que se tenga presente la importancia de determinar la Gestión del Talento humano en relación con satisfacción laboral. Podemos justificar el trabajo de las siguientes formas: (a) Justificación teórica: Esta investigación se llevó a cabo gracias a los aportes de diferentes especialistas, de opiniones de autores y de diversas teorías, en torno a la Gestión del Talento humano y satisfacción laboral, así mismo las referencias bibliográficas nos ayudan a analizar esta investigación la cual a través de la correlación se definirá la influencia que puede causar la Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado; (b) Justificación Práctica: El presente estudio sirvió para señalar la relación existente entre la Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado con el fin de que a partir de los resultados,

pueda ser óptimos; y (c) Justificación Metodológica: La investigación del presente estudio es notable ya que nos facilitó instrumentos ya elaborados, como son los cuestionarios sobre Gestión del Talento humano y satisfacción laboral, que son instrumentos veraces del cual se puede conseguir datos valiosos, que nos ayudó a determinar la relación que existe entre las variables de estudio y su grado de conexión. Además, que pueden ser de apoyo para otros trabajos de investigación que analicen una problemática semejante al presente trabajo de estudio y también servirá para el mejoramiento de las variables mencionadas en esta investigación a mejorar en el 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado.

A continuación, se les manifiesta los objetivos del estudio; el Objetivo general: Determinar si existe relación entre la Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021. Además tenemos los Objetivo específicos: (a) Determinar la relación existe entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021, (b) Determinar la relación existe entre la formación y desarrollo con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021, (b) Determinar la relación existe entre clima, cultura y gestión de cambio con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021, y (c) Determinar la relación existe entre el impacto estratégico con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

Para concluir con este capítulo les daremos mención a las hipótesis del trabajo de estudio; hipótesis general: La Gestión del Talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

II. Marco teórico

Muchos autores han colaborado a través de sus investigaciones, en la cual se ha separado ciertos autores para el estudio de las variables, entre ellas tenemos: Antecedentes Internacionales; podemos mencionar Tello (2018) manifestó que los empleados muestran niveles moderados de implicación en tres dimensiones: emocional, de continuidad y normativa. Sin embargo, los compromisos normativos y emocionales se distinguen de manera significativa. En resumen, la dedicación y las obligaciones éticas son más importantes que reconocer los beneficios prácticos que recibe una organización. En este sentido, es más apropiado que los empleados se sientan parte de la familia o que les cuenten a otros sobre su negocio. También sienten que deben ser leales y dedicados porque sienten que le deben mucho a la empresa. Sin embargo, en el lado de la continuidad, el lado del compromiso con respecto a la decisión del individuo de dejar la empresa obtuvo una puntuación más alta. En otras palabras, es menos probable que encuentren otro trabajo o reciban los mismos beneficios. Según Ormeño (2017) expresó que en una encuesta realizada por cuatro empresas del sector TI CABA, brinda una gestión estratégica del talento para evitar las ventas y la pérdida de capital intelectual que estas organizaciones adquieren en diferentes situaciones, situaciones que siempre están cambiando. Dijo que estaba claro que estaba concentrado en eso. Donde el mercado y las grandes empresas tienen mayores ventajas competitivas como la marca empleadora. La escasez de talento es un problema grave en el mercado laboral de la industria del software, por lo que las pymes encuestadas intentan ahora adaptarse a las necesidades de una nueva generación de poder de negociación, cada vez más creciente al momento de una Invitación a una vacante de trabajo. Así mismo Sandoval (2017) mencionó en un estudio de caso desarrollado en este proyecto final, ha encontrado que una forma justa e innovadora de gestionar los recursos humanos, especialmente en la situación actual donde comenzaron a emerger los rasgos gerenciales de las mujeres, el famoso "desnudo" de anteojos, mostrando que podría contribuir a la desaparición de la clave para moldear comportamientos y patrones. Teniendo esto en cuenta, el desafío para los profesionales de recursos humanos no es cómo encajar a las mujeres en roles de liderazgo diseñados para hombres, sino cómo redefinir las funciones de mando y liderazgo para que mujeres y hombres se conviertan en líderes y que no existan

obstáculos para el crecimiento profesional teniendo como denominación "gestión de la diversidad". Según Pablos (2016) sostuvo que realizar un trabajo poco interesante puede afectar directamente la atención al paciente y la salud de las propias enfermeras, por lo que es necesario evitar la insatisfacción de las trabajadoras del hospital (enfermeras). Por ende, se buscó la relación con respecto a las condiciones ambientales que pueda ofrecer la entidad. Realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para comprender las necesidades del personal de enfermería y encontrar técnicas y soluciones mejoradas. Así mismo Pinedo (2016) afirmó que la tecnología generalmente moderna de Argentina representa una brecha importante en las prácticas pioneras del mercado global en el reporte y análisis de RRHH, como se mencionó en la sección anterior. Las condiciones actuales del mercado local no respaldan la implementación exitosa de un marco para modelos de gestión del talento basados en datos. Sin duda, se trata de una dificultosa gestión sobre el área de recursos humanos considerándose como unos graves riesgos locales y, con el rápido avance del nuevo modelo, existe el riesgo de retrasos exponenciales.

Antecedentes nacionales: Cacsire (2019) mencionó sobre el diagnóstico final de los resultados como producto de dicha gestión relacionados con la gestión del talento le ayudaron a aprender las siguientes habilidades: El 68,75% de los empleados entrevistados dijeron estar en niveles superiores de gestión. Este resultado le da a la universidad una ventaja competitiva. El 75% cree que sus habilidades son adecuadas para su nivel de formación. Este es un signo de desempeño laboral. El 81,25% indica que mantiene el nivel óptimo de formación en su área de especialización. También Pérez (2019) expresó finalmente que utilizó como herramienta del sistema SPSS v.2 para aplicar la prueba Rho Spearman para lograr un objetivo común, con variables de gestión del talento humano y 0.000 M. (bilateral)). El valor es una variable para el cumplimiento del objetivo. Porque el margen de error es inferior. Por tanto, la hipótesis (H_i) se acepta de la siguiente manera. Comité Nacional de Gestión del Programa Cuna Más Meta Período 2018. En este sentido, el coeficiente de correlación (0,763), por lo que la relación anterior es significativamente positiva. Los resultados encontrados en el estudio muestran que los valores de resonancia magnética bilateral son menores que el margen de error, por lo que la dirección de las variables para el talento humano y el logro de

metas, c debe aceptar la hipótesis del estudio. Previsto. A continuación Rojas at, el (2018) afirmó que existe una relación entre estas dos variables que arroja un p-valor de 0.000 para esos resultados, por lo tanto se estableció una relación estadísticamente significativa de 0.05 asumiendo que las estadísticas indican que esto se refleje en un estudio del autora en el año 2015, Kiember Inca Allcahuaman, que obtuvo el mismo valor. En la Estación de Salud Sagrado Corazón de Jesús, existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores por debajo de $p = 0,000$. Según Peralta (2018) enunció que existe un vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de atención residencial "Jesús Mi Luz" del INABIF-Cusco 2018; Donde se muestra en la Tabla 16. Y, dependiendo de los resultados del análisis, pruebe la hipótesis; dos variables son positivas y moderadamente dependientes entre sí. Según el coeficiente encontrado mediante el método tau_b de Kendall (0,39). En este tratado se evaluó como razonablemente positiva la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores del centro de atención residencial INABIF-Cusco 2018 "Jesús Mi Luz". Esto demuestra que la gestión del talento no es el único factor determinante para un buen desempeño laboral. Por consiguiente se pasa a determinar que existen, otros factores que afectan el rendimiento. También Ramírez (2017) afirmó que existe una relación directa. La elevadísima relación entre la satisfacción laboral y la productividad cambia debido al valor de P (Sig. (Bilateral, donde la correlación de Pearson (0.944), indicando que la variable de satisfacción laboral afecta la variable de productividad en un 89%. Esto da un total de 70 entrevistas de los empleados que arrojan no estar satisfechos afectando de esta manera su productividad. De la misma forma Burgos (2018) demostró en 2018 en la Institución Red 9 del condado de Victoria que existía una relación directa y moderada entre el entorno organizacional y el nivel de implicación docente (0,530), es decir que, también lo hace el compromiso de los empleados. El ambiente a nivel de la organización se encuentra en relación de manera directa y justificada con la participación de los maestros en las instituciones educativas del Distrito 9 en Victoria. Esta relación es directa y moderada (0.530), lo que significa que a medida que mejora el entorno organizacional, también lo hace la participación de los docentes.

Para profundizar más los conocimientos de nuestras dos variables damos mención a los sustentos teóricos: En primer lugar a la variable 1 que es Gestión del Talento humano según mencionó Chiavenato (2009) fue gracias a la revolución industrial que el área de recursos humanos empezó a evolucionar ya que en ese entonces se hacía llamar relaciones industriales; y cuando finalizó la segunda guerra mundial se empezó a decirle administración de recursos humanos, ahora en nuestro tiempo se le denomina como gestión del talento humano.

Se tiene por concepción que la gestión del talento humano es una condición muy sensible en el área de una organización. Según expresó Chiavenato (2002) que la gestión del talento humano es contingente ya que esta de la mano con aspectos como lo son la cultura de cada institución; y a la vez es situacional ya que toma como postura las características de cada contexto ambiental, el negocio que se dedica la organización la tecnología empleada, los procesos que se realizan en su interior y otras varias disponibles. Tomando como punto referencial de suma importancia el desarrollo de una gestión del talento humano como base de toda organización y esto fundamentada con lo que expreso Chiavenato (2009) que la concepción sobre la gestión del talento humano nos lleva esencialmente al de capital humano que es el patrimonio invaluable de toda institución puede congregarse para llevar a ser competitivo y tener éxito.

El gestionar el talento de los trabajadores, es la de potenciar sus capacidades mediante capacitaciones, ofreciéndoles beneficios y estabilidad, además, actividades de integración institucional o actividades recreativas, factores que impactarían positivamente en toda organización laboral. La gestión del talento humanos según expresó Ferris at, el (1995) es la ciencia y la práctica que se encarga del entorno de la relación del empleo y de cumulo de acciones, procesos y problemas emparentadas en dichas relaciones. Hay que tener en cuenta diferentes opiniones o formas de ver una misma realidad entre ellos podemos aceptar lo manifestado por Park at, el (1998) sobre los recursos humanos que son un insumo valioso en el campo competitivo y sostenible en la organización u empresa. Entonces podemos dar hincapié que los recursos humanos o los humanos como recursos, en la actualidad, si bien se ha dado mayor atención al trabajador, en cuanto a capacitaciones y beneficios sociales, lo que conllevará a ser más competitivos, por ello los empleadores no solo deben ver a los trabajadores

como recursos para la generación de utilidades dentro de la organización, sino más bien deben ambientar todo el lugar siguiendo los parámetros establecidos para una calidad laboral donde los trabajadores se sientan reconocidos y valorados, lo que llevaría a que la productividad laboral de la empresa se acrecienta. Entonces gestión del talento humano según Chiavenato (2007) es administrar no a las persona sino con las personas, esto no lleva a incentivar la plena colaboración de todos los involucrados con la empresa refiriéndose a los trabajadores para hacerlos participe de ciertas decisiones que se necesiten para las mejoras de la empresa o institución y esto a su vez conllevara a que los directivos o administrativos de las áreas sean líderes que orienten y estimulen el desarrollo de las metas trazadas. Además que ha de utilizar el talento y la inteligencia de los trabajadores para poder tener como resultado la sinergia de voluntades y el cumulo de conocimientos.

De la misma forma Alvarado at, el (2016) afirmaron que “el talento humano en estos tiempos no se caracteriza por la cantidad de conocimiento disponible para todos, sino solo por la capacidad de aprender y expandirse en lo ya conocido, también indica que no se caracteriza por aquellos compromisos y acciones adicionales. Con todo lo afirmado anteriormente podemos decir que la gestión del talento humano es una concepción relativamente nueva, y que el potencial humano es uno de los factores más valiosos dentro de cualquier organización u empresa; y de acuerdo a su nivel de satisfacción que tenga esto repercutirá en su trabajo ya sea bueno o malo según la circunstancia de su entorno.

Dimensiones de los Recursos humanos: Para nuestro fin he tomado como dimensiones del talento humano las propuestas por Ballesta (2012) los cuales son cuatro: (a) Reclutamiento y selección de personal, (b) Gestión de desempeño y desarrollo; (c) Clima, cultura y gestión del cambio; y (c) Impacto Estratégico.

- Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal: Ballesta (2012) afirmó que este aspecto define los perfiles y estándares de los cargos. Si también es responsable de establecer los roles que debe tener cada nuevo empleado, es importante conocer a alguien que esté interesado en trabajar para su organización o agencia. Cuando ya forman parte del grupo de trabajo predeterminar los roles para cada colaborador según su área de labor.

- Dimensión 2: Gestión de desempeño y desarrollo: Ballesta (2012) afirma que este aspecto desarrolla la parte real del crecimiento de los empleados que trabajan en una organización, teniendo en cuenta las características potenciales y específicas, donde se evalúa el desempeño, identificando las necesidades y da respuesta a las mismas como servicio individual o grupal.
- Dimensión 3: Clima, cultura y gestión del cambio: Ballesta (2012) especifica que este aspecto mide la aceptación del empleado en el entorno que le rodea para modificarlo o mejorarlo si es necesario y así mantener un entorno que contribuya al desarrollo de las actividades laborales. Además, desarrolla una fuerte cultura basada en el cambio en beneficio de toda la organización, desarrollándose desde el interior de la organización hacia el exterior, y ofreciendo una mejor calidad de servicio a los consumidores.
- Dimensión 4: Impacto Estratégico: Ballesta (2012) considera todos los aspectos claves del desarrollo funcional que los recursos humanos han realizado en beneficio de la empresa a través de diversas estrategias utilizadas para adecuar este aspecto a las necesidades de la empresa convirtiéndose en una organización que fortalece todo lo relacionado a las etapas de ciertas tomas de decisiones.

Enfoques de la gestión del talento humano: Existen diferentes enfoques para demostrar la importancia de las personas, cada uno con una visión diferente, pero llegamos a la conclusión común de que las personas son el elemento más importante de una organización. Para los propósitos de este estudio, hay tres factores más importantes, donde se explica, Según el MINSAL (1999), los aspectos más destacados son: (a) enfoque de crecimiento y desarrollo de las organizaciones; (b) enfoque búsqueda de la excelencia en las organizaciones; y (c) enfoque de la Globalización. Se describe a continuación cada uno de ellos. Enfoque de Crecimiento y desarrollo de las organizaciones: El MINSAL (1999) afirma que una organización se desarrolla agresivamente bajo este enfoque, pero se desarrolla a través de sistemas futuros al hacer cambios de acuerdo con las necesidades que existen en un momento determinado, donde se necesita integrar todos los recursos

disponibles para su organización y hacer del elemento humano un componente como parte fundamental. Hoy, la organización que pretende sobrevivir y seguir creciendo debe ser una organización del conocimiento. Senge (1993) nos dijo que para este desarrollo, las organizaciones deben de organizarse mejor plasmando propuestas de acuerdo a lo que se les ha presentado en la empresa o institución con la única finalidad de competir en el mercado laboral.

Enfoque de búsqueda de la excelencia en las organizaciones: Una aproximación a la búsqueda de la excelencia organizacional según el MINSAL (1999) lo ha dejado tan claro y muestra que la búsqueda de la calidad integral debe continuar mejorando y generando cambios, donde debería formar parte todos los involucrados al igual que los proveedores y clientes. Dado que los factores humanos son ahora un recurso importante en una cultura de éxito y desarrollo, las dos formas de construir relaciones interpersonales dentro de una organización, la construcción de procesos de gestión y un buen liderazgo basado en principios unificados de cooperación o participación.

Deming, citado por el MINSAL (1999) afirmó que los colaboradores que se encuentran en sus puestos actualmente mejorarán continuamente la calidad del trabajo, aumentarán la cantidad y reducirán los costos asociados. Por lo tanto, ayudarán de manera muy favorable a que la entidad se vea más que solo una organización respetable y competitiva en el mercado. Enfoque de la Globalización: El enfoque del Ministerio de Salud (1999) hacia la globalización debe ser globalizado, competitivo y cambiante para que el mundo de las organizaciones modernas esté a la vanguardia de los cambios que la situación actual requiere la disponibilidad en la utilización de ciertos recursos alcanzar sus metas a tiempo.

Las instituciones educativas no están al margen del cambio social, sino que están estrechamente vinculadas a los avances tecnológicos en torno a los estudiantes, para que puedan así poder satisfacer mejor las necesidades de la comunidad educativa. De lo anterior, podemos concluir que los recursos humanos son considerados siempre de suma importancia entre los activos de cualquier organización ya que por sus capacidades innovadoras abren el camino a una excelencia comparable a la de nuestras más prestigiosas de nuestros ámbitos actuales.

En segundo lugar la variable 2 que es la satisfacción laboral, Robbins et al, (2013) muestran que este es un sentimiento positivo de satisfacción laboral que proviene de evaluar las características laborales en el trabajo. Personas con emociones positivas que están muy contentas con su puesto, a diferencia de aquellas que están insatisfechas con las emociones negativas.

A continuación Griffin et al, (2010) muestran que las personas están satisfechas con su trabajo cuando se sienten motivadas por las gratificaciones ya que esto ayuda debido a lo expuesto concluye en que la necesidad los hace ser más fieles con su trabajo siendo la satisfacción laboral la contribución al desempeño organizacional que se muestran de varias maneras.

Las dimensiones de la satisfacción laboral: Para el presente trabajo de estudio se considerado tomar como dimensiones de la satisfacción laboral las formuladas por Palma (2005) que son: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos.

- Significación de la tarea: Palma (2005) señaló que se tiene en cuenta el trabajo en sí mismo en la preparación de la labor que le corresponda, como parte del esfuerzo del sentido común, el crecimiento personal, la igualdad y el aporte material.
- Condiciones de trabajo: Palma (2005) la definió como una valoración del puesto basada en la disponibilidad como prioridad junta con la existencia de factores o disposiciones legales que rigen el desempeño laboral.
- Reconocimiento Personal y/o Social: Palma (2005) ilustró esto como una tendencia a evaluar el trabajo sobre la base de la autoconciencia o la conciencia de las personas relacionadas con el trabajo en términos de su impacto en el desempeño laboral o los resultados indirectos.
- Beneficios Económicos: Palma (2005) manifestó como la entrega en las funciones del trabajo por los aspectos de recompensa monetarios o remunerativos como beneficio del esfuerzo en sus labores asignadas.

Las principales teorías concernientes a la satisfacción laboral: Para entender cómo se puede cuantificar es necesario poder tener una base sobre los factores y sus ideas que son dependientes de este todo relacionado sobre satisfacción laboral. En todo este periodo de tiempo se han realizado diversos estudios que han dado lugar a teorías sobre los factores que promueven la satisfacción de los empleados. Entre ellas podemos resaltar las siguientes:

- Teoría de la discrepancia Intrapersonal: Ovejero (2007) proponía que la satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un desacuerdo entre las necesidades de los trabajadores y lo que logran. Según el autor, el trabajo depende de diferentes tipos de respuestas, como tales, las habilidades que pueda tener un colaborador y también habilidades exclusivas que se requieren del puesto de trabajo, por ello es necesario insertar las recompensas a las necesidades y valores individuales. Hay tres variables principales en esta teoría: satisfacción laboral, años de servicio y resultados de satisfacción.
- Teoría de la brecha interpersonal: Reconocida también como Teoría de la Satisfacción del aspecto, el cual hace hincapié según Ovejero (2006) a establecer la relación entre la satisfacción laboral que está mediada por la equidad percibida entre la compensación que recibe el trabajador. Esto quiere decir en que es recomendable el análisis doble de parte del empleado o colaborador. Como primera etapa donde él considera digno de compensación por sus logros. Luego, analiza lo que otros están dando y recibiendo de su trabajo.
- Teoría de eventos situacionales: Es esta una teoría que fundamenta sobre la satisfacción laboral, rasgos y factores contextuales e impersonales conocidos como eventos Alfaro (2012), Características situacionales. Este es un aspecto social que es evaluado por los trabajadores cuando aceptan un empleo, tales como: a) salario, b) oportunidades de promoción, c) condiciones laborales, d) supervisión, e) política de la empresa. Dependen del entorno como las condiciones sociales, los salarios, las vacaciones, las condiciones laborales y otros aspectos relacionados. Los hechos de situación, en cambio, son factores laborales que no han sido evaluados previamente por el

trabajador y ocurrieron cuando se aceptó el puesto. Los ejemplos de algunos eventos situacionales incluyen vacaciones para completar tareas (positivo) y fallas en las máquinas comerciales y lugar de trabajo (negativo).

- Teoría de ajuste en el trabajo: Alfaro (2012) mencionó que es la Teoría que sugiere que los trabajadores perciban su trabajo como satisfactorio a favor del fortalecimiento de la organización (recompensa) y los valores que los individuos que intentan responder a través del trabajo, seguridad, éxito y autonomía. Esto tiene que ver con el hecho de que los empleadores perciben satisfactoriamente a los trabajadores, quienes tienden más a relacionarse con sus habilidades personales que con sus necesidades laborales.

III. Metodología

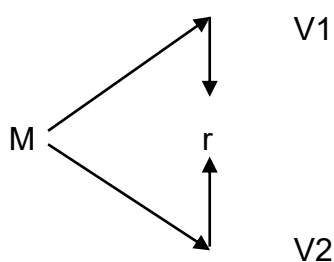
3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de investigación es de carácter básica, Carrasco (2012) enunció que la investigación básica o sustantiva es la que no tiene intenciones de forma aplicativa en su inicio aplicativo inmediato ya que su base es obtener más información de la realidad sobre el tema escogido a estudiar para dar sustentos científicos

De la misma manera, se menciona que el diseño utilizado fue un diseño no experimental con cortes transversales porque los investigadores no manipularon intencionalmente las variables, es decir, se construyeron de forma compleja.

Esta colección es transversal ya que se produjo en un solo período. Hernández et al (2014) definieron este diseño como un estudio realizado sin necesidad de manipulación continua de variables, y cuyos resultados son aportados, interpretados y estudiados en el medio natural.

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Dónde:

M → Representa los 81 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado.

V1 → Representa la Gestión del Talento Humano.

V2 → Representa la Satisfacción Laboral.

r → Representa la correlación entre V1 y V2.

3.2. Variables y Operacionalización

Definición nominal:

- Variable 1: Gestión del talento humano.
- Variable 2: La satisfacción laboral.

Definición conceptual:

- V1: Gestión del Talento Humano es el conglomerado de las experiencias y políticas necesarias para liderar los cargos gerenciales relacionados con los individuos o recursos, envolviendo los procesos que se dan dentro del ambiente laboral y fuera de esta. (Chiavenato, 2009)
- V2: Satisfacción Laboral se entiende como la disposición que el individuo tiene a su labor asignada en bases a sus propios sentimientos personales y experiencias acumuladas de la misma realización de su deber dentro de un organización o de su ocupación que realiza.(Palma, 2005)
-

Definición operacional:

V1: Evalúa la percepción de la Gestión del Talento Humano, mediante las dimensiones que son Reclutamiento, selección e inducción del personal; Formación y desarrollo; Clima, cultura y gestión de cambio; e Impacto estratégico a través de 30 preguntas cerradas, construidas según una escala de tipo Likert de cinco alternativas, cuya valoración está entre 1 (Totalmente en desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo).

V2: Evalúa la percepción de la Satisfacción Laboral, mediante las dimensiones que son Significación de las tareas; Condiciones de trabajo; Reconocimiento personal y/o social; y Beneficios económicos a través de 30 preguntas cerradas, construidas según una escala de tipo Likert de cinco alternativas, cuya valoración está entre 1 (Totalmente en desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández at, el (2014), la población es el conjunto de individuos, casos o fenómeno que se va a estudiar mediante procedimientos científicos, según la necesidad u objetivos que se ha trazado en investigador. Para el estudio que se efectuó, la población lo constituyó, 101 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado.

Según Palella at, el (2008), definen la muestra como la porción que el investigador va a usar, para poder realizar su estudio, la cual cumple con tener las mismas características del total, del cual fue sacada; así mismo sustenta los datos obtenidos por el investigador a fin de llegar a la comprobación de las hipótesis planteadas, para luego ser aceptadas o rechazadas. Para el estudio que se efectuará la muestra lo constituyó, 81 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado. Para el muestreo se usó el Probabilístico aleatorio, manifiesto Castro (2003) es cuando cada elemento o individuo del grupo que se ha tomado para la investigación tiene la misma posibilidad de ser seleccionado, por parte del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación realizada se utilizó como técnica de estudio la encuesta, para poder obtener información verídica, según manifiesta Alelú at, el (2010) es la encuesta, la técnica usada por la investigaciones de mercados, el cual busca obtener información específica del tema estudiado, que proviene de los encuestados a través del cuestionario.

El trabajo tuvo como instrumento para la obtención de recolección de datos, el cuestionario con escala Likert. Para Hernández at, el (2010) manifestaron que el cuestionario es un conjunto de ítems que responde a las necesidades del investigador para medir las variables estudiadas. De la misma manera Hernández at, el (2010) manifestaron que la escala de Likert consiste en presentar respuesta cerradas, que van de afirmaciones negativas a apositivas o viceversa, que el encuestado podrá hacer uso de una de ellas según su propio sentir. Se observa en tabla 1 los datos más esenciales sobre el instrumento utilizado para recopilar información sobre la v1 gestión del talento humano del trabajo realizado.

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión del Talento humano.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la Gestión del Talento humano.	
Autor:	Valer Chacón, Bladimier Placido.
Lugar:	Lima _ Cercado.
Fecha de aplicación:	Junio del 2021.
Objetivo:	Determinar si existe relación entre la Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.
Administración:	A cada uno de los 81 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías.
Observación:	Es un cuestionario que está elaborado en base a las dimensiones de la gestión del talento humano.

Se observa en tabla 2, los datos más esenciales sobre el instrumento utilizado para recopilar información sobre la v2 satisfacción del trabajo realizado.

Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario sobre la Satisfacción laboral.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la Satisfacción laboral.	
Autor:	Valer Chacón, Bladimier Placido.
Lugar:	Lima _ Cercado.
Fecha de aplicación:	Junio del 2021.
Objetivo:	Determinar si existe relación entre la Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.
Administración:	A cada uno de los 81 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías.
Observación:	Es un cuestionario que está elaborado en base a las dimensiones de la Satisfacción laboral.

Para el presente estudio, la validez fue dictaminada por juicio de expertos. Hernández at, el (2010) mencionaron que la validez representa al grado en que realmente un instrumento proporciona la medición de la varia estudia.

Tabla 3*Juicio de expertos*

<i>Expertos</i>	<i>Grado académico</i>	<i>Aplicabilidad</i>
<i>Núñez Lira, Luis Alberto</i>	Doctor	Aplicable
<i>Mendoza Zuñiga, Marleni</i>	Maestra	Aplicable
<i>Arias Morales, Alfonso Maximo</i>	Maestro	Aplicable

Como se aprecia en la tabla 3, el dictamen, fue que los instrumentos (Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral), pueden ser aplicables para la obtención de los datos de la investigación ya que presentan una coherencia, pertinencia y claridad según lo solicitado.

Hernández at, el (2010) enumeraron que la confiabilidad de un instrumento es cuando los datos recaudados por el instrumento mantenga el mismo grado o resultados, al ser aplicado al mismo objeto o sujeto de estudio.

Se realizó una prueba piloto con la participación de treinta trabajadores, para poder realizar la confiabilidad de los instrumentos usados en esta investigación, que posterior mente fueron expuestos a la confiabilidad. Estos fueron tratados por la técnica de alfa de Cronbach, ya que se usaron preguntas politómicas, de los resultados obtenidos se proyectan a continuación.

Tabla 4*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la Gestión del Talento Humano.*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</i>	<i>N de elementos</i>
,958	,963	30

En la tabla 4, el valor es de 0,963 que según los niveles de confiabilidad el instrumento es muy confiable.

Tabla 5

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la Satisfacción Laboral.

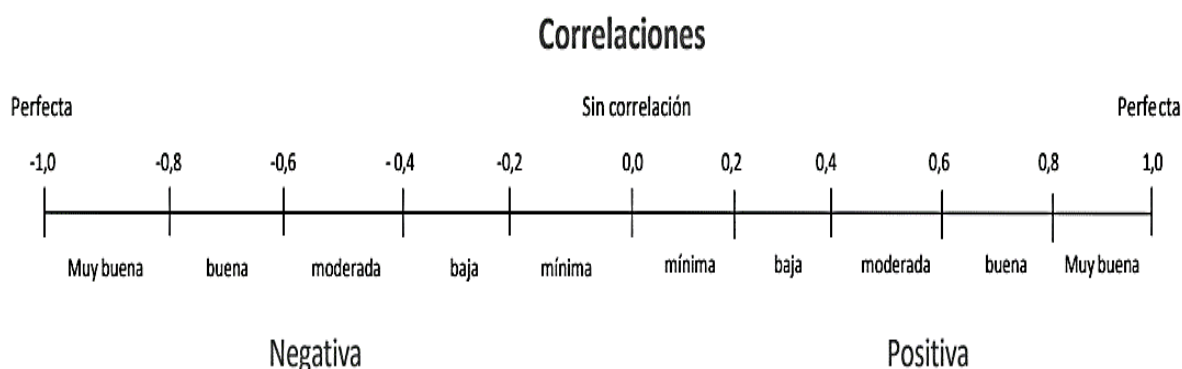
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,904	,909	27

En la tabla 5, el valor es de 0,909 que según los niveles de confiabilidad el instrumento es muy confiable.

Las afirmaciones dadas sobre la confiabilidad de las variables son gracias a los datos proporcionados en la figura 1.

Figura 1

Niveles de confiabilidad



Fuente: *Tomado de: Ruiz (2002)*

Como se aprecia en la figura 6, nos ayuda a ver el grado de la relación que existe entre las variables para poder llegar a una conclusión.

3.5. Procedimientos

Se realizó la ejecución de la obtención de los datos mediante la toma de los instrumentos creados, para la investigación, estos resultados fueron tratados, por la estadística descriptiva de las cuales se crearon tablas y gráficos; los cuales muestran la información relevante de la investigación; para ello se utilizó las aplicaciones de Excel y SSPS 25

3.6. Método de análisis de datos

En el trabajo de investigación se realizó una encuesta para recopilar datos de las variables de estudio; la encuesta de la v1 está conformada por 30 preguntas

y de la v2 está conformada 27 preguntas ambas están basada las respuesta a la estaca de Likert. Después de la obtención de los datos se empezara a ordenar, analizadas y graficar la información proporcionada por los trabajadores que para nuestro trabajo de estudio fueron 81 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías, por último se contrastara las hipótesis del trabajo. Para el procesamiento de datos se usara los programas como Excel o SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

Yo, Valer Chacón Bladimier Placido, sostengo que he realizado mi investigación y recaudado los datos verídicos en el 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021”, respetando las reglas propuestas por la Universidad Cesar Vallejo. Además se obtuvo el consentimiento informado de cada trabajador que participó en la encuesta realizada, dando confiabilidad a la información y al contestar el cuestionario correspondiente.

IV. Resultados

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 6

Niveles de percepción de la Gestión del Talento Humano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,2	1,2	1,2
	MEDIO	21	25,9	25,9	27,2
	ALTO	59	72,8	72,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 6 se observa que 1 (1,2%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Gestión del Talento Humano es baja, 21 (25,9%) medio y 59 (72,8%) alta.

Tabla 7

Niveles de percepción de Reclutamiento, selección e inducción del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	0	0,0	0,0	0,0
	MEDIO	20	24,7	24,7	24,7
	ALTO	61	75,3	75,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 7 se observa que 0 (0,0%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Reclutamiento, selección e inducción del personal es baja, 20 (24,7%) medio y 61 (75,3%) alta.

Tabla 8*Niveles de percepción de la Formación y desarrollo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,2	1,2	1,2
	MEDIO	21	25,9	25,9	27,2
	ALTO	59	72,8	72,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 8 se observa que 1 (1,2%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Formación y desarrollo es baja, 21 (25,9%) medio y 59 (72.8%) alta.

Tabla 9*Niveles de percepción del Clima, cultura y gestión de cambio.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	2,5	2,5	2,5
	MEDIO	23	28,4	28,4	30,9
	ALTO	56	69,1	69,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 9 se observa que 2 (2,5%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Clima, cultura y gestión de cambio es baja, 23 (28,4%) medio y 56 (69.1%) alta.

Tabla 10*Niveles de percepción del Impacto estratégico.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,2	1,2	1,2
	MEDIO	17	21,0	21,0	22,2
	ALTO	63	77,8	77,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 10 se observa que 1 (1,2%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Impacto estratégico es baja, 17 (21,0%) medio y 63 (77.8%) alta.

Tabla 11*Niveles de percepción de la satisfacción laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	0	0,0	0,0	0,0
	MEDIO	22	27,2	27,2	27,2
	ALTO	59	72,8	72,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 11 se observa que 0 (0,0%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable satisfacción laboral es baja, 22 (27,2%) medio y 59 (72.8%) alta.

Tabla 12*Niveles de percepción de la Significación de las tareas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	0	0,0	0,0	0,0
	MEDIO	24	29,6	29,6	29,6
	ALTO	57	70,4	70,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 12 se observa que 0 (0,0%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Significación de las tareas es baja, 24 (29,6%) medio y 57 (70.4%) alta.

Tabla 13*Niveles de percepción de la Condiciones de trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	0	0,0	0,0	0,0
	MEDIO	24	29,6	29,6	29,6
	ALTO	57	70,4	70,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 13 se observa que 0 (0,0%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Condiciones de trabajo es baja, 24 (29,6%) medio y 57 (70.4%) alta.

Tabla 14*Niveles de percepción del Reconocimiento personal y/o social.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	8,6	8,6	8,6
	MEDIO	45	55,6	55,6	64,2
	ALTO	29	35,8	35,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 14 se observa que 7 (8,6%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Reconocimiento personal y/o social es baja, 45 (55,6%) medio y 29 (35,8%) alta.

Tabla 15*Niveles de percepción de los Beneficios económicos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	2,5	2,5	2,5
	MEDIO	19	23,5	23,5	25,9
	ALTO	60	74,1	74,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

En la tabla 15 se observa que 2 (2,5%) de los trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado percibieron que la variable Beneficios económicos es baja, 19 (23,5%) medio y 60 (74,1%) alta.

4.2 Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general de la investigación

HO: La Gestión del Talento humano no se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

H1: La Gestión del Talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

Tabla 16

Grado de correlación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021

		Gestión del talento humano		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,653**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	81	81	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,653**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	81	81	

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

En la tabla 16 se observa que debido a que p es 0.000 aceptamos Ha y por consiguiente rechazamos H0. Además la Gestión del Talento Humano con la Satisfacción Laboral tiene una relación directa, alta (0,653), positiva y significativa.

Hipótesis Específicos

H0: El reclutamiento, selección e inducción del personal no se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

H1: El reclutamiento, selección e inducción del personal se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado –

Tabla 17

Grado de correlación entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021

			Reclutamiento, selección e inducción del personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento, selección e inducción del personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 81	,506** ,000 81
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,506** ,000 81	1,000 . 81

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

En la tabla 17 se observa que debido a que p es 0.000 aceptamos Ha y por consiguiente rechazamos H0. Además el reclutamiento, selección e inducción del personal con la Satisfacción Laboral tiene una relación directa, moderada (0,506), positiva y significativa.

H0: La formación y desarrollo no se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

H1: La formación y desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

Tabla 20

Grado de correlación entre el impacto estratégico y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021

			Impacto estratégico	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Impacto estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

En la tabla 18 se observa que debido a que p es 0.000 aceptamos Ha y por consiguiente rechazamos H0. Además la formación y desarrollo con la Satisfacción Laboral tiene una relación directa, alta (0,632), positiva y significativa.

HO: El clima, cultura y gestión de cambio no se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

H1: El clima, cultura y gestión de cambio se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

Tabla 19

Grado de correlación entre el clima, cultura y gestión de cambio con Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021

			Clima, cultura y gestión de cambio	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima, cultura y gestión de cambio	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

En la tabla 19 se observa que debido a que p es 0.000 aceptamos Ha y por consiguiente rechazamos H0. Además el clima, cultura y gestión de cambio con la Satisfacción Laboral tiene una relación directa, alta (0,716), positiva y significativa.

H0: El impacto estratégico no se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

H1: El impacto estratégico se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

Tabla 20

Grado de correlación entre el impacto estratégico y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021

			Impacto estratégico	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Impacto estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

En la tabla 20 se observa que debido a que p es 0.000 aceptamos Ha y por consiguiente rechazamos H0. Además el impacto estratégico con la Satisfacción Laboral tiene una relación directa, alta (0,632), positiva y significativa.

V. Discusión

El presente estudio tuvo como finalidad el demostrar si existía relación entre las variables de Gestión del Talento humano y Satisfacción Laboral, según las apreciaciones de los trabajadores de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, ante lo cual, se llegó a demostrar mediante los datos obtenidos y las visualizados en las tablas que fueron realizadas dentro de la institución – Ministerio Público – demostraron que si hay una relación directa, positiva y significativa entre estas dos variables, lo cual nos llegó a indicar la importancia que deben poseer ambas variables dentro de toda institución, ya sean estas, públicas o privadas.

Seguidamente damos mención al objetivo general, el cual, fue determinar si existe relación entre la Gestión del Talento humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021, ante lo cual, se puede dar mención de que se obtuvo una correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,653$) y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva, buena y significativa entre la Gestión del Talento humano y Satisfacción Laboral.

Además, podemos decir que, 59 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, han percibido que el talento humano es alto (72.8%), lo que conlleva a un ambiente de satisfacción en el entorno laboral, generando un buen rendimiento productivo por la formación y capacitación de los colaboradores.

Asimismo, también mencionamos que, 59 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, han percibido que la satisfacción laboral es alto (72.8%), generando un ambiente de motivación y complacencia, y la buena disposición para el desarrollo de sus labores en su entorno laboral.

Al respecto ya similitud con los aportes de la investigación desarrollada por Tello (2018) manifestó que los empleados muestran niveles moderados de implicación en tres dimensiones: emocional, de continuidad y normativa. Sin embargo, los compromisos normativos y emocionales se distinguen de manera significativa. En resumen, la dedicación y las obligaciones éticas son más importantes que reconocer los beneficios prácticos que recibe una organización.

En este sentido, es más apropiado que los empleados se sientan parte de la familia o que les cuenten a otros sobre su negocio. También sienten que deben ser leales y dedicados porque sienten que le deben mucho a la empresa. Sin embargo, en el lado de la continuidad, el lado del compromiso con respecto a la decisión del individuo de dejar la empresa obtuvo una puntuación más alta. En otras palabras, es menos probable que encuentren otro trabajo o reciban los mismos beneficios.

Asimismo, en la investigación Ormeño (2017) expresó que en una encuesta realizada por cuatro empresas del sector TI CABA, brinda una gestión estratégica del talento para evitar las ventas y la pérdida de capital intelectual que estas organizaciones adquieren en diferentes situaciones, situaciones que siempre están cambiando. Dijo que estaba claro que estaba concentrado en eso. Donde el mercado y las grandes empresas tienen mayores ventajas competitivas como la marca empleadora. La escasez de talento es un problema grave en el mercado laboral de la industria del software, por lo que las pymes encuestadas intentan ahora adaptarse a las necesidades de una nueva generación de poder de negociación, cada vez más creciente al momento de una Invitación a una vacante de trabajo.

A continuación se presenta el objetivo específico 1: que fue el determinar la relación existe entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021, del cual se puede dar mención que se obtuvo una correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,506$) y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva, moderada y significativa entre el reclutamiento, selección e inducción del personal y Satisfacción Laboral.

También podemos decir que los trabajadores (61) del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, han percibido que el Reclutamiento, selección e inducción del personal es alto (75.3%), lo que les genera un ambiente de confiabilidad con la entidad que los acoge.

Al respeto ya similitud con los aportes de la investigación desarrollada por Sandoval (2017) mencionó en un estudio de caso desarrollado en este proyecto final, ha encontrado que una forma justa e innovadora de gestionar los recursos humanos, especialmente en la situación actual donde comenzaron a emerger los

rasgos gerenciales de las mujeres, el famoso "desnudo" de anteojos, mostrando que podría contribuir a la desaparición de la clave para moldear comportamientos y patrones. Teniendo esto en cuenta, el desafío para los profesionales de recursos humanos no es cómo encajar a las mujeres en roles de liderazgo diseñados para hombres, sino cómo redefinir las funciones de mando y liderazgo para que mujeres y hombres se conviertan en líderes y que no existan obstáculos para el crecimiento profesional teniendo como denominación "gestión de la diversidad".

Asimismo, en la Peralta (2018) enunció que existe un vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de atención residencial "Jesús Mi Luz" del INABIF-Cusco 2018; Donde se muestra en la Tabla 16. Y, dependiendo de los resultados del análisis, pruebe la hipótesis; dos variables son positivas y moderadamente dependientes entre sí. Según el coeficiente encontrado mediante el método tau_b de Kendall (0,39). En este tratado se evaluó como razonablemente positiva la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores del centro de atención residencial INABIF-Cusco 2018 "Jesús Mi Luz". Así mismo la satisfacción laboral de los trabajadores, es la de potenciar sus capacidades mediante capacitaciones para un buen desempeño de sus funciones; asimismo, ofreciéndoles beneficios y estabilidad, compartir las utilidades; además, el de valorar y reconocer su entrega con mística en sus funciones y, el de promover su participación en las actividades de integración institucional o actividades recreativas, factores que impactarían positivamente en toda organización.

A continuación se presenta el objetivo específico 2 el cual fue determinar la relación existe entre la formación y desarrollo con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021, del cual se puede dar mención que se obtuvo una correlación Rho de Spearman ($Rho=0,632$) y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva, buena y significativa entre la formación y desarrollo y Satisfacción Laboral.

También podemos decir que los trabajadores (59) del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, han percibido que la Formación y desarrollo del personal es alto (72.8%), lo que les genera la capacidad de estar preparados para las labores encomendadas.

Al respecto ya similitud con los aportes de la investigación desarrollada por Cacsire (2019) mencionó sobre el diagnóstico final de los resultados como producto de dicha gestión relacionados con la gestión del talento le ayudaron a aprender las siguientes habilidades: El 68,75% de los empleados entrevistados dijeron estar en niveles superiores de gestión. Este resultado le da a la universidad una ventaja competitiva. El 75% cree que sus habilidades son adecuadas para su nivel de formación. Este es un signo de desempeño laboral. El 81,25% indica que mantiene el nivel óptimo de formación en su área de especialización.

Asimismo en la investigación Pérez (2019) expresó finalmente que utilizó como herramienta del sistema SPSS v.2 para aplicar la prueba Rho Spearman para lograr un objetivo común, con variables de gestión del talento humano y 0.000 M. (bilateral)). El valor es una variable para el cumplimiento del objetivo. Porque el margen de error es inferior. Por tanto, la hipótesis (Hi) se acepta de la siguiente manera. Comité Nacional de Gestión del Programa Cuna Más Meta Período 2018. En este sentido, el coeficiente de correlación (0,763), por lo que la relación anterior es significativamente positiva. Los resultados encontrados en el estudio muestran que los valores de resonancia magnética bilateral son menores que el margen de error, por lo que la dirección de las variables para el talento humano y el logro de metas, c debe aceptar la hipótesis del estudio. Previsto.

A continuación se presenta el objetivo específico 3 el cual fue determinar la relación existe entre clima, cultura y gestión de cambio con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 202, del cual se puede dar mención que se obtuvo una correlación Rho de Spearman ($Rho=0,716$) y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva, buena y significativa entre clima, cultura y gestión de cambio con Satisfacción Laboral.

También podemos decir que los trabajadores (56) del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, han percibido que el Clima, cultura y gestión de cambio es alto (69.1%), lo que genera una percepción positiva en los administrados.

Al respecto ya similitud con los aportes de la investigación desarrollada por Burgos (2018) demostró en 2018 en la Institución Red 9 del condado de Victoria que existía una relación directa y moderada entre el entorno organizacional y el nivel de implicación docente (0,530), es decir que, también lo hace el compromiso

de los empleados. El ambiente a nivel de la organización se encuentra en relación de manera directa y justificada con la participación de los maestros en las instituciones educativas del Distrito 9 en Victoria. Esta relación es directa y moderada (0.530), lo que significa que a medida que mejora el entorno organizacional, también lo hace la participación de los docentes.

Asimismo en la investigación Pinedo (2016) afirmó que la tecnología generalmente moderna de Argentina representa una brecha importante en las prácticas pioneras del mercado global en el reporte y análisis de RRHH, como se mencionó en la sección anterior. Las condiciones actuales del mercado local no respaldan la implementación exitosa de un marco para modelos de gestión del talento basados en datos. Sin duda, se trata de una dificultosa gestión sobre el área de recursos humanos considerándose como unos graves riesgos locales y, con el rápido avance del nuevo modelo, existe el riesgo de retrasos exponenciales. Por consiguiente se puede manifestar que el manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación por parte de la comunidad educativa permitirá estar a la vanguardia, lo que nos conduciría a incorporarlos cada vez más en la educación digital y de esa manera democratizarla, incluyendo a los estudiantes de bajos recursos o con alguna discapacidad, con la finalidad de reducir la brecha digital y de generar oportunidades.

A continuación se presenta el objetivo específico 4: el cual fue determinar la relación existe entre el impacto estratégico con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021, del cual se puede dar mención que se obtuvo una correlación Rho de Spearman ($Rho= 0,632$) y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva, buena y significativa entre la Gestión del Talento humano y Satisfacción Laboral.

También podemos decir que los trabajadores (63) del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado, han percibido que el Impacto estratégico es alto (77.8%), lo que genera impacto en la unión entre los trabajadores y la institución. El fomento los valores y la ética en sus funciones; además, el de promocionarlos (asenso de puestos) para ocupar cargos ejecutivos dentro de la organización, lo que permitirá que el trabajador se auto exija y se capacite, ello con la finalidad de que está lo valore y le muestre el abanico de oportunidades que por su esfuerzo y buen desempeño.

Al respecto ya similitud con los aportes de la investigación desarrollada por Ramírez (2017) afirmó que existe una relación directa. La elevadísima relación entre la satisfacción laboral y la productividad cambia debido al valor de P (Sig. (Bilateral, donde la correlación de Pearson (0.944), indicando que la variable de satisfacción laboral afecta la variable de productividad en un 89%. Esto da un total de 70 entrevistas de los empleados que arrojan no estar satisfechos afectando de esta manera su productividad.

Según Pablos (2016) sostuvo que realizar un trabajo poco interesante puede afectar directamente la atención al paciente y la salud de las propias enfermeras, por lo que es necesario evitar la insatisfacción de las trabajadoras del hospital (enfermeras). Por ende, se buscó la relación con respecto a las condiciones ambientales que pueda ofrecer la entidad. Realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para comprender las necesidades del personal de enfermería y encontrar técnicas y soluciones mejoradas. También se puede afirmar que no se puede hablar de satisfacción laboral sin la propia participación del individuo, el compromiso que este debe tener con su organización, los trabajadores se deben a ellos y ellos a los trabajadores, por lo tanto, éste tiene que estar predispuesto a aprender, de ser capacitado para una mayor satisfacción dentro del puesto, y, por consiguiente, valorado por su organización.

VI. Conclusiones

PRIMERA:

De la indagación realizada se llegó a establecer, con bases sólidas que la relación es alta, directa, positiva y significativa entre la Gestión del Talento Humano con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

SEGUNDA:

De la indagación realizada se llegó a establecer, con bases sólidas que la relación es moderada, directa, positiva y significativa entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

TERCERA:

De la investigación realizada se llegó a establecer, con bases sólidas que la relación es alta, directa, positiva y significativa entre la formación y desarrollo con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

CUARTA:

De la investigación realizada se llegó a establecer, con bases sólidas que la relación es alta, directa, positiva y significativa entre el clima, cultura y gestión de cambio con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021

QUINTA:

De la investigación realizada se llegó a establecer, con bases sólidas que la relación es alta, directa, positiva y significativa entre el impacto estratégico con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.

VII. Recomendaciones

PRIMERA:

El Ministerio Público debe seguir promoviendo la formación de su personal buscando mejorar el rendimiento para acrecentar su potencial con la finalidad de que tengan la capacidad de resolver con mayor disposición las investigaciones, creando un ambiente de complacencia en su entorno laboral y que se sientan parte de la organización.

SEGUNDA:

El Ministerio Público continúe con las políticas de reclutamiento y selección de personal con la finalidad de mantener y mejorar los procesos en las convocatorias para la contratación de personal; asimismo, implementar nuevos parámetros y condiciones para el nuevo personal con la finalidad de que el personal contratado, surta sus efectos de manera eficiente y lograr así, la retención del talento humano.

TERCERA:

El Ministerio Público implemente nuevas herramientas informáticas que permitan al colaborador desarrollar sus capacidades para optimizar eficientemente el tiempo en el ejercicio de sus funciones, lo que le permitiría realizar, una eficiente investigación en los plazos establecidos.

CUARTA:

El Ministerio Público debe generar mayor predictibilidad en el administrado, implementando mayores canales de atención para la comunicación e información, usando las diversas herramientas informáticas y así romper el paradigma del hermetismo con la finalidad de lograr una percepción positiva en los administrados.

QUINTA:

El Ministerio Público debe desarrollar estrategias de integración como actividades recreativas, deportivas y culturales, que impacten en la unión entre los trabajadores y la institución.

Referencias

- Gardner, T, y Wright, P. (2004). *HR practices or HR capabilities: which matters? Insights from the Asia Pacific region*. Asia Pacific Journal of Human Resources,
- Agudelo B., (2015), Caracterización de las prácticas de Talento Humano en empresas del Valle del Cauca. *Internacional Administración & Finanzas*, vol. 8, no. 4, p. 1-25, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2501449>
- Alfaro, M. (2012). *Administración de persona*. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C.
- Alles, M. (2004). *Gestión por competencias*. (2da Edición.). Buenos Aires, Argentina: Gránica.
- Alles, M. (2007). *Dirección Estratégica de recursos humanos*. (2da Edición.) Buenos Aires, Argentina: Gránica.
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Estaos Unidos, Indiana: Palibrio.
- Balkar Betül. The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, págs. 81 - 92.
- Ballesta, O. (2012). Talento en expansión Gestión de personas para las organizaciones líderes de la Era del Conocimiento. *Talento en Expansión*. <https://n9.cl/obzm8>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2da edición), México, Edit.: Pearson Education.
- Burgos (2018) “*Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018*” [Tesis de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad César Vallejo, Perú]. <https://n9.cl/tsw5c>
- Cacsire (2019) “*La gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral del personal de la oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la región Puno*” [Tesis de Magister Scientiae

- en Contabilidad y Administración. Universidad Nacional del Altiplano, Perú].<https://n9.cl/3n0ec>
- Camisón C, Cruz S, & González T. (2006). *Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Carrasco, S, (2013). *Gestión de la atención al cliente/consumidor*. Madrid: Ediciones Paraninfo S. A.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de Investigación Científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (3ª ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato Idalberto. (2000). *Administración De Recursos Humanos*. (5ª Ed.) McGraw Hill. Interamericana. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. 1ª Edición, México, Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. 8ª Edición México, Edit.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *La Gestión del Talento Humano*. 3ª Edición, México, Editorial McGraw-Hill.
- Daft, L. (2005). *Teoría y Diseño Organizacional*. (8º ed.). México: Thompson
- Escudero, A. (2009). *La Revolución Industrial Una Nueva Era*. España, Edit.: Anaya.
- Ferris, G., Rosen, S. D., y Barnum, D. T. (1995). *Handbook of human resource management*. Nueva York: Blackwell Publishing.
- García C., Molero, F., & Moya, M. (2015). *Authentic leadership, group cohesion an group identification in security an emergency teams*. *Psicothema*, 59. 64.
- García, R. (2013). *Técnico en Gestión*. España, Edit.: Melibea.
- Gonzáles, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. España, Edit. Díaz de Santos.
- González Alonso J., Pazmiño. Santacruz M., (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*. Vol. 2, No. 1, pp: 62-77. ISSN 1390-9304.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta, ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta, ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill
- J.Casas, J., Repullo, J., Donado J., (2003), La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Science Direct*. Vol. 31, Issue 8, pp.: 527-538.
- Jaramillo, O. (2003). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Revista Pensamiento y Gestión*. 66 Núm. 18, 115-133.
- Jericó P. (2008). *La Clave del Talento*. Madrid- España, Edit. LID Editorial Empresarial S.L.
- Juneja, P., (2018). *¿What is Human Resource Planning? Management Study Guide*.
- Juneja, P., (2018). *Processes in Human Resource Management*. Management Study Guide.
- Lawler, E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*. 20-28.
- Longo, G. (2006). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones públicas. *Revista Presupuesto y Gasto Publico*. 41, 127-144
- Martínez G. (2013). *La Gestión empresarial*. España, Edit. Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York Harper.
- Ministerio de Salud (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. Lima Perú. MINSA. <https://goo.gl/E7XvO>
- Nader, M., & Castro, A. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico. *Revista de psicología*. 28(2), 227- 258.

- Oliveira, M.; Natividade, J.; Assis, R.; Mambrini, N. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors. *Trends in Psychology* , 27(2), 549-567. Epub June 13, 2019. <https://dx.doi.org/10.9788/tp2019.2-18>
- Ormeño (2017) "*La gestión del talento en las PyMEs de tecnología*" [Tesis de Maestría en Gestión y Dirección de Recursos Humanos. Universidad San Andrés, Argentina]. <https://n9.cl/hecbz>
- Ovejero, A. (2007). *Las relaciones humanas: Manual de psicología social teórica y aplicada*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Pablos (2016). "*Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*" [Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura, España]. <https://n9.cl/lo2s>
- Palma, S. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Perú, Lima.
- Park, H. , Gardner, T. M., y Wright, P.(2005). *Hr practices or hr capabilities: which matters? Insights from the asia pacific region*. Asia Pacific Journal of Human Resources.
- Peralta (2018) "*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial Jesús mi Luz del INABIF - Cusco 2018*" [Tesis de maestra en gestión pública. Universidad César Vallejo, Perú]. <https://n9.cl/k6cl>
- Pérez (2019). "*Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018*" [Tesis de maestra en gestión pública. Universidad César Vallejo, Perú]. <https://n9.cl/ig8j>
- Pimienta, R. (2000). *Encuestas probabilísticas vs no probabilísticas*. Política y Cultura, (13), 263-276. <https://goo.gl/SxKtpu>
- Pinedo (2016). "*Métodos cuantitativos en la Gestión del Talento*" [Tesis de Maestría en Administración de Negocios. Universidad San Andrés, Argentina]. <https://n9.cl/d7ald>
- Ramírez (2017). "*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*"

- [Tesis de maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Perú].
<https://n9.cl/xk4an>
- Rodríguez, C.; (2013). Identifying Training Needs of Novice Online English Language Tutors. *Education and Learning Research Journal*. Vol. 7; pp. 134-153.
- Rojas & Vilchez “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, Enero 2018*” [Tesis de maestro en gestión en salud. Universidad Norbert Wiener, Perú]. <https://n9.cl/0c5my>
- Rojas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*. 17(1), 14.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). *Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla*. Alternativas en Psicología.
- Sánchez-Sellero, M.; Sánchez-Sellero, P. (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países*. *Maderas. Ciencia y tecnología*. 20(4), 641-660.
- Sandoval (2017) “*El impacto de la gestión de Recursos Humanos en el desarrollo del liderazgo femenino en organizaciones multinacionales: Disminuyendo barreras a través de políticas y programas en pro de la diversidad de género*” [Tesis de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Universidad San Andrés, Argentina]. <https://n9.cl/x4kop>
- Senge, P. (1993). *La Quinta Disciplina*. Editorial Granica; Barcelona – España.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15^a ed.) México: Editorial Litográfica Ingramex
- Griffin, W. R.; Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Editores Cengage Learning.
- Soler Cárdenas, Silvio Faustino, & Soler Pons, Lisbet. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*. 34(1), 01-06.

- Tello (2018) “*Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*” [Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://n9.cl/o2ndl>
- Valenzuela, N., Buentello, C., & Gomez, L. (2018). *Resultados sobre la encuesta de satisfacción laboral. Caso Fujikura piedras negras, Coahuila*. México. Red Internacional de Investigadores en Competitividad.
- Vallejo, Olga. (2016). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Cultura Educación y Sociedad.
- Ventura J.L. (2017), ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria, *Revista Cubana de Salud Pública*. Vol. 43, No. 4.

Anexo

Anexo1: Matriz de Operacionalización de variables.

Matriz de Operacionalización de la Gestión del talento humano.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rangos
Gestión del talento humano es el conglomerado de las experiencias y políticas necesarias para liderar los cargos gerenciales relacionados con los individuos o recursos, envolviendo los procesos que se dan dentro del ambiente laboral y fuera de esta. (Chiavenato, 2009)	Reclutamiento y selección del personal	_Difusión de la información _Perfiles de los puestos laborales. _Elección selecta del personal	_1,2 _3,4 _5,6	Escala Likert Totalmente en desacuerdo (1)	V1: Gestión del talento humano. Bajo: 30 _ 70 Medio: 71 _ 110 Alto: 111 _ 150 Dimensión 1 Bajo: 6 _ 14 Medio: 15 _ 22 Alto: 23 _ 30
	Formación y desarrollo	_Capacitaciones y talleres a los trabajadores. _Reconocimiento y beneficio salarial.	_7,8,9,10,11 _12,13	En desacuerdo (2)	Dimensión: 2 Bajo: 7 _ 16 Medio: 17 _ 26 Alto: 27 _ 35
	Clima, cultura y gestión de cambio	_Entorno laboral _Relación entre trabajadores. _Conocimientos de generales _Manifiesta creatividad	_14,15 _16,17 _18,19 _20,21	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Dimensión: 3 Bajo: 8 _ 19 Medio: 20 _ 29 Alto: 30 _ 40
	Impacto estratégico	_Mejor servicio prestados _Mejor trato personal _Cumplimiento de deberes	_22,23, 24 _25,26, 27,28 _29,30		Dimensión:4 Bajo: 9 _ 21 Medio: 22 _ 33 Alto: 34 _ 45

Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rangos
La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional. (Palma, 2005)	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Realización • Equidad 	_1,2,3 _4,5,6 _7,8	<p>Escala Likert</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>	<p>V2: Satisfacción Laboral: Bajo: 27 _ 63 Medio: 64 _ 99 Alto: 100 _ 135</p> <p>Dimensión 1 Bajo: 8 _ 19 Medio: 20 _ 29 Alto: 30 _ 40</p>
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Materiales • Relación con la autoridad 	_9,10,11 _12,13,14 _15,16,17	<p>En desacuerdo (2)</p>	<p>Dimensión: 2 Bajo: 9 _ 21 Medio: 22 _ 33 Alto: 34 _ 45</p>
	Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> • Trato con los jefes • Trato con los compañeros 	_18,19,20 _21,22,	<p>Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3)</p>	<p>Dimensión: 3 Bajo: 5 _ 12 Medio: 13 _ 18 Alto: 19 _ 25</p>
	Beneficios económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones 	_23,24,25,26,27	<p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Dimensión:4 Bajo: 5 _ 12 Medio: 13 _ 18 Alto: 19 _ 25</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 1

C:

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado compañeros de trabajo: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021”, desarrollando el cuestionario de Gestión del Talento Humano.

SEXO: (F) (M) **EDAD:** _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Reclutamiento, selección e inducción del personal					
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo.					
2	Considera usted que el perfil establecido para los trabajadores es adecuado en su centro de trabajo.					
3	Considera usted que las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar.					
4	Considera usted que los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados					
5	Considera usted que la selección del personal que está desempeñándose en su lugar de trabajo le parece adecuado.					
6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.					
	Dimensión 2: Formación y desarrollo					
7	Considera usted que los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.					
8	Considera usted que las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.					
9	Considera usted que la formación que brinda la institución a sus trabajadores lo considera usted adecuada.					
10	Considera usted que la institución proporciona el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.					
11	Considera usted que las institución proporciona formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.					

12	Considera usted que las institución proporciona a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.						
13	Considera usted que las institución proporciona un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas.						
Dimensión 3: Clima, cultura y gestión de cambio							
14	Considera usted que el clima institucional en su centro de trabajo es adecuada.						
15	Considera usted que se siente cómodo laborando en la institución.						
16	Considera usted que su relación con los demás compañeros de trabajo es adecuada.						
17	Considera usted que su relación con sus superiores inmediatos es adecuada.						
18	Considera usted que los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados						
19	Considera usted que los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.						
20	Considera usted que poner en práctica nuevas ideas frecuentemente nos hace más competitivos ante los demás.						
21	Considera usted que ser creativo en los métodos y procesos de trabajo considera usted que lo hace más versátiles y competitivos.						
Dimensión 4: Impacto estratégico							
22	Considera usted que la involucración del personal en el cumplimiento de los objetivos o metas trazadas por la institución es adecuada.						
23	Considera usted que la innovación del personal para presentar o proponer nuevas ideas, productos o servicios es eficiente.						
24	Considera usted que el desempeño de sus compañeros en sus funciones es adecuado.						
25	Considera usted que las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades los hacen competitivos.						
26	Considera usted que sea mejorado la interacción con el personal de otras áreas de la institución nos vuelve eficiente.						
27	Considera usted que el incremento de la satisfacción laboral nos vuelve más productivos durante sus horas laborables.						
28	Considera usted que sean incrementado las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades en su centro de trabajo.						
29	Considera usted que ha disminuido la tasa de abandono voluntario de los empleados.						
30	Considera usted que ha disminuido la tasa de absentismo laboral						

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 2
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

C:

Estimado compañeros de trabajo: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Gestión del Talento humano y satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado - 2021”, desarrollando el cuestionario de Satisfacción Laboral.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Significación de las tareas					
1	Me complace los resultados de mi trabajo					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5	Me gusta el trabajo que realizo.					
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7	Me gusta la actividad que realizo.					
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo					
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable					
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
	Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social					
18	Siento que recibo de parte de la empresa “maltrato”.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
21	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					

22	Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.					
	Dimensión 4: Beneficios económicos					
23	Me siento mal con lo que gano.					
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Juicio de experto del instrumento de evaluación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Reclutamiento, selección e inducción del personal								
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el perfil establecido para los trabajadores es adecuado en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la selección del personal que está desempeñándose en su lugar de trabajo le parece adecuado.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Formación y desarrollo								
7	Considera usted que los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que la formación que brinda la institución a sus trabajadores lo considera usted adecuada.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la institución proporciona el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que las institución proporciona formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que las institución proporciona a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que las institución proporciona un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Clima, cultura y gestión de cambio								
14	Considera usted que el clima institucional en su centro de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que se siente cómodo laborando en la institución.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que su relación con los demás compañeros de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que su relación con sus superiores inmediatos es adecuada.	✓		✓		✓		

18	Considera usted que los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados	✓		✓		✓	
19	Considera usted que los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que poner en práctica nuevas ideas frecuentemente nos hace más competitivos ante los demás.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que ser creativo en los métodos y procesos de trabajo considera usted que lo hace más versátiles y competitivos.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Impacto estratégico		Si	No	Si	No	Si	No
22	Considera usted que la involucración del personal en el cumplimiento de los objetivos o metas trazadas por la institución es adecuada.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que la innovación del personal para presentar o proponer nuevas ideas, productos o servicios es eficiente.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que el desempeño de sus compañeros en sus funciones es adecuado.	✓		✓		✓	
25	Considera usted que las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades los hacen competitivos.	✓		✓		✓	
26	Considera usted que sea mejorado la interacción con el personal de otras áreas de la institución nos vuelve eficiente.	✓		✓		✓	
27	Considera usted que el incremento de la satisfacción laboral nos vuelve más productivos durante sus horas laborables.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que sean incrementado las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades en su centro de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que ha disminuido la tasa de abandono voluntario de los empleados.	✓		✓		✓	
30	Considera usted que ha disminuido la tasa de absentismo laboral	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDOZA ZUÑIGA, MARLENI **DNI:** 42555713

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PÚBLICA.

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

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

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

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

Santa Anita Lima, 28 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: significación de las tareas							
1	Me <u>complace</u> los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
5	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo							
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	✓		✓		✓		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social		Si	No	Si	No	Si	No
18	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	✓		✓		✓	
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
20	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓	
21	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	✓		✓		✓	
22	Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Beneficios económicos		Si	No	Si	No	Si	No
23	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓	
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓	
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓	
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDOZA ZUÑIGA, MARLENI **DNI:** 42555713

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PÚBLICA.

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

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

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

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

Santa Anita Lima, 28 de junio del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Reclutamiento, selección e inducción del personal								
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el perfil establecido para los trabajadores es adecuado en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la selección del personal que está desempeñándose en su lugar de trabajo le parece adecuado.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Formación y desarrollo								
7	Considera usted que los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que la formación que brinda la institución a sus trabajadores lo considera usted adecuada.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la institución proporciona el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que las institución proporciona formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que las institución proporciona a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que las institución proporciona un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Clima, cultura y gestión de cambio								
14	Considera usted que el clima institucional en su centro de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que se siente cómodo laborando en la institución.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que su relación con los demás compañeros de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que su relación con sus superiores inmediatos es adecuada.	✓		✓		✓		

18	Considera usted que los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados	✓		✓		✓	
19	Considera usted que los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que poner en práctica nuevas ideas frecuentemente nos hace más competitivos ante los demás.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que ser creativo en los métodos y procesos de trabajo considera usted que lo hace más versátiles y competitivos.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Impacto estratégico		Si	No	Si	No	Si	No
22	Considera usted que la involucración del personal en el cumplimiento de los objetivos o metas trazadas por la institución es adecuada.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que la innovación del personal para presentar o proponer nuevas ideas, productos o servicios es eficiente.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que el desempeño de sus compañeros en sus funciones es adecuado.	✓		✓		✓	
25	Considera usted que las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades los hacen competitivos.	✓		✓		✓	
26	Considera usted que sea mejorado la interacción con el personal de otras áreas de la institución nos vuelve eficiente.	✓		✓		✓	
27	Considera usted que el incremento de la satisfacción laboral nos vuelve más productivos durante sus horas laborables.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que sean incrementado las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades en su centro de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que ha disminuido la tasa de abandono voluntario de los empleados.	✓		✓		✓	
30	Considera usted que ha disminuido la tasa de absentismo laboral	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARIAS MORALES, ALFONSO MAXIMO **DNI:** 45150252

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PÚBLICA.

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

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

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

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

Santa Anita Lima., 30 de junio del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: significación de las tareas								
1	Me <u>complace</u> los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
5	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Condiciones de trabajo								
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	✓		✓		✓		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social		Si	No	Si	No	Si	No
18	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	✓		✓		✓	
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
20	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓	
21	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	✓		✓		✓	
22	Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Beneficios económicos		Si	No	Si	No	Si	No
23	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓	
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓	
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓	
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARIAS MORALES, ALFONSO MAXIMO **DNI:** 45150252

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PÚBLICA.

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

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

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

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

Santa Anita Lima,, 30 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	No	
	Dimensión 1: Reclutamiento, selección e inducción del personal							
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo.	x		x		x		
2	Considera usted que el perfil establecido para los trabajadores es adecuado en su centro de trabajo.	x		x		x		
3	Considera usted que las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar.	x		x		x		
4	Considera usted que los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados	x		x		x		
5	Considera usted que la selección del personal que está desempeñándose en su lugar de trabajo le parece adecuado.	x		x		x		
6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.	x		x		x		
	Dimensión 2: Formación y desarrollo	No	Si	No	Si	No	No	
7	Considera usted que los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.	x		x		x		
8	Considera usted que las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.	x		x		x		
9	Considera usted que la formación que brinda la institución a sus trabajadores lo considera usted adecuada.	x		x		x		
10	Considera usted que la institución proporciona el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.	x		x		x		
11	Considera usted que la institución proporciona formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.	x		x		x		
12	Considera usted que las institución proporciona a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.	x		x		x		
13	Considera usted que las institución proporciona un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas.	x		x		x		
	Dimensión 3: Clima, cultura y gestión de cambio	No	Si	No	Si	No	No	
14	Considera usted que el clima institucional en su centro de trabajo es adecuada.	x		x		x		
15	Considera usted que se siente cómodo laborando en la institución.	x		x		x		
16	Considera usted que su relación con los demás compañeros de trabajo es adecuada.	x		x		x		
17	Considera usted que su relación con sus superiores inmediatos es adecuada.	x		x		x		
18	Considera usted que los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados	x		x		x		
19	Considera usted que los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.	x		x		x		

20	Considera usted que poner en práctica nuevas ideas frecuentemente nos hace más competitivos ante los demás.	x		x		x		
21	Considera usted que ser creativo en los métodos y procesos de trabajo considera usted que lo hace más versátiles y competitivos.	x		x		x		
Dimensión 4: Impacto estratégico		No	Si	No	Si	No	No	
22	Considera usted que la involucración del personal en el cumplimiento de los objetivos o metas trazadas por la institución es adecuada.	x		x		x		
23	Considera usted que la innovación del personal para presentar o proponer nuevas ideas, productos o servicios es eficiente.	x		x		x		
24	Considera usted que el desempeño de sus compañeros en sus funciones es adecuado.	x		x		x		
25	Considera usted que las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades los hacen competitivos.	x		x		x		
26	Considera usted que sea mejorado la interacción con el personal de otras áreas de la institución nos vuelve eficiente.	x		x		x		
27	Considera usted que el incremento de la satisfacción laboral nos vuelve más productivos durante sus horas laborables.	x		x		x		
28	Considera usted que sean incrementado las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades en su centro de trabajo.	x		x		x		
29	Considera usted que ha disminuido la tasa de abandono voluntario de los empleados.	x		x		x		
30	Considera usted que ha disminuido la tasa de absentismo laboral	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **Suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101

Especialidad del validador: Educador

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Julio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: significación de las tareas Me complace los resultados de mi trabajo.	x		x		x		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	x		x		x		
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	x		x		x		
5	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		
7	Me gusta la actividad que realizo.	x		x		x		
8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	x		x		x		
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	x		x		x		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	x		x		x		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	x		x		x		
17	Me disgusta mi horario.	x		x		x		
	Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	x		x		x		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	x		x		x		

20	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	x		x		x		
21	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	x		x		x		
22	Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.	x		x		x		
	Dimensión 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Me siento mal con lo que gano.	x		x		x		
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable	x		x		x		
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	x		x		x		
26	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	x		x		x		
27	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **Suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101**

Especialidad del validador: **Educador**

Julio del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Prueba piloto para la fiabilidad del instrumento

Fiabilidad del instrumento V1: Gestión Del Talento Humano

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,958	,963	30

Fiabilidad del instrumento V2: Satisfacción Laboral

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

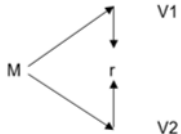
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,904	,909	27

Anexo 5. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.					
AUTOR: Br. Valer Chacón Bladimir Placido					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la formación y desarrollo con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p> <p>Objetivo específicos</p> <p>O1: Determinar la relación existe entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p> <p>O2: Determinar la relación existe entre la formación y desarrollo con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p>	<p>Hipótesis Principal La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Satisfacción Laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El reclutamiento, selección e inducción del personal se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p> <p>H2: La formación y desarrollo se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p>	<p>V1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Es el conglomerado de las experiencias y políticas necesarias para liderar los cargos gerenciales relacionados con los individuos o recursos, envolviendo los procesos que se dan dentro del ambiente laboral y fuera de esta. (Chiavenato, 2009)</p>		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reclutamiento y selección del personal. ▪ Formación y desarrollo. ▪ Clima, cultura y gestión de cambio. ▪ Impacto estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión de la información. ▪ Perfiles de los puestos laborales. ▪ Elección selecta del personal. ▪ Capacitaciones y talleres a los trabajadores. ▪ Reconocimiento y beneficio salarial. ▪ Entorno laboral ▪ Relación entre trabajadores. ▪ Conocimientos de generales. ▪ Manifiesta creatividad. ▪ Mejor servicio prestados. ▪ Mejor trato personal ▪ Cumplimiento de deberes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1,2 ▪ 3,4 ▪ 5,6 ▪ 7,8,9,10,11 ▪ 12,13 ▪ 14,15 ▪ 16,17 ▪ 18,19 ▪ 20,21 ▪ 22,23, 24 ▪ 25,26, 27,28 ▪ 29,30 	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Totalmente en desacuerdo (1) ▪ En desacuerdo. (2) ▪ Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) ▪ De acuerdo (4) ▪ Totalmente de acuerdo (5) 	<p>V1: Gestión del talento humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo: 30 _ 70 ▪ Medio: 71 _ 110 ▪ Alto: 111 _ 150 <p>Dimensión 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo: 6 _ 14 ▪ Medio: 15 _ 22 ▪ Alto: 23 _ 30 <p>Dimensión: 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo: 7 _ 16 ▪ Medio: 17 _ 26 ▪ Alto: 27 _ 35 <p>Dimensión: 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo: 8 _ 19 ▪ Medio: 20 _ 29 ▪ Alto: 30 _ 40 <p>Dimensión:4</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo: 9 _ 21 ▪ Medio: 22 _ 33 ▪ Alto: 34 _ 45

<p>PE3: ¿Qué relación existe entre clima, cultura y gestión de cambio con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre el impacto estratégico con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021?</p>	<p>O3: Determinar la relación existe entre clima, cultura y gestión de cambio con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p> <p>O4: Determinar la relación existe entre el impacto estratégico con satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p>	<p>H3: El clima, cultura y gestión de cambio se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p> <p>H4: El impacto estratégico se relaciona con la satisfacción laboral del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado – 2021.</p>	<p>V2: Satisfacción Laboral</p> <p>Se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional. (Palma, 2005)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1111 368 1290 416">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1290 368 1518 416">INDICADORES</th> <th data-bbox="1518 368 1664 416">ÍTEMES</th> <th data-bbox="1664 368 1816 416">NIVELES Y RANGOS</th> <th data-bbox="1816 368 1986 416">RANGOS Y VALORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1111 416 1290 539"> <ul style="list-style-type: none"> Significación de la tarea. </td> <td data-bbox="1290 416 1518 539"> <ul style="list-style-type: none"> Esfuerzo Realización Equidad </td> <td data-bbox="1518 416 1664 539"> <ul style="list-style-type: none"> 1,2,3 4,5,6 7,8 </td> <td data-bbox="1664 416 1816 539"> Escala Likert </td> <td data-bbox="1816 416 1986 539"> V2: Satisfacción Laboral: <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 27_ 63 Medio: 64_ 99 Alto: 100_ 135 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1111 539 1290 699"> <ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo. </td> <td data-bbox="1290 539 1518 699"> <ul style="list-style-type: none"> Estructura Materiales Relación con la autoridad </td> <td data-bbox="1518 539 1664 699"> <ul style="list-style-type: none"> 9,10,11 12,13,14 15,16,17 </td> <td data-bbox="1664 539 1816 699"> <ul style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo (1) </td> <td data-bbox="1816 539 1986 699"> Dimensión 1 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 8_ 19 Medio: 20_ 29 Alto: 30_ 40 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1111 699 1290 826"> <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento personal y/o social. </td> <td data-bbox="1290 699 1518 826"> <ul style="list-style-type: none"> Trato con los jefes Trato con los compañeros </td> <td data-bbox="1518 699 1664 826"> <ul style="list-style-type: none"> 18,19,20 21,22, </td> <td data-bbox="1664 699 1816 826"> <ul style="list-style-type: none"> En desacuerdo. (2) </td> <td data-bbox="1816 699 1986 826"> Dimensión: 2 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 9_ 21 Medio: 22_ 33 Alto: 34_ 45 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1111 826 1290 1238"> <ul style="list-style-type: none"> Beneficios económicos. </td> <td data-bbox="1290 826 1518 1238"> <ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones. </td> <td data-bbox="1518 826 1664 1238"> <ul style="list-style-type: none"> 23,24,25,26,27 </td> <td data-bbox="1664 826 1816 1238"> <ul style="list-style-type: none"> Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) </td> <td data-bbox="1816 826 1986 1238"> Dimensión: 3 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 5_ 12 Medio: 13_ 18 Alto: 19_ 25 Dimensión:4 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 5_ 12 Medio: 13_ 18 Alto: 19_ 25 </td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVELES Y RANGOS	RANGOS Y VALORES	<ul style="list-style-type: none"> Significación de la tarea. 	<ul style="list-style-type: none"> Esfuerzo Realización Equidad 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2,3 4,5,6 7,8 	Escala Likert	V2: Satisfacción Laboral: <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 27_ 63 Medio: 64_ 99 Alto: 100_ 135 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Materiales Relación con la autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> 9,10,11 12,13,14 15,16,17 	<ul style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo (1) 	Dimensión 1 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 8_ 19 Medio: 20_ 29 Alto: 30_ 40 	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento personal y/o social. 	<ul style="list-style-type: none"> Trato con los jefes Trato con los compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> 18,19,20 21,22, 	<ul style="list-style-type: none"> En desacuerdo. (2) 	Dimensión: 2 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 9_ 21 Medio: 22_ 33 Alto: 34_ 45 	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> 23,24,25,26,27 	<ul style="list-style-type: none"> Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) 	Dimensión: 3 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 5_ 12 Medio: 13_ 18 Alto: 19_ 25 Dimensión:4 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 5_ 12 Medio: 13_ 18 Alto: 19_ 25
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVELES Y RANGOS	RANGOS Y VALORES																								
<ul style="list-style-type: none"> Significación de la tarea. 	<ul style="list-style-type: none"> Esfuerzo Realización Equidad 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2,3 4,5,6 7,8 	Escala Likert	V2: Satisfacción Laboral: <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 27_ 63 Medio: 64_ 99 Alto: 100_ 135 																								
<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Materiales Relación con la autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> 9,10,11 12,13,14 15,16,17 	<ul style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo (1) 	Dimensión 1 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 8_ 19 Medio: 20_ 29 Alto: 30_ 40 																								
<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento personal y/o social. 	<ul style="list-style-type: none"> Trato con los jefes Trato con los compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> 18,19,20 21,22, 	<ul style="list-style-type: none"> En desacuerdo. (2) 	Dimensión: 2 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 9_ 21 Medio: 22_ 33 Alto: 34_ 45 																								
<ul style="list-style-type: none"> Beneficios económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> 23,24,25,26,27 	<ul style="list-style-type: none"> Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) 	Dimensión: 3 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 5_ 12 Medio: 13_ 18 Alto: 19_ 25 Dimensión:4 <ul style="list-style-type: none"> Bajo: 5_ 12 Medio: 13_ 18 Alto: 19_ 25 																								

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Según el tipo: Básica o sustantiva ▪ Según su carácter: correlacional. ▪ Según su naturaleza: Cuantitativa. <p>DISEÑO: No experimental transversal</p> <p>El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente: El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M → Representa los 81 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado. V1 → Representa la Gestión del Talento Humano. V2 → Representa la Satisfacción Laboral. r → Representa la correlación entre V1 y V2.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lo constituyó, 101 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado. <p>MUESTRA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lo constituyó, 81 trabajadores del 4 despacho de las fiscalías corporativas penales de Lima Cercado. <p>MUESTREO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se usó el Probabilístico aleatorio. 	<p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario para conocer la percepción de la variable Gestión del Talento Humano.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la variable Satisfacción Laboral.</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabla de frecuencia. ▪ Gráficos de barras. <p>ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicará la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.</p>