



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"DESAFIOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PODER JUDICIAL DE ICA – SEDE CENTRAL, AÑO 2020"

Presentado por:

CAVERO TANG MARIA ISABEL

Del DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 26 de octubre del 2022

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



DR. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES
DIRECTOR GENERAL DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES



TESIS

**“DESAFIOS DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD DEL PODER JUDICIAL DE ICA- SEDE
CENTRAL, AÑO 2020”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS
EMPRESARIALES**

LINEA DE INVESTIGACION

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PUBLICAS Y
AMBIENTALES**

AUTORA

MARIA ISABEL CAVERO TANG

ASESOR

DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

ICA - PERU

2022

DEDICATORIA

A dios por guiarme en el recorrido de la vida

A mis hijos por ser el motivo de superación.

A mis padres por educarme para ser persona
de bien.

AGRADECIMIENTO

A mis familiares y amigos por motivarme
para culminar mis estudios.

A mi asesor por orientarme en el desarrollo
de la tesis

INDICE

	Pag.
Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
• Índice de contenido.....	iv
• Índice de tablas.....	v
• Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
CUERPO DE INFORME FINAL.....	11
I. Introducción.....	11
II. Estrategia metodológica.....	29
III. Resultados.....	33
IV. Discusión.....	65
V. Conclusiones.....	67
VI. Recomendaciones.....	68
VII. Referencias bibliográficas.....	69
VIII. Anexos.....	72
8.1. Encuesta.....	73
8.2. Matriz de consistencia.....	77

INDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1	31
Tabla N° 2	33
Tabla N° 3	34
Tabla N° 4	35
Tabla N° 5	36
Tabla N° 6	37
Tabla N° 7	38
Tabla N° 8	39
Tabla N° 9	40
Tabla N° 10	41
Tabla N° 11	42
Tabla N° 12	43
Tabla N° 13	44
Tabla N° 14	45
Tabla N° 15	46
Tabla N° 16	47
Tabla N° 17	48
Tabla N° 18	49
Tabla N° 19	50
Tabla N° 20	51
Tabla N° 21	52
Tabla N° 22	53
Tabla N° 23	54

Tabla N° 24	56
Tabla N° 25	58
Tabla N° 26	59
Tabla N° 27	60
Tabla N° 28	62
Tabla N° 29	63

INDICE DE FIGURAS

	Pag.
Grafica N° 1.....	33
Grafica N° 2.....	34
Grafica N° 3.....	35
Grafica N° 4.....	36
Grafica N° 5.....	37
Grafica N° 6.....	38
Grafica N° 7.....	39
Grafica N° 8.....	40
Grafica N° 9.....	41
Grafica N° 10.....	42
Grafica N° 11.....	43
Grafica N° 12.....	44
Grafica N° 13.....	45
Grafica N° 14.....	46
Grafica N° 15.....	47
Grafica N° 16.....	48
Grafica N° 17.....	49
Grafica N° 18.....	50
Grafica N° 19.....	51
Grafica N° 20.....	52
Grafica N° 21.....	53
Grafica N° 22.....	54
Grafica N° 23.....	55

Grafica N° 24.....	57
Grafica N° 25.....	58
Grafica N° 26.....	60
Grafica N° 27.....	61
Grafica N° 28.....	62
Grafica N° 29.....	64

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo Determinar la influencia de los desafíos de la Gestión del Talento Humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020; para el caso la problemática se fundamentó con el marco teórico correspondiente.

En lo que respecta a la estrategia metodológica, la tesis es de tipo Básica y cuantitativa, por el análisis del conocimiento y tratamiento de los datos de campo; de nivel descriptiva – explicativa en relación a identificación de los elementos de la realidad y relación causa – efecto de la problemática, siendo el diseño el no experimental de corte transversal.

La población de estudio, estuvo integrada por 152 trabajadores del Poder judicial de Ica, resultando como muestra 109 trabajadores de los diferentes regímenes laborales. En cuanto a las técnicas de recolección de datos se consideró a la encuesta y el análisis documental; en tanto para procesar la información se utilizó a la organización, codificación y tabulación de datos, además de la estadística descriptiva para presentar los resultados mediante tablas y graficas correspondientes; luego para comprobar estadísticamente las hipótesis al 95% de confiabilidad y margen de error del 5% se utilizó la técnica del Chi cuadrado.

Entonces, los resultados conllevaron a la conclusión general: Los desafíos de la Gestión del Talento Humano referente al teletrabajo, tecnología de la información y comunicación, proactividad, procesos, sostenibilidad y desarrollo del trabajador influyen en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central.

Palabras claves: Desafíos del talento humano, retos del trabajador, productividad organizacional, productividad laboral, rendimiento laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of the challenges of Human Talent Management on the productivity of the Judicial Power of Ica - Headquarters, year 2020; In this case, the problem is based on the theoretical framework

Regarding the methodological strategy, the thesis is of the Basic and quantitative type, due to the analysis of knowledge and treatment of field data; descriptive - explanatory level in relation to the identification of the elements of reality and the cause - effect relationship of the problem, the design being the non-experimental cross-sectional one.

The study population was made up of 152 workers from the Judicial Branch of Ica, resulting in a sample of 109 workers from the different labor regimes. Regarding data collection techniques, the survey and documentary analysis were considered; while to process the information, the organization, coding and tabulation of data were used, in addition to descriptive statistics to present the results through tables and corresponding graphs; then, to statistically test the hypotheses at 95% reliability and a 5% margin of error, the Chi-square technique was used.

Then, the results led to the general conclusion: The challenges of Human Talent Management regarding teleworking, information and communication technology, proactivity, processes, sustainability and worker development influence the productivity of the Judicial Power of Ica - Headquarters.

Keywords: Challenges of human talent, worker challenges, organizational productivity, labor productivity, work performance.

I. INTRODUCCION

La tesis referente a los desafíos de la Gestión del Talento Humano y la productividad en el Poder Judicial de Ica, se realiza bajo el contexto de que los trabajadores pasan gran parte de su vida laborando en las entidades. Considerando que el ser humano depende de las entidades en las que laboran para lograr sus objetivos y a su vez los entes dependen directamente de los colaboradores para llevar a cabo sus operaciones, elaborar los productos y brindar servicios, atender a los consumidores o clientes, alcanzar los objetivos determinados oportunamente. Entonces, gestionar al recurso humano depende de aspectos como la cultura organizacional, estructura adoptada, ambiente organizacional, tecnología utilizada, procesos internos, etc. Por lo tanto, el análisis de la problemática permitió conocer el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir personas, mediante los procesos técnicos de personal: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del rendimiento o desempeño, que permite tomar una decisión integrada que refleje la eficacia de los colaboradores y de las entidades. En consecuencia, para un eficaz resultado, la tesis se realizó acorde a los lineamientos metodológicos y científicos pertinentes. Así como respetando la estructura establecida por la Escuela de posgrado.

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

- Andrade, M. (2020), realizo en Ibague – Colombia la Tesis titulada: Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano para la E.S.E. Hospital Santa Teresa del Municipio de Tesalia Huila, llegando a la conclusión: Se analizó la Marca del Empleador de la organización, logrando determinar que se carece de acciones estratégicas para lograr que los funcionarios en su conjunto se sientan empresa y conseguir igualmente que otras personas vean el hospital como una buena opción para trabajar en él; fruto de ello el 62,5% y el 65% de los colaboradores respectivamente, no se sienten plenamente orgullosos o identificados con su empresa. Por lo que se propuso a la institución unas acciones a implementar que permitan ver a su talento como un verdadero activo estratégico que coadyuve a alcanzar sus objetivos y metas institucionales, facilitando conseguir colaboradores con talento o potencial de talento que se alineen de la mejor forma con la organización permitiendo ser competitivos en un entorno tan inestable como el presente. (p. 61)

<https://repositorio.unibague.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12313/2307/1/Tesis.pdf>, recuperado el 22 – 07 – 2021

- Valencia, M. (2018), realizo en Quito – Ecuador, la Tesis titulada: Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito, llegando a la conclusión: En las empresas analizadas, no se encontró constituido un departamento encargado del talento humano en la empresa, derivando las funciones que le confieren a ésta a departamentos

administrativos o la gerencia general. Al carecer de este departamento se observaron varios problemas en temas administrativos como inexistencia de procesos de selección y reclutamiento de personal, así como de procesos evaluativos para los candidatos y trabajadores actuales. (p.71)

- <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>. Recuperado el 22 – 07 – 2021

Antecedentes nacionales

- ❖ Cortez, F. (2020); realizó en Chimbote la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020”, según los resultados de la investigación se concluye que, Primera. - Existe relación positiva muy significativa (sig. = 0.000) en grado bueno (Rho Spearman = 0.767) entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad laboral en los colaboradores ya que al aumentar las estrategias que mejoren la percepción de la gestión del talento humano mayor se realizará la productividad laboral.
Segunda. - El nivel que más predomina en la Gestión del talento humano es el regular con un 74,7%, y la dimensión que más preocupa es la Gestión de compensación que tiene como nivel deficiente a un 40,5% y un nivel regular con 59,5%, según la percepción de los colaboradores.
Tercera. - El nivel promedio de la variable Productividad Laboral en los trabajadores es el regular con un 53,5% y las dimensiones que más preocupan es la eficacia y eficiencia que también alcanzan un nivel regular con un 53,5%, según la percepción de los colaboradores.
Cuarta. - Se pudo constatar a partir de los resultados que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones Tiempo de trabajo y

condiciones laborales (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.428), Eficiencia (sig. Bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.796) y Eficacia (sig. bilateral = 0.000, Rho deSpearman =0.505) de la Productividad laboral. (p.35) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF- SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y) ; recuperado 22 – 07 – 2021.

- ❖ Gianella, R. (2017), realizó en Perú, la tesis Titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016” habiendo llegado a la siguiente conclusión: En relación a la hipótesis general y en relación a los resultados logrados, se establece que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación directa y significativa (p.54).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y, recuperado el 22-07-2021

Antecedentes locales

- ❖ Torres, Y. (2018), se realizó en Chincha Alta – Ica, la Tesis titulada: La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de Chincha, 2017, llegando a las conclusiones:
 1. Se determinó que al relacionar la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral se halló un valor $p < 0,05$ lo que indica que existe una relación de ambas variables cuya relación directa entre ellas es del 48.556 por lo tanto se infiere que la gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral.
 2. Se determinó que al relacionar la variable Compensación del personal y la variable Desempeño Laboral se halló un valor $p < 0,05$ lo que indica que existe

una relación de ambas variables cuya relación directa entre ellas es del 18.258 por lo tanto se infiere que la compensación del personal influye positivamente en el desempeño laboral.

3. Se determinó que al relacionar la variable Capacitación y la variable Desempeño Laboral se halló un valor $p < 0,05$ lo que indica que existe una relación de ambas variables cuya relación directa entre ellas es del 39.884 por lo tanto se infiere que la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral.
4. Se determinó que al relacionar la variable Retención del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral se halló un valor $p < 0,05$ lo que indica que existe una relación de ambas variables cuya relación directa entre ellas es del 56.354 por lo tanto se infiere que la retención del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral. (p. 104).

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4168>

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Corporación Frutícola de Chincha, 2017 recuperado 22-07-2021.

1.2. Bases teóricas

a) Desafíos en la Gestión del Talento Humano

Definición.

Pérez O. (2016). Establece que los colaboradores vienen a ser los activos de más relevancia en una organización, la razón de ser y sin duda, la fuerza que esta necesita para lograr sus metas y tener éxito. Por lo que, gestionar el personal de forma adecuada, permite lograr los objetivos y llevar a la entidad a la mayor competitividad.

No puede Obviarse que los grupos de colaboradores están conformados por

personas y de allí deviene su alta complejidad. Dentro de ese contexto, la gestión de personal está constituida por las personas y las entidades; de tal manera que las personas o colaboradores pasan gran parte de sus vidas laborando en dichas entidades; quienes dependen de las personas para el normal funcionamiento y desarrollo eficaz.

Principales desafíos de la Gestión de personal

1. La globalización

Exige que las entidades cuenten con colaboradores capacitados y entrenados para laborar con eficacia; lo que les permite aprovechar las oportunidades que se presentan en los mercados internacionales; resaltando en el trabajador sus habilidades y destrezas para adaptarse a los diversos escenarios que se presentan a nivel mundial.

2. Las nuevas tecnologías

Las modernas tecnologías son parte de cada acción en la vida y también, en las organizaciones. Por ello, aprovechar la tecnología para ofrecer preparación a los colaboradores es fundamental y se ha convertido en uno de los desafíos más destacados en la gestión del talento humano. Es decir, para ser competentes y mejorar rendimiento los trabajadores tienen que manejar tecnología, para cumplir oportunamente con los requerimientos de la labor en beneficio personal y de la entidad en su conjunto.

3. Proactividad ante los cambios

La evolución del conocimiento, calidad de los servicios y requerimiento de los usuarios, exigen a los responsables de la gestión de personal, formar grupos colaborativos capaces de anticiparse a los cambios y aprovechar las oportunidades que les permita innovar constantemente, para utilizar

adecuadamente los recursos con el propósito de mejorar la productividad laboral y organizacional.

4. Buen ambiente laboral

Es la clave para que una organización incremente su productividad y cuente con trabajadores eficientes, competentes, leales y felices.

5. Retos profesionales y oportunidades de desarrollo interesantes

Incentivar el desarrollo de los colaboradores que componen una organización, hace que los niveles de crecimiento y capacidad de esa organización se incrementen.

<https://blog.peoplenext.com.mx/5-desafios-en-la-gestion-de-talento-humano>

Objetivos de la Gestión del Talento Humano Chiavenato I. (2002) considera los siguientes objetivos:

Objetivos organizacionales

- ▲ Desarrollo sostenido
- ▲ Mejorar la productividad y competitividad
- ▲ Calidad en los productos y servicios brindados
- ▲ Utilización adecuada de los recursos para disminuir los costos
- ▲ Mejorar los beneficios organizacionales
- ▲ Otorgar bienestar y satisfacción al trabajador

Objetivos del colaborador

- ▲ Mejores beneficios y prestaciones laborales
- ▲ Mejor calidad de vida en el trabajo
- ▲ Salud y seguridad en el trabajo
- ▲ Oportunidades de ascenso o promoción

- ▲ Satisfacción en el trabajo
- ▲ Mejores recompensas por el trabajo realizado (Remuneración)
- ▲ Reconocimiento por el esfuerzo realizado y metas logradas
- ▲ Adecuadas condiciones de trabajo (p. 5)

Proceso de la gestión del talento humano

Según Chiavenato I. (2002) considera el siguiente proceso

1. **Admisión de personas.-** Comprende el reclutamiento y selección de trabajadores
2. **Aplicación de personas.-** Implica el diseño de cargos y la evaluación del desempeño
3. **Compensación de personas.-** Comprende la remuneración, beneficios y servicios sociales al trabajador.
4. **Desarrollo de personas.-** Implica el entrenamiento, programas de cambio y de comunicación
5. **Mantenimiento de personas.-** Comprende los aspectos disciplinarios, higiene, seguridad y calidad de vida; además de las relaciones con los sindicatos.
6. **Evaluación de personas.-** Implica las acciones que permiten controlar el que hacer del trabajador en la entidad, para ello se constituyen las bases de datos y los sistemas de información a nivel gerencial. (pp. 13 – 14)

b) Productividad organizacional

Aspectos generales

Trujillo X. (2016); define a la productividad como el parámetro más significativo para establecer de qué manera se utilizan los factores de la producción de un país, industria u organización; por tanto, la productividad indica cómo se gestionan los recursos disponibles.

Anzola S. (2000), considera la productividad como la medida de la eficiencia

con que una entidad produce los bienes y servicios; basados en factores, tales como: inversión de capital, innovación tecnológica, la automatización y la calidad del trabajo. (pp. 125-126)

En ese sentido, la productividad se puede estudiar desde las siguientes perspectivas:

- Perspectiva de la economía: comprende la cantidad de productos en relación a los recursos utilizados.
- Perspectiva de la ingeniería: implica la eficiencia de una operación, basada en la energía como el bien principal.
- Perspectiva de la contabilidad: se enfoca en el aspecto económico - financiero de la organización.
- Perspectiva de la administración: se considera como la eficaz aplicación de las funciones administrativas en una entidad.
- Perspectiva de la psicología organizacional: trata de la eficacia y la eficiencia del factor humano, producto del cumplimiento de sus actividades o labor asignada.

<http://rincondelsueko.blogspot.com/2016/03/la-productividad-organizacional-concepto.html>

Factores de la productividad en las entidades

Según D'Alessio Ipinza F. (2012) considera:

b.1. Factor interno

- Productos o servicios
- Equipos
- Tecnología
- Materiales y energía
- Personas

- La organización y sistemas
- Métodos de trabajo.
- Estilos de dirección

b.2. Factor externo

- Económicos
- Demográficos y sociales
- Políticos
- Mecanismos institucionales
- Infraestructura
- Políticas públicas (p.213)

1.1.3. Marco conceptual

- **Administración de personal:** Es importante para toda organización partiendo de su ubicación en la estructura de una entidad, y las funciones de las áreas que la compone: consiste en la planeación, organización que es capaz de promover el mejor desempeño del personal a la vez que busca que los colaboradores que se encuentran en ella alcancen sus propósitos, tratando de mantener a los colaboradores en la entidad. (Chiavenato, 2000, p.2)
- **Análisis de puestos de trabajo:** Antes de comunicar la necesidad de cubrir un puesto de trabajo disponible, se debe conocer las obligaciones, competencias, habilidades y requisitos que requiere un determinado puesto de trabajo, así como el perfil que debe tener la persona que se desea contratar para ocupar dicho puesto.
- **Capacitación:** Comprende la educación y preparación del trabajador para que realice sus actividades óptimamente, reflejándose en el mejoramiento de su

desempeño.

- **Competencias:** se realiza con experiencia y conocimiento. Si un colaborador realiza su trabajo teniendo en cuenta la importancia de la labor que debe realizar, buscando el mejor desempeño que beneficie a la entidad, estamos hablando de competencia.
- **Control:** proceso mediante el cual verificamos el rendimiento laboral según funciones asignadas. Es decir, conocer si se está logrando el propósito de forma eficiente y eficaz. (Chiavenato I. 2003)
- **Desempeño:** Es el rendimiento que una entidad, un colaborador o equipo tienen, en relación al fin esperado por la organización para alcanzar sus metas y objetivos. “Son las acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes en el logro de los objetivos de la entidad. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una entidad”. (Chiavenato I. 2000)
- **Motivación:** Es un estado anímico que nos mueve nos impulsa, dirige y mantiene una actitud frente a los propósitos que nos hemos trazado, nos da energía y nos hace persistir hasta su culminación, (Santrock - 2002 p.432)
- **Productividad:** “Son los resultados que obtiene la entidad al trabajar con calidad; para determinar su efecto es necesario tomar en consideración no sólo el impacto económico, sino también la trascendencia de vida de su personal y del público en general”. (Manuel Vanegas, ediciones castillo 2001)
- **Talento humano:** Conocimiento de las personas para resolver de forma inteligente un problema planteado en el centro laboral, recurriendo a las habilidades, destrezas y experiencias adquiridas a través de una preparación permanente. (Pablo Lledo, 2011)

- **Trabajador:** Es una condición muy importante para la persona ya que a partir del empleo no solo puede sostenerse sino se siente que tiene una identidad al sentirse útil dentro de la sociedad (Código de trabajo, art. 9, edición 2009)

1.1.4. Marco filosófico

La problemática planteada que, es materia de investigación nos permite reflexionar de qué modo podemos Gestionar al recurso Humano en una organización, en este caso particular el Poder Judicial de Ica –sede central, año 2020; lo que permite entender que las entidades para desarrollarse con éxito dependen de la calidad del colaborador o trabajador que tiene. Entonces, Gestionar al talento Humano conlleva a que la entidad debe poner en práctica estrategias, políticas o lineamientos que induzcan al bienestar y la satisfacción plena del trabajador del poder judicial de Ica –sede central, ubicándolo en el puesto, cargo y nivel según sus competencias, procedimentales y actitudinales. Es decir, incorporar y retener a trabajadores con las capacidades, conocimiento, habilidades y destrezas que exige el cargo, con el fin de incrementar sus resultados; dando lugar a la productividad laboral como organizacional, haciendo uso adecuado de los recursos, minimizando costos, pero incrementando los beneficios por el servicio brindado.

Razón que implica tiempos y cambios que se viene suscitando a nivel mundial: en lo social, económico, cultural político, educativo, laboral, etc; requiere que los trabajadores estén preparados para enfrentar los desafíos que se puedan presentar.

1.2. Planteamiento del problema

Los hechos que se vienen suscitando a nivel del mundo, como: las nuevas convivencias laborales, el avance técnico – científico, los problemas económicos, sociales, culturales, jurídicos, etc; han originado nuevos desafíos que las organizaciones y sus trabajadores deben de asumir, como una forma de optimizar

los resultados laboral y organizacional.

Por lo consiguiente, a nivel nacional, regional y local las entidades como el Poder Judicial sede central en la provincia de Ica, tiene críticas por la lentitud y Burocracia del rol encomendado, para ello juega un papel relevante la capacidad, habilidades y destrezas de los colaboradores, quienes como recurso dinámico de las entidades están involucrados en asumir compromiso de cambio, dado los sucesos que se vienen presentado en el quehacer laboral y organizacional, ya que los nuevos desafíos que enfrentan los trabajadores, implica que la Gestión del Recurso Humano en el Poder Judicial – Ica, debe entenderse como función de apoyo, asesora y de practica operativa para ejecutar las operaciones se les asigna oportunamente.

De tal forma que su permanencia y vigencia requiere que el centro laboral se preocupe de la preparación, entrenamiento o capacitación para hacerle frente a los desafíos en el transcurrir del tiempo. Razón por la cual, se necesita de la voluntad, predisposición, identidad, compromiso, etc; de autoridades como trabajadores para adecuarse a los nuevos hechos, para un mejor bienestar laboral y productividad organizacional cuyo desafío sea otorgar un servicio oportuno y de calidad, acorde a las necesidades del público usuario.

En efecto, las nuevas forma de laborar exige cambios significativos a nivel del colaborador, incluida la entidad, donde el servidor y las autoridades asuman el reto de cumplir con sus funciones según desafíos actuales; dando lugar al trabajo remoto y presencial oportunamente, que exige manejo de tecnología, cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad en el trabajo, equipos, medios y condiciones de trabajo en relación a las metas, objetivos y exigencias de cambio dentro de las políticas de modernización de la Gestión Pública.

Motivo por el cual, actualmente dentro de la era de la información el Poder Judicial

de Ica como organización requiere agilidad, dinamismo, innovación, creatividad y en general cambio planeado para enfrentar las nuevas amenazas y oportunidades que se presentan en un ambiente de transformación y turbulencia, que se originan por los desafíos de una gestión del talento humano dentro del contexto de un ambiente dinámico y competitivo, para satisfacer los requerimientos del público usuario y del estado.

Problema General

¿De qué manera influyen los desafíos de la Gestión del Talento Humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – ¿Sede Central, año 2020?

Problemas específicos

- ¿De qué manera influye el teletrabajo en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?
- ¿De qué manera influyen las tecnologías de la información y comunicación en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?
- ¿De qué manera influye la proactividad y conocimiento del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?
- ¿De qué manera influyen los nuevos procesos de gestión del recurso humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?
- ¿De qué manera influye la sostenibilidad y desarrollo del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?

1.3. Justificación e importancia de la investigación.

Justificación

La problemática materia de estudio se justifica, por los cambios que se vienen suscitando a nivel mundial y nacional, exigen proactividad en los trabajadores.

Razón por la cual, a nivel del Poder Judicial de Ica, se tiene cierta lentitud del

trabajador para adaptarse a nuevos cambios originados por el avance técnico - científico, así como a los nuevos escenarios establecidos por la pandemia COVID 19, en cuanto a medidas de bioseguridad en el trabajo, competitividad, trabajo remoto o teletrabajo, manejo de herramientas tecnológicas, entre otros factores que exigen capacidad y predisposición para enfrentar los desafíos y cumplir con las metas, objetivos, resultados, así como la productividad laboral y organizacional, ya que existe carga procesal que necesita procesamiento y soluciones rápidas y urgentes para el bienestar de las personas que requieren del servicio, dentro del contexto de una gestión pública burocrática y lenta.

Importancia

La investigación es resaltante porque permitió conocer la realidad del trabajador del Poder Judicial de Ica, en relación a la capacidad que tiene para enfrentar los desafíos de la época, así como conocer su entrenamiento o capacitación en manejo de tecnología, en aspectos de competitividad y productividad para realizar mejor las tareas, actividades, operaciones o funciones asignadas, según el nivel o cargo que desempeñan.

En tal sentido, dadas las circunstancias y los resultados, la investigación, permitió diagnosticar la realidad del trabajador, así como tomar las medidas del caso, con el propósito de mejorar la productividad, dentro de un clima laboral y organizacional adecuado, que repercute en el bienestar del trabajador y por ende en la satisfacción del público usuario según sea el caso, logrando oportunamente las metas y objetivos pre determinados.

1.4. Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la influencia de los desafíos de la Gestión del Talento Humano en la

productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Objetivos específicos

- Determinar la influencia del teletrabajo en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020
- Determinar la influencia de las tecnologías de la información y comunicación en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020.
- Determinar la influencia de la proactividad y conocimiento del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020.
- Determinar la influencia de los nuevos procesos de gestión del recurso humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020
- Determinar la influencia de la sostenibilidad y desarrollo del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

1.5. Hipótesis de investigación

Hipótesis general

Los desafíos de la Gestión del Talento Humano influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Hipótesis específicas

- El teletrabajo influye significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020
- Las tecnologías de la información y comunicación influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020.
- La proactividad y conocimiento del trabajador influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020
- Los nuevos procesos de gestión del recurso humano influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

- La sostenibilidad y desarrollo del trabajador influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

1.6. Variables de investigación

***Identificación de variables**

Variable independiente: Desafíos de la gestión del talento humano

Variable dependiente: Productividad del poder judicial de Ica.

***Operacionalización de variables**

Variables	Definición operacional	Indicadores
Desafíos de la gestión del talento humano (V.I)	Consiste en conocer los procedimientos, capacidad y predisposición del trabajador para adaptarse a los nuevos desafíos que exige el cargo laboral.	*El teletrabajo *Las TICs *La proactividad *Procesos de gestión *Sostenibilidad y desarrollo del trabajador
Productividad del poder judicial de Ica. (V.D)	Implica conocer las diversas acciones del trabajador para lograr la productividad organizacional, dentro del marco de las políticas de gestión pública.	*Cantidad de servicios brindados. *Recursos utilizados *Eficacia laboral.

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

- **Tipo**

Ávila R. (2001) sostiene que la investigación de tipo Básica, conlleva obtener información de la problemática (variables) para incrementar o enriquecer el conocimiento teórico científico. Es decir, la tesista se esfuerza por conocer, comprender y entender la realidad, sin preocuparse de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos (p. 37)

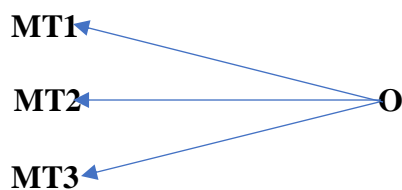
En tanto, por el procesamiento de los datos la tesis fue de tipo cuantitativa.

- **Nivel**

Por rigor del proceso del desarrollo, la investigación es de nivel descriptiva – explicativa, ya que ello permitió determinar las cualidades de la problemática de estudio; así como explicar el porqué de las cosas.

- **Diseño**

El trabajo corresponde al diseño no experimental, específicamente al diseño transversal. Siendo su esquema el siguiente



Por lo consiguiente:

M representa a la muestra de estudio por régimen laboral

O representa a la observación

T representa el año de estudio.

2.2. Población y muestra

Población

Integrada por todos los colaboradores del poder judicial de Ica, según régimen laboral: Ley N° 276 son 2 trabajadores, Ley N° 728 tiene 133 trabajadores y la Ley N° 1057 CAS tiene 17 trabajadores, dando un total de 152 Trabajadores.

Muestra

Para precisar el tamaño de la muestra, se aplicó la fórmula cuando se conoce la población a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Fórmula:

$$N = \frac{z^2 pq N}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

Dónde: n = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

z = Nivel de confianza = 95%

e = margen de error = 5%

N = Población = 152

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5) (0.5) (152)}{(0.05)^2(152 - 1) + (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

n = 109 Trabajadores del Poder judicial de Ica – Sede central

Lo que representa el 71.71% del total de la población. En efecto, la muestra quedó distribuida por:

Tabla N° 1

Distribución de muestra

Régimen laboral	Población 100%	Muestra 71.71%
D. Ley N° 276	2	2
D. Ley N° 728	133	95
D. Ley N° 1057 CAS	17	12
Total	152	109

2.3. Técnicas de recolección de información

Para obtener los datos directamente del lugar de los hechos, se empleó la encuesta y el análisis documental; cuyos procesos implicaron recabar las opiniones, puntos de vistas y criterios de los integrantes de la muestra, según variables de estudio; además de revisar los documentos pertinentes a la problemática, los mismos que sirvieron para fundamentar el problema.

2.4. Instrumentos de recolección de información.

Acorde a la realidad y técnicas determinadas, se tuvo como instrumento el cuestionario, que fue estructurado en función a los objetivos y a la operacionalización de las variables (dimensiones e indicadores); además de los libros, investigaciones, documentos de gestión administrativa, etc.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Para procesar, analizar e interpretar los resultados se consideró lo siguiente:

Organización y Codificación de datos. - Dicha técnica permitió ordenar y codificar los datos por variables, dimensiones e indicadores, en función a la problemática y propósito del estudio.

Tabulación de datos. - Consiste en realizar el procesamiento de los datos, reflejándose en las frecuencias, según atributos o características requeridas en las diversas interrogantes.

La estadística descriptiva. - Para elaborar las tablas y representaciones gráficas.

Chi – Cuadrado. - Considerando los grados de libertad, se realizó la comprobación estadísticamente hipótesis; hecho que sustenta la confiabilidad, certeza y validez de los resultados arribados en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados

TABLA N° 2

1.- ¿Cuál es el tiempo de servicios que tiene en el Poder Judicial de Ica?

Respuesta	N°	%
De 0 a 6 años	20	18
De 6 a 12 años	41	38
Mas de 12 años	48	44
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los trabajadores, representados por el 44% indica tener más de 12 años de servicio, como trabajador nombrado, por su parte el 38% de encuestados expresa tener entre 6 a 12 años de servicio y el 18% de trabajadores se ubica en el parámetro de 0 a 6 años de servicio. Todos los trabajadores están distribuidos por el régimen laboral de la Ley 276, 728 y 1056

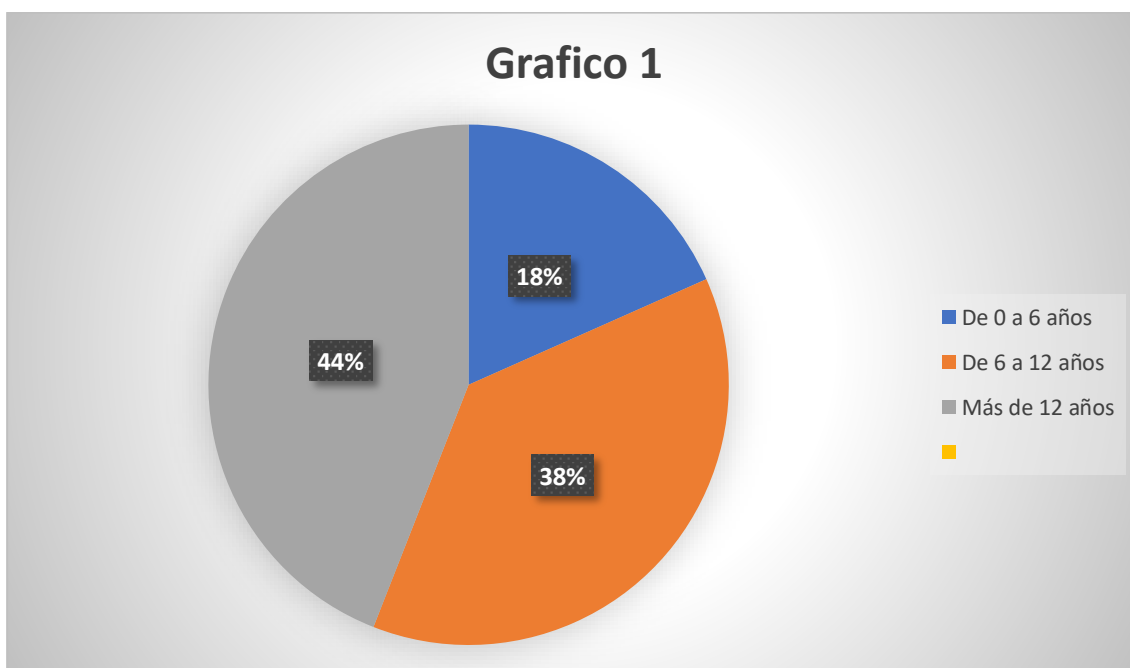


TABLA N° 3

2.- ¿A su entender, el centro laboral los prepara para enfrentar los desafíos según circunstancias?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	44	40
Indeciso	28	26
En desacuerdo	37	34
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

En función a disponibilidad y condición presupuestal, el 40% de trabajadores establece, que el Poder Judicial los prepara para enfrentar los retos o desafíos que se dan al realizar su labor; mientras que el 34% manifiesta que el centro de trabajo no se preocupa por preparar al trabajador, solo exigen rendimiento, lo que obliga al colaborador prepararse por cuenta propia.

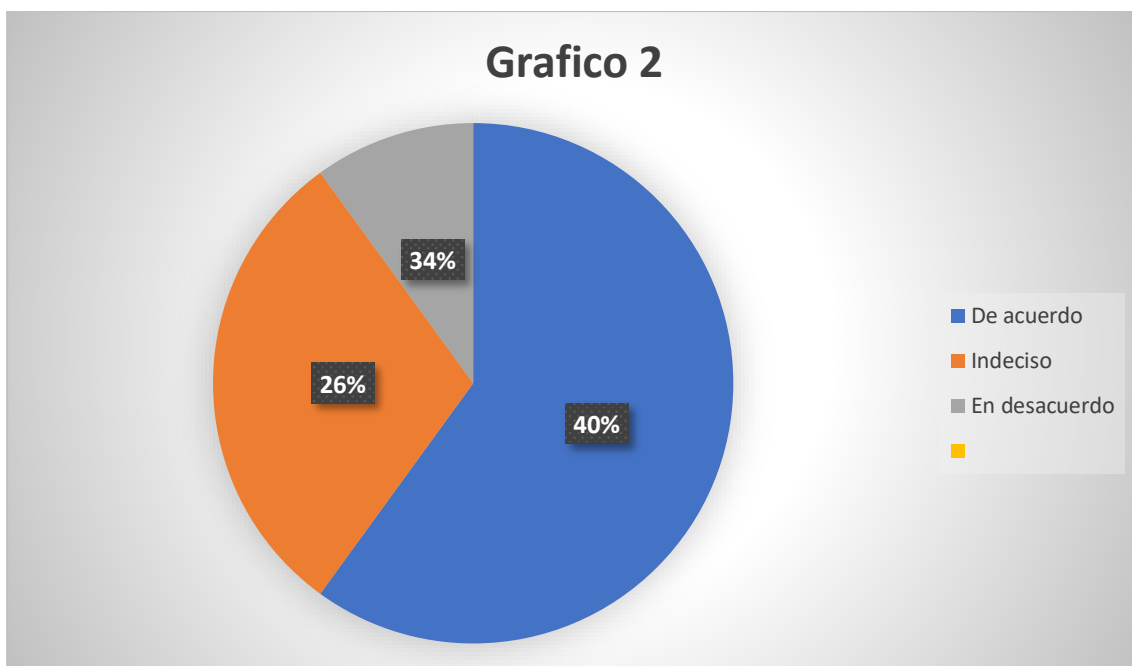


TABLA N° 4

3.- ¿Cree Usted, que el teletrabajo ha sido la mejor posibilidad para llevar a cabo sus actividades, según exigencias del centro laboral?

Respuesta	N°	%
Si	26	24
A veces	74	68
No	9	8
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

En condiciones apremiantes de salud pública y porque el avance científico y tecnológico así lo exige, el 68% de involucrados considera que A veces el teletrabajo es la mejor posibilidad para ejecutar su labor; en tanto el 24% de participantes en el trabajo creen que la mejor forma de cumplir con sus actividades es mediante el teletrabajo, que tiene como prioridad salvaguardar la salud del trabajador y el ahorro de recursos, en cuanto al ámbito de funcionamiento de las organizaciones, como el Poder judicial de Ica y el 8% establece que el teletrabajo no es la medida acertada para llevar a cabo las actividades, ya que algunas cosas exige la presencialidad.

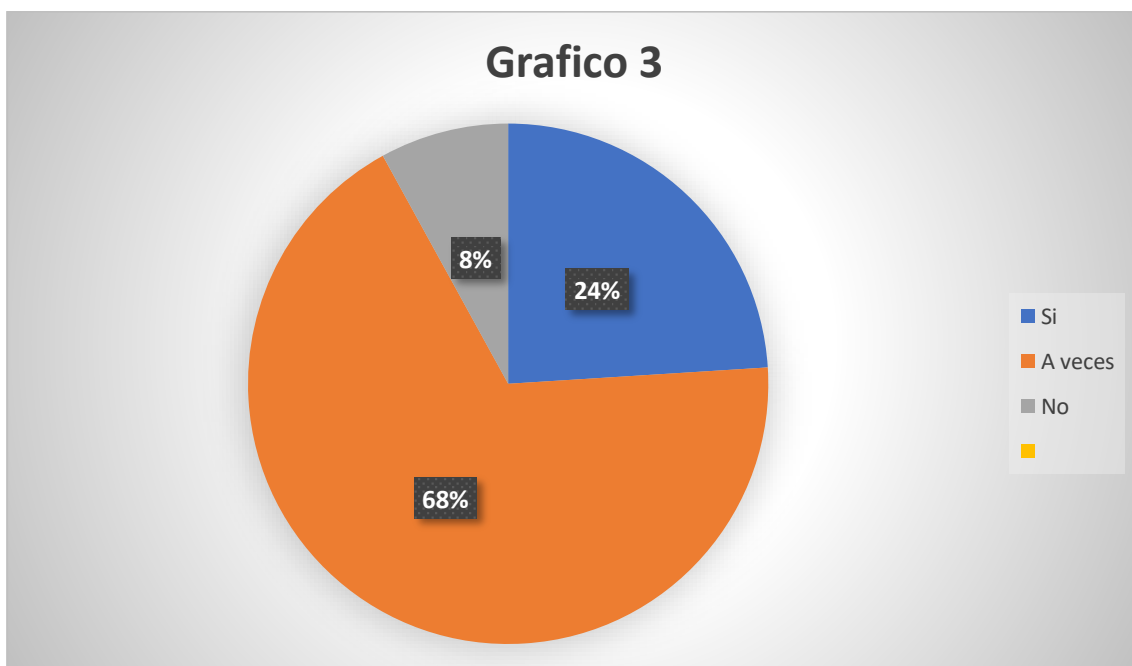


TABLA N° 5

4.- ¿A su entender, el teletrabajo le ha permitido mantener sus operaciones con eficiencia y eficacia?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	65	60
Indeciso	33	30
En desacuerdo	11	10
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

En razón a los inconvenientes para manejar tecnología, el 60% de los trabajadores inmerso en el estudio, entienden que el teletrabajo les ha permitido trabajar con eficiencia y eficacia, logrando así utilizar de forma óptima los recursos y maximizar los resultados esperados en el centro de trabajo; en tanto, el 30% de colaboradores está indeciso por no poder precisar respuesta y el 10% responde que el teletrabajo no es la mejor opción para laboral, porque la carga procesal y administrativa se ha incrementado.

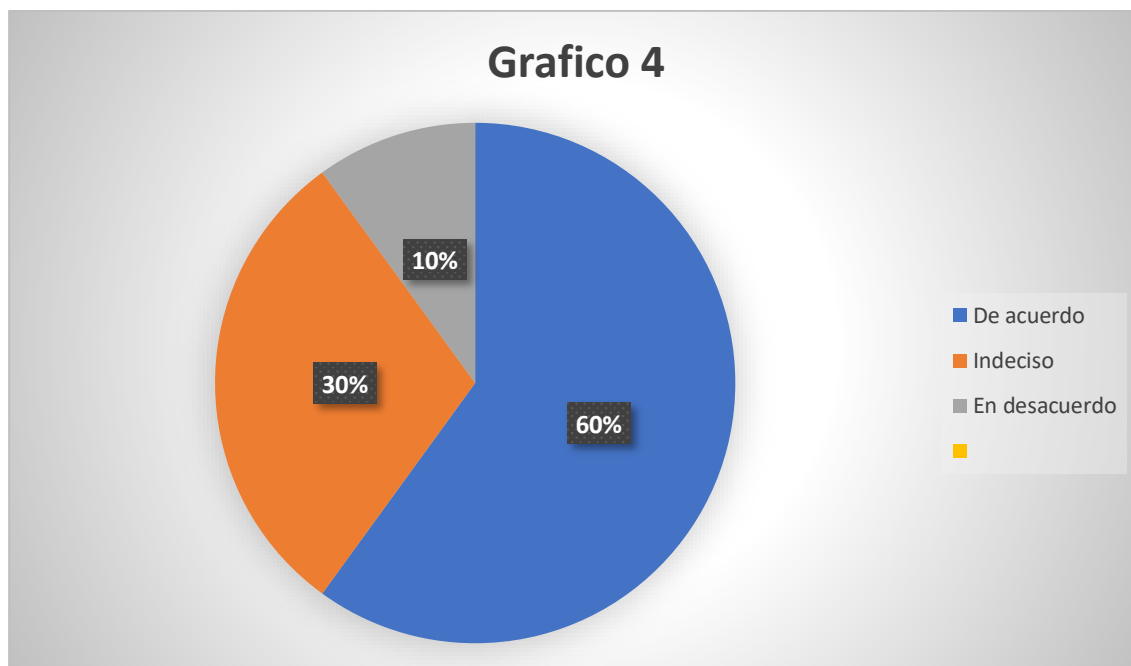


TABLA N° 6

5.- ¿A su parecer, el teletrabajo ha permitido al trabajador demostrar responsabilidad para ser más productivos?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	61	56
Indeciso	35	32
En desacuerdo	13	12
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

En razón al conocimiento, el 56% de trabajadores considera que el teletrabajo les ha servido para aprender a gestionar tecnología, asumiendo con responsabilidad la realización de sus actividades, logrando ser más productivos; el 32% de personas inmersas en la problemática están indecisas para opinar y el 12% está en desacuerdo porque su responsabilidad no solo la demuestran con el teletrabajo, sino en las diversas acciones que les corresponde desempeñar.

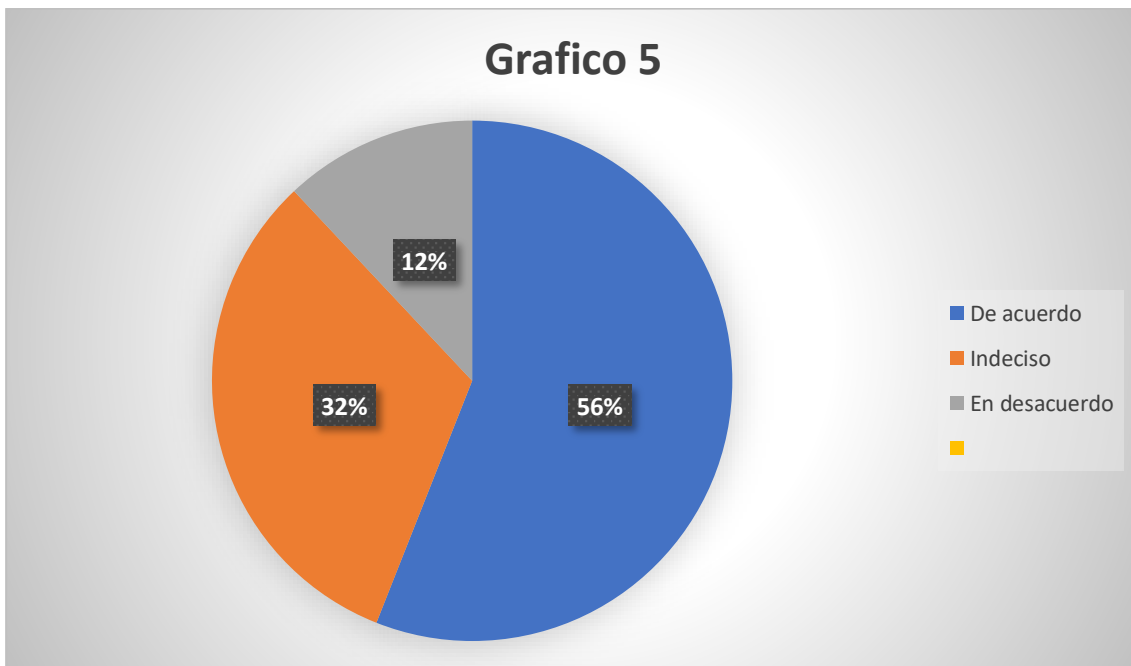


TABLA N° 7

6.- ¿Para un mejor desempeño, el centro laboral cuenta con las herramientas tecnológicas para lograr la productividad laboral y organizacional?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	59	54
Indeciso	28	26
En desacuerdo	22	20
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Relativamente el 54% de participantes en la investigación considera que el Poder judicial de Ica, cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para maximizar la productividad laboral y organizacional; en cambio el 26% de colaboradores no precisan respuesta y el 20% expresa que al centro de trabajo le falta modernizar sus equipos, que permiten realizar con efectividad su labor.

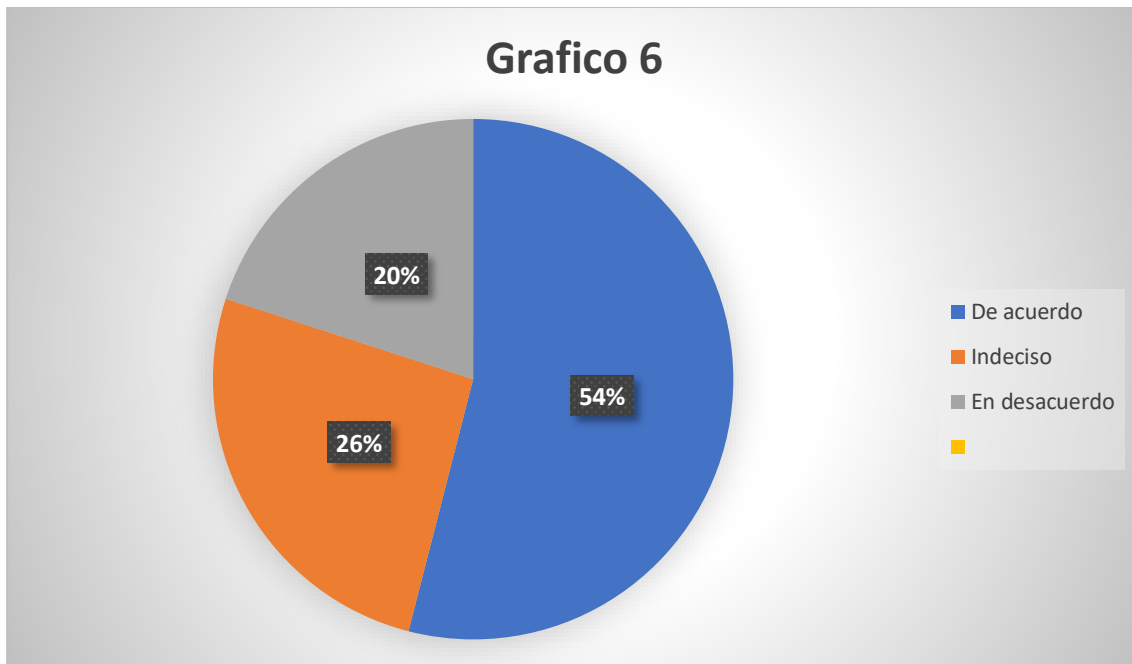


TABLA N° 8

7.- ¿A su criterio, sus compañeros están preparados para manejar tecnologías de la información y comunicación?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	55	50
Indeciso	37	34
En desacuerdo	17	16
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los resultados muestran que solo el 50% de trabajadores del Poder Judicial de Ica, está preparado para manejar tecnología de la información y comunicación, que se necesita para cumplir con sus tareas, mientras que el 34% no opina por desconocimiento y el 16% de participantes señala que no están preparados para un trabajo que requiere uso de equipos tecnológicos.

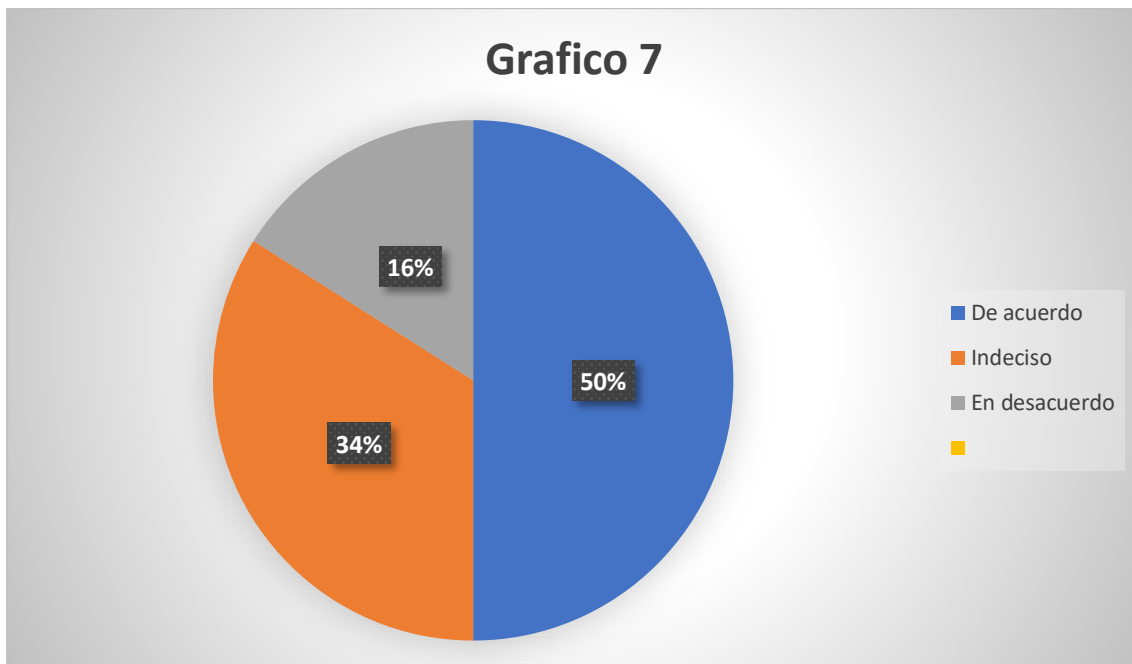


TABLA N° 9

8.- ¿A su entender, la tecnología de la información y comunicación le permitió lograr las metas y objetivos laborales?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	78	72
Indeciso	20	18
En desacuerdo	11	10
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

En función a sus esfuerzos y predisposición por aprender a manejar tecnología, el 72% de trabajadores expresa que les permitió lograr sus metas y objetivos de trabajo, contribuyendo al bienestar del público usuario y desarrollo institucional; en tanto el 18% de involucrados está indeciso y el 10% expresa que las TICs no es lo más importante, el logro de los propósitos está sujeta a la capacidad y voluntad del trabajador para hacer las cosas.

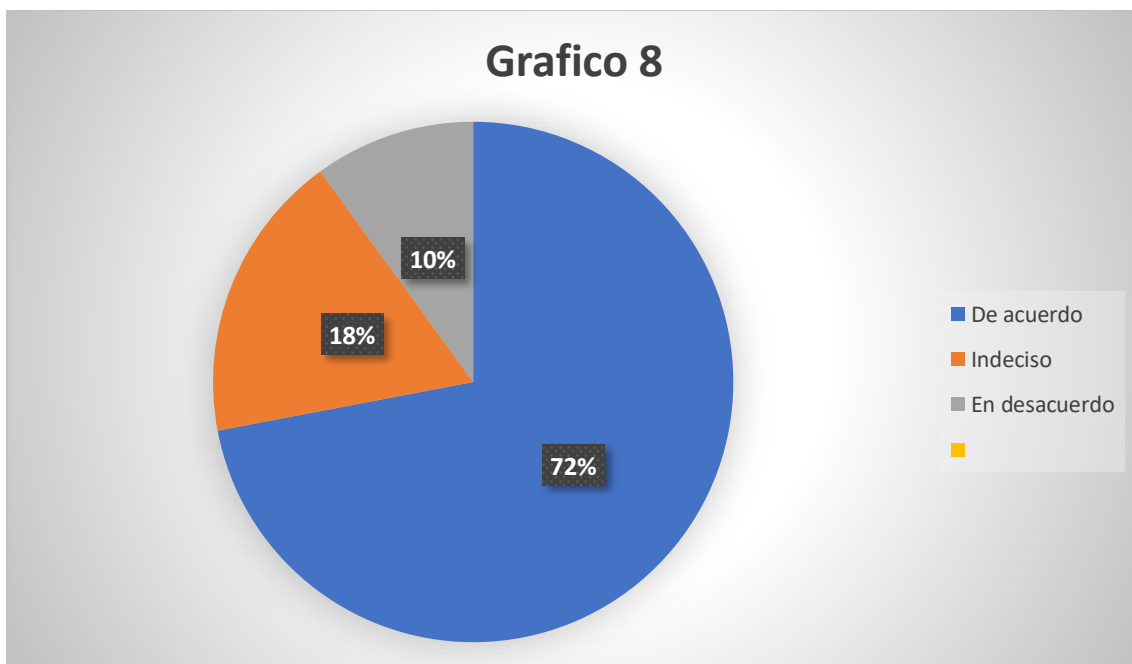


TABLA N° 10

9.- ¿Frente a los problemas laborales, según cargo y nivel jerárquico tratan de darle la solución pertinente?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	68	62
Indeciso	26	24
En desacuerdo	15	14
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 62% de participantes en el estudio, responden solucionar sus problemas acordes al cargo y nivel jerárquico que ocupan en el Poder judicial de Ica; mientras que el 24% está indeciso para opinar y el 14% manifiesta que la solución de los problemas es de responsabilidad de los jefes de áreas pertinentes, porque ellos no tienen la atribución para dichos inconvenientes.

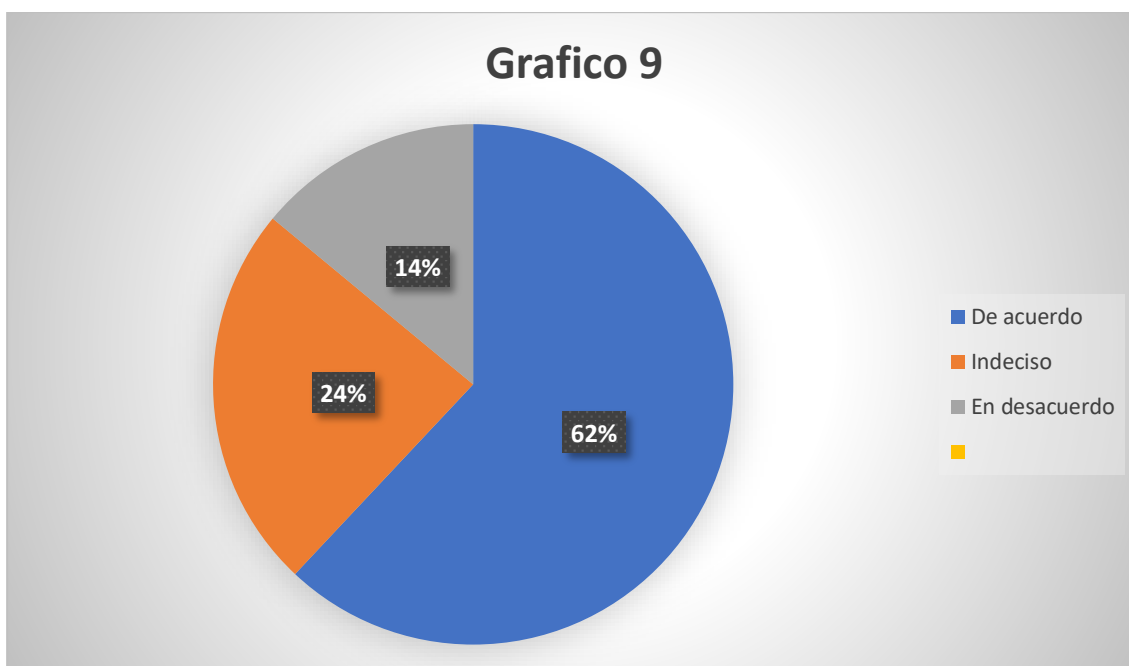


TABLA N° 11

10.- ¿A su opinión, les brindan las oportunidades para impulsar iniciativas y creatividad para mejorar la tarea asignada?

Respuesta	N°	%
Si	46	42
No	30	28
En parte	33	30
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 42% de los trabajadores opinan que en el centro laboral dentro de los alcances del cargo y de las nomas, pueden impulsar la creatividad e iniciativa, según tareas asignadas; en cambio el 30% de encuestados expresa que en parte pueden desarrollar la creatividad y el 28% manifiestan que no les brindan dicha posibilidad, su accionar se limita a los procedimientos establecido en los documentos de gestión que rigen la actividad laboral.

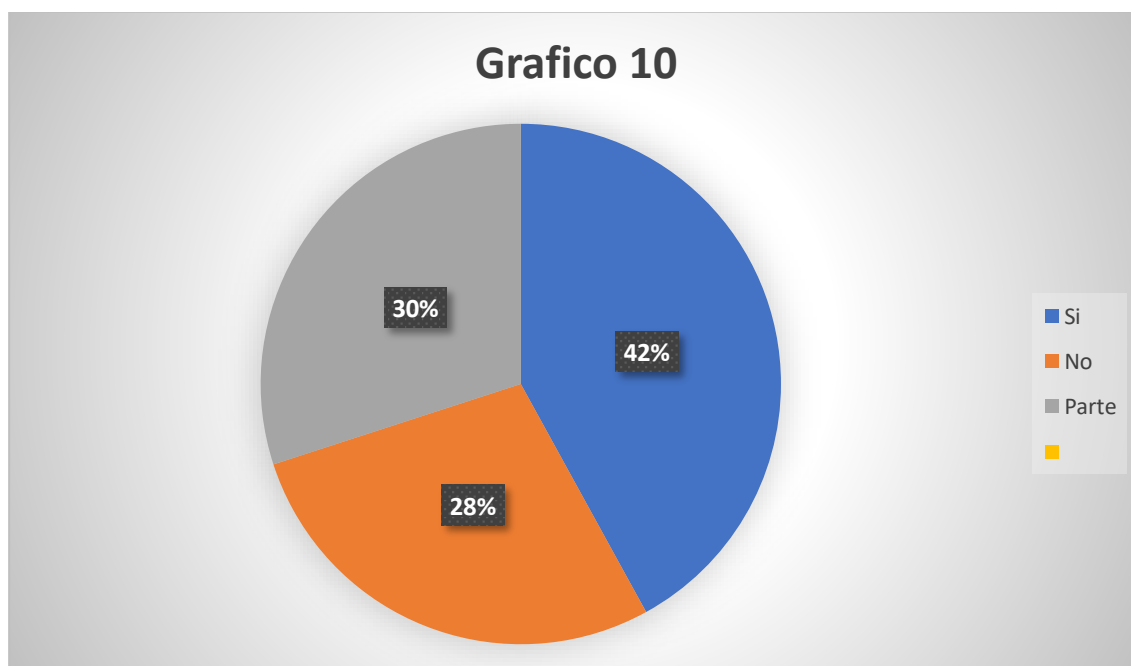


TABLA N° 12

11.- ¿Cree usted, que en estos tiempos el colaborador debe tener capacidad de respuesta para desarrollar de la mejor manera sus actividades?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	100	92
Indeciso	7	6
En desacuerdo	2	2
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Actualmente los responsables de las entidades, como el Poder Judicial de Ica, deben incorporar y entrenar al trabajador, para que tenga capacidad de respuesta al realizar sus actividades, así manifiesta el 92% de involucrados en el estudio; por otro lado, el 6% de participantes está indeciso para responder y el 2% está en desacuerdo, manifestando que para mejorar su accionar se les debe dar mayores atribuciones que permitan tomar decisiones.

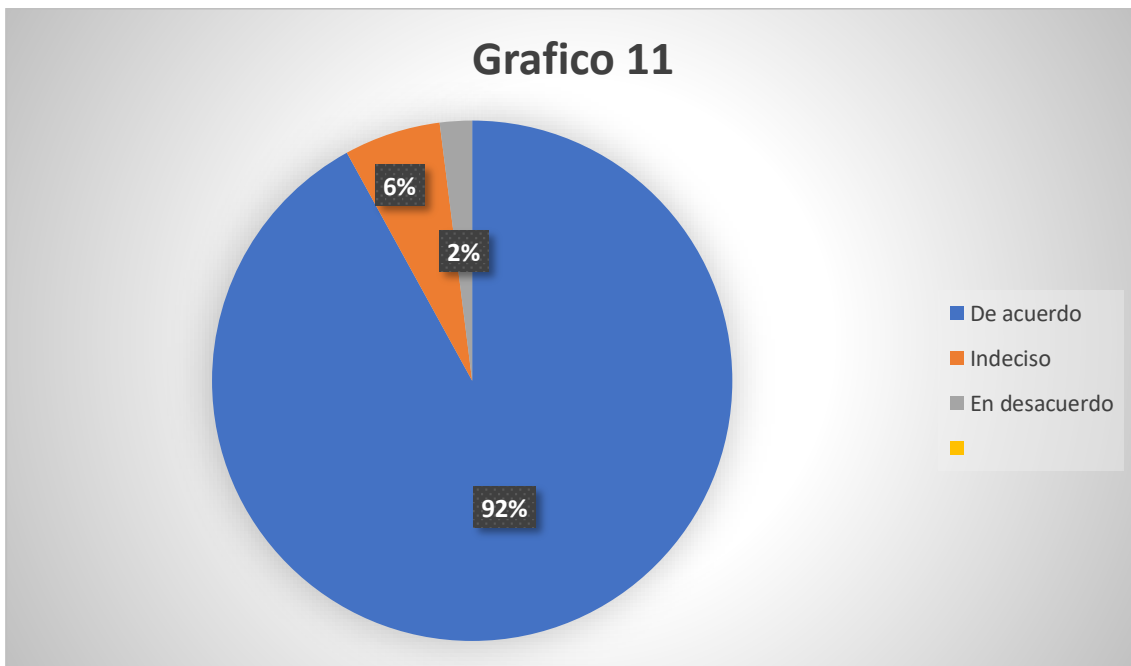


TABLA N° 13

12.- ¿A su opinión, para un adecuado desempeño laboral y productividad organizacional; debe planificarse estratégicamente el recurso humano en el poder judicial de Ica?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	107	98
Indeciso	0	0
En desacuerdo	2	2
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Las respuestas son contundentes, porque el 98% de trabajadores manifiestan que es necesario la planificación estratégica del recurso humano, para cubrir con eficiencia y eficacia los puestos o cargos en el poder Judicial, para optimizar el desempeño laboral y productividad organizacional y el 2% está en desacuerdo, porque la incorporación de trabajadores no refleja un eficaz análisis y descripción del puesto.

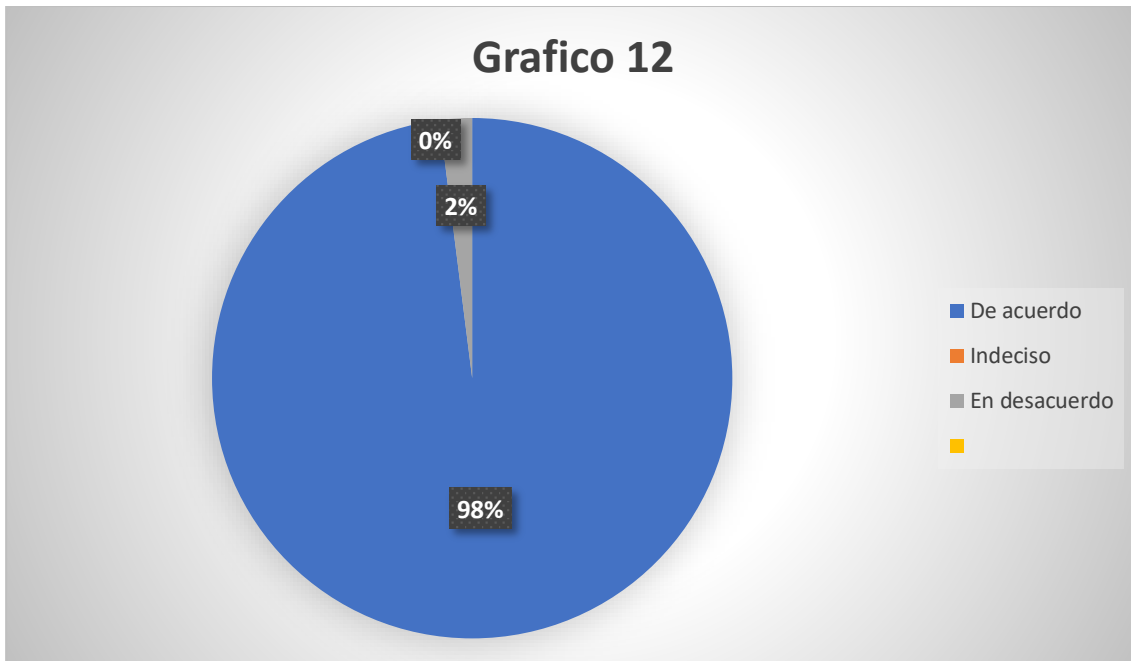


TABLA N° 14

13.- ¿A su conocimiento, debe implementarse políticas para identificar comportamiento, habilidades y destrezas del trabajador, dentro del perfil de las competencias laborales?

Respuesta	N°	%
Si	100	92
A veces	9	8
No	0	0
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 92% de participantes expresa que, para mejorar competencias y productividad, el Poder judicial de Ica debe implementar lineamientos o políticas que permitan determinar el comportamiento, habilidades y destrezas del trabajador; en cambio el 0% de involucrados manifiesta que no es necesario las políticas, sino motivar al trabajador para que tenga voluntad para hacer las cosas bien y el 8% que A veces son necesarias las políticas para incentivar al trabajador.

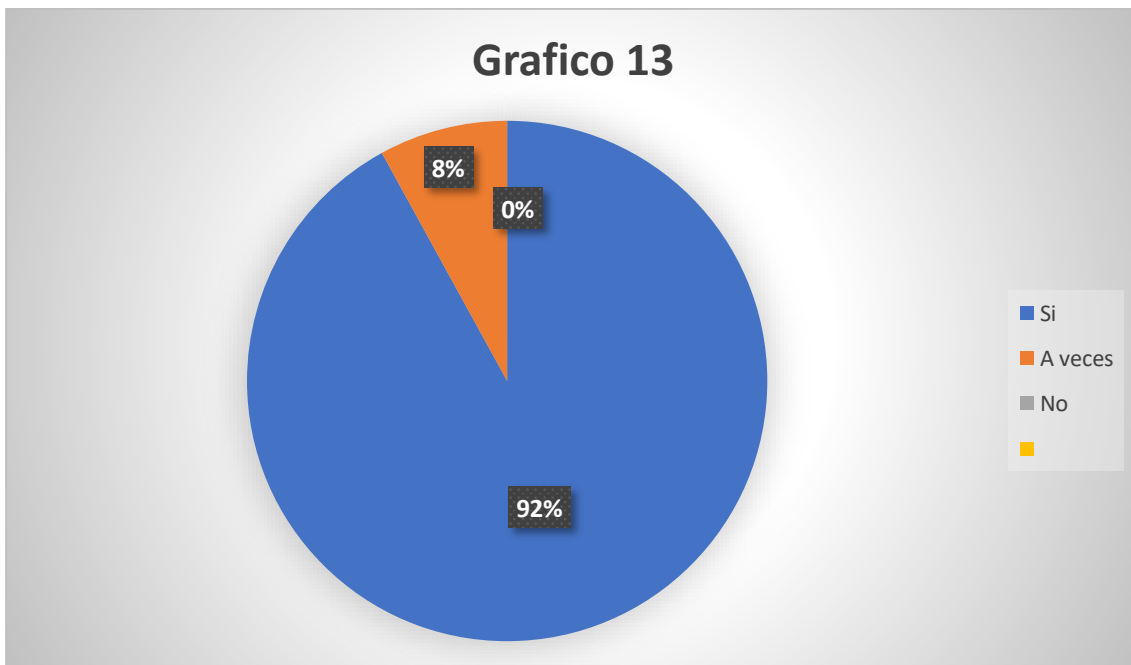


TABLA N° 15

14.- ¿A su entender, es importante la gestión del cambio para replantear la forma de trabajar en el Poder Judicial de Ica?

Respuesta	N°	%
Si	70	64
A veces	39	36
No	0	0
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Para el 64% de involucrados en el trabajo, es necesario la gestión del cambio para replantear la forma de trabajo en el Poder judicial de Ica; dada las innovaciones tecnológicas que se requiere para adaptarse a los nuevos escenarios de trabajo; en tanto el 36% considera que los avances tecnológicos A veces exigen adaptación para ser más eficientes en la labor.

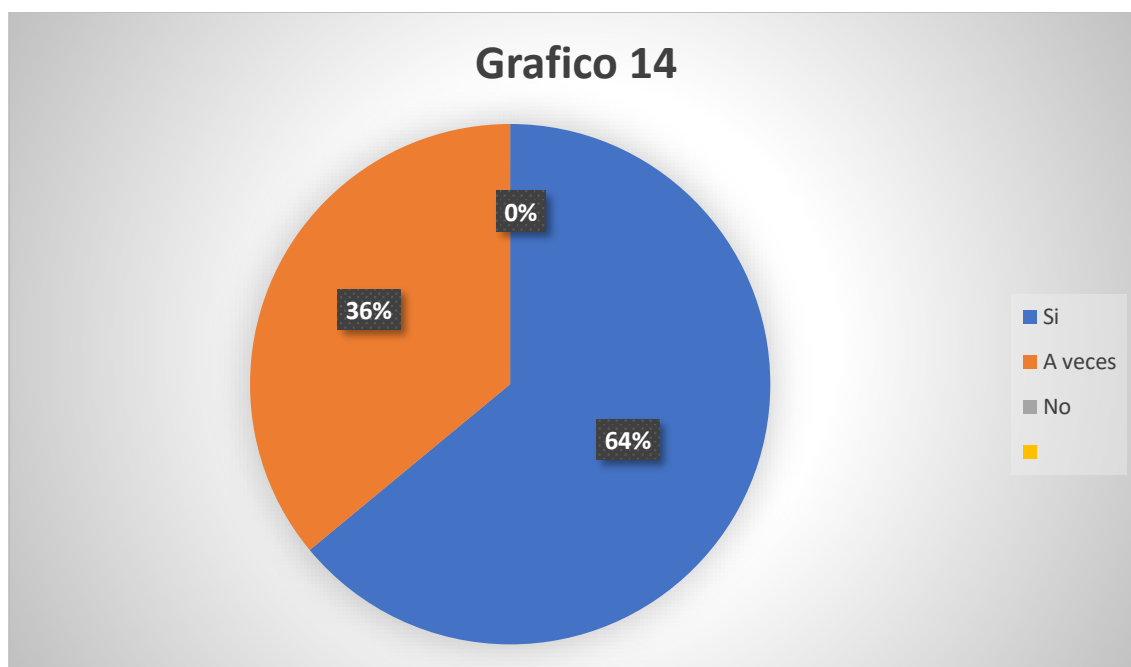


TABLA N° 16

15.- ¿El buen desempeño, depende de las oportunidades de desarrollo que les brinda el centro laboral?

Respuesta	N°	%
Si	76	70
A veces	24	22
No	9	8
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Para el 70% de trabajadores encuestados, su buen rendimiento se debe a las oportunidades de desarrollo que se les otorga en el centro laboral, rotación, promociones, capacitación, entre otros aspectos que motiva su accionar; así mismo el 22% señala que A veces son necesarias las posibilidades para que el trabajador pueda escalar posiciones en el centro de trabajo, mediante el cumplimiento de metas, preparación y predisposición para mejorar en bien de la entidad y el 8% expresa que no se les brinda dichas oportunidades, ya que su desempeño depende de su capacidad y conocimiento de las actividades asignadas.

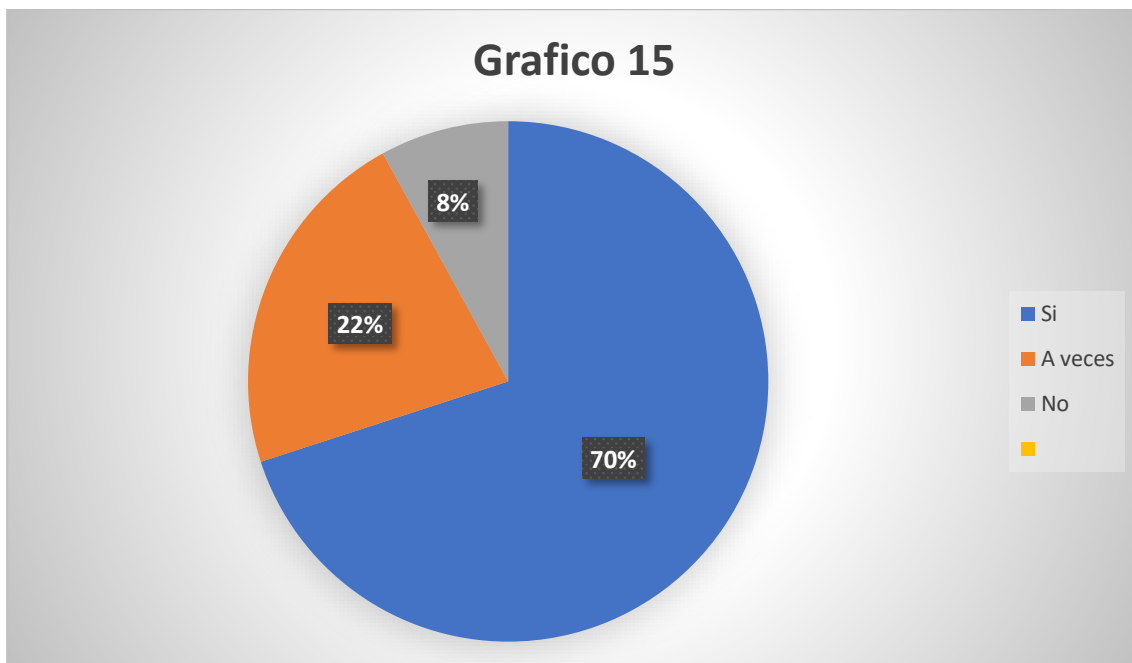


TABLA N° 17

16.- ¿El mantenimiento y sostenibilidad del trabajador, está en relación al programa de reconocimiento que implementa el centro de trabajo?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	76	70
Indeciso	26	24
En desacuerdo	7	6
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 70% de encuestados manifiesta que su permanencia en el centro de trabajo, se debe a la recompensa, beneficios y reconocimiento oportuno por el esfuerzo realizado en bien de la entidad, en cambio el 24% está indeciso para responder la pregunta y el 6% está en desacuerdo, indicando que no se les reconoce de forma adecuada el esfuerzo por desarrollar institución.

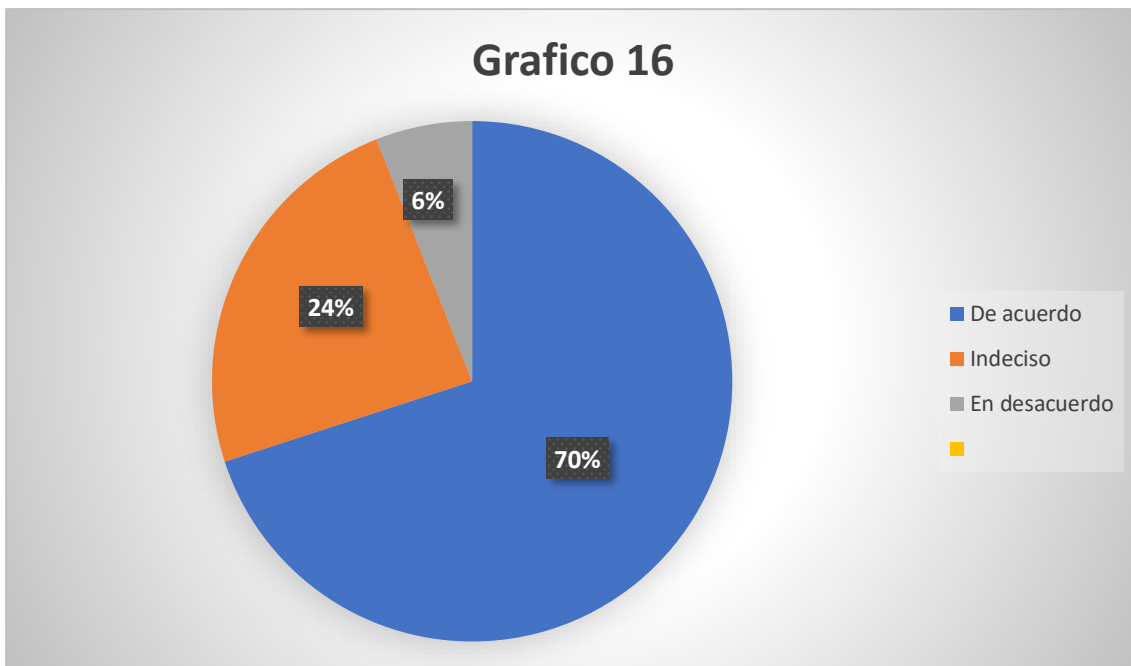


TABLA N° 18

17.- ¿El buen ambiente y condiciones de trabajo repercuten en la retención y sostenibilidad del trabajador en el Poder Judicial de Ica?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	98	90
Indeciso	7	6
En desacuerdo	4	4
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los resultados muestran que el 90% de trabajadores consideran que la retención y sostenibilidad del trabajador depende del ambiente y condiciones de trabajo dignas para un buen rendimiento; en tanto el 6% de involucrados en el trabajo está indeciso y el 4% está en desacuerdo, porque no cuentan con un ambiente laboral óptimo para identificarse y asumir el compromiso para desarrollar entidad.

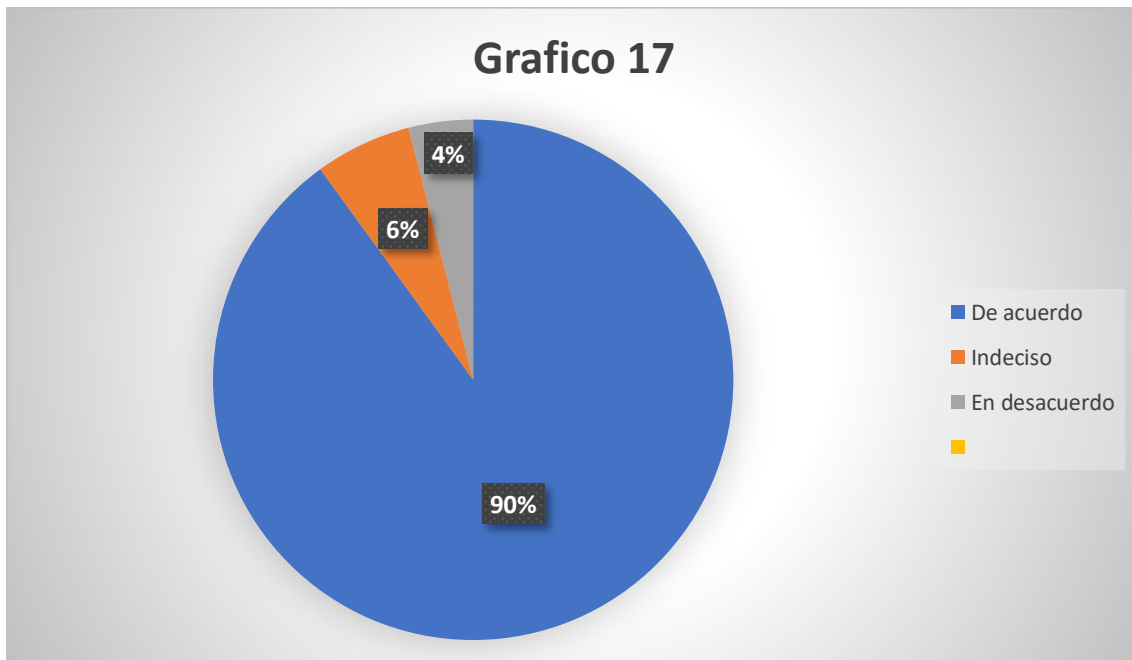


TABLA N° 19

18.- ¿Les brindan capacitación o entrenamiento para mejorar actividades o tareas en el centro laboral?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	48	44
Indeciso	22	20
En desacuerdo	39	36
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Relativamente solo el 44% de personas encuestadas, admiten que el centro laboral les brinda capacitación para mejorar desempeño; en cambio el 36% establece no recibir capacitación o entrenamiento de parte del centro de trabajo; más bien el buen desempeño depende de su preparación asumida personalmente para cumplir con el trabajo asignado y el 20% de personas inmersas en el trabajo esta indecisa para responder.

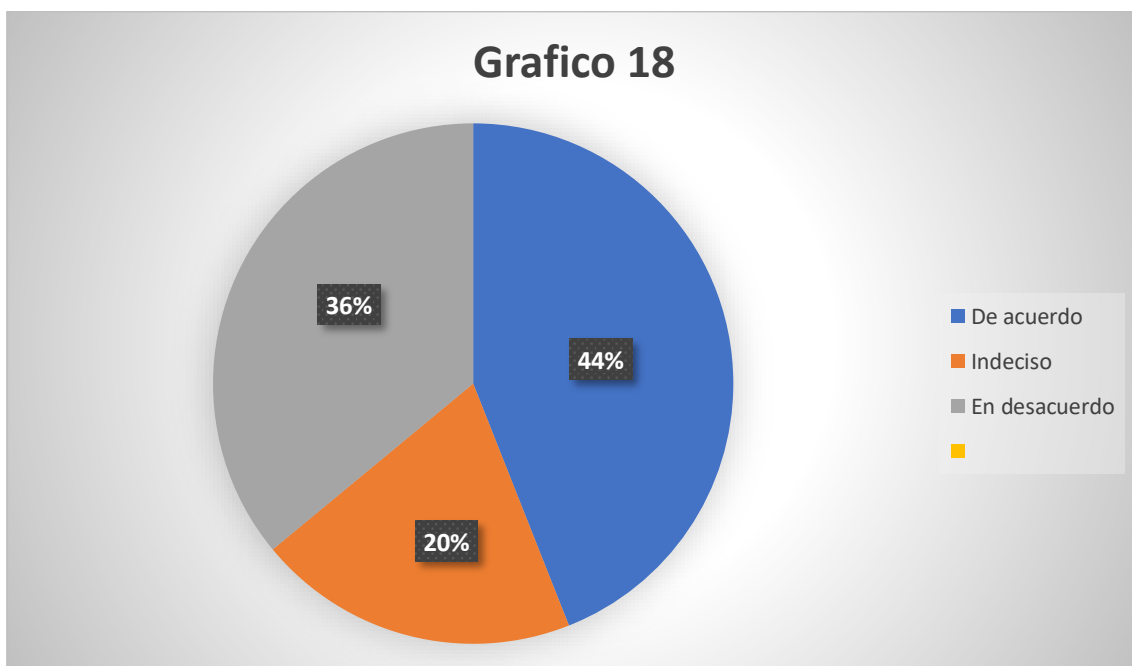


TABLA N° 20

19.- ¿El rendimiento laboral permite la productividad en el Poder Judicial de Ica?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	98	90
Indeciso	11	10
En desacuerdo	0	0
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 90% de trabajadores considera que su rendimiento permite lograr cada día mayor productividad, porque aprovechan al máximo los recursos y por ende tienen los mejores resultados y el 10% está indeciso para opinar, por falta de información al respecto.

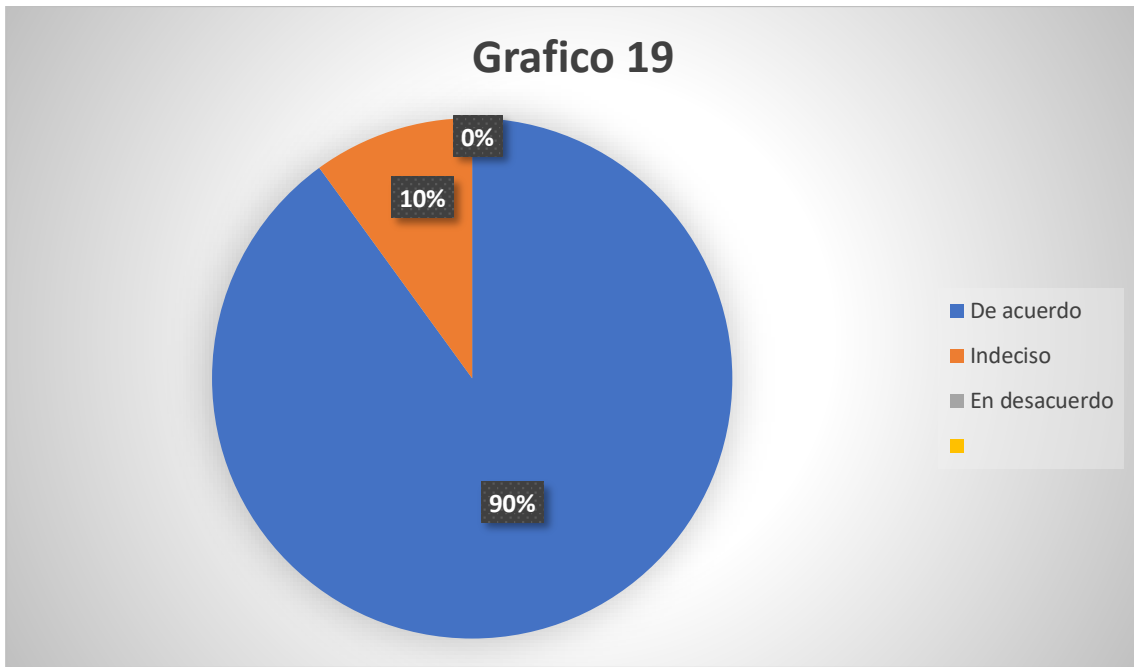


TABLA N° 21

20.- ¿La cantidad de servicios producidos o brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados en el Poder Judicial de Ica?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	70	64
Indeciso	28	26
En desacuerdo	11	10
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

El 64% de encuestados expresan conformidad con su producción, porque está en relación a los recursos utilizados; mientras que el 26% está indeciso para dar alguna respuesta, por desconocer lo requerido y el 10% manifiesta su desacuerdo, porque existe desperdicio de recursos para brindar el servicio y cumplir con las tareas asignadas.

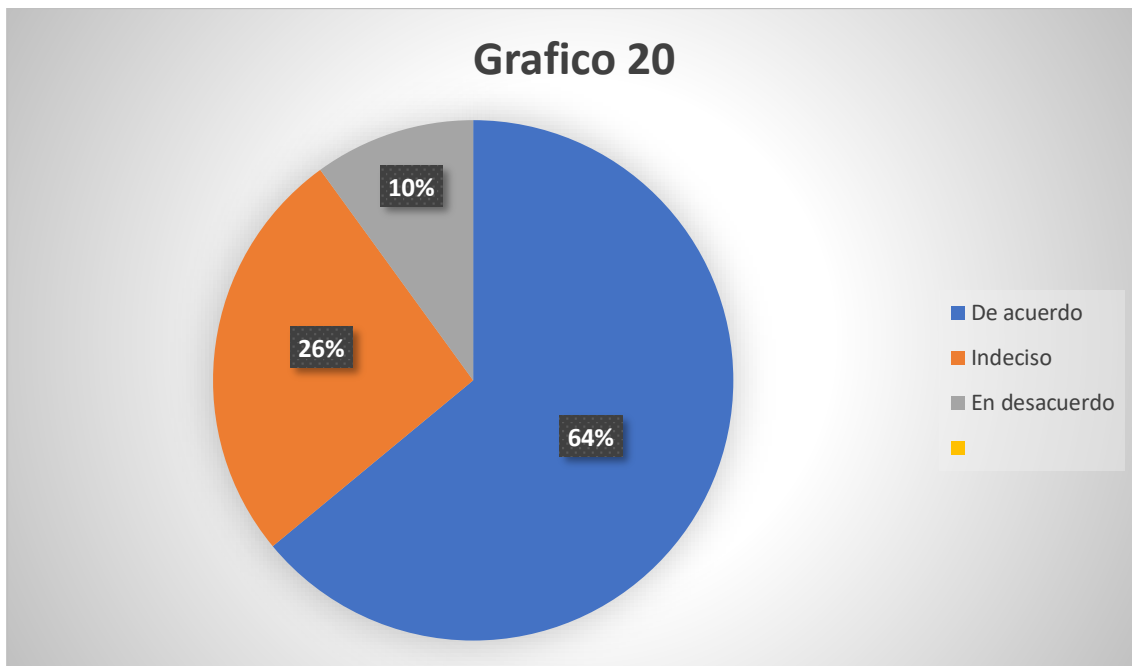


TABLA N° 22

21.- ¿A nivel del Poder Judicial de Ica, se logran las metas y objetivos programados?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	48	44
Indeciso	59	54
En desacuerdo	2	2
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Los resultados que se aprecian en la tabla, indican que el 54% de participantes en el estudio están indecisos, para dar respuesta a la interrogante planteada, por falta de información; mientras que el 44% señala que siempre se logran las metas y objetivos programados y el 2% manifiesta que en los últimos años por la carga laboral y falta de recursos no se logran las metas programadas.

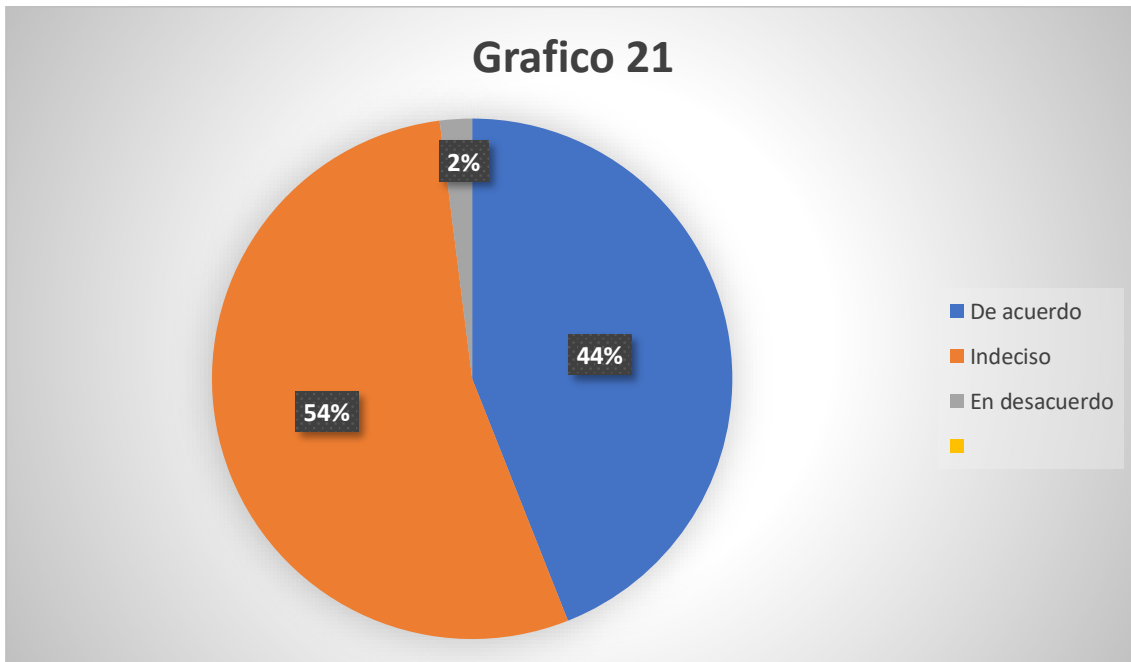


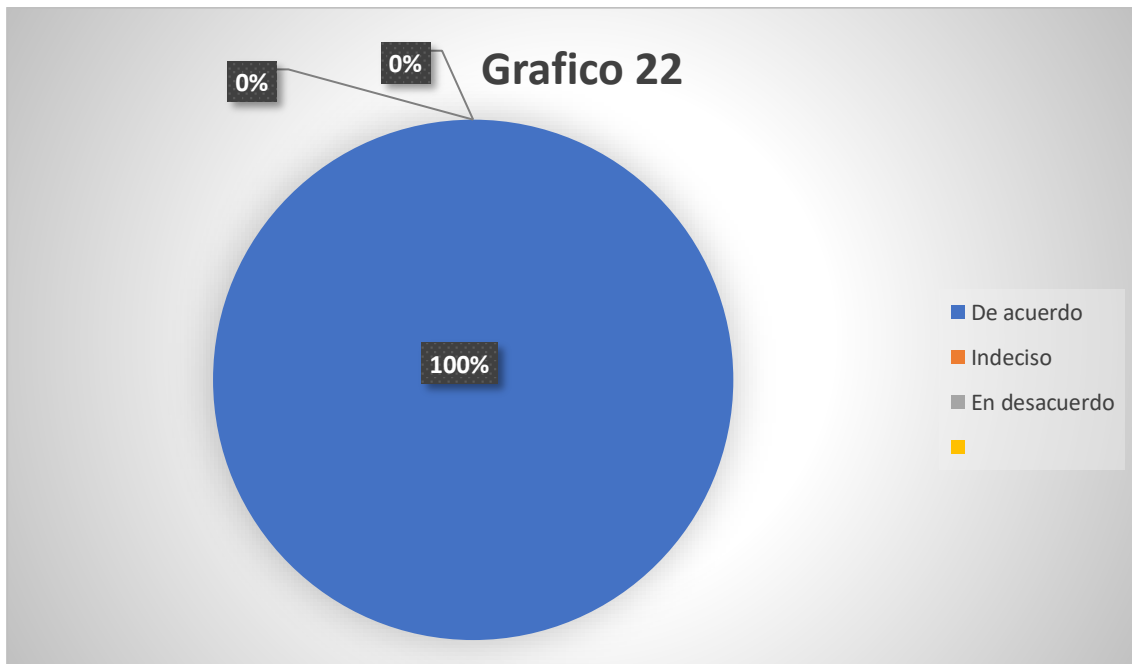
TABLA N° 23

22.- ¿A su entender, es necesario implementar estrategias de mejora continua para aumentar la productividad en el Poder Judicial de Ica?

Respuesta	N°	%
De acuerdo	109	100
Indeciso	0	0
En desacuerdo	0	0
Total	109	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por la tesista

Como se aprecia, la totalidad de trabajadores (100%) participantes en el estudio creen por conveniente que, en el Poder judicial de Ica, se implemente la mejora continua como una estrategia para maximizar la productividad, siendo cada día más eficiente en las labores asignadas.



3.2. Comprobación de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

Los desafíos de la Gestión del Talento Humano influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Hipótesis nula

Los desafíos de la Gestión del Talento Humano no influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

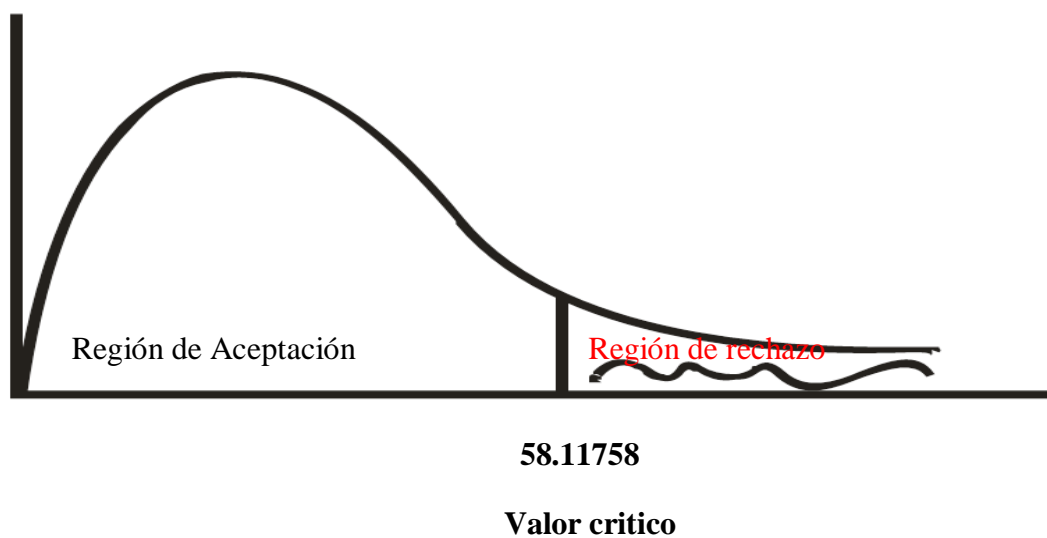
Acto seguido, para comprobar la Hipótesis acorde a los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la técnica del

CHI-CUADRADO mediante la siguiente fórmula
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$
, teniendo

en cuenta los grados de libertad que resultaron de las filas por columnas $(22 - 1) (3 - 1) = 21 \times 2 = 42$ siendo el valor crítico de 58.11758

Por lo tanto, en grafica se establece la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R)

Grafica N° 23



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCION A LOS RESULTADOS ARRIBADOS

FÓRMULA:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

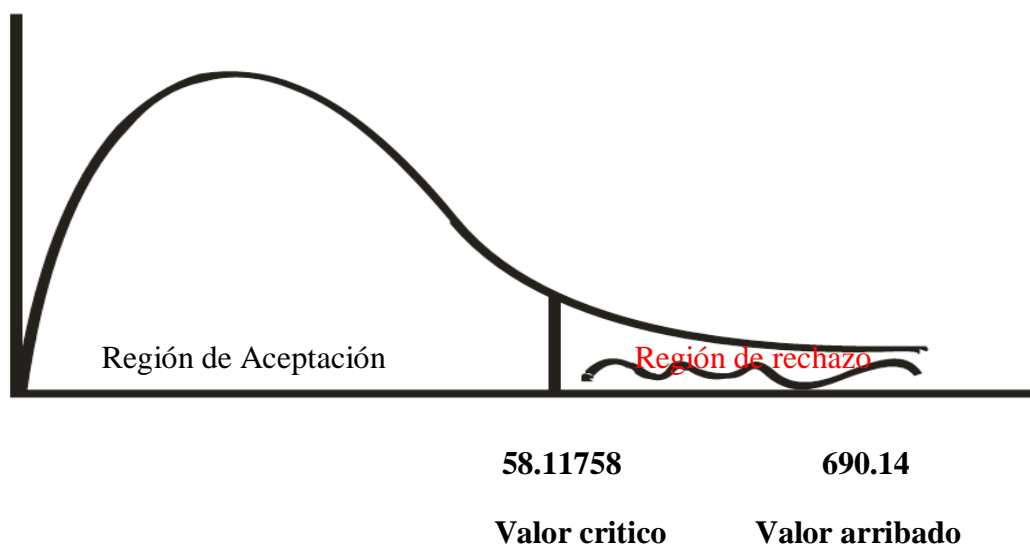
Tabla N° 24

Respuesta s N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
2	20	68.77	34.59	41	26.5	7.93	48	13.73	85.54	109
3	44	68.77	8.92	28	26.5	0.08	37	13.73	39.44	109
4	26	68.77	26.60	74	26.5	85.14	9	13.73	1.63	109
5	65	68.77	0.21	33	26.5	1.59	11	13.73	0.54	109
6	61	68.77	0.88	35	26.5	2.73	13	13.73	0.04	109
7	59	68.77	1.39	28	26.5	0.08	22	13.73	4.98	109
8	55	68.77	2.76	37	26.5	4.16	17	13.73	0.78	109
9	78	68.77	1.24	20	26.5	1.59	11	13.73	0.54	109
10	68	68.77	0.01	26	26.5	0.01	15	13.73	0.12	109
11	46	68.77	7.54	30	26.5	0.46	33	13.73	27.04	109
12	100	68.77	14.18	7	26.5	14.35	2	13.73	10.02	109
13	107	68.77	21.25	0	26.5	26.5	2	13.73	10.02	109
14	91	68.77	7.19	8	26.5	12.92	10	13.73	1.01	109
15	70	68.77	0.02	39	26.5	5.90	0	13.73	13.73	109
16	76	68.77	0.76	24	26.5	0.24	9	13.73	1.63	109
17	76	68.77	0.76	26	26.5	0.01	7	13.73	3.30	109
18	98	68.77	12.42	7	26.5	14.35	4	13.73	6.90	109
19	48	68.77	6.27	22	26.5	0.76	39	13.73	46.51	109
20	98	68.77	12.42	11	26.5	9.07	0	13.73	13.73	109
21	70	68.77	0.02	28	26.5	0.08	11	13.73	0.54	109
22	48	68.77	6.27	59	26.5	39.86	2	13.73	10.02	109
23	109	68.77	23.53	0	26.5	26.5	0	13.73	13.73	109
TOTAL	1513		170.54	583		227.81	302		291.79	2398

$$X^2 = 170.54 + 227.81 + 291.79 = 690.14$$

Entonces, el resultado arribado de 690.14 supera al valor crítico de 58.11758; lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, donde se afirma que: Los desafíos de la Gestión del Talento Humano influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Gráfica N° 24



3.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El teletrabajo influye significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Hipótesis nula

El teletrabajo no influye significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, valor crítico 21.0261

Tabla N° 25

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
4	26	68.14	26.06	74	34.29	45.99	9	6.57	0.90	109
5	65	68.14	0.14	33	34.29	0.05	11	6.57	2.99	109
6	61	68.14	0.75	35	34.29	0.01	13	6.57	6.29	109
20	98	68.14	13.08	11	34.29	15.82	0	6.57	6.57	109
21	70	68.14	0.05	28	34.29	1.15	11	6.57	2.99	109
22	48	68.14	5.95	59	34.29	17.81	2	6.57	3.18	109
23	109	68.14	24.50	0	34.29	34.29	0	6.57	6.57	109
TOTAL	477		70.53	240		115.12	46		29.49	763

$$X^2 = 70.53 + 115.12 + 29.49 = 215.14$$

El resultado de 215.14 es superior al valor crítico de 21.0261, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1.

Grafica N° 25



Hipótesis específica 2

Las tecnologías de la información y comunicación influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020.

Hipótesis nula

Las tecnologías de la información y comunicación no influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, Valor crítico 21.0261

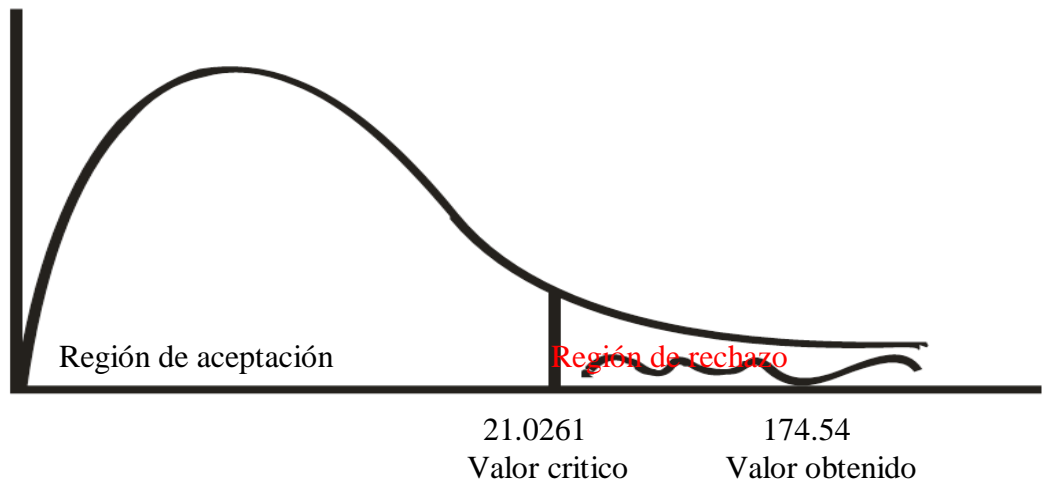
Tabla N° 26

Respuesta s N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
7	59	73.86	2.99	28	26.14	0.13	22	9	18.78	109
8	55	73.86	4.82	37	26.14	4.51	17	9	7.11	109
9	78	73.86	0.23	20	26.14	1.44	11	9	0.44	109
20	98	73.86	7.89	11	26.14	8.77	0	9	9	109
21	70	73.86	0.20	28	26.14	0.13	11	9	0.44	109
22	48	73.86	9.05	59	26.14	41.31	2	9	5.44	109
23	109	73.86	16.72	0	26.14	26.14	0	9	9	109
TOTAL	517		41.90	183		82.43	63		50.21	763

$$X^2 = 41.90 + 82.43 + 50.21 = 174.54$$

La tabla muestra que el resultado de 174.54 es mayor al valor crítico de 21.0261. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específico 2

Grafica N° 26



Hipótesis específica 3

La proactividad y conocimiento del trabajador influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Hipótesis nula

La proactividad y conocimiento del trabajador no influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, Valor crítico 21.0261

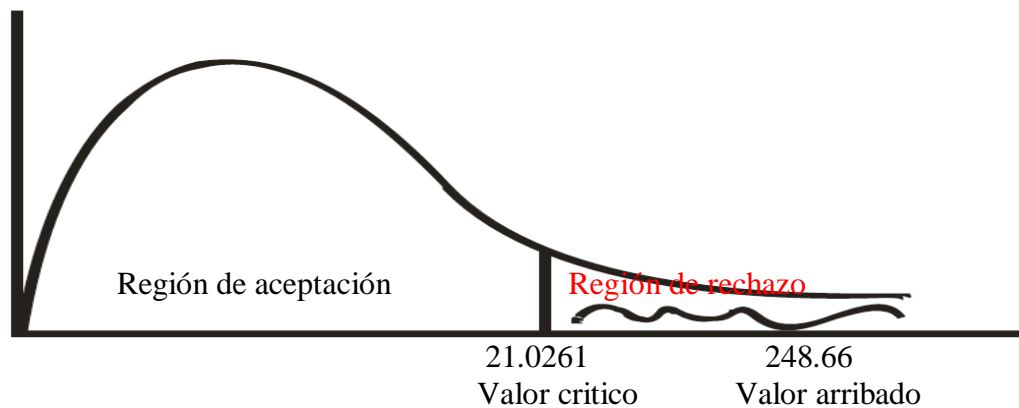
Tabla N° 27

Respuesta N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
10	68	77	1.05	26	23	0.39	15	9	4	109
11	46	77	12.48	30	23	2.13	33	9	64	109
12	100	77	6.87	7	23	11.13	2	9	5.44	109
20	98	77	5.73	11	23	6.26	0	9	9	109
21	70	77	0.64	28	23	1.09	11	9	0.44	109
22	48	77	10.92	59	23	56.35	2	9	5.44	109
23	109	77	13.30	0	23	23	0	9	9	109
TOTAL	539		50.99	161		100.35	63		97.32	763

$$X^2 = 50.99 + 100.35 + 97.32 = 248.66$$

Como se puede apreciar, el resultado de 248.66 es superior al valor crítico de 21.0261; motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3

Grafica N° 27



Hipótesis específica 4

Los nuevos procesos de gestión del recurso humano influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Hipótesis nula

Los nuevos procesos de gestión del recurso humano no influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$, Valor crítico 21.0261

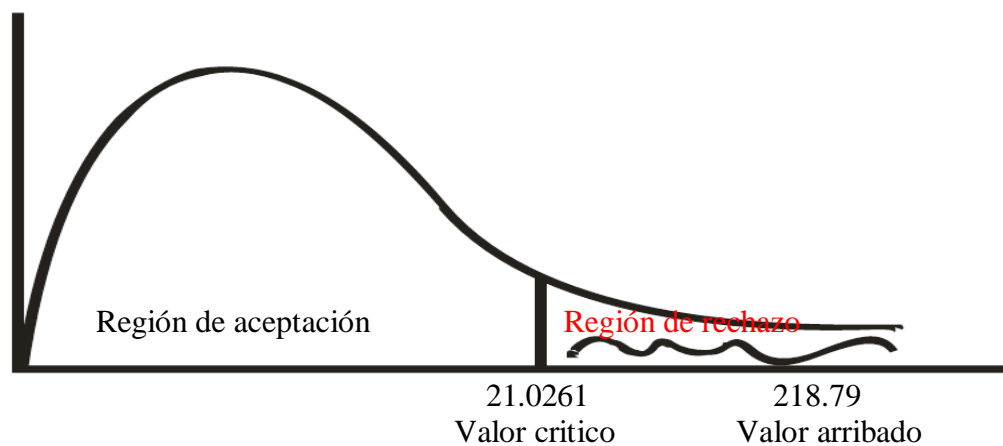
Tabla N° 28

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
13	107	84.71	5.86	0	20.71	20.71	2	3.57	0.69	109
14	91	84.71	0.47	8	20.71	7.80	10	3.57	11.58	109
15	70	84.71	2.55	39	20.71	16.15	0	3.57	3.57	109
20	98	84.71	2.08	11	20.71	4.55	0	3.57	3.57	109
21	70	84.71	2.55	28	20.71	2.57	11	3.57	15.46	109
22	48	84.71	15.91	59	20.71	70.79	2	3.57	0.69	109
23	109	84.71	6.96	0	20.71	20.71	0	3.57	3.57	109
TOTAL	593		36.38	145		143.28	25		39.13	763

$$X^2 = 36.38 + 143.28 + 39.13 = 218.79$$

Es oportuno precisar que el resultado de la comprobación de la hipótesis de 218.79 sobrepasa al valor crítico de 21.0261, lo que conlleva rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4.

Grafica N° 28



Hipótesis específica 5

La sostenibilidad y desarrollo del trabajador influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Hipótesis nula

La sostenibilidad y desarrollo del trabajador no influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020

Grados de libertad: $(8 - 1)(3 - 1) = 7 \times 2 = 14$ valor crítico 23.6848

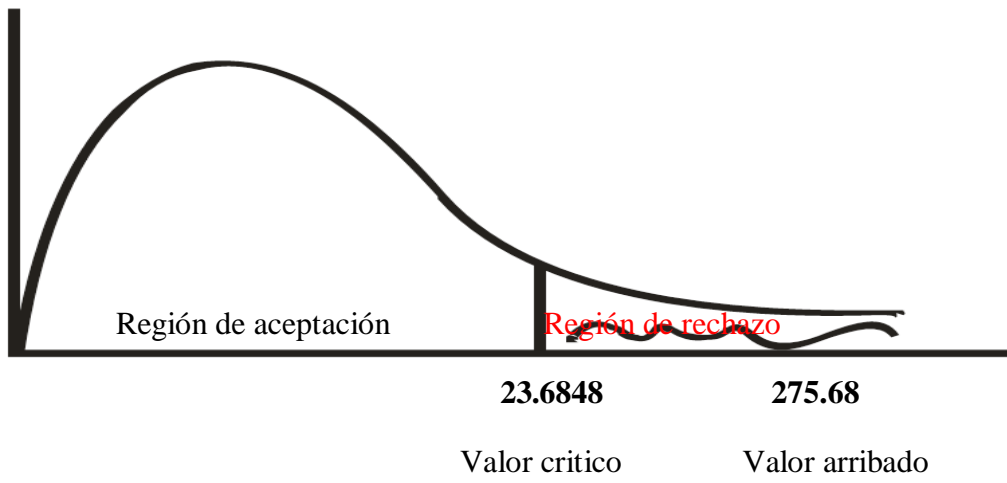
Tabla N° 29

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
16	76	77.88	0.04	24	22.12	0.16	9	9	0	109
17	76	77.88	0.04	26	22.12	0.68	7	9	0.44	109
18	98	77.88	5.20	7	22.12	10.34	4	9	2.78	109
19	48	77.88	11.46	22	22.12	0	39	9	100	109
20	98	77.88	5.20	11	22.12	5.59	0	9	9	109
21	70	77.88	0.80	28	22.12	1.56	11	9	0.44	109
22	48	77.88	11.46	59	22.12	61.49	2	9	5.44	109
23	109	77.88	12.44	0	22.12	22.12	0	9	9	109
TOTAL	623		46.64	177		101.94	72		127.1	872

$$X^2 = 46.64 + 101.94 + 127.1 = 275.68$$

Por lo consiguiente, el resultado de 275.68 es mayor al valor crítico de 23.6848, lo permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica.

Grafica N° 29



IV. DISCUSION

La investigación acerca de los Desafíos de la gestión del talento humano y la productividad en el Poder Judicial de Ica – Sede Central, en relación a los objetivos señala que los nuevos desafíos que tiene el trabajador es conocer y manejar tecnología, ser proactivo, aprovechar oportunidades de desarrollo e implementar las mejores acciones de gestión para el bienestar, satisfacción y sostenibilidad del colaborador y por ende desarrollar entidad.

Por ello, el 60% de participantes en el estudio, manifiestan que a pesar de las dificultades de salud pública que enfrenta el mundo y por ende afecta el funcionamiento de las organizaciones, tal es el caso del Poder Judicial de Ica, el teletrabajo ha permitido realizar en el momento requerido las actividades laborales asignadas, exigiendo responsabilidad y preparación para cumplir con la tarea, de otra parte se requiere que el Poder judicial capacite y asigne las herramientas tecnológicas para que el colaborador pueda cumplir oportunamente sus actividades, indicando que solo un 50% de trabajadores maneja regularmente la tecnología.

En tanto, el 72% de colaboradores es consciente que la modernidad de la gestión pública exige manejar y gestionar la tecnología de la información y comunicación con el propósito de lograr los objetivos y metas planificadas; pero solo el 42% aprovecha las oportunidades y tiene predisposición para impulsar iniciativas y creatividad para mejorar su trabajo; lo que establece que un 64% de trabajadores califica como importante conocer la gestión del cambio para replantear la forma de trabajo.

Por lo consiguiente, el 70% de participantes en el estudio expresa que, dentro de los desafíos laborales, también está el mantenimiento y sostenibilidad del trabajador, quien requiere reconocimiento por el esfuerzo realizado; así mismo el 90% de colaboradores toma en cuenta el buen ambiente y condiciones de trabajo dignas para cumplir con su labor, conllevando a lograr la productividad laboral e institucional mediante la mejora continua.

Lo expresado anteriormente, se relaciona con los resultados de los antecedentes de la investigación y con la comprobación estadística de las hipótesis al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error.

V. CONCLUSIONES

- ❖ Los desafíos de la Gestión del Talento Humano referente al teletrabajo, tecnología de la información y comunicación, proactividad, procesos, sostenibilidad y desarrollo del trabajador influyen en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central.
- ❖ El teletrabajo acerca de las actividades u operaciones realizadas, así como el manejo de tecnología y la responsabilidad influye en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central
- ❖ Las tecnologías de la información y comunicación acerca de la gestión, conocimiento de herramientas tecnológicas, preparación, objetivos y metas de trabajo influyen en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central.
- ❖ La proactividad y conocimiento del trabajador en cuanto a solución de problemas laborales, iniciativas, creatividad y capacidad influyen en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central
- ❖ Los nuevos procesos de gestión del recurso humano referente a desempeño laboral, políticas de comportamiento, habilidades, destrezas y de gestión del cambio influyen en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central.
- ❖ La sostenibilidad y desarrollo del trabajador en relación a las oportunidades laborales, mantenimiento, reconocimiento, capacitación, ambiente y condiciones de trabajo influyen en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central.

VI. RECOMENDACIONES

- Considerando el avance técnico – científico, los responsables del Poder Judicial de Ica, deben elaborar e implementar programas de capacitación o entrenamiento en temas de manejo y gestión de tecnología, para mejorar las actividades del trabajador e incrementar la productividad institucional.
- Los nuevos desafíos exigen capacidad del trabajador. Por lo tanto, los responsables del poder Judicial de Ica deben implementar políticas de reclutamiento y seleccionar los mejores talentos para ser más competitivos y maximizar la productividad, en pro de un servicio de calidad al usuario.
- Las autoridades del poder Judicial de Ica, deben implementar programas de reconocimiento al esfuerzo realizado, motivar e impulsar el trabajo en equipo, para el bienestar del trabajador y desarrollo institucional.
- Se sugiere optimizar los procesos o procedimientos de las actividades u operaciones de trabajo, con el propósito lograr los objetivos y metas del personal y de la entidad.
- Los responsables del Poder Judicial de Ica, deben mejorar las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y asignar las herramientas tecnológicas necesarias, para impulsar la competitividad y productividad institucional.
- En pro de maximizar la productividad, los responsables del Poder judicial de Ica, deben implementar políticas de identidad institucional, fidelizar y comprometer al trabajador, para asumir los desafíos o retos que el trabajo exige.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andrade, M. (2020), Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano para la E.S.E. Hospital Santa Teresa del Municipio de Tesalia Huila, Ibage – Colombia.
- <https://repositorio.unibague.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12313/2307/1/Tesis.pdf>, recuperado el 22 – 07 – 2021
- Anzola Rojas S.(2000), Curso básico de Administración de empresas, Colombia, McGrawHill.
- Ávila Acosta R. (2001). Metodología de la investigación. Lima – Perú. Estudios y ediciones R.A.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson.
- Cortez López, F. (2020), Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020, Chimbote – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y ; recuperado 22 – 07 – 2021
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano, Bogotá - Colombia. McGraw-Hill Interamericana.

- D'Alessio Ipinza F. (2014), Administración de las operaciones productivas, Lima – Perú, editorial Pearson.
- Gianella, R. (2017), Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”, Perú [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CRG.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CRG.pdf?sequen%20ce=1&isAllowed=y), recuperado el 22 – 07 – 2021
- Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.
- Torres, Y. (2018), La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de chincha, 2017. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20EN%20LA%20CORPORACION%20FRUTICOLA%20DE%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>, recuperado 22 – 07 - 2021
- Valencia Trujillo M. (2028), Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito, Ecuador. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia_Estudio.pdf. Recuperado el 22 – 07 – 2021

INTERNET

<https://blog.peoplenext.com.mx/5-desafios-en-la-gestion-de-talento-humano>
no.

[http://rincondelsueko.blogspot.com/2016/03/laproductividad-organizacion
al-concepto.html](http://rincondelsueko.blogspot.com/2016/03/laproductividad-organizacion-al-concepto.html)

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“DESAFIOS DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD DEL PODER JUDICIAL DE ICA- SEDE CENTRAL, AÑO
2020”

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señores trabajadores es importante conocer su opinión para entender la problemática. Con la cortesía, predisposición y responsabilidad que lo caracteriza; se requiere responder con objetividad las preguntas planteadas; expresando que la información proporcionada solo servirá para sustentar un trabajo académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

Preguntas

1. ¿Cuál es el tiempo de servicio que tiene en el Poder Judicial de Ica?

De 0 a 6 años () De 6 a 12 años () Mas de 12 años ()

2. ¿A su entender, el centro laboral los prepara para enfrentar los desafíos según circunstancias?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Teletrabajo

3. ¿Cree usted, que el teletrabajo ha sido la mejor posibilidad para llevar a cabo sus actividades, según exigencias del centro laboral?

Si () A veces () No ()

4. ¿A su entender, el teletrabajo le ha permitido mantener sus operaciones con eficiencia y eficacia?

- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
5. ¿A su parecer, el teletrabajo ha permitido al trabajador demostrar responsabilidad para ser más productivos?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: TICS

6. ¿Para un mejor desempeño, el centro laboral cuenta con las herramientas tecnológicas para lograr la productividad laboral y organizacional?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
7. ¿A su criterio, sus compañeros están preparados para manejar tecnologías de la información y comunicación?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. ¿A su entender, la tecnología de la información y comunicación le permitió lograr las metas y objetivos laborales?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Proactividad

9. ¿Frente a los problemas laborales, según cargo y nivel jerárquico tratan de darle la solución pertinente?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
10. ¿A su opinión, les brindan las oportunidades para impulsar iniciativas y creatividad para mejorar la tarea asignada?
- Si () No () En parte ()
11. ¿Cree usted, que en estos tiempos el colaborador debe tener capacidad de respuesta para desarrollar de la mejor manera sus actividades?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Procesos de Gestión

12. ¿A su opinión, para un adecuado desempeño laboral y productividad organizacional; debe planificarse estratégicamente el recurso humano en el poder judicial de Ica?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

13. ¿A su conocimiento, debe implementarse políticas para identificar comportamiento, habilidades y destrezas del trabajador, dentro del perfil de las competencias laborales?

Si () A veces () No ()

14. ¿A su entender, es importante la gestión del cambio para replantear la forma de trabajar en el poder judicial de Ica?

Si () A veces () No ()

Indicador: sostenibilidad y desarrollo

15. ¿El buen desempeño, depende de las oportunidades de desarrollo que les brinda el centro laboral?

Si () A veces () No ()

16. ¿El mantenimiento y sostenibilidad del trabajador, está en relación al programa de reconocimiento que implementa el centro de trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

17. ¿El buen ambiente y condiciones de trabajo repercuten en la retención y sostenibilidad del trabajador en el poder judicial de Ica?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

18. ¿Les brindan capacitación o entrenamiento para mejorar actividades o tareas en el centro laboral?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

VARIABLE DEPENDIENTE

19. ¿El rendimiento laboral permite la productividad en el poder Judicial de Ica?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

20. ¿La cantidad de servicios producidos / brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados en el Poder Judicial de Ica?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

21. ¿A nivel del poder judicial de Ica, se logran las metas y objetivos programados?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

22. ¿A su entender, es necesario implementar estrategias de mejora continua para aumentar la productividad en el Poder Judicial de Ica?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador:

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones:

8.2. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivo	Variables e Indicadores	Estrategia metodológica	Referencias bibliográficas
<p>Problema General ¿De qué manera influyen los desafíos de la Gestión del Talento Humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?</p> <p>Problemas específicos *¿De qué manera influye el teletrabajo en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020? *¿De qué manera influyen las tecnologías de la información y comunicación en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020? *¿De qué manera influye la proactividad y conocimiento del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?</p>	<p>Hipótesis general Los desafíos de la Gestión del Talento Humano influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020</p> <p>Hipótesis específicas *El teletrabajo influye significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020 *Las tecnologías de la información y comunicación influyen significativamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020. *La proactividad y conocimiento del trabajador influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020 *Los nuevos procesos de gestión del recurso humano influyen significativamente en la</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de los desafíos de la Gestión del Talento Humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020</p> <p>Objetivos específicos *Determinar la influencia del teletrabajo en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020 *Determinar la influencia de las tecnologías de la información y comunicación en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020. *Determinar la influencia de la proactividad y conocimiento del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020</p>	<p>V.I. Desafíos de la gestión del talento humano</p> <p>Indicadores *El teletrabajo *Las TICs *La proactividad *Procesos de gestión y desarrollo del trabajador</p> <p>V.D. Productividad del Poder Judicial de Ica</p> <p>Indicadores *Cantidad de servicios brindados. *Recursos utilizados *Eficacia laboral.</p>	<p>Tipo: Básica – Cuantitativa.</p> <p>Nivel: Descriptiva – explicativa</p> <p>Diseño: No experimental – Transversal</p> <p>Población: 152 trabajadores</p> <p>Muestra: 109 trabajadores.</p> <p>Técnicas de recolección de información: Encuesta – análisis documental</p> <p>Técnicas de análisis e interpretación de resultados Organización y Codificación y tabulación de datos. Estadística descriptiva Chi cuadrado</p>	<p>*Ávila, R. (2001). Metodología de la investigación. Lima – Perú. Estudios y ediciones R.A.</p> <p>*Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Bogotá – Colombia. Editorial McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.</p> <p>*Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.</p>

<p>*¿De qué manera influyen los nuevos procesos de gestión del recurso humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?</p> <p>*¿De qué manera influye la sostenibilidad y desarrollo del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020?</p>	<p>productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020</p> <p>*La sostenibilidad y desarrollo del trabajador influye directamente en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020</p>	<p>*Determinar la influencia de los nuevos procesos de gestión del recurso humano en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020</p> <p>*Determinar la influencia de la sostenibilidad y desarrollo del trabajador en la productividad del Poder Judicial de Ica – Sede Central, año 2020</p>			
--	---	---	--	--	--