



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de talento humano y productividad laboral en la Central de
Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra – Ventanilla, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Sanchez Bailon, Israel Johnny (orcid.org/0000-0002-2536-8632)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesus (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi madre y novia, quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ellos han estado presentes para apoyarme moral y psicológicamente.

También la dedico a mis hijos quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un orgullo para ellos.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad realizar el presente trabajo de investigación; de igual manera a mi asesor el Dr. Jesús Romero Pacora, cuya vocación de servicio y profesionalismo me ayudaron a desarrollar de una manera idónea el presente trabajo.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una y otra manera me apoyaron en la realización de esta tesis.

Índice de Contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población (criterios de selección), unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1: Denominaciones en la escala de Likert	19
Tabla 2: Validación de expertos	19
Tabla 3: Escala de medidas para evaluar el Coeficiente de Cronbach	19
Tabla 4: Alpha de Cronbach para la variable gestión de talento humano	20
Tabla 5: Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral	20
Tabla 6: Tabla de frecuencia de la variable gestión de talento humano	22
Tabla 7: Tabla de frecuencias de la dimensión incorporación del personal	23
Tabla 8: Tabla de frecuencias de la dimensión desarrollar personas	24
Tabla 9: Tabla de frecuencias de la dimensión recompensar personas	25
Tabla 10: Tabla de frecuencias de la variable productividad laboral	26
Tabla 11: Tabla cruzada de las variables gestión de talento humano y productividad laboral	27
Tabla 12: Tabla cruzada de la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral	28
Tabla 13: Tabla cruzada de la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral	29
Tabla 14: Tabla cruzada de la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral	30
Tabla 15: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	31
Tabla 16: Niveles de correlación bilateral	32
Tabla 17: Prueba de hipótesis general	32
Tabla 18: Prueba de hipótesis específica 1	33
Tabla 19: Prueba de hipótesis específica 2	34
Tabla 20: Prueba de hipótesis específica 3	35

Índice de gráficos y figuras

	Pág
Figura 1: Enfoques de una investigación	15
Figura 2: Histograma de frecuencia de la variable gestión de talento humano	22
Figura 3: Histograma de frecuencias de la dimensión incorporación del personal	23
Figura 4: Histograma de frecuencias de la dimensión desarrollar personas	24
Figura 5: Histograma de frecuencias de la dimensión recompensar personas	25
Figura 6: Histograma de frecuencias de la variable productividad laboral	26
Figura 7: Histograma del cruce de las variables gestión de talento humano y la variable productividad laboral	27
Figura 8: Histograma del cruce de la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral	28
Figura 9: Histograma del cruce de la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral	29
Figura 10: Histograma del cruce de la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral	30

Resumen

Dentro del mundo empresarial, la gestión de talento humano y productividad laboral son temas muy importantes para una organización que quiere llegar a tener éxito, es por ello que en el presente estudio se busca determinar cuál es la vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

La presente investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de nivel correlacional descriptivo y con un enfoque cuantitativo. Además, se aplicó el estadígrafo Spearman mediante el programa SPSS versión 25, para conseguir los resultados de los dos cuestionarios correspondientes a las variables del estudio.

Los resultados alcanzados en la hipótesis general, establecen una significancia bilateral de $0,000 < 0.05$, y con respecto al coeficiente de correlación este alcanzó un nivel de 0,686 positivo. Por lo que, en el presente estudio, se concluyó que, entre la gestión de talento humano y productividad laboral existe una correlación positiva considerable en el personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla; es decir a mayor gestión de talento humano mayor será la productividad laboral en la institución.

Palabras clave: reclutamiento, desarrollo del personal, compensación, productividad laboral.

Abstract

Within the business world, the management of human talent and labor productivity are very important issues for an organization that wants to become successful, which is why this study seeks to determine what is the link between the management of human talent and the labor productivity of the personnel of the Notification Center of the Judicial Power of Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

This research was of a basic type, with a non-experimental design, descriptive correlational level and a quantitative approach. In addition, the Spearman statistician was applied using the SPSS version 25 program to obtain the results of the two questionnaires corresponding to the study variables.

The results obtained in the general hypothesis establish a bilateral significance of $0.000 < 0.05$, and with respect to the correlation coefficient, it reached a level of 0.686 positive. Therefore, in the present study, it was concluded that, between the management of human talent and labor productivity, there is a considerable positive correlation in the personnel of the Notification Center of the Judicial Branch of Puente Piedra-Ventanilla; that is, the greater the management of human talent, the greater the labor productivity in the institution.

Keywords: recruitment, staff development, compensation, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los empleados deben gestionarse correctamente para así aprovechar su máximo potencial. (Filippus & Schultz, 2019, p.1). La gestión global del talento se ha convertido en una medida de política cada vez más importante debido a la brecha generacional global. (Anlesinya, Dartey & Amponsah, 2019, p.147). En Lituania, la fuga de talento será ineludible en las empresas, esto es preocupante debido a que estiman, como una competencia más sobresaliente entre las organizaciones, a la gestión del talento humano. (Savanevičienė & Vilčiauskaitė, 2017, p.243). En la India, los jóvenes escasean de habilidades para cumplir con una labor y por ello que son muy pocos los contratados. (Chaudhary, 2018, p.305). La gestión de talento humano, en Colombia, es estimada como la estructura en la cual se toma en cuenta al trabajador dentro de la organización como un medio que hay que mejorar permanentemente. (Vera & Blanco, 2019, p.26).

Eso quiere aludir que la gestión de talento humano debería formular estratégicamente, debiendo integrar todos los procesos de personal, con particular hincapié en los empleados ubicados como talentosos. (Kozjek & Franca, 2020, p.66).

Por otra parte, en China, se busca prosperar la productividad laboral, puesto que es considerada un medio primordial para asegurar el crecimiento de la economía. (Zhang, Wang, Wang, & Zhang, 2021, p.2). Así mismo, muchas empresas estatales chinas poseen dilemas de minoración de la productividad laboral. (Yang & Chen, 2019, p.180). En Europa se identifica una conducta desalentadora en el progreso de la productividad laboral desde el principio de la crisis de 2008 al 2015. (Roth, 2020, p.672). En África, no se puede dejar de lado el rol fundamental de la productividad laboral, principalmente en estos periodos de intensa exigencia de incrementar la producción de comestibles. (Ayodotun, Ufua, Okorie, & Kehinde, 2020, p.208). Es así que el patrocinio de ideas de gestión de calidad inspira a los trabajadores a tener gloria y desarrollarse, y posteriormente a mejorar su desempeño y productividad laboral. (Alemu, Fentahun, Helo, Takala & Powell, 2014, p.81).

Es por ello que la productividad laboral se da mediante interacción de los resultados o productos logrados en el proceso de trabajo y los insumos o

suministros usados para obtener aquellos resultados. (Rodríguez & Gaspar, 2021, p.2).

A nivel nacional, según el diario Gestión (2019) la gestión del talento humano ha sido transformado como una fisonomía elemental para el triunfo de las empresas modernas, el 82% de la productividad de la compañía es dependiente del capital humano, o sea expertos con capacidades blandas para motivar, alcanzar oír, estar modernizado con la legislación laboral, ajustarse a la permuta y ser expresivo e innovador. Por su parte, según Cárdenas (2021) indicó que, en el territorio peruano, la gestión de talento humano, tiene un desarrollo de crecimiento lento - el transito demora de 5 a 6 años promedio - esto debido a los cambios periódicos que se dan a nivel de autoridades y a la cantidad de instituciones con la que cuenta para su aplicación.

En cuanto a la productividad laboral en el Perú, el diario El Comercio (2021) precisó que la táctica de incremento basada en mejoras de productividad a partir de los noventa permitió cuadruplicar el Producto Interno Bruto per cápita que teníamos a principios de los sesenta. Así mismo, según Zevallos, Mansilla, Sordelli & Espinoza (2021) indicaron que las empresas hoy en día valoran lo que el trabajador aporte, genere y que se comprometa a ser parte de un equipo de una institución específica, esto quiere decir que las empresas peruanas buscan personas que generen valor a su organización, pero no descuidando sus funciones principales.

A nivel local, el Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla es una entidad del estado que tiene la competencia de administrar justicia. El área de la Central de Notificaciones de dicha institución es la encargada de comunicar mediante cédulas de notificación u oficios sobre sus procesos judiciales a la población. Actualmente, se encuentra en curso proyecto que se lanzó al culminar el mes de marzo del año 2021 la cual denominaron "unificación"; este proyecto tiene como objetivo de disminuir costos en cuanto a las movilidades de los notificadores y reducir los tiempos promedios en cuanto a los diligenciamientos de cédulas de notificación. Sin embargo, con el proyecto ya en curso, se detectaron algunos factores que tienen influencia directa con la gestión de talento humano y la productividad laboral, estos son: selección de personal sin la experiencia idónea para el área, falta de capacitación al personal, entre otros.

El planteamiento del problema de una pesquisa detalla una realidad en discusión que atañe ser solucionado. (Hernández y Mendoza, 2018, p.41). En base a lo precisado el planteamiento del problema general de investigación es el siguiente: ¿Cuál es la vinculación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla,2022? Además, los problemas específicos son los subsecuentes: a) ¿Cuál es la vinculación que existe entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022? b) ¿Cuál es la vinculación que existe entre el desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial Puente Piedra-Ventanilla,2022? c) ¿Cuál es la vinculación que existe entre el recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022?

Es necesario que se justifique la investigación que se pretende realizar en base a los objetivos y preguntas de la investigación, esto significa que la razón de la importancia o necesidad de la investigación y los beneficios de hacerlo vendrán de él. (Hernández et al., 2018, p.44). Es así que, el presente trabajo de investigación tiene justificación teórica, porque al ejercer una eficiente gestión de talento humano se colaboró con las organizaciones, en obtener o mantener una ventaja sostenible sobre los competidores en el mercado. (Vallejo, 2016, p.17). Así mismo, las empresas que tomen en cuenta la productividad laboral como un factor clave hacia el logro de las metas organizacionales, será vital para su mantenimiento y mejoramiento. (Gutiérrez, 2014, p.21). En tal sentido, los estudios de ambas variables ayudaron a la sostenibilidad y mejoramiento de las organizaciones.

Justificación metodológica, mediante la indagación se desarrollaron instrumentos para evaluar las variables de la pesquisa, en la esfera de la CSJPPV, pero con la finalidad de lograr ser ejemplar para la aplicación en otras instituciones del sector público. Así pues, los efectos del actual trabajo de investigación, se justificaron a nivel práctico, ya que le sirvió a la zona de Recursos Humanos de la CSJPPV para su labranza, al menos, de identificar, reflexionar y orientarse vinculado a la gestión de talento humano y productividad laboral en la Central de Notificaciones. Así mismo la investigación se justificó a nivel social, porque

proporcionó percibir la vinculación que existe entre las dos variables en el personal que ejerce labores en la entidad del estudio, y para ayudar a investigaciones futuras.

En cuanto a los objetivos de una investigación, estos deben estar enfocados en la obtención de nuevos conocimientos. (Hurtado, 2008, p.33). Así pues, el objetivo general de la actual investigación fue: Determinar cuál es la vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022. Y como objetivos específicos: a) Identificar cuál es la vinculación que existe entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022. b) Identificar cuál es la vinculación que existe entre el desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022. c) Identificar cuál es la vinculación que existe entre el recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022.

Otro punto es las hipótesis de una investigación, las cuales son definidas como las premisas que dan a entender lo que intentamos probar y se redactan como declaraciones tentativas acorde al trabajo de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.104). Así pues, en el actual trabajo de investigación se abordó la siguiente hipótesis general: Existe vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022. Y se abordó las siguientes hipótesis específicas: a) Existe vinculación entre la incorporación de personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022. b) Existe vinculación entre el desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022. c) Existe vinculación entre el recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022.

II. MARCO TEÓRICO

En atención al actual capítulo, se nombraron los antecedentes hallados al momento de indagar las distintas fuentes bibliográficas vinculados a la materia de estudio; se refieren con 4 antecedentes nacionales y 3 antecedentes internacionales.

En el contexto nacional, Carranza y Gomero (2018) presentaron su tesis, aplicando la metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Así mismo se trazaron como objetivo: decretar si existió vinculación entre las dos variables del estudio en la entidad indicada. Además, se aplicó la encuesta destinando el cuestionario con la escala de medición de Likert como mecanismo de acopio de datos y el estadígrafo Spearman. La hipótesis fue que existió una vinculación primordial entre la gestión del talento humano y productividad laboral para los servidores de la entidad. En las teorías empleadas por los autores, en razón a la primera variable, gestión de talento humano, mencionó a la autora Vallejo (2016), y en cuanto a la segunda variable, productividad laboral, mencionó a los autores Herrera, Granillo y Gómez (2017). Se utilizó una población de estudio de 50 colaboradores que eran los asalariados del colegio. En el resultado identificaron que las variables tenían una relación $r = 0,669$, esto quiere decir que el enlace entre las variables fue provechoso y contaban con un grado de reciprocidad moderada. Así pues, la vinculación fue significativa ya que el $p = 0$ señala que “p” fue inferior a 0.05, entonces se admitió la hipótesis alterna y se rechazó la nula. Asimismo, concluyeron que, en la institución educativa analizada, se encontró una vinculación medida entre las dos variables. La contribución de la tesis referida fue de colaboración para fortalecer las competencias empresariales en cuanto a la vinculación que hay entre las variables presentadas.

También, Matos y Chozo (2019), en su tesis aplicaron la metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Así mismo se trazaron como propósito del estudio: decretar la vinculación entre las dos variables en los servidores de la empresa establecida en el estudio. Además, se aplicó la encuesta destinando el cuestionario con la escala de medición de Likert como mecanismo de acopio de datos y el estadígrafo Tau-b de Kendall. La hipótesis general fue que la gestión del talento humano se vincula significativamente con la productividad laboral en los empleados de la empresa mencionada. En las teorías empleadas por los autores, con respecto a la primera variable, gestión de talento humano,

mencionó al autor Chiavenato (2009), y en cuanto a la segunda variable, productividad laboral, nombro al autor Gutiérrez (2010). Se utilizó una población de estudio de 139 trabajadores que fue el total de trabajadores entre nombrados y contratados del Supermercado Plaza Vea, Chimbote. En el resultado identificaron que como p-valor es inferior a 0.01, aceptaron la hipótesis general alterna y rechazaron la hipótesis general nula, indicando así que se encontró una vinculación significativa entre las dos variables, arrojando un valor de r igual a 0.267 revelado por la prueba Tau-b de Kendall. Sin embargo, concluyeron que se halló una vinculación de nivel bajo entre las dos variables, esto debido a que obtuvo (p-valor) por debajo del 0.05, así como también un valor en Tau_B igual a 0.267. La contribución del estudio mencionado fue de aumentar la competencia en relación a las variables presentadas y de regenerar la condición laboral de los asalariados de la empresa señalada.

Así pues, Cortez (2020), aplicó en su tesis, la metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Así mismo se trazó como objetivo general: decretar si existe vinculación entre ambas variables en los empleados de la institución mencionada. Además, se empleó la encuesta utilizando dos cuestionarios como herramienta de recojo de datos para la medición de cada variable con 32 y 12 ítems respectivamente y el estadígrafo Spearman. En cuanto a la hipótesis, indico que existe vinculación entre las dos variables en la institución en estudio. En las teorías empleadas por el indagador, a razón de la primera variable, gestión de talento humano, nombró al autor Lledo (2011), y en cuanto a la segunda variable, productividad laboral, mencionó a los teóricos Cuesta y Valencia (2010). Se utilizó una población de estudio de 269 trabajadores empleado la fórmula de muestras finitas. El resultado de la tesis arrojó que los empleadores de la institución comprenden un grado regular, la gestión del talento humano alcanzó un porcentaje del 74,7% y en la productividad laboral se obtuvo el 53,5%. Sin embargo, gracias a la prueba que se realizó del coeficiente de Rho de Spearman se cercioró el vínculo directo y significativo entre las dos variables en los empleadores del área administrativa, ya que el Rho de Spearman fue igual a 0,767 y la probabilidad de significación $p=0,000$ ($p<0,05$). En conclusión, del estudio, se obtuvo que el Rho Spearman es igual a 0.767 por lo tanto existió una vinculación concreta muy significativa (sig. es igual a 0.000) en un nivel bueno entre las dos variables del

estudio en los colaboradores de la entidad, puesto que al desarrollar técnicas que renueven la apreciación de la gestión del talento humano enriquecerá la productividad laboral. La contribución de la tesis aludida cortejó para incrementar la vinculación de ambas variables en la institución pública indicada en el trabajo de investigación.

Por su parte, Caicho (2021), aplicó en su tesis, la metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Así mismo se propuso como objetivo general: decretar la vinculación entre las dos variables del personal asistencial que ejerce labores en la institución. Además, se aplicó la encuesta destinando el cuestionario con la escala de medición de Likert como mecanismo de acopio de datos y el estadígrafo Spearman. En cuanto a la hipótesis, señaló que la primera variable se vincula significativamente con la segunda variable del estudio en los empleados de la entidad de salud donde se realizó estudio. A razón de las teorías empleadas por el indagador, con respecto a la primera variable, gestión de talento humano, mencionó al autor Chiavenato (2009), y en tanto, a la segunda variable, productividad laboral, aludió al autor Fuentes (2012). Para la población del estudio se utilizó el 100% trabajadores asistenciales del establecimiento de salud empleando la técnica no probabilística debido a que la cantidad de trabajadores era relativamente baja. Los resultados de la tesis arrojan que el 54% de los trabajadores estiman que la primera variable es corriente y la segunda variable obtuvo un 52%. Así pues, se decretó que el 22% de los empleados de la entidad estiman como regular a la dimensión incorporación del personal y como buena un 18%, así mismo, se estableció que el 46% de los empleados estiman como regular a la dimensión desarrollo del personal y para finalizar, señalaron que el 42% de los empleados de la entidad estima como regular a la dimensión compensación laboral. En síntesis, señaló que entre las dos variables existe una vinculación significativa en los empleados asistenciales de la entidad en estudio, ya que la estimación del coeficiente de correlación de Spearman fue: ($Rho = 0.324$ y sig. bilateral = $0.02 < 0.05$), esto quiere mencionar que las variables tienen una relación equitativa. La participación de la tesis mencionada tuvo a bien, comprender de manera efectiva ciertos dilemas íntimos de la entidad en estudio y poder brindar de cierta forma una medida que favorezca sin rodeos a los habitantes de la jurisdicción que se atiende

en la entidad y además de ello ayuda a tener un amplio conocimiento sobre el vínculo demostrado entre las variables presentadas.

En el ámbito internacional, Escobar (2017), aplicó en su trabajo de investigación, la metodología descriptiva correlacional con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Se trazó como propósito: estimar la gestión del talento humano y la productividad de la entidad mencionada. Además, se empleó la encuesta como instrumento de recojo de datos y el estadígrafo Chi Cuadrado. De los estudios aplicados por el investigador, dado que la primera variable es la gestión de talento humano, nombró al teórico Chiavenato (2009), y en tanto a la segunda variable, productividad laboral, nombró al teórico Koontz (2008). Cabe resaltar que, se utilizó una población finita de 24 empleados de la organización “Unión Libre” de la provincia de Pastaza, Ecuador. En el resultado, se identificaron que, en su totalidad las pruebas estadísticas, se admite la hipótesis general y se repudia la hipótesis nula del estudio, ya que el valor crítico es mayor. Así pues, la productividad de la entidad se ve afectada por la limitación de gestión del talento humano. El estudio expiró en que el personal de la planta tenía restringidas habilidades y destrezas en campo de las dos variables de estudio en la agroempresa Unión Libre. El aporte de la tesis mencionada fue directa y fundamentalmente a la comunidad científica, siendo un estudio particular de las dos variables mencionadas en la empresa señalada, tratándose de la primera investigación en la zona de la gestión de talento humano realizada en la amazonia ecuatoriana.

Así mismo, en la tesis de Rada y Sanchez (2020), se aplicó la metodología descriptiva con un enfoque mixto. Se trazó como objetivo: proyectar una guía de gestión de talento humano hacia el crecimiento de la productividad de la empresa citada. A razón de las teorías aplicadas por los investigadores, con respecto a la primera variable, gestión de talento humano, mencionaron al teórico Chiavenato (2009). Por otra parte, para la siguiente variable, productividad, nombraron a la autora Felsing (2002). Utilizaron el 100% de la población para la muestra (16 trabajadores), esto quiere decir que la muestra fue no probabilística e intencional. Es así que se concluyó que los diferentes teóricos analizados en la presente investigación destacan que el factor estratégico prioritario para conseguir los objetivos expuestos en una empresa, es la gestión del talento humano. La contribución de la tesis mencionada fue el de ejecutar una prosperidad constante

en el reclutamiento y la selección inquiriendo descubrir trabajadores capaces y que efectúen las condiciones adecuadas para ejecutar un determinado trabajo.

Por su parte, Díaz y Quintana (2021), en su investigación, aplicaron una metodología de nivel descriptiva, con alcance correlacional y con un enfoque cualitativo. El objetivo de este trabajo de investigación fue: argumentar la estimación de gestionar el talento humano y cómo se puede ver reflejado en la productividad de la empresa. En las teorías empleadas por los investigadores, en tanto a la variable número uno, gestión de talento humano, nombraron al autor Chiavenato (2002). Por otro lado, para la siguiente variable, productividad, nombraron al teórico Nemur (2016). Es así que concluyeron señalando que el talento humano y la importancia que se le da a su gestión es un factor muy importante que aumenta o disminuye la productividad laboral de los empleados de una organización.

Relacionado a las teorías para el progreso del actual trabajo de investigación, se ha estimado a un autor por cada variable. A fin de puntualizar la primera variable: Gestión de talento humano, se toma como teórica a Vallejo (2016), la que manifiesta que, la gestión de talento humano es aquel que investiga el tratamiento y desenvolvimiento del capital humano, aumentando sus competencias de cada trabajador que labora en una organización. Si bien es cierto, la autora indica un conjunto de dimensiones de la variable, en el presente trabajo de investigación se consideraron tres dimensiones, la primera es: Incorporación del personal, ya que personifican las tareas de entrada a la institución de los aspirantes que tienen particularidades y capacidades personales. Así pues, el primer indicador de esta dimensión fue: Reclutamiento, el cual hace alusión a conocer si las publicaciones de convocatorias utilizan canales de difusión adecuados o deficientes. El segundo indicador de esta dimensión fue: Selección, para saber si los servidores alcanzan con el perfil necesarios para el desarrollo de sus funciones en el puesto donde labora. Para la segunda dimensión de la variable se consideró a: Desarrollar personas, la cual se vincula directamente con la educación, proporcionándoles a los trabajadores de una empresa aclaraciones para que desarrollen actuales conocimientos y talentos generando novedosas reacciones, opiniones y nociones enmendando costumbres y conductas que sean más eficientes en la labor que ellos realizan. Siendo así, el primer indicador de esta

dimensión se considera a: Capacitación, para conocer si la institución cuenta con programas de capacitación y también saber en qué temas se puede capacitar al personal. El segundo indicador de esta dimensión fue: Desarrollo de carrera, para identificar si los trabajadores tienen anhelos de ocupar nuevos puestos de trabajo con mayores responsabilidades y funciones más complejas. Y el tercer indicador de esta dimensión fue: Desarrollo organizacional, para identificar si los trabajadores conocen aspectos generales de la institución. Ahora bien, para la tercera dimensión considerada para el presente trabajo de investigación se mencionó a: Recompensar personas, la cual es un componente elemental para guiar con fines de incentivar a los trabajadores de una empresa por sus labores que realizan en una determinada institución. Siendo así, el primer indicador de esta dimensión: Remuneración, para saber si el personal se encuentra a gusto con el nivel remunerativo con el que cuenta el área en estudio. El segundo indicador: Recompensas y sanciones, para identificar si el personal cuenta con premiaciones por realizar una labor eficiente y si cuentan con sanciones empleadas por la institución si su labor no fue la adecuada. El tercer indicador: Prestaciones y servicios, para conocer si la institución le brinda gratificaciones y beneficios por los servicios prestados.

Así mismo, en el presente trabajo de investigación, se indagó diferentes artículos científicos indexados (Web of Science o Scopus) relacionados con la primera variable: gestión de talento humano.

Acorde con Bieńkowska, Koszela, Sałamacha & Tworek (2022) en su artículo científico consideraron como finalidad explicar el papel de las estrategias de gestión de recursos humanos orientadas a la pandemia COVID-19 y la cual lo relacionaron con el compromiso organizacional, la satisfacción y la motivación laboral. Dicho estudio se llevó a cabo en el país de Polonia y se tuvieron en cuenta a 378 empresas polacas. Las hipótesis del estudio se calcularon con el programa IBM SPSS y la distinción de rutas se realizó con IBM AMOS.

Al mismo tiempo, Cejas, Navarro, Hernández, Aldaz, Alban & Mendoza (2022) se propusieron como objetivo en su artículo científico analizar el rol del talento humano relacionándolo con el impacto en la calidad del servicio y la atención al cliente brindados en las empresas turísticas. Se recolectó la información a nivel mundial mediante la web y los datos se distingieron mediante la técnica de triangulación. Por otro lado, Amir Hamad Salim, Jimber, & Ibáñez (2022) analizaron

en su artículo científico el efecto de las funciones de desarrollo de recursos humano en la efectividad de la gestión de crisis. El estudio se realizó considerando entidades públicas de Dubái, en donde se consideraron como indicadores a la capacitación y a la cultura organizacional.

Desde la posición de Chiara, Gazzaroli, Corvino, & Gozzoli (2022) en su artículo científico con relación al sector bancario en tiempos de pandemia concluyeron que la efectividad de los recursos humanos conlleva a una alta carga emocional vinculada con la responsabilidad de asumir una función específica. Asimismo, los autores Zinovyeva, Kuznetsov, & Stepanova (2021) lanzaron su artículo científico donde identifican las características y los factores que afectan al sistema de gestión de recursos humanos y se fundamenta un enfoque modificado a fin de evaluar la eficacia de la gestión de los recursos humanos. El estudio propone la incorporación de una nueva arquitectura de indicadores como la inteligencia emocional, nivel de transformación de los roles en el equipo, empleo de todos los roles según el modelo de Belbin, la coincidencia del objetivo de la empresa con los objetivos de los empleados y el nivel de habilidades de los empleados como parte del enfoque modificado para evaluar la operatividad de la gestión de los recursos humanos que cumpla con los nuevos requisitos.

Según Čizmić & Ahmić (2021) indicaron que, en las empresas modernas, la gestión del talento humano alude al desarrollo incorporado de atraer empleados altamente preparado y las modernas maneras positivas de desarrollar a los empleados contemporáneos a través de la práctica de instrumentos de gestión y organización efectiva. Para Musakuro & Klerk (2021), la adquisición de talento se concentra en hallar y contratar talento para asegurar una dotación capacitada de personas al corto y largo plazo en la organización; en cuanto al desarrollo del personal, esta se puede lograr si las empresas utilizan métodos como: formación, desarrollo, coaching, tutoría y el crecimiento laboral. Además, Amushila & Bussin (2021) precisó que el desarrollo de talento está vinculado a la formación personalizada y experiencial de los trabajadores de una organización. También, Barkhuizen & Gumede (2021) consideraron como parte de su investigación a la incorporación de trabajadores ya que compromete un trato fetén entre un nuevo trabajador y la empresa, lo que a su vez impulsaría en el rendimiento laboral. Por su parte, Al-Qura'an (2021) explicó en su investigación que la adquisición de

personal es conseguir personal nuevo con altas capacidades lo cual significará una gran ventaja competitiva para las organizaciones. Ahora bien, Ferreiro, Miguéns & Atrio (2021) consideraron dentro su investigación al desarrollo organizacional ya que según indican este reúne aquellas estrategias aplicadas por las empresas para impulsar el funcionamiento y desarrollo de estas, quiere decir que lo relaciona con lo que la empresa ofrece al empleado en diferentes aspectos para conducirlo a su buen desempeño.

Para deslindar la segunda variable: Productividad laboral, se toma como teórico base a Gutiérrez (2014), quien afirma que la productividad laboral es representada por la disposición presidida hacia el perfeccionamiento de la sumisión que generan los empleados para ejecutar sus funciones en una institución. Así pues, el autor estima en su libro tres dimensiones. La primera dimensión es: Eficiencia, la cual es la realización de los objetivos concediendo una utilización apropiada, razonable e insuperable a los recursos que brinda una empresa. Siendo así, el primer indicador de esta dimensión es: Motivación, para saber si el personal se encuentra incentivado por la labor que realiza. El segundo indicador es: Liderazgo, para identificar si el personal cuenta con características de líder. El tercer indicador: Trabajo en equipo, para saber si los trabajadores consideran al trabajo en conjunto como un factor determinante en sus funciones. La segunda dimensión de la variable es: Eficacia, la cual refiere como la obtención de un fin determinado planteado por la empresa. Siendo así, el primer indicador de esta dimensión es: Puntualidad, para identificar si los trabajadores cumplen con entregar su trabajo a tiempo. El segundo indicador es: Conocimiento de funciones, para saber si el personal cuenta con los conocimientos básicos de sus labores brindadas en la institución. La tercera dimensión de esta variable es: Efectividad, la cual es considerada cuando los objetivos de la organización son valorados como trascendentales y esto se logren cumplir. Siendo así, el primer indicador es: Trabajo bajo presión, para identificar si el personal suele cumplir sus labores a pesar de las condiciones adversas. El segundo indicador es: Responsabilidad, para saber si el personal tiene el compromiso de cumplir con sus funciones asignadas.

Así mismo, en el presente trabajo de investigación, se indagó diferentes artículos científicos indexados (Web of Science o Scopus) relacionados con la segunda variable: productividad laboral.

Según Zhilyakov, Kharchenko & Kandiba (2021) señalaron en su artículo científico que la eficiencia y la eficacia son dos dimensiones muy importantes para la mensuración de la productividad laboral de los empleados del sector agrícola en el país de Inglaterra. Para Orlova (2021) en su artículo definió a la eficiencia como la vinculación de los resultados obtenidos empleando los recursos de un propósito y a la eficacia como la habilidad de conseguir lo que anhelamos consiguiendo así un grado de logro de los objetivos proyectados por la organización. Por su parte, Combarry & Traore (2021) consideraron a la efectividad como parte de su artículo ya que lo señalan como el punto medio o de equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, esto quiere decir que una persona es efectiva si es que logra ser eficiente y eficaz.

Por otro lado, Ken'ichi, Tachiiri & Su (2021) y Kong & Huber (2022) realizaron sus artículos científicos en Bristol y Bognor Regis respectivamente, ciudades del país de Inglaterra, tomando como indicador de medición de la variable productividad a las condiciones climáticas, los cuales concluyeron que la productividad laboral disminuye a medida que avanzaba el cambio climático, particularmente en las regiones cálidas y húmedas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

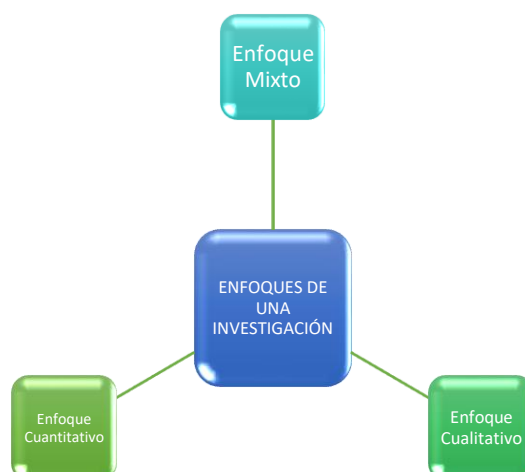
3.1.1 Tipo de investigación

Los investigadores realizan dos tipos de investigaciones: la básica y la aplicada. La pesquisa básica es distinguida incluso como pesquisa pura o fundamental, la cual genera comprensión a los nuevos conocimientos, comprobando y adaptando el estudio a teorías existentes. (Taylor, 2017, p.11). Por otra parte, la investigación aplicada se fundamenta en indagar una condición determinada, utilizando resultados de estudios previos con base en teorías aplicadas a buscar reparaciones a una situación que muestra cualquier problema con el objetivo de obtener un confort colectivo o social. (Vargas, 2009, p.159). En efecto, el actual trabajo de investigación fue de tipo básica, debido a que inquirió en aumentar los conocimientos de las teorías citadas en el presente estudio, investigando el vínculo entre las dos variables, y reconociendo alguna realidad de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra – Ventanilla.

En cuanto al enfoque, existen tres principales para una investigación, que dan paso a la búsqueda y recopilación de datos: enfoque cualitativo, enfoque cuantitativo y enfoque mixto; aunque tienen diferentes características, se complementan perfectamente para la obtención del objetivo y estrategias de la investigación. (Hernández et al., 2014, p.24). Los indagadores que emplean enfoques cualitativos intentan comprender la situación social en su conjunto, considerando sus atributos y dinámicas, este enfoque tiene como objetivo conceptualizar la realidad a partir de información obtenida de la población o de los investigadores. (Bernal, 2010, p.60). Mientras que en el enfoque cuantitativo los investigadores se fundamentan en reunir y examinar los reportes, la cual es el punto de interacción para el entendimiento del dilema, de igual manera examina las restricciones con más integridad e impulsa los alcances y aporte. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.97). Finalmente, los indagadores cuando aplican un enfoque mixto tienen la posibilidad de implementarse según distintas secuencias. Algunas veces lo cuantitativo precede a lo cualitativo, en otros casos lo cualitativo es primero; además tienen la posibilidad de realizarse de forma simultánea o en paralelo, e inclusive es posible fusionarlos a partir del principio y durante todo el proceso de indagación. (Hernández et al., 2018, p.10).

Figura 1

Enfoques de una investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el enfoque que se destinó en la actual investigación fue el cuantitativo debido a que utilizó la agrupación de antecedentes en busca de justificar la hipótesis, con la finalidad de probar estudios citados en el estudio, mediante un soporte numérico y la pesquisa estadística.

3.1.2 Diseño de la investigación

Referente a un ambiente determinado, el diseño se empleará para distinguir la formalidad de las hipótesis propuestas. El objetivo de establecer el tipo de diseño en una indagación es proveer una ejemplar de supervisión que garantice comparar problemáticas con teorías. (Sabino, 1992, p.75). Así pues, también refieren al diseño de un trabajo de investigación como el plan o lineamientos comprendidos para conseguir la indagación que el investigador anhela con la intención de argumentar la problemática establecida de una investigación, y lo clasifican en dos tipos de diseños: experimental y no experimental (Hernández et al., 2018, p.150)

Es así que, debido a que no se modificarán de manera espontánea las variables para reflejar el producto de las mismas, el presente estudio de investigación estimó un diseño no experimental. A juzgar por Hernández et al. (2014) indican que, bajo el enfoque cuantitativo, en este tipo de diseño de investigación no se pueden manipular de manera involuntarias las variables que se escojan para el desarrollo de la investigación, pero si se deberán contemplar para el análisis respectivo entre ellas en un lugar determinado. (p.152). Así mismo, Hernández et

al. (2018) catalogaron al diseño no experimental en dos cortes por el tiempo en que se hacen la recolección de datos: transeccionales y longitudinales. (p.176). Es por ello que el corte de este trabajo de investigación fue transeccional o transversal porque pormenorizan las variables y analizan el levantamiento de información en una sola oportunidad en un lugar determinado, la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra – Ventanilla.

Al mismo tiempo, este trabajo de investigación sostuvo un alcance correlacional ya que consideró como objetivo entender el nivel de semejanza que tuvieron los fenómenos del estudio: gestión de talento humano y productividad laboral. Para Hernández et al. (2014), el alcance correlacional posee como propósito indagar sobre el vínculo de colaboración que puede haber entre dos o más variables específicamente en un estudio determinado. (p.109). Así mismo la presente investigación tuvo un nivel descriptivo, ya que como lo expresan Hernández et al. (2018) este nivel de indagación especifica las circunstancias reales en las que encuentran las dos variables en un lugar determinado, acaparando claro está, las características propias de la finalidad del estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Variable

Las variables son definidas a manera de todo lo que mediremos y controlaremos en un trabajo de investigación. Por lo tanto, deben poder realizar mediciones cuantitativas. (Taylor, 2017, p.35). Así pues, las variables son cualidades o conceptos que pueden cambiar y cuyas fluctuaciones se pueden calcular y examinar, esto refiere a la capacidad de obtener diferentes valores que se pueden registrar mediante instrumentos de medición. (Hernández et al., 2018, p.125)

Para la actual investigación, la cual fue una investigación cuantitativa, se consideraron dos variables: la gestión del talento humano y la productividad laboral.

Variable: Gestión de talento humano

Definición conceptual

La gestión del talento busca desarrollar capital humano y mejorar las habilidades de todos trabajadores, permitiendo conversaciones entre empleados y altos directivos de la organización para que la entidad pueda responder a las emergencias de los empleados, en cuanto a soporte, servicio y crecimiento personal. (Vallejo, 2016, p.16)

Definición operacional

La variable, gestión de talento humano, fue estudiada determinadamente mediante las dimensiones: incorporación del personal, desarrollar personas y recompensar persona. Al mismo tiempo, los resultados se enjuiciaron a través de los tanteos del SPSS versión 25, todo esto, luego de que, las dimensiones fuesen analizadas y desarrolladas mediante un cuestionario virtual que contenían 20 ítems.

Indicadores

El presente trabajo de investigación se realizó en principio a la variable gestión de talento humano implementando los siguientes indicadores: reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo de carrera, desarrollo organizacional, remuneración, recompensas y sanciones y prestaciones y servicios.

Escala de medición

La variable de gestión de talento humano, se midió empleando la técnica de escala de Likert, en la cual se aprovecharon los consecutivos valores; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Asimismo, para emplear las referencias estadísticas se destinó el programa SPSS versión 25.

Variable: Productividad laboral

Definición conceptual

La productividad laboral estará vinculada con los resultados conseguidos en el proceso o sistema, por lo que teniendo en cuenta los recursos utilizados para producir estos resultados, aumentar la productividad significa obtener mejores resultados. (Gutiérrez, 2014, p.21)

Definición operacional

La variable, productividad laboral, fue estudiada determinadamente mediante las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. Al mismo tiempo, los resultados se enjuiciaron a través de los tanteos del SPSS versión 25, todo esto, luego de que, las dimensiones fuesen analizadas y desarrolladas mediante un cuestionario virtual que contenían 20 ítems.

Indicadores

El presente trabajo de investigación se realizó en principio a la variable productividad laboral implementando los consecuentes indicadores: motivación,

liderazgo, trabajo en equipo, puntualidad, conocimiento de funciones, trabajo bajo presión y responsabilidad.

Escala de medición

La variable de productividad laboral, se midió empleando la técnica de escala de Likert, en la cual se aprovecharon los consecutivos valores; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Asimismo, para emplear las referencias estadísticas se destinó el programa SPSS versión 25.

3.3 Población (criterios de selección), unidad de análisis

3.3.1 Población

Se entiende como población a la recopilación de todos los elementos involucrados en la investigación, así también se puede delimitar como la recopilación de las unidades de muestreo en su totalidad. (Bernal, 2016, p.160). Así mismo, la población es la suma de los sujetos que tienen algunas peculiaridades semejantes y necesitan ser inferidos. (Hernández et al., 2018, p. 198).

La población de la actual investigación, la conformaron un total de 34 trabajadores que tiene la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla.

Criterio de inclusión

Se incorporaron a todos los trabajadores que ejercen labores en la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla.

Criterio de exclusión

Se descartaron a todos los trabajadores que no desempeñan funciones en la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra – Ventanilla.

La muestra en una investigación es el universo o subgrupo de la población de la que se reúnen los datos representativos de este, si se anhelan propagar los resultados. (Hernández et al, 2018, p.196). Se utilizó una muestra censal por ser el 100% de los trabajadores que ejercen funciones en la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla. Sin duda alguna, la muestra censal se refiere al global de la población por analizar. (Hernández et al., 2014, p.172)

El muestreo es la porción a elegir de un total de la población y la cual conformará la muestra de la indagación. (Hernández et al., 2018, p.198). En consecuencia, no se utilizó el muestreo a razón de que se empleó una muestra censal, debido al tamaño reducido de la población.

Unidad de análisis

Trabajador que labora en la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra – Ventanilla.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En el actual estudio de investigación se empleó el método hipotético-inductivo. Por otra parte, el medio o la dirección fue empleado como método de la investigación. Así pues, se destinó la destreza de la encuesta y como mecanismo se empleó dos cuestionarios (uno por cada variable), distinguiendo mediante la escala de Likert, facultando así el entendimiento de las singularidades y conductas de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla.

Instrumentos de la recolección de datos

Para la recolección de datos de los instrumentos empleados en presente trabajo de investigación, se consideró las denominaciones en la escala de Likert, tal como se puede visualizar en el Anexo 4 que contiene la Tabla 1 – *“Denominaciones en la escala de Likert”*.

Validación de instrumento

El presente trabajo de investigación, contó con la validación de tres expertos: Dr. Jesús Romero Pacora, Mgtr. Elmer Montañez Vega y Dr. Edgar Lino Gamarra; quienes validaron los instrumentos de cada una de las variables en estudio empleados en la investigación, tal como se puede apreciar en el Anexo 5 que contiene la Tabla 2 – *“Validación de expertos”* y en el Anexo 10, donde se puede apreciar las validaciones de cada uno de los expertos respectivamente.

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento de la actual investigación, se consideró seis valores y seis niveles a tomar en cuenta para tomar una decisión, tal como se puede apreciar en la Tabla 3 – *“Escala de medidas para evaluar el Coeficiente de Cronbach”*, adjuntada en el Anexo 6.

Prueba de fiabilidad del instrumento para la variable gestión de talento humano

El test de Alpha de Cronbach de la variable gestión de talento humano, alcanzó la tasación de 0,867, la cual se localiza entre los ponderados de 0,8 a 0,9 de la Tabla 3, alegando que el grado del test es bueno; abordando a la ilación que el instrumento se constituyó de fiabilidad, tal como se puede apreciar en el Anexo 7 que contiene la Tabla 4 - "*Alpha de Cronbach para la variable gestión de talento humano*".

Prueba de fiabilidad del instrumento para la variable productividad laboral

El test de Alpha de Cronbach de la variable productividad laboral, alcanzó la tasación de 0,826, la cual se localiza entre los ponderados de 0,8 a 0,9 de la Tabla 3, alegando que el grado del test es bueno; abordando a la ilación que el instrumento se constituyó de fiabilidad, tal como se puede apreciar en el Anexo 8 que contiene la Tabla 5 - "*Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral*".

3.5 Procedimientos

Por medio de su discernimiento, los profesionales en condiciones de Doctor o Magister certificaron los instrumentos del presente trabajo de investigación. Así pues, se emplearon las variables: gestión de talento humano y productividad laboral, cada una consideraron a teóricos primordiales, Vallejo y Gutiérrez respectivamente; a consecuencia de ello se procedió a consignar tres dimensiones por cada variable. Es por ello que se optó por tener en cuenta a ocho indicadores hacia la variable de gestión de talento humano y siete indicadores hacia la variable de productividad laboral. Posteriormente, se realizó la prueba experimental competente, con la finalidad de que en el instrumento se logró detectar el coeficiente de confiabilidad, la cual se llevó a cabo por medio del estadístico Alpha de Cronbach, a consecuencia del empleo de ítems que contarán con cinco elecciones de respuesta. Al mismo tiempo se efectuaron dos encuestas digitales utilizando los formularios del aplicativo Google Drive. Después, se enjuició por medio del programa SPSS versión 25, las encuestas consumadas, con el propósito de alcanzar los resultados respectivos, los cuales fueron comparados con el marco teórico del presente estudio para adquirir la discusión. Como instancia final, se enunciaron las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar datos cuantitativos, se debió tener en cuenta que los prototipos estadísticos no representan a la realidad como tal, sino que son una exhibición de la sustentabilidad y que los productos obtenidos mediante estos estadísticos perpetuamente se analizarán en un entorno determinado. (Hernández et al., 2018, p.310). Por tal motivo, se empleó el método de análisis de la estadística descriptiva. Cabe decir que la estadística descriptiva se alcanza al explicar la repartición de las valoraciones o reiteraciones de las variables, las cuales facilitarán a identificar la vinculación entre ambas variables. (Hernández et al., 2014, p. 282)

Con respecto al acopio de datos, se aprovechó el cuestionario, debido a que en el presente estudio se sondeó la vinculación entre las variables de gestión de talento humano y productividad laboral. En las mismas circunstancias, se adjuntó todos los datos adquiridos de la encuesta en el espacio estadístico SPSS versión 25, porque alcanza resultados con una mayor especificación, para posteriormente instaurar la vinculación entre las variables de estudio, comparando los productos numéricos mediante gráficos y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

La ciencia trae consigo avances de toda índole, pero hay que tener en cuenta que un mal uso puede ser perjudicial es por ello que la ética en una investigación se refiere a emplear sincera y adecuadamente las teorías y herramientas utilizadas para el desarrollo de un estudio. (Bernal, 2010, p. 18)

Para el desarrollo del presente estudio, se tomó en cuenta un conjunto de citas de diferentes expertos, las cuales serán citadas usando la técnica del parafraseo y respetando las normativas APA 7° edición, para posteriormente aplicar el Programa Turnitin, evitando así el plagio. Así mismo, respetó la normativa de la “Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa 2022” de la Universidad César Vallejo. Así pues, se coordinó la autorización del estudio con el Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla y que las encuestas de los trabajadores de la Central de Notificaciones se realicen de manera anónima.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo univariado

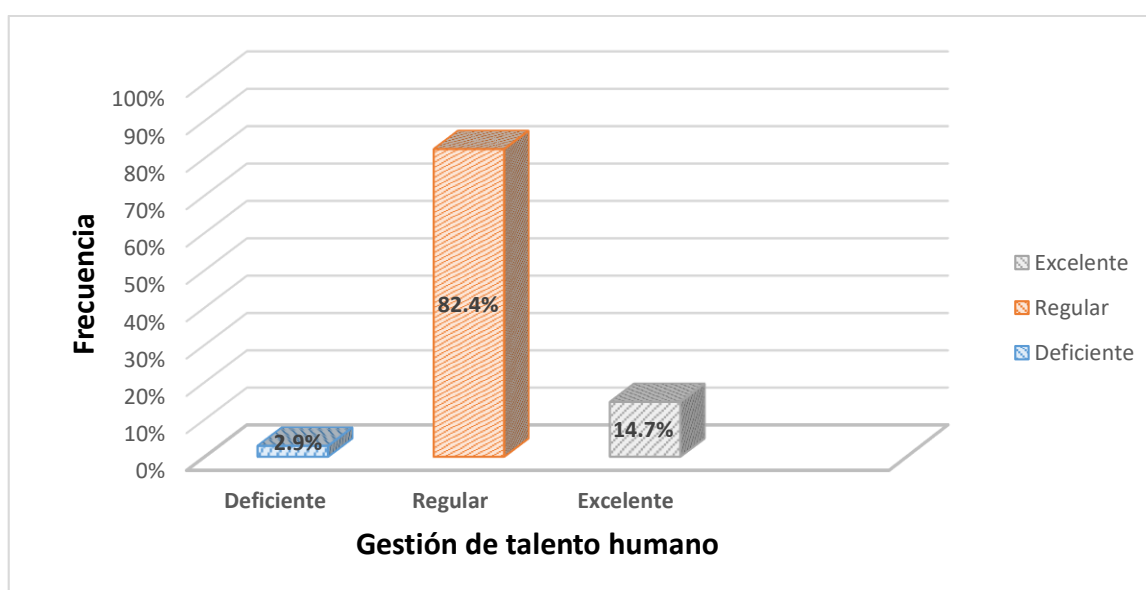
Tabla 6

Tabla de frecuencia de la variable gestión de talento humano

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.9	2.9	2.9
	Regular	28	82.4	82.4	85.3
	Excelente	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Figura 2

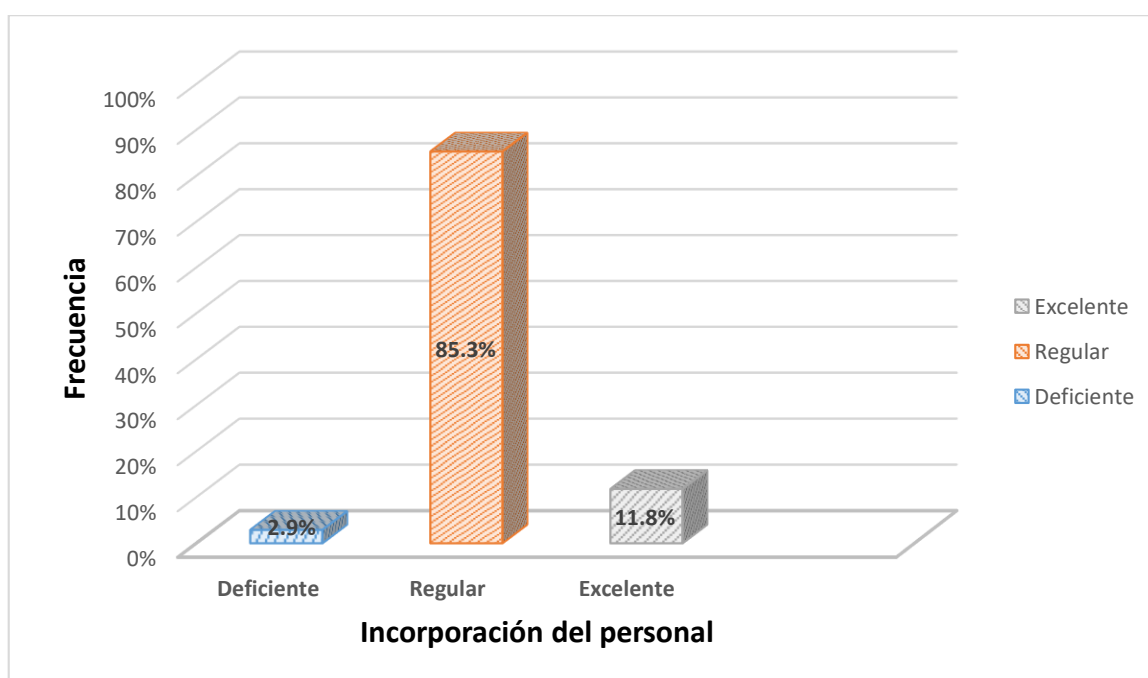
Histograma de frecuencia de la variable gestión de talento humano



Nota. Conforme se visualiza en la tabla 6 y figura 2, del 100% de los encuestados; el 82.4% enunció que la gestión de talento humano afecta en un grado regular a los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Sin embargo, el 14.7% manifestó que la gestión de talento humano afecta en un grado excelente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. No obstante, existe el 2.9% que manifestó que la gestión de talento humano afecta en un grado deficiente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

Tabla 7*Tabla de frecuencias de la dimensión incorporación del personal*

INCORPORACIÓN DEL PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.9	2.9	2.9
	Regular	29	85.3	85.3	88.2
	Excelente	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Figura 3*Histograma de frecuencias de la dimensión incorporación del personal*

Nota. Conforme se visualiza en la tabla 7 y figura 3, el 85.3% de los 34 encuestados, expresó que la dimensión incorporación del personal afecta en un grado regular a los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. No obstante, el 11.8% expresó que la dimensión incorporación del personal afecta en un grado excelente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Asimismo, existe el 2.9% que expresó que la dimensión incorporación del personal afecta en un grado deficiente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

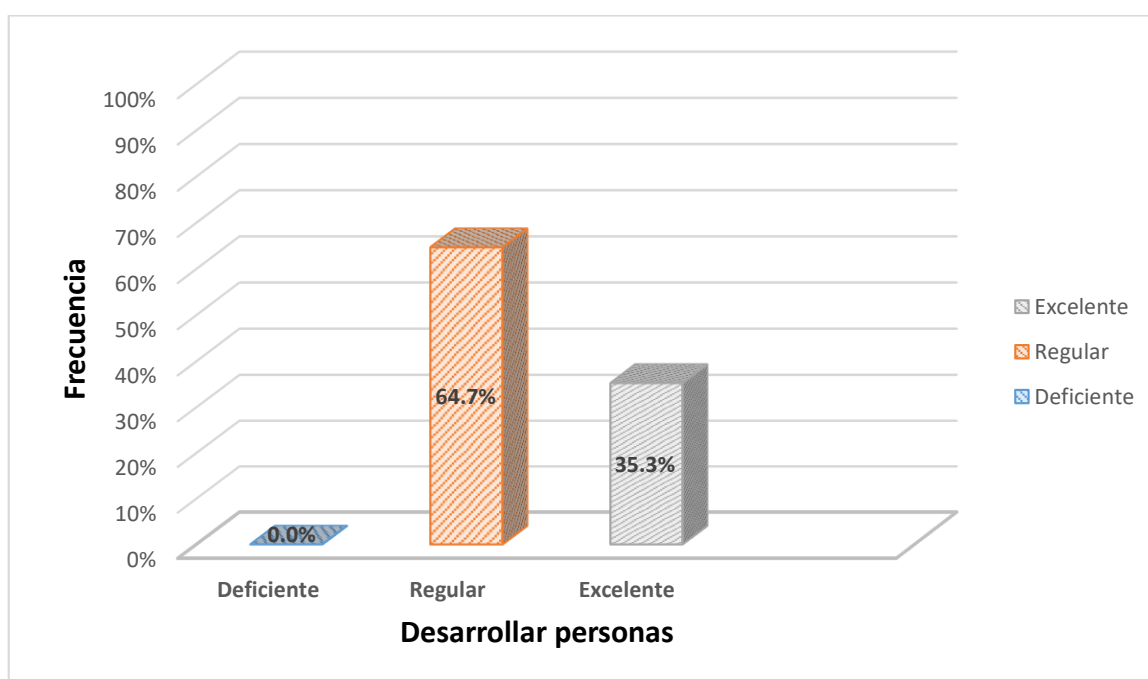
Tabla 8

Tabla de frecuencias de la dimensión desarrollar personas

DESARROLLAR PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	64.7	64.7	64.7
	Excelente	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Figura 4

Histograma de frecuencias de la dimensión desarrollar personas



Nota. Conforme se visualiza a la tabla 8 y figura 4, el 64.7% de los 34 encuestados, enunció que la dimensión desarrollar personas impacta en un grado regular a los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Sin embargo, el 35.3% manifestó que la dimensión desarrollar personas afecta en un grado excelente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Asimismo, ningún trabajador manifestó que la dimensión desarrollar personas afecta en un grado deficiente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

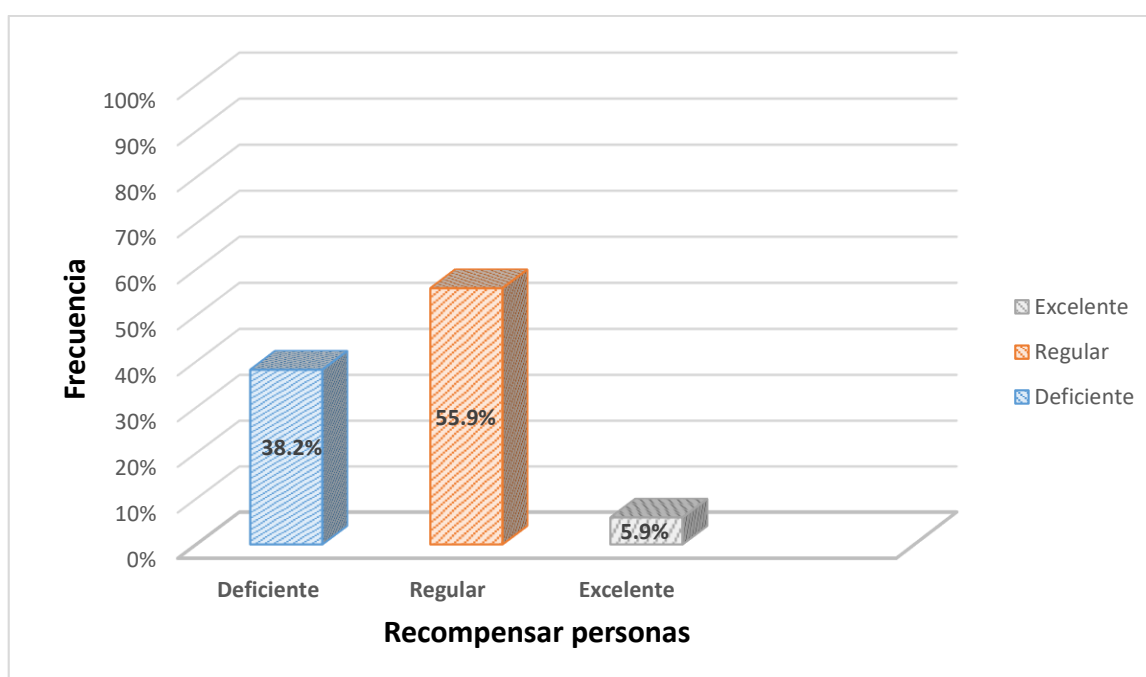
Tabla 9

Tabla de frecuencias de la dimensión recompensar personas

RECOMPENSAR PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	38.2	38.2	38.2
	Regular	19	55.9	55.9	94.1
	Excelente	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Figura 5

Histograma de frecuencias de la dimensión recompensar personas



Nota. Conforme se visualiza en la tabla 9 y figura 5, el 55.9% de los 34 encuestados, enunció que la dimensión recompensar personas altera en un grado regular a los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Asimismo, el 38,2% manifestó que la dimensión recompensar personas afecta en un grado deficiente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Sin embargo, el 5,9% manifestó que la dimensión recompensar personas afecta en un grado excelente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla

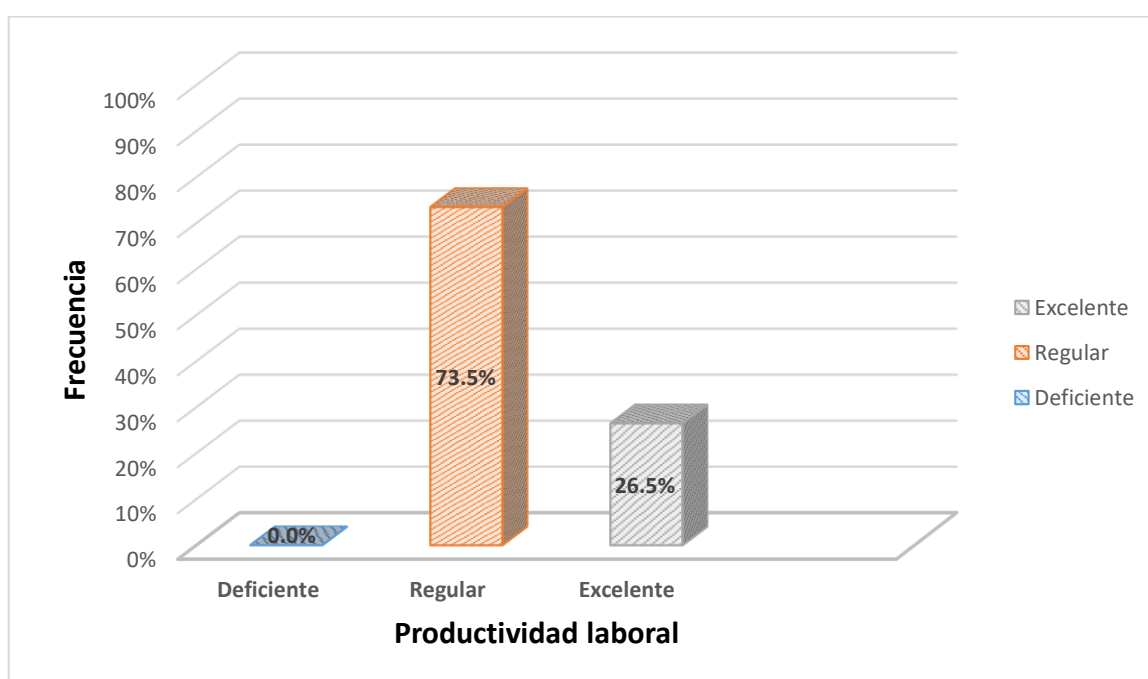
Tabla 10

Tabla de frecuencias de la variable productividad laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	25	73.5	73.5	73.5
	Excelente	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Figura 6

Histograma de frecuencias de la variable productividad laboral



Nota. Conforme se visualiza en la tabla 10 y figura 6, el 73.5% de los 34 encuestados, expresó que la productividad laboral altera en un grado regular a los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Sin embargo, el 26.5% expresó que la productividad laboral afecta en un grado excelente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla. Asimismo, ningún trabajador manifestó que la productividad laboral afecta en un grado deficiente en los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

4.2 Análisis descriptivo bivariada

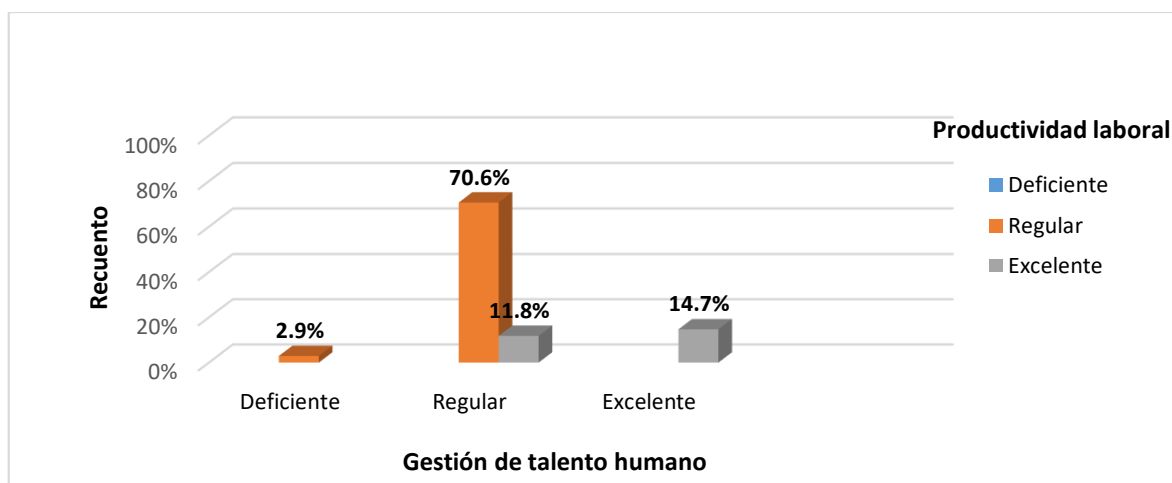
Tabla 11

Tabla cruzada entre las variables gestión de talento humano y productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Deficiente		2.9%		2.9%
	Regular		70.6%	11.8%	82.4%
	Excelente			14.7%	14.7%
Total		0.0%	73.5%	26.5%	100.0%

Figura 7

Histograma del cruce de las variables gestión de talento humano y productividad laboral



Nota. Conforme se visualiza en la tabla 11 y figura 7, el 14.7% de la muestra (34 trabajadores), enunció que el empalme entre las variables gestión de talento humano y productividad laboral, tuvo como resultado un grado excelente; así pues, el 70.6% manifestó que, el empalme entre las variables gestión de talento humano y productividad laboral, tuvo como resultado un grado regular. Asimismo, se determinó que el 2.9% consideró que cuando la gestión de talento humano logró un grado deficiente, la productividad laboral obtuvo un grado regular. También, el 11.8% de los entrevistados consideraron que cuando la gestión de talento humano alcanza un grado regular, la productividad laboral alcanza un grado excelente.

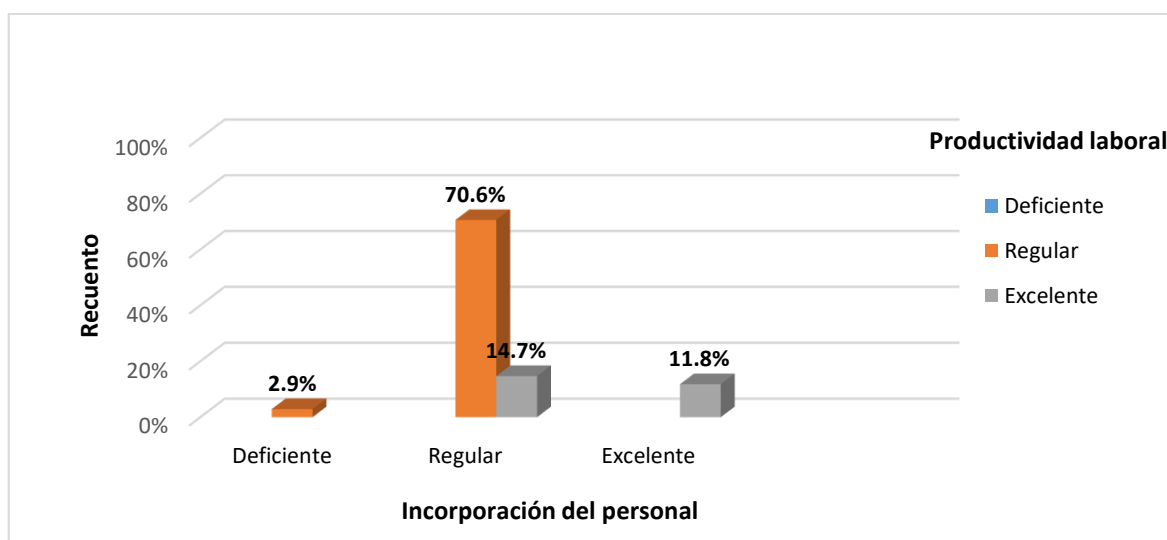
Tabla 12

Tabla cruzada entre la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
INCORPORACIÓN DEL PERSONAL	Deficiente		2.9%		2.9%
	Regular		70.6%	14.7%	85.3%
	Excelente			11.8%	11.8%
Total		0.0 %	73.5%	26.5%	100.0%

Figura 8

Histograma del cruce de la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral



Nota. Conforme a la tabla 12 y figura 8, el 11.8% de la muestra (34 trabajadores), expresó que el empalme entre la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral, cosechó como resultado un grado excelente; así pues, el 70.6% expresó que, el empalme entre la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral, cosechó como resultado un grado regular. Asimismo, se determinó que el 2.9% señalaron que cuando la dimensión incorporación del personal logro un grado deficiente, la productividad laboral obtuvo un grado regular. También, el 14.7% de los encuestados expresaron que cuando la dimensión incorporación del personal alcanza un grado regular, la productividad laboral alcanza un grado excelente.

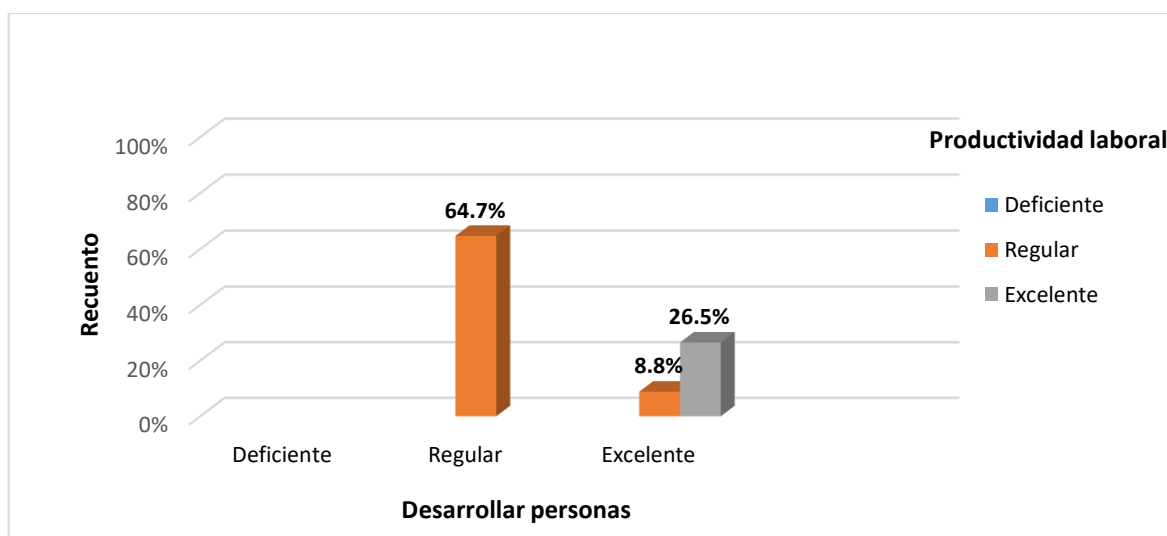
Tabla 13

Tabla cruzada entre la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
DESARROLLAR PERSONAS	Deficiente				
	Regular		64.7%		64.7%
	Excelente		8.8%	26.5%	35.3%
Total		0.0%	73.5%	26.5%	100.0%

Figura 9

Histograma del cruce de la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral



Nota. Conforme a la tabla 13 y figura 9, el 26.5% de la muestra (34 trabajadores), manifestó que el empalme entre la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral, adquirió como resultado un grado excelente; así pues, el 64.7% manifestó que, el empalme entre la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral, adquirió como resultado un grado regular. Asimismo, se determinó que el 8.8% consideró que cuando la dimensión desarrollar personas logro un grado excelente, la productividad laboral obtuvo un grado regular.

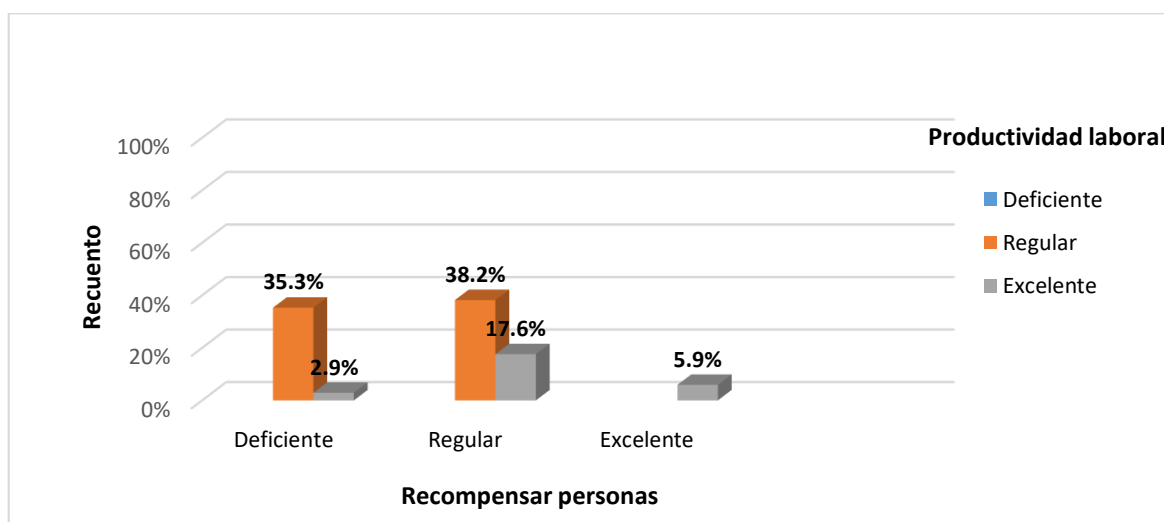
Tabla 14

Tabla cruzada entre la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
RECOMPENSAR PERSONAS	Deficiente		35.3%	2.9%	38.2%
	Regular		38.2%	17.6%	55.9%
	Excelente			5.9%	5.6%
Total		0.0 %	73.5%	26.5%	100.0%

Figura 10

Histograma del cruce de la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral



Nota. Conforme a la tabla 14 y figura 10, el 5.9% de la muestra (34 trabajadores), enunció que el empalme entre la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral, adquirió como resultado un grado excelente; así pues, el 38.2% enunció que, el empalme entre la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral, adquirió como resultado un grado regular. También, se determinó que el 35.3% señalaron que cuando la dimensión recompensar personas logro un grado deficiente, la productividad laboral obtuvo un grado regular. Al mismo tiempo, el 2.9% señalaron que cuando la dimensión recompensar personas logro un grado deficiente, la productividad laboral obtuvo un grado excelente. Asimismo, el 17.6% expresaron que cuando la dimensión recompensar personas alcanza un grado regular, la productividad laboral alcanza un grado excelente.

4.3 Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	0.200	34	0.001	0.849	34	0.000
V1D1: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL	0.191	34	0.003	0.879	34	0.001
V1D2: DESARROLLAR PERSONAS	0.193	34	0.003	0.916	34	0.012
V1D3: RECOMPENSAR PERSONAS	0.211	34	0.001	0.833	34	0.000
V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	0.295	34	0.000	0.813	34	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Conforme a que la muestra del actual trabajo de investigación fue una muestra censal con un total de 34 trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, se debió tener en cuenta que la muestra es menor a 50, en consecuencia, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (Carmona & Carrión, 2015, p.84). Así pues, según la Tabla 15 se obtuvo como resultados para las variables gestión de talento humano y productividad laboral, del mismo modo hacia las dimensiones incorporación del personal, desarrollar personas y recompensar personas un Sig. ≤ 0.05 .

En consecuencia, para poder determinar y evaluar el grado de vinculación que existe entre las variables y dimensiones del estudio, se tuvo en cuenta que se obtuvo un Sig. ≤ 0.05 , por lo que la muestra fue no paramétrica y se aplicó el estadígrafo de correlación de Rho de Spearman.

4.4 Análisis inferencia bivariada

Los niveles de correlación bilateral que se consideraron en el presente trabajo de investigación se detallan en el Anexo 11, donde se puede apreciar la Tabla 16 – “Niveles de correlación bilateral”.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

H₀ No existe vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

H_a Existe vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

Tabla 17

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1.000	,686**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	34	34
	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,686**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	34	34

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

Nota. Conforme a la tabla 17, se identificó que la vinculación entre las variables gestión de talento humano y productividad laboral es significativa con un nivel de 0,686 positivo; en concordancia, logramos determinar la existencia de *correlación positiva considerable* entre las variables a investigar. Exhibe una curva de inclinación venturosa; como resultado, alcanzamos desprender que la vinculación es de primera mano equitativa; dado que, a mayor intervención de la figura gestión de talento humano mayor será la coacción de llevar a término la productividad

laboral, a favor de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

De acuerdo a la Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05 dio a discernir que se debió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; confirmando que, existe vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H₀ No existe vinculación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

H_a Existe vinculación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			V1D1: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	V1D1: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.319
		Sig. (bilateral)		0.066
		N	34	34
	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	0.319	1.000
		Sig. (bilateral)	0.066	
		N	34	34

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

Nota. Conforme a la tabla 18, se identificó la vinculación entre la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral es significativa con un nivel de 0,319 positivo; en concordancia, logramos determinar la existencia de *correlación positiva media* entre la dimensión y variable del estudio. Exhibe una curva de inclinación venturosa; como resultado, alcanzamos desprender que la vinculación es de primera mano equitativa; dado que, a mayor intervención del fenómeno incorporación del personal mayor será la coacción de llevar a término la

productividad laboral, a favor de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

De acuerdo a la Sig. (Bilateral) = 0,066 > 0,05 dio a discernir que se podría aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; admitiendo que, no existe vinculación entre la incorporación del personal y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

H₀ No existe vinculación entre el desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

H_a Existe vinculación entre el desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			V1D2: DESARROLLAR PERSONAS	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	V1D2: DESARROLLAR PERSONAS	Coeficiente de correlación	1.000	,698**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	34	34
	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,698**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	34	34

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

Nota. Conforme a la tabla 19, se identificó la vinculación entre la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral es significativa con un nivel de 0,698 positivo; en concordancia, logramos determinar la existencia de *correlación positiva considerable* entre la dimensión y variable del estudio. Manifiesta una curva de inclinación venturosa; como resultado, alcanzamos desprender que la vinculación es de primera mano equitativa; dado que, a mayor intervención de la figura desarrollar personas, mayor será la coacción de llevar a

término la productividad laboral, a favor de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

De acuerdo a la Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05 dio a discernir que se podría aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; admitiendo que, existe vinculación entre el desarrollar personas y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

H₀ No existe vinculación entre el recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

H_a Existe vinculación entre el recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			V1D3: RECOMPENSAR PERSONAS	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	V1D3: RECOMPENSAR PERSONAS	Coeficiente de correlación	1.000	,696**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	34	34
	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,696**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	34	34

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

Nota. Conforme a la tabla 20, se identificó la vinculación entre la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral es significativa con un nivel de 0,696 positivo; en concordancia, logramos determinar la existencia de *correlación positiva considerable* entre la dimensión y variable del estudio. Manifiesta una curva de inclinación venturosa; como resultado, logramos desprender que la vinculación es de primera mano equitativa; dado que, a mayor intervención de la figura recompensar personas, mayor será la coacción de llevar a

término la productividad laboral, a favor de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

De acuerdo a la Sig. (Bilateral) = $0,000 < 0,05$ dio a discernir que se podría y aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; admitiendo que, existe vinculación entre el recompensar personas y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

V. DISCUSIÓN

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se abordó como objetivo general determinar cuál es la vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022; alcanzando resultados estadísticos, y para que más adelante esta información de la muestra, que lo constituyen 34 trabajadores, logren ser analizados.

En la hipótesis general abordada se ofreció infligir la validez de los factores entre las variables de gestión de talento humano y la variable productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022; la cual fue procesada por medio de la correlación de Rho Spearman, obteniendo como resultados una significancia bilateral de 0.000; en consecuencia, se tomó como resolución admitir la hipótesis alterna y recusar la hipótesis nula. De la misma forma, se alcanzó un grado de 0,686 positivo, con respecto al coeficiente de correlación, señalando que existe una correlación positiva considerable entre los factores que causan las variables gestión de talento humano y productividad laboral.

Estos resultados se soportan en sustento a la autora teórica a Vallejo (2016), quien manifiesta que la gestión de talento humano es aquel que investiga el tratamiento y desenvolvimiento del capital humano, aumentando sus competencias de cada trabajador que labora en una organización. Acontecimiento que es compartido por la tesis de Carranza y Gomero (2018), la cual utiliza también el estadígrafo Spearman, alcanzando como resultados, un grado de 0.669, con respecto al coeficiente de correlación y 0,000, con respecto a la significancia bilateral; señalando que existe una vinculación primordial entre las dos variables que se citaron en el estudio, empleando también a la autora teórica a Vallejo (2016), asemejando el concepto planteado con respecto a la gestión de talento humano en el presente estudio. Acrecienta la tesis Cortez (2020), bajo la premisa del teórico Lledó (2011), quien fortalece la conceptualización de gestión de talento humano como el pilar elemental para recabar el prestigio en las organizaciones, ya que está relacionado con los diferentes accionares responsables de cada uno de los trabajadores que conforman una organización; asimismo, en este estudio también se empleó el estadígrafo Spearman, obteniendo como resultados un nivel de 0,000,

con respecto a la significancia bilateral y un nivel de 0,767, con respecto al coeficiente de correlación; identificando que existió una vinculación concreta muy significativa entre ambas variables del estudio. Del mismo modo, en la tesis de Caicho (2021), se empleó igualmente el estadígrafo Spearman, obtuvo como resultados estadísticos un nivel de 0,02, con respecto a la significancia bilateral, y un nivel de 0,324, con respecto al coeficiente de correlación; manifestando que existe una vinculación significativa entre las dos variables del estudio; el estudio se basó bajo la premisa del teórico Chiavenato (2009), concluyendo que la gestión de talento humano es la agrupación de patrones sumamente necesarios que se debe tener con los trabajadores de una organización para poder controlar aspectos empresariales desde un nivel gerencial o administrativo. Sin embargo, en la tesis de Matos y Chozo (2019), si bien es cierto se basó bajo la premisa de Chiavenato (2009), se utilizó la prueba de estadística Tau-b de Kendall, por lo que se obtuvo como resultados, un grado de 0,01, con respecto a la significancia bilateral, y con respecto al grado del coeficiente de correlación, se alcanzó una estimación de 0,267; concluyendo que, si bien existe una vinculación entre las dos variables del estudio, esta se encontraba en un nivel bajo. Al mismo tiempo, es importante considerar, que la tabla de frecuencia de la variable gestión de talento humano arrojó que, el 82,4% del personal de Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla consideran a la variable en mención en un nivel regular, por lo que se puede inducir que existe problemática en la institución. Pero no solo es una problemática a nivel interno, sino que también abarca internacionalmente, ya que como señalaron los investigadores Savanevičienė & Vilčiauskaitė, (2017), Anlesinya, Dartey & Amponsah (2019), Rada y Sanchez (2020) y Vera & Blanco (2019), la gestión global del talento se ha convertido en una medida de política cada vez más importante debido a la brecha generacional global, por lo que la fuga de talento la consideran ineludible en las empresas, aspecto preocupante debido a que estiman a la gestión del talento humano como la competencia más sobresaliente para las organizaciones. Así pues, internacionalmente consideran que para que una empresa pueda gestionarse correctamente y pueda aprovechar su máximo nivel, la gestión de talento humano debe formular estratégicamente, debiendo integrar todos los procesos de personal, con particular hincapié en los empleados ubicados como talentosos. (Filippus & Schultz , 2019 y Kozjek & Franca,

2020). Podemos incluir, que los investigadores Zinovyeva, Kuznetsov, & Stepanova (2021), Bieńkowska, Koszela, Sałamacha & Tworek (2022), Cejas, Navarro, Hernández, Aldaz, Alban & Mendoza (2022), Amir Hamad Salim, Jimber, & Ibáñez (2022) y Chiara, Gazzaroli, Corvino, & Gozzoli (2022), manifestaron en sus diferentes estudios, que el análisis de la variable gestión de talento humano los conllevara a identificar el efecto de las funciones del desarrollo humano y explicaron el papel de los mecanismos de gestión de talento humano orientadas a la pandemia COVID-19, la cuales mencionaron algunos indicadores de medición parecidos al presente estudio: la calidad del servicio, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, motivación laboral, la atención al cliente, capacitación y a la cultura organizacional; concluyendo que la efectividad de los recursos humanos conlleva a una alta carga emocional vinculada con la responsabilidad de asumir una función específica.

Ahora bien, para la variable productividad laboral, el actual trabajo de investigación se basa bajo la premisa del autor teórico Gutiérrez (2014), quien conceptualizó a la variable mencionada como los resultados conseguidos en un proceso o sistema, por lo que teniendo en cuenta los recursos utilizados para producir estos resultados, aumentar la productividad significa obtener mejores resultados. Los tanteos en la tabla de frecuencia, alcanzaron que el 73.5% del total de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla indican que la productividad laboral se encontraba en un nivel regular, por lo que la institución presentó un déficit en cuanto a la variable en mención, lo cual es una problemática, no solo interna, sino también, es una problemática a nivel mundial. Acontecimiento que comparten Zhang, Wang, Wang, & Zhang (2021), Yang & Chen (2019), Roth (2020) y Diaz y Quintana (2021), quienes indican que tanto en el continente asiático, en el continente americano y en el continente europeo, muchas empresas poseen dilemas de minoración con respecto a la productividad laboral. Asimismo, internacionalmente la productividad laboral se dará mediante interacción de los resultados o productos logrados en el proceso de trabajo y los insumos o suministros usados para obtener aquellos resultados. (Ayodotun, Ufua, Okorie, & Kehinde, 2020), (Alemu, Fentahun, Helo, Takala & Powell, 2014) y (Rodríguez & Gaspar, 2021). De modo accesorio, con relación a las dimensiones de la variable productividad laboral del presente estudio:

eficiencia, eficacia y efectividad; los investigadores Zhilyakov, Kharchenko & Kandiba (2021), Orlova (2021) y Combarry & Traore (2021) concluyen que una persona es efectiva si es que logra ser eficiente y eficaz. Empero, la productividad laboral también puede ser medida mediante las condiciones climáticas de un lugar determinado. (Ken'ichi, Tachiiri & Su, 2021) y (Kong & Huber, 2022).

Por su parte, en la hipótesis específica número uno, se procuró colegir si existe vinculación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022; la cual fue procesada mediante la correlación de Rho Spearman, obteniendo como resultados una significancia bilateral de 0.066, por lo que se tomó como audacia, desestimar la hipótesis alterna y admitir la hipótesis nula. De la misma forma, se alcanzó un grado de 0,319 positivo, con respecto al coeficiente de correlación, señalando que existe una correlación positiva media entre los factores que causan la dimensión incorporación del personal y la variable productividad laboral; por lo que se concluye que, si bien es cierto existe una vinculación, pero esta vinculación no se encuentra en un nivel alto y que la dimensión incorporación del personal no es el factor más predominante para conseguir una óptima productividad laboral en la institución, a pesar que la tabla de frecuencia manifieste que el 85.3% de los trabajadores de la Central de Notificaciones considera a la incorporación del personal en un nivel regular, ni tan bueno, ni tan malo. Esta dimensión se consideró en el presente estudio, ya que los investigadores Chaudhary (2018), Ćizmić & Ahmić (2021), Barkhuizen & Gumede (2021) y Al-Qura'an (2021), indicaron en sus estudios que, en las empresas modernas, la gestión del talento humano alude al desarrollo incorporado de atraer empleados altamente preparado, ya que compromete un trato fetén entre un nuevo trabajador y la empresa, lo que a su vez impulsaría en el rendimiento laboral.

Posteriormente, en la hipótesis específica número dos, se procuró colegir si existe vinculación entre la dimensión desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022; la cual fue procesada mediante la correlación de Rho Spearman, obteniendo como resultados una significancia bilateral de 0,000, por lo que se tomó como resolución, admitir la hipótesis alterna y desestimar la hipótesis nula. De la misma manera, se alcanzó un grado de 0,698 positivo, con respecto al

coeficiente de correlación, señalando que existe una correlación positiva considerable entre los factores que causan la dimensión desarrollar personas y la variable productividad laboral; por lo que se concluye que, el factor desarrollar personas es predominante para conseguir una óptima productividad laboral en la institución, esto concuerda con la tabla de frecuencia que señala que el 64.7% de los trabajadores de la Central de Notificaciones considera a la dimensión desarrollar personas en un nivel regular. Esta dimensión se consideró ya que según los investigadores Escobar (2017), Musakuro & Klerk (2021), Amushila & Bussin (2021) y Ferreiro, Miguéns & Atrio (2021), indicaron en sus estudios que el desarrollo de talento está vinculado a la formación personalizada y experiencial de los trabajadores de una organización, quiere decir que lo relaciona con lo que la empresa ofrece al empleado en diferentes aspectos para conducirlo a su buen desempeño, y la cual se puede lograr si las empresas utilizan métodos como: formación, desarrollo, coaching, tutoría y el crecimiento laboral.

En última instancia, en la hipótesis específica número tres, se procuró colegir si existe vinculación entre la dimensión recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, 2022; la cual fue procesada mediante la correlación de Rho Spearman, obteniendo como resultados una significancia bilateral de 0,000, por lo que se tomó como decisión admitir la hipótesis alterna y desestimar la hipótesis nula. De la misma forma, se alcanzó un grado de 0,696 positivo, con respecto al coeficiente de correlación, señalando que existe una correlación positiva considerable entre los factores que causan la dimensión recompensar personas y la variable productividad laboral; por lo que se concluye que, el factor recompensar es predominante para conseguir una óptima productividad laboral en la institución, esto concuerda con la tabla de frecuencia que señala que el 73.5.7% de los trabajadores de la Central de Notificaciones considera a la dimensión recompensar personas en un nivel regular. Esta dimensión se consideró ya que las tesis de Cortez (2020) y Caicho (2021), concluyeron que el factor más sobresaliente e influyente en la productividad laboral en sus estudios fue la dimensión recompensar personas, ya que una persona se sentirá motivada al realizar sus funciones laborales si es que es bien recompensado e incentivado; lo cual se verá reflejado en su nivel de productividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos para el presente trabajo de investigación, se puede concluir lo siguiente:

Primera: Existe vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, toda vez que el Sig. (Bilateral)=0,000 \leq p=0,05. Asimismo, se logró determinar la existencia de correlación positiva considerable entre las variables del estudio, toda vez que se obtuvo un nivel de correlación = 0,686 +. Por lo que, se alcanzó desprender que la vinculación es de primera mano equitativa; dado que, a mayor intervención de la figura gestión de talento humano mayor será la coacción de llevar a término la productividad laboral, a favor de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

Segunda: No existe vinculación entre la incorporación del personal y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, toda vez que el Sig. (Bilateral)=0,066 $>$ p=0,05. Empero, se logró determinar la existencia de correlación positiva media entre la dimensión y variable del estudio, toda vez que se obtuvo un nivel de correlación = 0,319 +. Por lo que, si bien es cierto existe una vinculación, pero esta vinculación no se encuentra en un nivel alto y que la dimensión incorporación del personal no es el factor más predominante para conseguir una óptima productividad laboral en la institución.

Tercera: Existe vinculación entre el desarrollar personas y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, toda vez que el Sig. (Bilateral)=0,000 \leq p=0,05. Al mismo tiempo, se alcanzó determinar la existencia de correlación positiva considerable entre la dimensión y variable del estudio, toda vez que se

obtuvo un nivel de correlación = 0,698 +. Por lo que, se desprende que la vinculación es de primera mano equitativa; dado que, a mayor intervención de la figura desarrollar personas, mayor será la coacción de llevar a término la productividad laboral, a favor de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

Cuarta: Existe vinculación entre el recompensar personas y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, toda vez que el Sig. (Bilateral)=0,000 \leq p=0,05. Del mismo modo, se alcanzó determinar la existencia de correlación positiva considerable entre la dimensión y variable del estudio, toda vez que se obtuvo un nivel de correlación = 0,696 +. Por lo que, a mayor intervención de la figura recompensar personas, mayor será la coacción de llevar a término la productividad laboral, a favor de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla.

VII. RECOMENDACIONES

En función a los resultados estadísticos obtenidos para el presente trabajo de investigación, se recomienda lo siguiente:

Primera: Transmitir al área de recursos humanos del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, la vinculación considerable que existe entre el fenómeno de la gestión de talento humano y la productividad laboral en la Central de Notificaciones, para así, incentivar a la ejecución de una nueva investigación con respecto a las variables del estudio, involucrando a toda la institución y considerando una muestra de mayor proporción, para alcanzar así, resultados con mayor precisión.

Segunda: Disponer de mejores criterios, con respecto al perfil del trabajador de la Central de Notificaciones, por parte del área de recursos humanos del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, al momento de contratar personal para dicha área, toda vez que para la Central de Notificaciones la dimensión incorporación del personal se encuentra en un grado regular y frecuentemente se contrata personal sin conocimiento alguno de las funciones del área.

Tercera: Organizar programas de capacitación con respecto a temas jurisdiccionales, evitando así, que el personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla pueda incurrir en errores al momento de realizar sus funciones. Del mismo modo, a la encargada del área en mención, establecer un “Plan de línea de carrera” e informar al área de recursos humanos para su ejecución; garantizando un estímulo extra para el trabajador del área, aumentando su identificación con la institución y alcanzando niveles superiores en cuanto a su productividad laboral.

Cuarta: Contribuir mediante informes, a la homologación de las remuneraciones de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla; toda vez que, en la actualidad en el área en mención, existen hasta tres niveles de remuneración, lo cual hace percibir una incomodidad por parte del trabajador con una remuneración baja, ya que las funciones que realizan son las mismas del que accede a una remuneración de nivel alto en el área. Asimismo, al jefe de la Central de Notificaciones, establecer programas de motivación e incentivos, considerando la productividad laboral que tienen los trabajadores del área en mención.

REFERENCIAS

- Alemu, M. B., Fentahun, M. K., Helo, P., Takala, J., & Powell, D. J. (2014). Adoption of quality management practices: An investigation of its relationship with labor productivity for labor-intensive manufacturing companies. *Benchmarking*, 21(1), 77-100. <http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-02-2012-0011>
- Al-Qura'an, A. B. (2021). ROLE OF EMPLOYER BRANDING IN ENHANCING THE TALENT MANAGEMENT STRATEGIES: APPLIED STUDY AT COMMERCIAL BANKS OF JORDAN. *Independent Journal of Management & Production*, 12(7), 1962-1983. <http://dx.doi.org/10.14807/ijmp.v12i5.1449>
- Amir Hamad Salim, B. A., Juan Antonio Jimber, d. R., & Alberto Ibáñez Fernández. (2022). Exploring the role of human resource development functions on crisis management: The case of dubai-UAE during covid-19 crisis. *PLoS One*, 17(3) doi: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0263034>
- Amushila, J., & Bussin, M. H. R. (2021). The Effect of Talent Management Practices on Employee Retention at the Namibia University of Science and Technology: Administration Middle-Level Staff. *SA Journal of Human Resource Management*, 19 <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1485>
- Anlesinya, A., Dartey-Baah, K., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). A Review of Empirical Research on Global Talent Management. *FIIA Business Review*, 8(2), 147-160. <http://dx.doi.org/10.1177/2319714519836306>
- Ayodotun, S. I., Ufua, D. E., Okorie, U. E., & Kehinde, B. E. (2020). Labour productivity in agricultural sector of Sub-Saharan Africa (2010–2017): A data envelopment and panel regression approach. *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(2), 207-232. <http://dx.doi.org/10.1108/AJEMS-02-2019-0083>
- Barkhuizen, N. E., & Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 19 <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación [Libro electrónico]. Pearson Educación.

- Bieńkowska, A., Koszela, A., Sałamacha, A., & Tworek, K. (2022). COVID-19 oriented HRM strategies influence on job and organizational performance through job-related attitudes. *PLoS One*, 17(4). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0266364>
- Caicho Villaverde, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020*. [Tesis para obtener el grado de magister, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, C. (3 de febrero del 2021). *CONFERENCIA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO*. [archivo de video]. De <https://www.youtube.com/watch?v=IXCrD1yEeXo>
- Carmona, M., & Carrión, H. (2015). Potencia de la prueba estadística de normalidad Jarque-Bera frente a las pruebas de Anderson-Darling, Jarque-Bera robusta, Chi cuadrada, Chen-Shapiro y Shapiro-Wilk [Universidad Autónoma del Estado de México]. <https://core.ac.uk/download/pdf/159384191.pdf>
- Carranza, A. y Gomero, I. (2018). *Gestión del talento humano y productividad laboral de trabajadores en institución educativa Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64648/Carranza_PAI-Gomero_RI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cejas, M., Navarro, M., Hernández, Aldaz, S., Alban, C. & Mendoza, D. (2022). Human Talent and Its Impact on the Quality of Service in the Rural Community- Based Tourism Sector. Analysis and Theoretical Perspectives. *Journal of Environmental Management & Tourism*, 13(1), 223-231. [http://dx.doi.org/10.14505/jemt.v13.1\(57\).20](http://dx.doi.org/10.14505/jemt.v13.1(57).20)
- Chaudhary, R. (2018). Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. *Evidence - Based HRM*, 6(3), 305-319. <http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-11-2017-0058>

- Chiara D'Angelo, Gazzaroli, D., Corvino, C., & Gozzoli, C. (2022). Changes and challenges in human resources management: An analysis of human resources roles in a bank context (after COVID-19). *Sustainability*, 14(8), 4847. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/su14084847>
- Čizmić, E., & Ahmić, A. (2021). THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE IN BOSNIA & HERZEGOVINA AS A DEVELOPING COUNTRY. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 26(1), 129-147. <http://dx.doi.org/10.30924/mjcmi.26.1.8>
- Combary, O., & Traore, S. (2021). Impacts of Health Services on Agricultural Labor Productivity of Rural Households in Burkina Faso. *Agricultural and Resource Economics Review*, 50(1), 150-169. <http://dx.doi.org/10.1017/age.2020.19>
- Cortez López, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. [Tesis para obtener el grado de magister, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.
- Economía (16 de enero de 2019). El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/?ref=gesr>
- Escobar Machado, J. A. (2017). *La Gestión del Talento humano y la Productividad de la Agroempresa Unión Libre*. [Tesis para obtener el grado de magister, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. [https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25315/1/25%20GP Ag.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25315/1/25%20GP%20Ag.pdf)

- Ferreiro-Seoane, F., Miguéns-Refojo, V., & Atrio-Lema, Y. (2021). Can Talent Management Improve Training, Sustainability and Excellence in the Labor Market? *Sustainability*, 13(12), 6645. <http://dx.doi.org/10.3390/su13126645>
- Filippus, K., & Schultz, C. M. (2019). Exploring talent management execution in the Ministry of Justice in the Namibian public sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1162>
- Gutiérrez, H., (2014). *Calidad total y productividad*. 4. México: Editorial McGraw Hill Educación. ISBN: 6071503159.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología De La Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.) [Libro electrónico]. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. [Libro electrónico]. McGraw-Hill Education.
- Hurtado, J. (2008). *Cómo formular objetivos de investigación* [Libro electrónico]. Sypal.
- Ken'ichi Matsumoto, Tachiiri, K., & Su, X. (2021). Heat stress, labor productivity, and economic impacts: Analysis of climate change impacts using two-way coupled modeling. *Environmental Research Communications*, 3(12) doi: <http://dx.doi.org/10.1088/2515-7620/ac3e14>
- Kong, Q., & Huber, M. (2022). Explicit calculations of Wet-Bulb globe temperature compared with approximations and why it matters for labor productivity. *Earth's Future*, 10(3) doi: <http://dx.doi.org/10.1029/2021EF002334>
- Kozjek, T., & Franca, V. (2020). Talent management in the public sector. *Central European Public Administration Review*, 18(2), 53-71. <http://dx.doi.org/10.17573/cepar.2020.2.03>
- Matos Olivares, L. R., & Chozo Martinez, Y. A. (2019). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea, Chimbote 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49126/Matos_OLR-Chozo_MYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Musakuro, R. N., & de Klerk, F. (2021). Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African higher education sector. *SA Journal*

- of *Human Resource Management*, 19.
<http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1394>
- Ñaupas, H., Paitán, H. Ñ., Ramírez, E. N., Mejía, E. M., & Paucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación*. [Libro electrónico]. Ediciones de la U.
- Orlova, E. V. (2021). Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. *Applied System Innovation*, 4(3), 68.
<http://dx.doi.org/10.3390/asi4030068>
- Rada Serrano, J. F. & Sanchez Bazán, F.E. (2020). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano para el incremento de la productividad del “Grupo Serrano”*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4076>
- Rodríguez-Fernández, M., & Gaspar-González, A.,I. (2021). Social networks and open innovation: Business academic productivity. *Journal of Open Innovation*, 7(2), 158. <http://dx.doi.org/10.3390/joitmc7020158>
- Roth, F. (2020). Revisiting intangible capital and labour productivity growth, 2000–2015: Accounting for the crisis and economic recovery in the EU. *Journal of Intellectual Capital*, 21(5), 671-690. <http://dx.doi.org/10.1108/JIC-05-2019-0119>
- Sabino, C. (1992.). *El proceso de investigación* [Libro electrónico]. Panapo.
- Savanevičienė, A., & Vilčiauskaitė, B. (2017). Practical Application Of Exclusive And Inclusive Talent Management Strategy In Companies. *Business, Management and Education*, 15(2), 242-260.
<http://dx.doi.org/10.3846/bme.2017.366>
- Taylor, M. A. (2017). *Information system research: Fundamentals of scientific research for the consumer*. Momentum Press.
- Tuesta, D. (19 de julio de 2021). Productividad, bonos y pobreza: superando estereotipos. *Diario El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-bonos-y-pobreza-superando-estereotipos-por-david-tuesta-noticia/>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión de talento humano* [Libro electrónico]. La Caracola Editores.

- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i1.538>
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Yang, J., & Chen, H. (2019). Can rewards incentives of non-state-owned enterprises realize co-win cooperation of workers, enterprises and the society?: From the perspective of labor productivity, profit and labor absorption. *Nankai Business Review International*, 10(2), 179-206. <http://dx.doi.org/10.1108/NBRI-03-2018-0020>
- Zevallos, L., Mansilla, N., Sordelli, C. & Espinoza, F. (26 de agosto de 2021). *Conferencia Anual de Relaciones Industriales y Gestión de Recursos Humanos 2021*. [archivo de video]. De <https://www.youtube.com/watch?v=0wO8LwaFosw>
- Zhang, H., Wang, T., Wang, Y., & Zhang, Y. (2021). Is the optimization of human capital structure improving the quality of China's economic growth? *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 693(1) <http://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/693/1/012029>
- Zhilyakov, D. I., Kharchenko, E. V., & Kandiba, A. A. (2021). Labor productivity modeling in the agricultural sector. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 677(2). <http://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/677/2/022073>
- Zinovyeva, I., Kuznetsov, S., & Stepanova, Y. (2021). Modified approach for effective assessment of human resource management in the forest industry. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 875(1) doi: <http://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/875/1/012012>

ANEXOS

Anexo 1. Evidencias de la realidad local



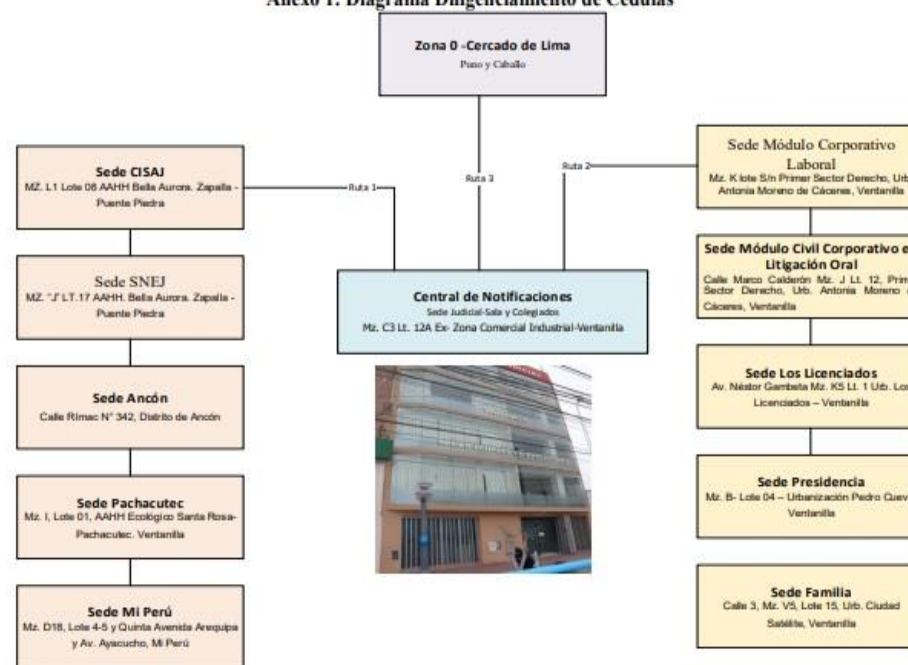
Corte Superior de Justicia de Ventanilla
 Administración Distrital
 Servicios Judiciales y Recaudación

Proyecto de Unificación de Áreas Encargadas de las Notificaciones
 Judiciales Físicas
 "Central de Notificaciones de la Corte Superior de Justicia de Puente
 Piedra-Ventanilla"



Corte Superior de Justicia de Ventanilla
 Administración Distrital
 Servicios Judiciales y Recaudación

Anexo 1: Diagrama Diligenciamiento de Cedulas



Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable gestión de talento humano y de la variable productividad laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de talento humano	Según Vallejo (2016) la gestión del talento busca desarrollar capital humano y mejorar las habilidades de todos trabajadores, permitiendo conversaciones entre empleados y altos directivos de la organización para que la entidad pueda responder a las emergencias de los empleados, en cuanto a soporte, servicio y crecimiento personal. (p.16)	Para estudiar determinadamente la variable gestión del talento humano se realizará mediante las dimensiones: incorporación del personal, desarrollar personas y recompensar personas las mismas que se analizarán y desarrollarán mediante un cuestionario y los resultados se enjuiciarán a través de los tanteos del SPSS versión 25.	Incorporación del personal	Reclutamiento	1-4	Ordinal Tipo Likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre
				Selección	5-7	
			Desarrollar personas	Capacitación	8-10	
				Desarrollo de carrera	11-12	
				Desarrollo organizacional	13-14	
			Recompensar personas	Remuneración	15	
				Reconocimiento y sanciones	16-19	
				Prestaciones y servicios	20	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Según Gutiérrez (2014) la productividad laboral estará vinculada con los resultados conseguidos en el proceso o sistema, por lo que teniendo en cuenta los recursos utilizados para producir estos resultados, aumentar la productividad significa obtener mejores resultados. (p.21)	Para estudiar determinadamente la variable productividad laboral se realizará por medio de las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad las mismas que se analizarán y desarrollarán mediante de un cuestionario y los resultados se enjuiciarán a través de los resultados de SPSS versión 25.	Eficiencia	Motivación	1-5	Ordinal Tipo Likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre
				Liderazgo	6-8	
				Trabajo en equipo	9-10	
			Eficacia	Puntualidad	11-13	
				Conocimiento de funciones	14-15	
			Efectividad	Trabajo bajo presión	16-17	
Responsabilidad	18-20					

Anexo 3. Matriz de consistencia

OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Objetivo General	Hipótesis General	V₁: Gestión de talento humano Dimensiones: -Incorporación del personal -Desarrollar personas -Recompensar personas V₂: Productividad laboral Dimensiones: -Eficiencia -Eficacia -Efectividad	Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: No experimental, de corte transeccional o transversal y de nivel descriptivo correlacional. Enfoque de investigación: Cuantitativo Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario	Población: 34 trabajadores Criterio de inclusión: Trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla Criterio de exclusión: Trabajadores que no pertenecen a la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla Muestra: 34 trabajadores (muestra censal) Muestreo: No se utiliza, debido a que se utiliza el total de la población (muestra censal).
Determinar cuál es la vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla, 2022.	Existe vinculación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla, 2022.			
Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
Identificar cuál es la vinculación que existe entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022.	Existe vinculación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla, 2022.			
Identificar cuál es la vinculación que existe entre desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022.	Existe vinculación entre el desarrollar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla, 2022.			
Identificar cuál es la vinculación que existe entre el recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla,2022	Existe vinculación entre el recompensar personas y la productividad laboral de los trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla, 2022.			

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Tabla 1

Denominaciones en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	Inicial
5	Siempre	S
4	Casi Siempre	CS
3	Algunas Veces	AV
2	Casi Nunca	CN
1	Nunca	N

Anexo 5. Validación de instrumento

Tabla 2

Validación de expertos

N°	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
1	Dr. Jesús Romero Pacora	Aplicable	Asesor Teórico - Metodológico
2	Mgtr. Elmer Montañez Vega	Aplicable	Gestión Publica
3	Dr. Edgar Lino Gamarra	Aplicable	Lic. Administración

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

Tabla 3

Escala de medidas para evaluar el Coeficiente de Cronbach

Valor	Nivel
<0,5	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Cuestionable
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: George, D., & Mallery, P. (2019)

Anexo 7. Prueba de fiabilidad del instrumento para la variable gestión de talento humano

Tabla 4

Alpha de Cronbach para la variable gestión de talento humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	20

Nota. De acuerdo a la tabla 4, se alcanzó a distinguir mediante los datos examinados por el SPSS versión 25, que en las 20 aseveraciones ejercidas por el cuestionario de la variable gestión de talento humano, con el test de Alpha de Cronbach se logró la tasación de 0,867, la cual se localizan entre los ponderados de 0,8 a 0,9 de la Tabla 3, alegando que el grado del test es bueno; abordando a la conclusión que el instrumento se constituyó de fiabilidad. Cabe mencionar, que se empleó una muestra de 10 trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, y de la cual no se exceptuó a ningún entrevistado.

Anexo 8. Prueba de fiabilidad del instrumento para la variable productividad laboral

Tabla 5

Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

Nota. De acuerdo a la tabla 5, se alcanzó a distinguir mediante los datos examinados por el SPSS versión 25, que en las 20 aseveraciones ejercidas por el cuestionario de la variable productividad laboral, con el test de Alpha de Cronbach se logró la tasación de 0,826, la cual se localizan entre los ponderados de 0,8 a 0,9 de la Tabla 3, alegando que el grado del test es bueno; abordando a la conclusión que el instrumento se constituyó de fiabilidad. Cabe mencionar, que se empleó una muestra de 10 trabajadores de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, y de la cual no se exceptuó a ningún entrevistado.

Anexo 9. Cuestionarios

Variable gestión de talento humano

Nº	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Considero que la difusión de convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son las adecuadas.					
2	Considero que las convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son transparentes y explicitas relacionadas con el puesto de trabajo					
3	Considero que el personal encargado reconoce la importancia de reclutar personal con talento para la Central de Notificaciones.					
4	Se cumple con el cronograma establecido en las convocatorias de la CSJPPV.					
5	Considero que se estableció con precisión el perfil del personal requerido para la Central de Notificaciones.					
6	Se realiza exámenes de capacidad intelectual para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
7	Se realiza test psicológico para evaluar su comportamiento, reacciones y ética laboral.					
8	Considero que la CSJPPV fomenta la capacitación continua.					
9	Se realiza capacitaciones acerca de tema jurisdiccionales, informáticos y administrativos en el personal de la Central de Notificaciones de la CSJPPV.					
10	Considero que las capacitaciones en la Central de Notificaciones mejorarían la producción laboral del personal.					
11	Considero importante el desarrollo profesional.					
12	Considero en hacer línea de carrera en la CSJPPV.					
13	Considero tener conocimiento de aspectos generales del Poder Judicial.					
14	Estoy informado de las eventualidades que suceden en la CSJPPV.					
15	Considero que la remuneración que percibe está acorde a las funciones que realizo.					
16	Considero que se debería fomentar un estímulo económico acorde al desempeño laboral.					
17	Se realizan reconocimientos al personal mediante oficio o resoluciones de buen desempeño en la Central de Notificaciones.					
18	Se fomenta reconocimiento público al personal de la Central de Notificaciones por los objetivos alcanzados					
19	Tengo conocimiento de las sanciones que afrontaría ante una negligencia en mis funciones.					
20	Estoy informado de los convenios que cuento por pertenecer al Poder Judicial.					

Gracias por completar el cuestionario.

Variable productividad laboral

Nº	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Me encuentro motivado (a) para realizar las funciones establecidas por la Central de Notificaciones.					
2	Considero que la estabilidad laboral influye en el desarrollo de su trabajo.					
3	Se cuenta con los recursos y materiales necesarios para desarrollar sus funciones.					
4	Se realizan reuniones de confraternidad para celebrar metas conseguidas por la Central de Notificaciones.					
5	La Central de Notificaciones de la CSJPPV brinda facilidades al personal que se encuentra estudiando.					
6	Las tareas de un equipo de trabajo deben ser dirigidas por un líder.					
7	Me considero líder.					
8	Se emplea el coaching en la Central de Notificaciones.					
9	Considero importante el trabajo en equipo en la Central de Notificaciones de la CSJPPV.					
10	Mi opinión es tomada en cuenta para alguna solución ante un conflicto presentado en el trabajo.					
11	Demuestro puntualidad con la entrega de trabajos que se me asignan.					
12	Considero que es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo establecido.					
13	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.					
14	Poseo conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.					
15	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.					
16	Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido operacionalmente.					
17	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
18	Realizo mi trabajo de acuerdo a metas establecidas por el área.					
19	Me responsabilizo cuando mi trabajo no cumple las expectativas.					
20	En ausencia de mi jefe inmediato superior, asumo responsabilidad.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 10. Validaciones del cuestionario de la variable gestión de talento humano y de la variable productividad laboral



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Incorporación del personal													
	Indicador 01: Reclutamiento													
1	Considero que la difusión de convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son las adecuadas.				X				X				X	
2	Considero que las convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son transparentes y explicitas relacionadas con el puesto de trabajo				X				X				X	
3	Considero que el personal encargado reconoce la importancia de reclutar personal con talento para la Central de Notificaciones.				X				X				X	
4	Se cumple con el cronograma establecido en las convocatorias de la CSJPPV.				X				X				X	
	Indicador 02: Selección													
5	Considero que se estableció con precisión el perfil del personal requerido para la Central de Notificaciones.				X				X				X	
6	Se realiza exámenes de capacidad intelectual para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.				X				X				X	
7	Se realiza test psicológico para evaluar su comportamiento, reacciones y ética laboral.													
	Dimensión 02: Desarrollar personas													
	Indicador 01: Capacitación													
8	Considero que la CSJPPV fomenta la capacitación continua.				X				X				X	
9	Se realiza capacitaciones acerca de tema jurisdiccionales, informáticos y				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	Estoy informado de los convenios que cuento por pertenecer al Poder Judicial.				X				X				X	
----	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Romero Pacora Jesús DNI: 06253522

Especialidad del validador: Asesor temático y metodólogo

09 de abril de 2022

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.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



11	Demuestro puntualidad con la entrega de trabajos que se me asignan.				X				X				X	
12	Considero que es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo establecido.				X				X				X	
13	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.				X				X				X	
Indicador 02: Conocimiento de funciones														
14	Poseo conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.				X				X				X	
15	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.				X				X				X	
Dimensión 03: Efectividad														
Indicador 01: Trabajo bajo presión														
16	Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido operacionalmente.				X				X				X	
17	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.				X				X				X	
Indicador 02: Responsabilidad														
18	Realizo mi trabajo de acuerdo a metas establecidas por el área.				X				X				X	
19	Me responsabilizo cuando mi trabajo no cumple las expectativas.				X				X				X	
20	En ausencia de mi jefe inmediato superior, asumo responsabilidad.				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Romero Pacora Jesús DNI: 06253522

Especialidad del validador: Asesor temático y metodólogo

09 de abril de 2022

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.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Incorporación del personal													
	Indicador 01: Reclutamiento													
1	Considero que la difusión de convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son las adecuadas.				X				X				X	
2	Considero que las convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son transparentes y explicitas relacionadas con el puesto de trabajo				X				X				X	
3	Considero que el personal encargado reconoce la importancia de reclutar personal con talento para la Central de Notificaciones.				X				X				X	
4	Se cumple con el cronograma establecido en las convocatorias de la CSJPPV.				X				X				X	
	Indicador 02: Selección													
5	Considero que se estableció con precisión el perfil del personal requerido para la Central de Notificaciones.				X				X				X	
6	Se realiza exámenes de capacidad intelectual para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.				X				X				X	
7	Se realiza test psicológico para evaluar su comportamiento, reacciones y ética laboral.													
	Dimensión 02: Desarrollar personas													
	Indicador 01: Capacitación													
8	Considero que la CSJPPV fomenta la capacitación continua.				X				X				X	



9	Se realiza capacitaciones acerca de tema jurisdiccionales, informáticos y administrativos en el personal de la Central de Notificaciones de la CSJPPV.				X					X					X	
10	Considero que las capacitaciones en la Central de Notificaciones mejorarían la producción laboral del personal.				X					X					X	
Indicador 02: Desarrollo de carrera																
11	Considero importante el desarrollo profesional.				X					X					X	
12	Considero en hacer línea de carrera en la CSJPPV.				X					X					X	
Indicador 03: Desarrollo organizacional																
13	Considero tener conocimiento de aspectos generales del Poder Judicial.				X					X					X	
14	Estoy informado de las eventualidades que suceden en la CSJPPV.				X					X					X	
Dimensión 03: Recompensar personas																
Indicador 01: Remuneración																
15	Considero que la remuneración que percibe está acorde a las funciones que realizo.				X					X					X	
Indicador 02: Reconocimiento y sanciones																
16	Considero que se debería fomentar un estímulo económico acorde al desempeño laboral.				X					X					X	
17	Se realizan reconocimientos al personal mediante oficio o resoluciones de buen desempeño en la Central de Notificaciones.				X					X					X	
18	Se fomenta reconocimiento público al personal de la Central de Notificaciones por los objetivos alcanzados				X					X					X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	Tengo conocimiento de las sanciones que afrontaría ante una negligencia en mis funciones.				X				X				X	
Indicador 03: Prestaciones y servicios														
20	Estoy informado de los convenios que cuento por pertenecer al Poder Judicial.				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **MGTR. MONTAÑEZ VEGA, ELMER**

DNI: 32386904

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

09 de abril de 2022

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.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador MGTR. MONTAÑEZ VEGA, ELMER

DNI: 32386904

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

09 de abril de 2022

***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.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	Dimensión 01: Incorporación del personal	D			A	D			A	D			A	
	Indicador 01: Reclutamiento													
1	Considero que la difusión de convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son las adecuadas.				X				X				X	
2	Considero que las convocatorias de concurso publico empleados por la CSJPPV son transparentes y explicitas relacionadas con el puesto de trabajo				X				X				X	
3	Considero que el personal encargado reconoce la importancia de reclutar personal con talento para la Central de Notificaciones.				X				X				X	
4	Se cumple con el cronograma establecido en las convocatorias de la CSJPPV.				X				X				X	
	Indicador 02: Selección													
5	Considero que se estableció con precisión el perfil del personal requerido para la Central de Notificaciones.				X				X				X	
6	Se realiza exámenes de capacidad intelectual para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.				X				X				X	
7	Se realiza test psicológico para evaluar su comportamiento, reacciones y ética laboral.				X				X				X	
	Dimensión 02: Desarrollar personas													
	Indicador 01: Capacitación													
8	Considero que la CSJPPV fomenta la capacitación continua.				X				X				X	



9	Se realiza capacitaciones acerca de tema jurisdiccionales, informáticos y administrativos en el personal de la Central de Notificaciones de la CSJPPV.				X					X				X	
10	Considero que las capacitaciones en la Central de Notificaciones mejorarían la producción laboral del personal.				X					X				X	
Indicador 02: Desarrollo de carrera															
11	Considero importante el desarrollo profesional.				X					X				X	
12	Considero en hacer línea de carrera en la CSJPPV.				X					X				X	
Indicador 03: Desarrollo organizacional															
13	Considero tener conocimiento de aspectos generales del Poder Judicial.				X					X				X	
14	Estoy informado de las eventualidades que suceden en la CSJPPV.				X					X				X	
Dimensión 03: Recompensar personas															
Indicador 01: Remuneración															
15	Considero que la remuneración que percibe está acorde a las funciones que realizo.				X					X				X	
Indicador 02: Reconocimiento y sanciones															
16	Considero que se debería fomentar un estímulo económico acorde al desempeño laboral.				X					X				X	
17	Se realizan reconocimientos al personal mediante oficio o resoluciones de buen desempeño en la Central de Notificaciones.				X					X				X	
18	Se fomenta reconocimiento público al personal de la Central de Notificaciones por los objetivos alcanzados				X					X				X	
19	Tengo conocimiento de las sanciones que afrontaría ante una negligencia en mis funciones.				X					X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Indicador 03: Prestaciones y servicios													
2	Estoy informado de los convenios que cuento por pertenecer al Poder Judicial.			X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Lino Gamarra, Edgar DNI: 326508776

Especialidad del validador: LIC. EN EDUCACIÓN, LIC. EN ADMINISTRACIÓN, Dr. EN ADMINISTRACIÓN

09 de abril de 2022

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.
Especialidad



11	Demuestro puntualidad con la entrega de trabajos que se me asignan.			X			X			X	
12	Considero que es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo establecido.			X			X			X	
13	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.			X			X			X	
	Indicador 02: Conocimiento de funciones										
14	Poseo conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.			X			X			X	
15	Consulta e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.			X			X			X	
	Dimensión 03: Efectividad										
	Indicador 01: Trabajo bajo presión										
16	Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido operacionalmente.			X			X			X	
17	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.			X			X			X	
	Indicador 02: Responsabilidad										
18	Realizo mi trabajo de acuerdo a metas establecidas por el área.			X			X			X	
19	Me responsabilizo cuando mi trabajo no cumple las expectativas.			X			X			X	
20	En ausencia de mi jefe inmediato superior, asumo responsabilidad.			X			X			X	



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Lino Gamarra Edgar DNI: 326508776

Especialidad del validador: Asesor temático y metodólogo

09 de abril de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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

Anexo 11. Análisis inferencia bivariada

Tabla 16

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Tomado de la revista científica *Montevideo Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

Anexo 12. Base de datos estadísticos

Variable gestión de talento humano

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO																								
SUJETOS	DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL							DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS							DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR PERSONAS						PROMEDIO			
	IND. 1				IND. 2			IND.1			IND. 2		IND. 3		IND. 1	IND. 2				IND. 3	V1 D1	V1 D2	V1 D3	V1
	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D1 P7	V1D2 P8	V1D2 P9	V1D2P 10	V1D2P 11	V1D2P 12	V1D2P 13	V1D2P 14	V1D3P 15	V1D3P 16	V1D3P 17	V1D3P 18	V1D3P 19	V1D3P 20				
1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	2	2	5	3	31	30	20	81
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	2	22	24	20	66
3	3	5	4	5	3	2	2	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	24	28	22	74
4	4	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	29	32	30	91
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	35	30	100
6	2	1	1	3	3	5	2	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	1	17	30	20	67
7	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	1	5	1	3	5	4	21	29	19	69
8	3	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	5	1	24	35	18	77
9	4	4	4	2	3	1	1	2	1	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	19	28	14	61
10	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5	1	3	3	1	26	30	17	73
11	3	3	3	5	2	3	2	3	3	5	5	3	3	2	4	5	1	1	1	2	21	24	14	59
12	3	3	2	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	5	2	1	3	2	21	24	16	61
13	3	3	3	5	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	5	2	2	2	3	22	25	16	63
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	1	1	2	21	22	12	55
15	3	2	3	5	3	3	2	3	3	5	5	3	3	3	3	5	2	2	3	2	21	25	17	63
16	4	3	2	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	3	2	20	22	13	55
17	3	2	3	5	3	3	3	2	3	5	4	3	3	2	1	5	2	1	1	1	22	22	11	55
18	4	3	3	4	2	4	3	3	3	5	4	3	2	2	4	5	2	2	2	2	23	22	17	62
19	3	2	3	2	3	2	1	1	3	4	5	2	2	1	2	5	1	1	1	2	16	18	12	46
20	3	3	2	4	2	3	3	3	3	5	4	3	2	3	1	5	3	2	3	2	20	23	16	59

21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	2	2	3	2	22	24	17	63
22	3	3	3	5	2	4	3	3	2	5	4	2	3	2	3	5	2	2	2	3	23	21	17	61
23	3	3	2	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	2	1	4	2	1	1	2	22	24	11	57
24	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	2	3	1	5	2	1	3	2	21	22	14	57
25	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	5	2	1	3	3	25	22	17	64
26	2	3	2	5	3	4	1	3	3	5	5	4	3	3	2	5	1	1	3	2	20	26	14	60
27	2	2	2	5	3	3	3	3	4	5	5	3	2	3	2	5	2	1	1	2	20	25	13	58
28	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	2	3	5	1	2	2	3	24	26	16	66
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	5	1	1	1	2	21	24	12	57
30	3	3	3	5	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	1	5	2	2	2	1	20	24	13	57
31	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	2	2	2	2	22	25	16	63
32	3	5	4	4	2	3	3	5	4	5	4	2	4	2	2	5	2	1	3	2	24	26	15	65
33	4	4	5	5	3	2	2	3	3	5	4	4	4	2	3	4	2	2	2	2	25	25	15	65
34	3	3	2	4	2	2	2	3	3	5	4	3	3	2	2	5	2	1	2	2	18	23	14	55

Variable productividad laboral

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																										
SUJETOS	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA										DIMENSIÓN 2: EFICACIA					DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD					PROMEDIO					
	IND. 1					IND. 2					IND. 3		IND. 1			IND. 2		IND. 1		IND. 2			V2 D1	V2 D2	V2 D3	V2
	V2D1 P1	V2D1 P2	V2D1 P3	V2D1 P4	V2D1 P5	V2D1 P6	V2D1 P7	V2D1 P8	V2D1 P9	V2D1 P10	V2D2P 11	V2D2P 12	V2D2P 13	V2D2P 14	V2D2P 15	V2D3P 16	V2D3P 17	V2D3P 18	V2D3P 19	V2D3P 20						
1	5	5	4	4	5	5	4	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	43	22	25	90			
2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	1	5	5	5	3	2	2	5	2	37	21	14	72		
3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4	45	20	23	88		
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	48	21	25	94		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	25	25	100		
6	5	5	3	2	1	5	5	3	5	3	4	2	5	5	5	3	3	4	5	1	37	21	16	74		
7	3	5	4	2	4	5	4	1	5	3	5	1	5	5	4	4	5	5	5	1	36	20	20	76		
8	5	5	5	1	3	5	5	2	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	39	21	23	83		
9	5	5	3	1	3	5	4	1	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	35	22	23	80		
10	4	5	4	3	4	5	5	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	40	21	23	84		
11	3	5	3	2	3	5	2	1	5	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	32	12	16	60		
12	3	5	3	1	2	5	3	3	5	5	2	1	3	3	2	4	3	2	2	3	35	11	14	60		
13	2	4	3	2	2	5	2	3	5	4	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	32	11	16	59		
14	2	4	3	1	3	4	3	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	31	14	15	60		
15	2	5	3	2	2	5	2	2	5	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	15	16	64		
16	3	5	4	1	1	3	3	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	28	15	13	56		
17	3	3	3	3	3	5	2	3	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	33	13	14	60		
18	3	4	3	2	3	5	3	3	5	2	3	2	4	3	1	3	2	2	3	2	33	13	12	58		
19	2	4	3	1	1	5	3	1	5	3	2	3	4	4	2	3	3	1	3	3	28	15	13	56		
20	2	4	3	2	2	5	4	3	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	32	13	15	60		

21	2	5	4	2	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	32	15	14	61
22	3	4	3	2	2	5	4	3	5	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	33	16	15	64
23	2	4	3	3	3	4	3	2	5	3	2	1	3	3	1	2	3	3	5	2	32	10	15	57
24	3	5	3	2	2	5	2	3	5	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	1	33	12	15	60
25	2	4	3	1	3	4	2	3	5	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	1	30	13	14	57
26	3	2	3	3	3	5	3	2	5	3	3	1	2	3	3	4	3	4	5	3	32	12	19	63
27	3	5	2	2	2	5	3	3	5	3	2	2	3	4	2	2	2	3	5	1	33	13	13	59
28	2	4	3	1	2	5	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	31	16	14	61
29	2	1	3	3	2	5	2	3	5	2	2	2	4	2	1	2	4	3	2	1	28	11	12	51
30	2	5	4	2	3	5	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	34	14	16	64
31	3	5	3	3	3	5	4	3	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	36	12	13	61
32	2	5	3	2	2	4	3	2	5	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	31	12	14	57
33	2	5	3	1	2	5	4	3	5	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	33	15	13	61
34	2	5	3	1	2	5	4	3	5	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	33	14	15	62

Anexo 13. Registro de artículos científicos

Variable gestión de talento humano

Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Changes and challenges in human resources management: An analysis of human resources roles in a bank context (after COVID-19). Sustainability, 14(8), 4847.	Chiara D'Angelo, Gazzaroli, D., Corvino, C., & Gozzoli, C.	2022
AC 2	Exploring the role of human resource development functions on crisis management: The case of dubai-UAE during covid-19 crisis. PLoS One, 17(3)	Amir Hamad Salim, B. A., Juan Antonio Jimber, d. R., & Alberto Ibáñez Fernández.	2022
AC 3	Human Talent and Its Impact on the Quality of Service in the Rural Community- Based Tourism Sector. Analysis and Theoretical Perspectives. Journal of Environmental Management & Tourism, 13(1), 223-231.	Cejas, M., Navarro, M., Hernández, Aldaz, S., Alban, C. & Mendoza, D.	2022
AC 4	COVID-19 oriented HRM strategies influence on job and organizational performance through job-related attitudes. PLoS One, 17(4)	Bieńkowska, A., Koszela, A., Sałamacha, A., & Tworek, K.	2022
AC 5	Modified approach for effective assessment of human resource management in the forest industry. IOP Conference Series.Earth and Environmental Science, 875(1)	Zinovyeva, I., Kuznetsov, S., & Stepanova, Y.	2021
AC 6	THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE IN BOSNIA & HERZEGOVINA AS A DEVELOPING COUNTRY. Management : Journal of Contemporary Management Issues, 26(1), 129-147	Čizmić, E., & Ahmić, A.	2021
AC 7	Musakuro, R. N., & de Klerk, F. (2021). Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African higher education sector. SA Journal of Human Resource Management, 19	Musakuro, R. N., & de Klerk, F.	2021

AC 8	The Effect of Talent Management Practices on Employee Retention at the Namibia University of Science and Technology: Administration Middle-Level Staff. SA Journal of Human Resource Management, 19	Amushila, J., & Bussin, M. H. R.	2021
AC 9	The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. SA Journal of Human Resource Management, 19	Barkhuizen, N. E., & Gumede, B.	2021
AC 10	ROLE OF EMPLOYER BRANDING IN ENHANCING THE TALENT MANAGEMENT STRATEGIES: APPLIED STUDY AT COMMERCIAL BANKS OF JORDAN. Independent Journal of Management & Production, 12(7), 1962-1983.	Al-Qura'an, A. B	2021
AC 11	Can Talent Management Improve Training, Sustainability and Excellence in the Labor Market? Sustainability, 13(12), 6645.	Ferreiro-Seoane, F., Miguéns-Refojo, V., & Atrio-Lema, Y.	2021
AC 12	Talent management in the public sector. Central European Public Administration Review, 18(2), 53-71.	Kozjek, T., & Franca, V.	2020
AC 13	Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. Innovar, 29(74), 25-44.	Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A.	2019
AC 14	Exploring talent management execution in the Ministry of Justice in the Namibian public sector. SA Journal of Human Resource Management, 17	Filippus, K., & Schultz, C. M.	2019
AC 15	A Review of Empirical Research on Global Talent Management. FIIB Business Review, 8(2), 147-160.	Anlesinya, A., Dartey-Baah, K., & Amponsah-Tawiah, K.	2019
AC 16	Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. Evidence - Based HRM, 6(3), 305-319.	Chaudhary, R.	2018
AC 17	Practical Application Of Exclusive And Inclusive Talent Management Strategy In Companies. Business, Management and Education, 15(2), 242-260..	Savanevičienė, A., & Vilčiauskaitė, B	2017

Artículo Científico	Número de registro	Indizados	Año
AC 1	doi: http://dx.doi.org/10.3390/su14084847	Web of Science	2022
AC 2	doi: http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0263034	Web of Science	2022
AC 3	doi: http://dx.doi.org/10.14505/jemt.v13.1(57).20	Scopus	2022
AC 4	doi: http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0266364	Web of Science	2022
AC 5	doi: http://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/875/1/012012	Scopus	2021
AC 6	doi: http://dx.doi.org/10.30924/mjcmi.26.1.8	Web of Science	2021
AC 7	doi: http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1394	Web of Science	2021
AC 8	doi: http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1485	Web of Science	2021
AC 9	doi: http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396	Web of Science	2021
AC 10	doi: http://dx.doi.org/10.14807/ijmp.v12i5.1449	Web of Science	2021
AC 11	doi: http://dx.doi.org/10.3390/su13126645	Web of Science	2021
AC 12	doi: http://dx.doi.org/10.17573/cepar.2020.2.03	Web of Science	2020
AC 13	doi: http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059	Scopus	2019
AC 14	doi: http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1162	Web of Science	2019
AC 15	doi: http://dx.doi.org/10.1177/2319714519836306	Web of Science	2019
AC 16	doi: http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-11-2017-0058	Scopus	2018
AC 17	doi: http://dx.doi.org/10.3846/bme.2017.366	Scopus	2017

Variable productividad laboral

Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Explicit calculations of Wet-Bulb globe temperature compared with approximations and why it matters for labor productivity. <i>Earth's Future</i> , 10(3)	Kong, Q., & Huber, M.	2022
AC 2	Heat stress, labor productivity, and economic impacts: Analysis of climate change impacts using two-way coupled modeling. <i>Environmental Research Communications</i> , 3(12)	Ken'ichi Matsumoto, Tachiiri, K., & Su, X.	2021
AC 3	Social networks and open innovation: Business academic productivity. <i>Journal of Open Innovation</i> , 7(2), 158.	Rodríguez-Fernández, M., & Gaspar-González, A.,I.	2021
AC 4	Is the optimization of human capital structure improving the quality of China's economic growth? IOP Conference Series.Earth and Environmental Science, 693(1)	Zhang, H., Wang, T., Wang, Y., & Zhang, Y.	2021
AC 5	Labor productivity modeling in the agricultural sector. IOP Conference Series.Earth and Environmental Science, 677(2)	Zhilyakov, D. I., Kharchenko, E. V., & Kandiba, A. A.	2021
AC 6	Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. <i>Applied System Innovation</i> , 4(3), 68.	Orlova, E. V.	2021
AC 7	Impacts of Health Services on Agricultural Labor Productivity of Rural Households in Burkina Faso. <i>Agricultural and Resource Economics Review</i> , 50(1), 150-169.	Combarry, O., & Traore, S.	2021
AC 8	Revisiting intangible capital and labour productivity growth, 2000–2015: Accounting for the crisis and economic recovery in the EU. <i>Journal of Intellectual Capital</i> , 21(5), 671-690.	Roth, F.	2020

AC 9	Labour productivity in agricultural sector of Sub-Sahara Africa (2010–2017): A data envelopment and panel regression approach. African Journal of Economic and Management Studies, 11(2), 207-232.	Ayodotun, S. I., Ufua, D. E., Okorie, U. E., & Kehinde, B. E.	2020
AC 10	Can rewards incentives of non-state-owned enterprises realize co-win cooperation of workers, enterprises and the society?: From the perspective of labor productivity, profit and labor absorption. Nankai Business Review International, 10(2), 179-206.	Yang, J., & Chen, H.	2019
AC 11	Adoption of quality management practices: An investigation of its relationship with labor productivity for labor-intensive manufacturing companies. Benchmarking, 21(1), 77-100.	Alemu, M. B., Fentahun, M. K., Helo, P., Takala, J., & Powell, D. J.	2014

Artículo Científico	Número de registro	Indizados	Año
AC 1	doi: http://dx.doi.org/10.1029/2021EF002334	Scopus	2022
AC 2	doi: http://dx.doi.org/10.1088/2515-7620/ac3e14	Web of Science	2021
AC 3	doi: http://dx.doi.org/10.3390/joitmc7020158	Scopus	2021
AC 4	doi: http://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/693/1/012029	Scopus	2021
AC 5	doi: http://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/677/2/022073	Scopus	2021
AC 6	doi: http://dx.doi.org/10.3390/asi4030068	Web of Science	2021
AC 7	doi: http://dx.doi.org/10.1017/age.2020.19	Web of Science	2021
AC 8	doi: http://dx.doi.org/10.1108/JIC-05-2019-0119	Web of Science	2020
AC 9	doi: http://dx.doi.org/10.1108/AJEMS-02-2019-0083	Scopus	2020
AC 10	doi: http://dx.doi.org/10.1108/NBRI-03-2018-0020	Web of Science	2019
AC 11	doi: http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-02-2012-0011	Scopus	2014

Anexo 14. Carta de autorización de la empresa

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 25 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, **Ana Cristina Pérez Campos**, identificado (a) con DNIN° **47236025**, representante de la empresa/institución **Poder Judicial de Puente Piedra - Ventanilla** con el cargo de **Encargada de la Central de Notificaciones**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Israel Johnny Sanchez Bailon con N° DNI: 71203203

Está autorizado para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **“Gestión de talento humano y productividad laboral en la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra – Ventanilla, 2021”**

Si

No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si

No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Firmado digitalmente por PEREZ
CAMPOS Ana Cristina FAU
20159981216 soft

Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.10.2021 17:14:59 -05:00

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Ana Cristina Pérez Campos

Cargo: Encargada de la Central de Notificaciones de la CSJPPV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO PACORA JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y productividad laboral en la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Puente Piedra – Ventanilla, 2022", cuyo autor es SANCHEZ BAILON ISRAEL JOHNNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO PACORA JESUS DNI: 06253522 ORCID: 0000-0003-4188-2479	Firmado electrónicamente por: JESUSRROMEROP el 15-07-2022 19:07:03

Código documento Trilce: TRI - 0312570