

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

SECCIÓN PROGRAMA DE ESTUDIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autora:

Juana Iris Bruno Zapata

ORCID 0000-0002-2576-9591

Asesor

Julio César Ángeles Morales

ORCID 0000-0002-7470-8154

Piura – Perú

2024

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	ii
INDICE DE TABLA	iii
PALABRAS CLAVE	iv
TÍTULO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	13
RESULTADOS	16
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	25
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS Y APÉNDICE	62

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Relación validadores	15
Tabla 2: Relación entre Clima organizacional y gestión del talento humano	16
Tabla 3 Normalidad.....	17
Tabla 4 : Infuencia de variables del estudio.....	18
Tabla 5: Variable del estudio y dimensión el desarrollo personal de los servidores,.....	19
Tabla 6: Variable del estudio y dimensión el desarrollo personal de los servidores,.....	19
Tabla 7: Variable del estudio con la colocación del personal	21
Tabla 8 Correlación entre clima organizacional y la colocación de servidores	22
Tabla 9 Variable del estudio con la dimensión recompensa	23
Tabla 10 Variable el clima organizacional y su relacion con la recompensa	24

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, colocación de personal, formación personal, gestión del talento humano y recompensa

TEMA	Clima organizacional y Gestión del talento humano
-------------	---

KEYWORDS

TOPIC	Organizational climate and human talent management
--------------	--

Líneas de investigación

Línea de Investigación OCDE	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022" del (a) estudiante: **BRUNO ZAPATA JUANA IRIS**, identificado(a) con Código N° 2513200153, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



TÍTULO

**Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano,
Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022.**

RESUMEN

La investigación desarrollo el objetivo determinar la relación entre clima organizacional y gestión del talento humano en los servidores en Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022; descriptiva, relacional, se integró la muestra por de 59 unidades de análisis, el cuestionario se validó a través de los expertos asimismo los coeficientes 0.805 y 0.804 de las variables del estudio denotaron alta confiabilidad. Los resultados: se obtuvo evidencia que el desarrollo personal con correlación fuerte, asimismo la colocación de personal y recompensa con correlación moderada se relacionan con el clima organizacional. Concluyó: el Sig.= 0,000, se evidenció que el clima organizacional influye en la gestión del talento humano, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, colocación de personal, formación personal, servidor y recompensa.

ABSTRACT

The research developed the objective of determining the relationship between organizational climate and human talent management in servers at the Faculty of Law of the National University of Piura, 2022; descriptive, relational, the sample was made up of 59 units of analysis, the questionnaire was validated through experts, and the coefficients 0.805 and 0.804 of the study variables denoted high reliability. The results: evidence was obtained that personal development with a strong correlation, as well as personnel placement and reward with a moderate correlation, are related to the organizational climate. It concluded: Sig.= 0.000, it was evident that the organizational climate influences the management of human talent, in the Faculty of Law of the National University of Piura.

KEYWORDS: Organizational climate, personnel placement, personal training, server and reward.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica, Se encontraron algunas fuentes relacionadas a la investigación las cuales se denotan a continuación en concordancia con las variables del estudio.

Tenorio (2023) Tesis de Investigación cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional; carácter cuantitativo, y transversal. Llegó a resultados la calificación máxima y mínima se encontró en la autorrealización y supervisión respectivamente. concluyendo, el 37% de puntuación demuestra el clima organizacional se considera poco agradable, con tendencia de pendiente negativa denotando casi nada de interés del personal por los objetivos de la empresa.

Juárez (2023) el estudio trazó el objetivo describir liderazgo de la empresa AMPBAO y su motivación, Piura, 2023; de tipo descriptivo-relacional, transversal. Resultado: a) A la firma el 50% expresa que la motivación se considera en un nivel malo. b) los estilos se relacionan con la motivación laboral con un coeficiente 0.585 de correlación moderada c) la motivación laboral y el liderazgo presentó un coeficiente 0.379 correlación débil. Concluyendo; se relacionan las variables y mediante el coeficiente 0,421 demuestran una correlación moderada.

Huaraz & Malqui (2023) plantearon el objetivo identificar el proceso de selección con el clima laboral, el estudio con finalidad aplicada. Resultados a) reconoció la relación entre selección de personal u ocupacional y el clima asimismo presentó un coeficiente 0.691 correlación b) el sig menor 0.05 y los coeficientes 0.439, y 0.609. demostró la relación y correlación de los procesos de selección Se concluye la existencia de relación del clima organización con la selección o la colación de los servidores

Gutiérrez (2022), el estudio trazó el objetivo determinar la gestión de recursos humanos se relaciona con el desarrollo gerencial se obtuvo la recogida de datos a través de las 23 unidades de análisis que conformaron la muestra. Resultados a) Se tuvo significancia $=0.000 < 0.05$ coeficiente que denota que existe relación

y con coeficiente $\rho = 0.907$ de correlación muy positiva de las variables del estudio. Concluyó que existe relación. correlación muy fuerte de ambas variables en la institución académica.

Mirella (2022) su tesis tuvo el objetivo determinar si la satisfacción laboral y clima organizacional se relacionan. La metodología de rigurosidad básica, no experimental, carácter cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Concluyendo que sí existe relación entre las variables de la investigación de los trabajadores de la Cooperativa Agraria, Productores Peruanos, Orgánicos-Salitral

Gonzales (2022) En su estudio registro el objetivo determinar su relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional, investigación observacional, descriptivo-correlacional. Conclusión, determinó la existencia de relación entre las variables conforme evidencio el coeficiente de significancia del p-valor 0.000 de la empresa Cooperativa-Limonos Piuranos de Sullana.

Raimondo (2022) Tesis plasmo el objetivo describir si los factores influyen entre clima laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Abra De Sol en la ciudad de San Ramón de la Nueva Orán, en 2021; de tipo cualitativa, descriptiva, de la misma forma es una investigación trasversal. En los Resultados se determinó los colaboradores son la imagen de la empresa denota eficiencia por la calidad de las actividades Concluyo, determino que los factores son influyentes y en dirección a la satisfacción del cliente.

Garces (2021) la tesis presentó el objetivo determinar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en una empresa - Ecuador; de enfoque cualitativo. Resultados: no presenta un adecuado entorno de trabajo, por tener un ambiente a poco agradable empero el 88% manifestó que el desempeño se ubica en un nivel muy bueno. Concluye, se determinó que está por debajo del promedio el clima laboral e incide en el desempeño laboral

Torres (2021) Tesis de investigación tuvo el objetivo determinar la gestión administrativa con el rendimiento del talento humano se relacionan en los servidores del Ministerio de la Producción, Lima-2020; fue de tipo básica y relacional múltiple, siendo de corte transeccional. Resultados; a) el 54% manifestó que las variables y con sus nexos están asociadas b) Limitada gestión

sobre el fortalecimiento de los nexos. Se determinó; que el rendimiento del desempeño y el talento humano se relacionan con la gestión administrativa en el Ministerio de estudio.

Rodríguez (2021) Tesis de investigación que tuvo el objetivo determinar la satisfacción laboral con la productividad están relacionados en los Juzgados Civiles, CSJLN-2021 se relacionan. Estudio de nivel descriptivo-relacional, correlacional. Los resultados el coeficiente 0,618 obtenida se evidenció la relación moderada. Concluyendo; la existencia de relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el ámbito de estudio.

Quispe (2021) el estudio tuvo el objetivo establecer la existencia del clima organizacional y su incidencia en la gestión del talento humano con respecto al desempeño laboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad de Lurín 2020; tiene carácter cuantitativo, de nivel descriptivo-explicativo asimismo transeccional. Los resultados; el 34% y el 37% de los encuestados manifiestan sobre clima organizacional y desempeño laboral respectivamente tienen un nivel bajo. Concluyendo se determinó existe incidencia entre las variables

Pinedo (2021) la tesis cuyo objetivo fue establecer para la mejora del talento humano, un modelo de gestión del clima organizacional en el Centro de Desarrollo Integral de Familias Yurimaguas 2020; investigación aplicada, descriptivo-propositivo. Llegando a resultados. el 57% y 28% de colaboradores considera a las variables del estudio se encuentra en un nivel regular respectivamente asimismo limitado fortalecimiento de las capacidades y coordinación así como la mejora de conocimientos que faltan afianzarse en la mente del personal. Por lo expuesto Concluyó para el mejoramiento se desarrolle el modelo del clima organizacional en el Centro.

Inca (2021) Tesis de Investigación tuvo el objetivo identificar sí los procesos de calidad son influenciados por la gestión del talento humano, estudio descriptivo-relacional, cuantitativo, transversal, relacional causal. Los resultados reafirman la influencia de gestión del Talento Humano en los procesos, asimismo en las dimensiones de la calidad del servicio de Medicina Especializada del hospital

Guillermo Almenara. Concluye; el nivel de las variables y dimensiones son consideradas con un nivel bajo.

Campos (2021) Tesis de investigación trazó el objetivo de plantear un modelo de gestión del capital humano con tendencia al acrecentamiento del rendimiento en las actividades del empleado administrativo en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo-Lambayeque; investigación; práctica, no experimental transversal. En el Resultado a) el 46.3% expresa que el rendimiento laboral no es eficiente, b) Débil gestión del capital humano c) Limitada sistematización y tecnicidad en el desempeño de las funciones. Concluyendo se determinó la propuesta del modelo de gestión basado en la selección de personal.

Calderón (2021) Tesis de investigación cuyo objetivo fue planear un modelo de gestión administrativa en mejora del Servicio administrativo del Hospital de Teodoro Maldonado Carbo-Ecuador, con finalidad práctica, mixto, descriptivo-explicativo, transaccional. Conllevando a resultados: a) El modelo actual de la gestión, no satisface los requerimientos de los usuarios b) El personal utiliza los recursos tecnológicos de forma deficiente c) Falta de recursos humanos necesarios. Se concluye proponer el plan de gestión del talento humano con la finalidad de revertir la problemática del hospital.

Campos (2021) La tesis esbozó el objetivo de determinar si el plan de gestión del talento humano fortalece las capacidades administrativas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana; la Metodología de rigor básica-propositiva. Se llegó a resultados a) El personal denota débil fortalecimiento de las capacidades administrativas b) Limitado desarrollo de habilidades administrativas. Conclusión; se estableció en mejora de las competencias y habilidades administrativas la propuesta del indicado plan.

Carmen (2021) El estudio trazó el objetivo determinar la motivación laboral en mejora de la gestión de los recursos humanos del Centro de Salud I-3 del sector Micaela Bastidas-Piura; la investigación, descriptivo, relacional y transeccional. Resultados a) la motivación del personal del centro se considera en el nivel regular. b) deficiente aplicación de técnicas de motivación. Concluyó, Se determinó la aplicación de técnicas de motivación tienen relación significativa, por lo tanto, es viable la elaboración de una propuesta de intervención.

Chero (2021) La investigación esbozó el objetivo dinamizar el proceso de contratación de personal en el Gobierno Regional Piura. Metodología aplicada, descriptiva. Llegó a resultados a) Deficiencias de las áreas usuarias del requerimiento de personal b) Limitada planificación y programación de la selección de personal c) Limitado de cumplimiento de los actos preparatorios d) Deficiente desarrollo de los procesos de selección de personal. Se concluye Se determinó estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos por la normatividad.

Huacchillo (2021) Tesis de investigación cuyo objetivo fue determinar la gestión por procesos y la cultura organizacional del Hospital de la Amistad-Perú Corea Santa Rosa II-2; el método cuantitativo; preexperimental. Como resultados se tuvo a) del 100% el 61.54% dice que la gestión por procesos tiene inclinación favorable. b) del 100% el 54.08% dice que la cultura organizacional es favorable c) La gestión de procesos es limitada que repercute en la cultura organizacional Concluyendo; las variables se consideran su interacción en promedio regular.

Cerro (2021) Esbozó la investigación el objetivo establecer sí el liderazgo se desarrolla con el rendimiento de los trabajadores de Electronoroeste S.A. Piura, 2020; de nivel descriptivo-correlacional, transversal. Los resultados; las variables se relacionan, de correlación moderada positiva; Concluyendo, se estableció que la aplicación de las estrategias del liderazgo acrecienta el rendimiento de los servidores de la empresa.

Según Farias (2020). Planteó el objetivo Determinar la correlación entre el clima laboral y la gestión del desempeño laboral, investigación descriptiva, relacional-correlacional, carácter cuantitativo. Se constituyo de 93 unidades de análisis la muestra. Resultado; según el nivel de significancia existe relación positiva entre las variables Conclusión; Se determinó que existe relación y correlación fuerte por tanto se considera en el nivel aceptable el clima laboral y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad del distrito Tambogrande-Piura.

Herrera (2020) su tesis plasmo el objetivo determinar la relación del clima organizacional con la selección de personal de la Dirección Regional del SENA Caldas, estudio relacional. Resultados a) documentación se solicita cumpliendo la formalidad de los requisitos legales, b) En las bases se solicita con el perfil del

c) presencia de debilidades en el proceso d) riesgos en la selección de personal en cuanto al clima presenta un clima satisfactorio concluyendo que el 69% manifiesta debe mejorar la selección de personal o colocación de personal y el 80% manifiesta satisfacción con el clima organizacional.

Guevara X. (2018) en su estudio presentó el objetivo describir la percepción de las variables del estudio; en el nivel exploratorio-descriptivo; llegando a resultados: a) los trabajadores consideran en el nivel aceptable se desarrolla el trabajo en equipo b) El 45,2% y 68,8%, percibieron conflictos y escaso reconocimiento de méritos. concluye se determinó falta de atención a los factores de los conflictos y escaso reconocimiento de incentivos por el logro de los objetivos.

Chang & Díaz (2020) investigaron y trazaron como objetivo determinar si el clima laboral y el desarrollo de los servidores se relacionan en la Zona Registral N°III Sede-Moyobamba, 2020. Se aplicó diseño no experimental, enfoque cuantitativo llegó a resultados a) evidencio sí se relacionan el desarrollo persona y el clima organizacional, b) evidencio existencia relación asimismo denoto alta correlación conforme demostró 0.873 de coeficiente Concluyo, determinó relación y correlación fuerte entre las variables muy alta evidenció el clima laboral y el desarrollo personal se relaciona significativamente.

Se denomina; clima laboral o ambiente organizacional el clima organizacional, denota las relaciones de las actividades en el ámbito del trabajo y personales que se interactúan en un ambiente laboral. Como en una institución o sociedad empresarial que se evalúa y mide su desempeño en la tendencia al logro de las metas y calidad del producto. (Toro-Limachi 2022).

El ambiente de trabajo es ideal; cuando en el ámbito de las organizaciones existen las condiciones; necesarias, naturales y formales, que proporcionan relaciones laborales a los servidores incluso es motivación necesaria para la mejora de su desempeño laboral. Es decir, el lugar de trabajo ideal sería una ubicación privada con las áreas: de trabajo, comedor, asimismo con un área de descanso. Además, bien iluminada, ventilada y con las siguientes características: arreglos para cada especie: con extintores, rutas de escape, salas de reuniones y salidas de emergencia. Dentro del proceso cuenta con procedimientos de

identificación de peligros, capacitaciones en respuesta a emergencias como primeros auxilios, protección adecuada en correspondencia a las diversas actividades con los respectivos equipos en resguardo de la salud.

En el clima laboral permite a la gestión la organización de las responsabilidades y contar con la disciplina mediante la aplicación de los métodos de trabajo; como el trabajo en conjunto, colaborativo entre los servidores con la finalidad permite la llegada de la meta para el logro del objetivo de conformidad a los estándares establecidos.

El clima organizacional en el marco de la estructura organizativa según Chiavenato (2009) dimensiona:

La autorrealización, es una expresión aplicada en referente al desarrollo de la persona humana para el alcance del objeto de estudio o el desarrollo de la persona con la finalidad del logro de su realización es decir con tendencia al desarrollo de su potencial con el fin alcance una vida plena y satisfacción de sus necesidades. Asimismo, es la guía del ser en el transcurso del proceso de autodescubrimiento que le permite al individuo saber hacia dónde dirige su vida, se basa en el juicio pedagógico, que es la apreciación respecto al contenido, las características o su comportamiento y desempeño que está siendo evaluado asimismo el liderazgo; necesario para que un equipo funcione sin problemas, la presencia de un líder es importante porque es un modelo a seguir para todo el equipo. Mejor aún, dependiendo del nivel de autoridad del grupo, los líderes participan en la toma de decisiones con los servidores, estableciendo tareas u objetivos según la situación y el tipo de trabajo involucrado, aprovechando las mejores habilidades de todos y desarrollando cada trabajo.

El involucramiento laboral, es conceptualizado en el ámbito empresarial desde las conductas, en este marco el servidor instituye con las actividades académicas, que se ve reflejado en su nivel de rendimiento, y la participación en un ambiente laboral adecuado. A través de la vinculación, siendo una acción que se refiere a la unión o relación entre dos o más cosas o personas. Esta unión puede ser simbólica, espiritual o material, y se establece cuando existe algún tipo de nexo o conexión entre ellas. Por ejemplo, dos empresas pueden estar vinculadas por una alianza comercial, asimismo, el Compromiso, está asociado a la

responsabilidad, al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. Es decir, el compromiso que se vincula con la responsabilidad de sus funciones, en concordancia con los objetivos propuestos. Por tanto, se precisa es el deber u obligación por parte del trabajador que se comprometió, se implicó, con algo o con alguien.

La supervisión, es realizada por el supervisor quien tiene competencia y habilidades desde su jerarquía para dirigir y evaluar las funciones de los trabajadores a cargo, Este tema incluye tareas del proceso del desarrollo actividades como fijación de objetivos, evaluación de resultados, retroalimentación, capacitación y resolución de conflictos. En la supervisión de los procesos se aplican a través de los procedimientos realizados para el alcance de los objetivos en concordancia con las tareas asignadas a los integrantes que constituyen en la institución u organización midiendo responsabilidades que es el acatamiento de los deberes de las obligaciones,

Comunicación, base para las interacciones en el desarrollo de las laborales en las instituciones o empresas, es relevante para notificar las decisiones como modificaciones a los empleados. Al no existir una buena comunicación entre los servidores deviene en un ambiente hostil. Por ello es necesario que las empresas tenga una fluida comunicación, compartir la información correcta con sus empleados en el momento adecuado y oportuno, por los jefes inmediatos, líderes, correos electrónicos semanales o comunicaciones internas para la realización de las funciones en razón que la comunicación fluida entre equipos o entre los trabajadores, solo puede ocurrir cuando todos los empleados tienen la capacidad de hablar, escuchar, hacer preguntas y recibir comentarios con confianza; es decir, prefieren conversaciones respetuosas sobre la autoridad.

Las condiciones laborales, conocen los fundamentos del desarrollo de las actividades o funciones a ejercitar ambas partes.

En lo que atañe a la gestión del talento humano, identifica situaciones diferentes ya la vez únicas en su organización. Asimismo, refiere al entrenamiento a personas con cualidades o alta capacidad, mientras que para otros es una forma o es la capacidad de gestionar talentos generales, es decir, tener la creencia de que siempre estás trabajando con suposiciones que todo el mundo tiene o que

tiene algunos talentos que necesitaban ser reconocidos y descubiertos, así que Déjalo ir y haz el bien a la gente. un punto de vista diferente desde la gerencia, así también la evaluación del desempeño del talento que incluye dos cuestiones extremadamente relevantes a) el potencial y b) el rendimiento.

Es la vinculación de la función del trabajador con el desarrollo con dirección a los objetivos estratégicos de la institución, con la finalidad de la mejora del rendimiento laboral, con el eje central de las capacidades laborales, en base a las áreas operativas tradicionales del talento humano (roles, seguridad social, satisfacción) y están en constante desarrollo de actualización.

El desarrollo personal, implica un proceso de introspección, cambio y transformación en diversos campos de la vida, como del trabajo, el emocional y el social, es el proceso de tendencias de capacidades para vivir vidas plenas, saludables y creativas, (Mesch, Perry y Wise, 1995) es decir es el autodesarrollo o desarrollo humano en su crecimiento de cada humano constituye la elevación de la autoestima, destrezas positivas (Pozo, 20220) a nivel empresarial en el desarrollo personal se desarrolla se planifica las estrategias y se evalúan con la finalidad de mejorar las habilidades y el crecimiento de sabiduría en experiencia laboral que va de la mano con la posición en la empresa u organización (Ganghua y Songshan, 2017)

A respecto de la gestión del talento humano busca adecuarse conforme evoluciona la realidad a través de modelos con la finalidad del avance de manera integral siendo el punto central el empleado y el cumplimiento de la estrategia según la estructura y naturaleza de cada institución, Los recursos humanos deben ser los necesarios con el desarrollo personal para la dirección de los cargos con las competencias laborales como la comunicación fluida por ello, es importante la comunicación interna que, en algunas empresas, toman decisiones o modifican sin preguntar ni notificar a los empleados. Esto no es bueno y crea un ambiente de trabajo hostil, además, el flujo de comunicación es mediante procesos realizados al interno de una unidad.

La colocación de los servidores es un proceso que implica asignar las funciones y responsabilidades a servidores de una unidad económica o institución u organización. El objetivo principal de la asignación de personal es asegurarse de

que los empleados estén trabajando en las áreas correctas y que se les asignen tareas que se ajusten al perfil, experiencia incluso a las habilidades y capacidades que una persona posee para el cumplimiento y desarrollo óptimo de un puesto de trabajo específico siendo los perfiles útiles para incluir en el currículum vitae o en la carta de presentación, ya que ayudan al empleador a conocer las características personales y profesionales del servidor en relación al puesto o cargo de trabajo. Además, el servidor ubicado en el cargo adecuado con su desarrollo personal desarrollará su trabajo con eficiencia además le permite autorrealizarse y tener alta estima.

En el contexto actualmente es necesario reconocer los avances, logros de los trabajadores mediante recompensas y reconocimientos y son aplicados por los gerentes quienes disponen este tipo de motivación con la finalidad de influir en el rendimiento laboral o moldear su comportamiento mediante formas tangibles o formales para estimular a los empleados en el logro de niveles altos de desempeño, asimismo, en la participación, individual, en la unión de grupos y la conducción y resolución de conflictos (Rangarajan, 2020).

La participación es la acción de comprometerse en las actividades de manera intuitiva, se presenta con intuición, impulsiva y emocional de modo inmediato en cambio la participación cognitiva, es planeada y producto del conocimiento, al realizarlo se genera un vínculo de los ideales con los valores, se suma las prácticas culturales, y ese vínculo convierte en compromiso

La Unión de Grupos es una palabra aplicada en diferentes contextos. En el espacio de la psicología social, se refiere a un conjunto de dinámicas que se utilizan para fomentar la cohesión grupal, mejorar la comunicación y entrenar habilidades sociales

La conducción de conflictos es una disciplina que integra distintas herramientas, saberes-procedimientos que se utilizan para comprender, prevenir y resolver en formato pacífico conflictos como: enfrentamientos-desavenencias.

En el marco de la justificación teórica: En las empresas u organizaciones, las variables se justifican por la conveniencia de la relación entre ellas, con la finalidad de la ejecución de estrategias de mejora en cuanto a la justificación práctica, se busca tener el equilibrio de las variables al conocer la relación y el

grado de correlación sobre el comportamiento de las unidades de análisis de las variables. Tiene relevancia social, en razón que al desarrollarse el personal se desarrolla la empresa y crece el país en cuanto a la relevancia científica, por medio de los resultados epistemológicamente se logró que los jefes comprendan el verdadero poder de las variables del estudio creando no solo como una percepción sino con la certeza de que teniendo un clima favorable en la organización se mejora en forma significativa el desempeño laboral. Justificación metodológica, se propone las variables en la investigación permiten contribuir juntamente con sus dimensiones en la organización; tenga una buena relación las variables de la investigación.

El problema se identifica en el contexto universal en vista que las instituciones desean conservar con sus mejores talentos, en razón seguir continuando con las competencias y habilidades que les brinde seguridad en la gestión además con tendencia de futuro. La gestión de los talentos y las competencias que brindan a la empresa y transmiten a sus pares con la denominación gestión de talento humano valor de la posición en los sujetos de personas naturales y jurídicas (Chiavenato, 2020).

Se percibe que los directivos no realizan un trabajo coordinado, motivado para un trabajo en equipo en vista de la existencia de un débil liderazgo debilitando a las variables de la investigación porque se limita que los servidores administrativos realicen su tarea sin considerar si se relaciona con el objetivo trazado institucionalmente, por ello se percibe que la aplicación de las leyes administrativas del sector, no se desarrollan de una manera concientizada, lo que origina falta de personal especializado y por ende el clima organizacional se ve comprometido en razón que las variables no manifiestan relación en el estudio.

Ante esta perspectiva, se presenta la necesidad de realización de la presente investigación. Se formulo la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022?

Para la operacionalización de las variables, tuvo en cuenta la Conceptualización de la variable 1: Clima organizacional en definición conceptual: hace referencia

en el microentorno de la institución que prevalece entre los miembros de la organización, se vinculando con la auto-realización, compromiso, supervisión, comunicación y a las condiciones laborales (Chiavenato, 2011).

Para la definición operacional, se midieron los ítems en la Escala de medición: Likert ítems. Con puntuaciones de respuesta

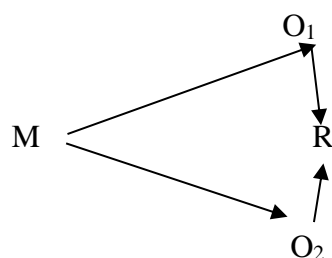
En cuanto a la variable 2: Gestión del talento humano se refiere a los lineamientos y mecanismos necesarios en la actuación de los recursos humanos Y para su definición operacional, se midió la variable en reciprocidad a las principales dimensiones desarrollo personal, colocación de las personas y recompensar a los servidores con sus respectivos indicadores a través de dieciséis preguntas.

A las hipótesis se trabajaron tanto general como específica; como sigue a continuación; Hipótesis General: Existe relación entre el clima organizacional con la gestión del talento humano, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. También las hipótesis específicas: Existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de personal de los servidores en la Facultad de derecho de la UNP, 2022. Existe relación entre el clima organizacional y la colocación del personal en los puestos de trabajos de los servidores, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. Existe relación entre el clima organizacional y la recompensa hacia los servidores, en la Facultad de derecho de la UNP 2022. Para los objetivos se muestran los que intervinieron en la investigación. El Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los servidores, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. Y objetivos específicos Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los servidores en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y la colocación de los servidores en los puestos de trabajos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. Determinar la relación entre el clima organizacional y la recompensa hacia los servidores de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022.

METODOLOGÍA

Lo respecto a la metodología; fue tipo descriptivo, se caracterizó y se interactuó las variables, cuyo diseño fue no experimental, se tomó los datos sin manipular es decir de acuerdo como se encontró en su naturaleza, enfoque cuantitativo, nivel relacional, en el marco la relación de las variables del estudio. (Ríos, 2017). Asimismo, correlacional porque permitió la determinación del grado de correlación; se tuvo presente en el resultado se identificó si la correlación es positiva; es cuando las dos variables aumentan directamente, también al obtener correlación negativa; demuestra que una variable aumenta y la otra disminuye (Vara, 2010).

El esquema fue el siguiente



Donde:

M: Muestra personal perteneciente a la Facultad de Derecho de la UNP Piura, 2022

O1: Variable 1: Clima organizacional

O2: Variable 2: Gestión del talento humano

r: Relación de las variables

Para la población y muestra, en cuanto a la población, se constituyó por 70 unidades de análisis son trabajadores pertenecientes a la Facultad de derecho de la UNP que brinda servicios educativos (Cabezas, Naranjo y Torres, 2018)

La muestra, está constituida por individuos que pertenecen a la población, en el presente estudio estuvo constituida: 59 unidades de análisis que pertenecen a la población. Así la muestra se halló con la formula estadística.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q}$$

N = 70. α : = 0.05 **Z**= 1.96 **p** = éxito= **0.5**. **q**= fracaso= 0.5

n = muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 70}{(69 \times 0.0025) + (3.84 \times 0.25)}$$

$$n = \frac{67,20}{1,1325}$$

$$n = 59.34$$

La muestra fue de 59 servidores

Se tuvo presente los criterios de inclusión y exclusión; con respecto a las unidades de análisis en cuanto a la inclusión solo servidores de la facultad de derecho y se excluyó a las unidades de análisis de otras facultades. La técnica que se aplicó: encuesta con su respectivo instrumento denominado cuestionario, que se aplicó a las unidades de análisis del estudio (Cabezas et al., 2018). Encuesta, mediante esta técnica las unidades de análisis fueron quienes proporcionaron información sobre percepciones (Ríos, 2017). En la presente investigación sirvió para la indagación mediante interrogantes estructuradas en base al proceso del método de la operacionalización a la vez permitió la aplicación del análisis de tipo cuantitativo para el alcance de los resultados con el fin de determinar su medición (Cabezas et al., 2018). Se empleo la encuesta con su herramienta; el cuestionario consta de 32 preguntas distribuidas en 16 ítems para cada variable en concordancia con sus dimensiones cinco dimensiones y en cuatro dimensiones respectivamente. El cuestionario fue cerrado de escala Likert se etiqueta con un valor uno el mínimo y cinco el máximo con respecto a las variables de la investigación asimismo se aplicó la baremación que se consideró fue Bueno, regular y deficiente.

La validez, permitió medir y la pertinencia del estudio denotando con certeza al cuestionario midiendo aquello para lo que fue creado (Arias, 2020). Los datos que se obtuvieron fueron evaluados por el juicio de los expertos. Y se basó en un juicio de expertos en los siguientes profesionales:

Tabla 1

Relación de validadores

Número de experto	Nombre y apellidos del experto
Uno	Lidia Mercedes Olaya Guerrero
Dos	Mg Martínez Ordinola María Fany
Tres	Mg. Zapata Periche Simón.

Asimismo, los resultados son consistentes se realizó como técnica la consistencia interna en una sola prueba, por tanto, en la investigación se obtuvo a través del estadístico de fiabilidad de 0.805 para el clima organizacional y de 0.804 para la gestión del talento humano, que evidencio la confiabilidad y si los resultados que se obtenían tuvieron consistencia interna (Ríos, 2017).

En el procesamiento los resultados se obtuvieron a través del grado de correlación con Rho Spearman, y; para determinar la relación de las variables se tuvo en cuenta en la investigación desde la realidad problemática, las teorías que sostiene las variables en el campo metodológico, en cuenta el nivel, enfoque cuantitativo la investigación, para los resultados se usó la estadística también se aplicó el sistema SPSS-25, donde se obtuvo la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y la relación y correlación en base al estadístico Rho de Spearman.

RESULTADOS

En base a los resultados de la encuesta basada en las puntuaciones que permitieron medir las variables según la percepción de las respuestas plasmadas del cuestionario de los servidores de la Facultad de Derecho en la Universidad Nacional de Piura.

Con respecto al objetivo general: Determinación de la relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores, en la Facultad de derecho de la UNP, 2022.

Tabla 2:

Clima organizacional y relación con la gestión del talento humano de los trabajadores, Facultad de derecho de la UNP, Piura 2022

			Clima organizacional (agrupado)	Total
			Bueno	
Gestión Talento humano (agrupado)	Regular	Recuento	1	1
		% del total	1,7%	1,7%
	Buena	Recuento	58	58
		% del total	98,3%	98,3%
Total		Recuento	59	59
		% del total	100,0%	100,0%

En la tabla N° 2, de la encuesta aplicada se detalla los resultados obtenidos de los datos mediante el cruce de las variables al respecto del primer objetivo general de los encuestados el 100% manifiesta es bueno clima organizacional, en cuanto a la gestión del talento humano el 98.3% manifestó que es bueno, el 1.7% que es regular

En concordancia a la realidad fue necesario la contrastación de las hipótesis trazadas

En contrastación se aplicó las hipótesis estadísticas se contrastó con la hipótesis general mediante la prueba estadística

Se determinó el tipo de correlación mediante la aplicación de la prueba de normalidad

Tabla 3

La normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Talento	,101	59	,200*	,977	59	,342
Clima organizacional	,181	59	,000	,927	59	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se determinó en base al tamaño muestral la prueba de normalidad se consideró sí es > a 50 procede aplicarse la prueba Kolmogorov-Smirnov (Romero, 2016) al constituirse de 59 unidades de análisis la investigación por tanto correspondió la aplicación como prueba de significación estadística. Además se utilizó el estadístico Rho Spearman en razón que los datos no siguen una distribución normal.

Se detalló las hipótesis estadísticas y se contrastó la hipótesis general considerando los siguientes parámetros.

H₁: Existe relación entre el clima organizacional con la gestión del talento humano, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022

H₀: No existe relación entre el clima organizacional con la gestión del talento humano, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022

El estadístico fue el Rho de Spearman

Tabla 4

Correlación del clima organizacional y la gestión del talento humano de los servidores - Facultad de derecho de la UNP

		<i>Clima organizacional</i>	<i>Gestión Talento Humano</i>
Rho de Spearman	de Clima organizacional	1,000	,554**
	<i>Coeficiente de correlación</i>	.	,000
	<i>Sig. (bilateral)</i>	59	59
	Gestión Talento Humano	,554**	1,000
	<i>Coeficiente de correlación</i>	,000	.
	<i>Sig. (bilateral)</i>	59	59

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

En la tabla No 4, se observa los datos extraídos de la encuesta aplicada sobre las variables se observó los 59 datos del tamaño de la muestra que son los correctos y agrupados asimismo se observó el sig. (bilateral) es menor (< 0,05 en la investigación se obtuvo un p valor (Sig.= 0,000), significando que ya existe relación entre las variables

Se obtuvo Rho de Spearman $r = 0,0554$ evidenciando una correlación es moderada directa por ello, se acepta la hipótesis del investigador: H₁: Existe relación entre el clima organizacional con la gestión del talento humano, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. con un 95% de confianza.

Se determinó si se tiene p-valor es $0,000 < 0.005$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación por ello se afirma con certeza que existe

relación entre las variables del estudio asimismo denota un coeficiente de correlación moderada.

Con respecto a los objetivos específicos se detalla los siguientes resultados:
 Objetivo específico 1: Determinación de la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los servidores en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022.

Tabla 5:

Clima organizacional y el desarrollo personal de los servidores, en la Facultad de derecho de la UNP, Piura 2022

		<i>Clima organizacional</i>	
		<i>Bueno</i>	
<i>Desarrollo personal (agrupado)</i>	<i>Deficiente</i>	<i>Recuento</i>	17
			17
		<i>% del total</i>	28,8%
			28,8%
	<i>Regular</i>	<i>Recuento</i>	41
			41
	<i>% del total</i>	69,5%	
		69,5%	
	<i>Bueno</i>	<i>Recuento</i>	1
			1
	<i>% del total</i>	1,7%	
		1,7%	
	<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	59
			59
	<i>% del total</i>	100,0%	
		100,0%	

Conforme evidencia tabla 5, se caracteriza sobre la recogida de información de los encuestados del 100% expresaron que el clima organizacional se considera bueno en cuanto al desarrollo personal considera el 1.7% en un nivel bueno, el 69.5% regular y el 28.8% deficiente resaltando una cifra significativa el nivel regular por los servidores de la institución y sólo el 1.7% considera al personal en el nivel bueno es decir no da importancia a su desarrollo personal Se contrasto sus hipótesis estableciendo el grado de correlación teniendo los parámetros 0.05 de error y el 95% de fiabilidad.

Tabla 6

Clima organizacional y su relación con el desarrollo de personal en la Facultad de derecho de la UNP

		Clima organizacional	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,782**
		.	,000
	N	59	59
Desarrollo personal	Clima organizacional	,782**	1,000
		,000	.
	N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla N° 6, se visualiza mediante tablas cruzadas los resultados, se consideran que existe relación entre las variables,

Se determino si se tiene p-valor es $0,000 < 0,005$ por ello con certeza se afirma que existe relación entre las variables del estudio, además, el coeficiente de correlación de 0,782 según Hernández (2018) puntualiza una correlación positiva de magnitud fuerte significa demostrando si el clima organizacional es bueno motiva al desarrollo personal de los servidores del ámbito de estudio.

Con respecto al objetivo específico 2 Establecimiento de la relación entre el clima organizacional y la colocación del personal en los puestos de trabajos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022.

Tabla 7:

Clima organizacional y su relación la colocación del personal de los servidores, en la Facultad de derecho de la UNP, Piura 2022

		Clima organizacional (agrupado)		Total
		Bueno		
Colocación de servidores (agrupado)	Deficiente	Recuento	25	25
		% del total	42,4%	42,4%
	Regular	Recuento	30	30
		% del total	50,8%	50,8%
	Bueno	Recuento	4	4
		% del total	6,8%	6,8%
Total	Recuento		59	59
	% del total		100,0%	100,0%

En la tabla N° 7, se describe que del 100%, con respecto al clima organizacional manifestaron que es bueno y en cuanto a la colocación de los servidores el 6.8 % manifiesta que es buena, el 50.8% es regular y el 42.4% es deficiente la colocación de los servidores en la colocación de los puestos de trabajo. A una adecuada colocación de los servidores en correspondencia con las competencias de los puestos o cargos influye en el clima organizacional positivamente

Tabla 8

clima organizacional y su correlación la colocación de los trabajadores, en la Facultad de derecho de la UNP

			Clima organizacional	Colocación de servidores
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Colocación de servidores	Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla N° 8, describen de acuerdo a la prueba estadística de R de Spearman se obtuvo un indicador (Sig.= 0,000), es ($< 0,05$) denotando existe relación entre las variables aceptándose la hipótesis: Existe relación entre el clima organizacional y la colocación del personal en los puestos de trabajos de los servidores, y un coeficiente $r = 0.533$; de correlación moderada en el ámbito de estudio.

Con respecto al objetivo específico 3 Establecimiento de la relación entre el clima organizacional y la recompensa hacia los servidores de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022.

Tabla 9

Clima organizacional y su relación la recompensa hacia los trabajadores, en la Facultad de derecho de la UNP, Piura 2022.

		Clima organizacional (agrupado)		Total
		Bueno		
Recompensa (agrupado)	Deficiente	Recuento	13	13
		% del total	22,0%	22,0%
	Regular	Recuento	46	46
		% del total	78,0%	78,0%
Total	Recuento		59	59
	% del total		100,0%	100,0%

La tabla N° 9, se observa en relación del Clima Organizacional y la recompensa hacia los servidores, en la Facultad de Derecho de la UNP Piura 2022, desarrollado en una tabla cruzada se obtuvo que los encuestados que la muestra de 59 quienes manifestaron el 100%, el clima organizacional lo considera bueno con respecto a la recompensa del 100% el 78% expresa que se considera en un nivel regular y el 22% dice que es deficiente el tema de los estímulos o recompensas para ello fue necesario la obtención de la relación y correlación de las variables aplicando de las hipótesis estadísticas aplicando la contrastación respectiva

Tabla 10

Clima organizacional y su relación con la recompensa hacia os trabajadores, en la Facultad de derecho de la UNP

			Clima organizacional	Recompensa
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Recompensa	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla N° 10 se describen el Clima Organizacional y su relación con la recompensa de los servidores administrativos, en la Facultad de derecho de la UNP 2022, se consideran que existe relación según prueba estadística de Rho de Spearman con un indicador (Sig.= 0,000), es ($< 0,05$) afirmando la hipótesis: Existe relación entre el clima organizacional y la recompensa hacia los empleados. y $r = 0.531$; de correlación moderada de los trabajadores, en la Facultad de derecho de la UNP 2022

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para el análisis del objetivo general Determinar La relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los servidores, la relación se percibe por los servidores como bueno denotó una correlación moderada positiva y evidencia el sig bilateral de relación entre las variables afirmando la hipótesis del investigador Existe relación entre clima organizacional con gestión del talento humano, en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022 concordando con los resultados Gonzales (2022) y Farias (2020) que las variables tienen relación y tienen correlación muy alta. El clima organizacional, si existe un buen clima organizacional entonces se desarrolla una eficiente gestión del talento humano. Los resultados obtenidos del instrumento demostraron la relación y la correlación entre las variables. Y Para los objetivos específicos

En lo que atañe al objetivo específico 1 relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los servidores en la Facultad de derecho de la UNP, 2022. encontró que las variables del clima organizacional considerado como bueno y el desarrollo personal tiene cifra significativa en el nivel regular resultados con similitud con Chang y Díaz (2020) existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de personal en la Zona Registral N^a III en la Sede de Moyobamba con un coeficiente 0,873 de correlación muy alta

En base concordantes el ámbito de los cambios positivos en la personalidad en relación con los procesos internos e influencias externas en el crecimiento personal v/s institucional, empresarial. Estos cambios también con la experiencia, en sinergia con otras personas o con el aprendizaje autónomo. A medida que se relaciona las variables crece el proceso de introspección, cambio y transformación en diferentes ámbitos de la vida, como el laboral, el emocional y el social

En lo tocante del objetivo específico 2 Determinar la relación entre el clima organizacional y la colocación del personal en los puestos de trabajos de los servidores, en Facultad de derecho de la UNP, 2022. Los resultados obtenidos de la investigación variables el clima organizacional y la asignación de los

puestos de trabajos de empleados de acuerdo a la prueba estadística guardan relación y correlación moderada resultado con similitud guardan relación con el estudio Huaraz y Malque (2023) se relaciona con una correlación moderada la selección de personal y la colocación de los servidores si se desarrolla las formalidades se relaciona positivamente con el clima organizacional armonioso. (Chiavenato, 2017) si la colocación de los servidores es de acuerdo a la formalidad dispuesta por la legalidad se relaciona con un clima organizacional positivo permitiendo el crecimiento de las organizaciones o instituciones. En referencia al objetivo específico 3 Determinar la relación entre el clima organizacional y la recompensa hacia los empleados de los trabajadores, en la Facultad de derecho de la UNP 2022. demostró que existe ya relación significativa con una significancia una correlación moderada lo cual reafirmó la hipótesis específica alternativa de la investigación. el estudio tiene similitud con el Gutiérrez (2022), quien demostró existencia de relación en las variables

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se determinó la existencia de relación y una correlación moderada aceptándose la hipótesis alterna – en el clima organizacional con la gestión del talento humano existe relación en el ámbito de la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura. Asimismo, se obtuvo las siguientes conclusiones específicas

Se determinó relación y correlación fuerte aceptándose la hipótesis: Existe entre el clima organizacional con desarrollo de personal de servidores relación en la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura. Asimismo, se obtuvo las siguientes conclusiones específicas

Se determinó con un Sig.= 0,000, y una correlación moderada la aceptación de la hipótesis: entre el clima organizacional con la colocación de personal de los servidores; existe relación. Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura. Asimismo, se obtuvo las siguientes conclusiones específicas

Se determinó, si hay relación y correlación moderada aceptándose la hipótesis: Existe relación entre el clima organizacional y las recompensas en los servidores, de la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura.

Recomendaciones

Se recomienda a la Dirección General De Decanato: Facultad De Derecho de la Universidad de Piura:

En cuanto a la relación entre el clima organizacional con la gestión del talento específicas se desarrolle talleres para conservar el nivel bueno de las variables del estudio y en cuanto a las hipótesis específicas:

Se motive al personal mediante capacitaciones para que continúe la relación entre el clima organizacional y actualización según el cargo que desempeña de personal en la Facultad de derecho que redundará en pro de la Universidad

Se tenga presente la actualización mediante pasantías del conocimiento en la colocación del personal en los puestos o cargo o del desempeño de sus actividades asignadas por la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura

Se de estímulos es decir recompensar al personal ante sus méritos obtenidos por el personal bien a través de otorgamiento de becas para la superación del personal

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabanillas Campos, A. L. (2021). *Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor administrativo interno de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque*. Tesis para grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54955>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología Científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>
- Cabezas T, Naranjo C y Torres J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Calderón Zambrano, M. D. (2021). *Modelo de Gestión Hospitalaria para mejorar el Servicio de salud en el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador*. Tesis de Grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado , Piura. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79624>
- Campos Villaverde, F. M. (2021). *Propuesta de Plan de Gestión para las Capacidades Administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad provincial de Sullana, 2021*. Tesis para grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74581>
- Carmen Sarango, M. A. (2021). *Programa de motivación laboral para mejorar la gestión administrativa en colaboradores del establecimiento de salud I-3 Micaela Bastidas, Piura 2021*. Tesis para grado de Doctora, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69595>
- Cerro Barrientos, G. A. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S-A. Piura, 2020*. Tesis para Título profesional de Licenciada en Administración, Universidad San Pedro, Programa de estudios de Administración, Piura. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04>
- Chero Gonzáles, F. (2021). *Plan de mejora de los actos preparatorios en los procesos de contratación de bienes y servicios GORE Piura, 2020*. Tesis para grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62634>
- Chang Carranza, E., & Díaz Pérez, F. (2020). *Clima laboral y desarrollo personal de los colaboradores en la Zona Registral Nª III Sede Moyobamba-2020*. Título Profesional, Universidad Cesar Vallejo, Investigación, Moyobamba - Perú. Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58896/Chang_C-EC-D%c3%adaz_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos (novena ed.)*. México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2011). *Recursos Humanos* (9na. Edición). McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (Quinta ed.). México. Obtenido de [https://ebooks724.bibliotecaupn.elogim.com/stage.aspx?il=&Ramírez, et al. \(2019\)](https://ebooks724.bibliotecaupn.elogim.com/stage.aspx?il=&Ramírez, et al. (2019))
- Farias N. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020*
- Ganghua, C., & Songshan, H. (2017). Toward a theory of backpacker personal development: Cross-cultural validation of the BPD scale. *Tourism Management*, 59(2), 630-639. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.09.017>
- Garcés Arias, N. E. (2021). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa pública*. Tesis para grado de Magister, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ambato - Ecuador. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32018>
- Gutiérrez Y. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en una institución educativa María y José, Los Olivos – 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100363>
- Guevara Pazmino, X. (2018). *Clima Organizacional: Nivel de satisfacción y desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis para grado de Magister, Universidad Andina Simón Bolívar, Area de Educación, Quito. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de <http://hdl.handle.net/10644/6169>
- Hernández R., Fernández C., & Baptista M. (2014). En R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado, & M. d. Baptista Lucio, *Metodología de la investigación* (pág. 122). México D.F.: Mc Graw Hill. <http://mazur.harvard.edu/publications.php?function=display&rowid=0> (requiere registrarse con un mail). https://drive.google.com/file/d/1sE7sqI2jCLOAyikQIwegPVbTTSztyeEN/view?usp=sharing&usp=embed_facebook.
- Herrera Quintero, A. (2020). *Relación entre la selección de personal y clima organizacional en el Despacho de la Dirección Regional del SENA Caldas*. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad Manizales, Manizales. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5883/Camargo_Yenny_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huacchillo Calle, W. (2021). *Gestión por procesos y la cultura organizacional del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, 2021*. Tesis para grado de

- Doctor, Piura. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73049>
- Huaraz, V., & Malqui, M. (2023). *Influencia del clima laboral y el proceso de selección en la rotación de personal en PWC Perú*. Tesis de título profesional, Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Lima. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19154/T018_72176745_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inca Parra, J. A. (2021). *Gestión del talento humano y por procesos en la calidad de servicio medicina especializada del Hospital Guillermo Almenara, 2020*. Tesis para grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado el 03 de noviembre de 2024
- Juárez Suarez, J. A. (2023). *Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores AMPBAO, Piura, 2023*. Tesis para título profesional de Licenciada en Administración, Programa de Estudios. Universidad San Pedro-Piura, Piura. Recuperado el 04 de 11 de 2024, de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/23749>
- Mirella, R. A. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Cooperatiuva Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral.Sullana, 2022*. Tesis para Título profesional de Licenciada en Administración, Universidad San Pedro, Programa de Estudio de Administración, Piura. Recuperado el 04 de noviembre de 2024, de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/23701>
- Pozo, J. V. (2020). Programa de reconocimientos y desarrollo personal para mejorar el clima laboral en una empresa pública, Lima 2020. Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3918/T061_43147274_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pinedo Dávila, C. J. (2021). *Modelo de gestión del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral, centro de desarrollo integral de familias Yurimaguas, 2020*. Tesis para grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Tarapoto. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56787>
- Quispe Quispe, A. A. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad de Lurín, 2020*. Tesis para grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68972/Quispe_QAV-SD.pdf?sequence=1
- Raimondo Camarda, M. (2022). *Clima laboral y desempeño de los colaboradores en la empresa Abra de Sol S.R.L.* Tesis para Título de Licenciada en Recursos Humanos, Universidad Católica de Salta, Facultad de Economía y Administración, San Ramón de la Nueva Orán - Argentina. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RIUCASAL_9ee9e83ef244d04a1ef22d542ce81ce0

- Ramírez López, R. (2021). Modelo de gestión administrativa para mejorar el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Balsapuerto, Alto Amazonas, 2021. Tesis para grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Tarapoto. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79101>
- Rangarajan J. (2024). ¿Qué son las recompensas y el reconocimiento de los empleados?
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. (Año de edición: 2017) Ciudad de Málaga, España: Editorial Servicios Académicos Intercontinentales.
- Rodríguez Lucas, F. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de los Juzgados Civiles, Corte Superior de Justicia Lima Norte, 2021*. Tesis para grado de Doctora, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70197>
- Tenorio Burguez, A. C. (2023). *Clima organizacional en la coordinación 08 del Ministerio de Relaciones Exteriores del Ecuador y movilidad humana luego de la pandemia Covid-19*. Tesis para grado de Magister, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Investigación y Postgrados, Esmeralda - Ecuador. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38563>
- Toro Limachi, F. M. (2022). *Clima organizacional y el síndrome de Burnout en la división de corrupción pública de la fuerza especial de lucha contra el crimen "FELCC" del departamento de La Paz*. Tesis para Título de Licenciada en Psicología, Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Paz - Bolivia. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/28821>
- Torres Rettes, G. (2021). *Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020*. Tesis para grado de Doctora, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54422>

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo: 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Clima organizacional	Es el contexto de la organización provocado y distinguido por los individuos conforme a las condiciones en que se encuentra en un proceso de acción mutua y de estructura organizativa que está expresado en variables que sitúan su convicción, grado de intervención, nivel de eficacia en el trabajo y postura determinada. (Trelles 2019)	Midió la variable en reciprocidad a las dimensiones e indicadores a través de las dieciséis preguntas.	Autorrealización	Juicio pedagógico Liderazgo motivacional	1- 4	Liker Ordinal Puntuación S. (5) CS (4) AS (3) CN (2) N (1) Valoración Bueno Regular Deficiente
			Involucramiento laboral	Vinculación Compromiso	5 - 10	
			Supervisión	Responsabilidad	11 - 12	
			Comunicación	Identidad profesional	13 - 14	
			Condiciones laborales	Asegura el aprendizaje	15 - 16	
Variable 2 Gestión del talento humano	La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. Chiavenato (2009).	Midió la variable en reciprocidad a las dimensiones e indicadores a través de las dieciséis preguntas.	Desarrollo personal	Comunicación interna	17 - 19	
				Flujo de comunicación		
			Colocación de las personas	Estima	20 - 23	
				Autorrealización		
			Recompensar a las personas	Participación	24 - 26	
				Unión grupas Conducción de conflictos		
			Desarrollo operacional de los trabajadores	Relaciones interpersonales	27 - 32	

Anexo 2 Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022.</p>	<p>La relación entre el clima organizacional sería significativa con la gestión del talento humano en la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022.</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo-relacional correlacional Diseño de investigación: No experimental</p>
	<p>Variable 2 Gestión del talento humano</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los servidores en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y la colocación del personal en los puestos de trabajos de los servidores de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. Determinar la relación entre el clima organizacional y la recompensa hacia los empleados de los trabajadores de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo operacional de los trabajadores de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de los trabajadores de la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022. Existe relación entre el clima organizacional y la colocación del personal en los puestos de trabajos de empleados de la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022. Existe relación entre el clima organizacional y la recompensa hacia los empleados en la de la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022.</p>	<p>Población y Muestra: 60 empleados Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy Juana Iris Bruno Zapata, estudiante de la Escuela de Posgrado ciencias económicas y administrativas de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando un trabajo de tesis titulado: Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022. Que tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la Facultad de derecho de la Universidad Nacional de Piura, 2022. La importancia del presente estudio radica en el sentido de que puede servir para identificar aquellos factores que pueden estar afectando la relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los servidores a fin de que en las instancias respectivas se tomen las mediciones del caso.

Es importante su participación en el estudio y estrictamente voluntaria, si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas, no le tomará mucho de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Autorización:

He leído el procedimiento descrito arriba. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es con respecto a las variables del estudio

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA

Anexo 04

Título: Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022

I.- Datos:

La suscrita Juana Iris Bruno Zapata, con. DNI N° 42097093, de la Universidad San Pedro Filial Piura.

II.- Información general:

El levantamiento de la información se llevará a cabo en el Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022

II. Finalidad

Estoy realizando la investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano de la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022”. Por lo que solicito su colaboración a través de respuestas sinceras y veraces, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradecemos anticipadamente su participación.

III.- Instrucciones:

Lea con mucho cuidado cada una de las preguntas y luego marque con un aspa (x) la respuesta que estime verdadera.

IV. CUESTIONARIO

Variables de estudio: Clima organizacional y gestión del talento humano

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Ítems: Clima organizacional	N	CN	AV	CS	S
1. Oportunidades creadas por el trabajo que realiza					
2. Metas laborales difíciles					
3. Reconocimiento por su trabajo					
4. La empresa fomenta el desarrollo personal					
5. El trabajo que hago me motiva					
6. Los empleados tienen dedicación a la organización					
7. Crees que la gerencia entiende lo que haces					
8. El jefe quiere que sus compañeros tengan éxito					
9. Ayudará a trabajar, el gerente escucha las ideas que le envían					
10. La comunicación con mi gerente inmediato es suficiente.					
11. Se comunica bien con otras partes de la empresa.					
12. Mis compañeros crean un buen ambiente de trabajo para mí.					
13. El lugar donde trabajo es muy bueno					
14. Tu grupo es tratado igual					
15. Tienes una buena relación con tus compañeros					
16. El ambiente de trabajo te estresa mucho.					
Ítems: Gestión del talento humano	N	CN	AV	CS	S
17. Durante el proceso de capacitación aprendí todo sobre la organización, procesos y métodos					
18. Durante el proceso de selección me explicaron la experiencia laboral					
19. Sí, conozco bien mi trabajo					
20. Está satisfecho con su trabajo. Ofrecido a usted bajo contrato					
21. ¿Cree que su trabajo dará sus frutos en términos de rendimiento del mercado para el aprendizaje y el crecimiento?					
22. La institución le ofrece los beneficios sociales de convenio a ley					
23. Recibe indemnizaciones por el acatamiento de objetivos					
24. Piensa usted que posee conformidades en el trabajo hacia instruirse y progresar					
25. La gestión de la formación fomenta la mejora de las cualificaciones La organización te premia emocionalmente (reconocimientos, incentivos, beneficios, bonos, etc.)					
26. En la entidad se despliegan programas o diligencias de adiestramiento hacia perfeccionar las tareas que ejecuta					
27. La institución te brinda un estipendio emocional (reconocimiento, incentivos, beneficios, bonos, entre otros.)					
28. La empresa te brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de carrera					
29. Tu trabajo te anima a asumir nuevos retos.					
30. ¿Hacen un seguimiento del desempeño del trabajo?					
31. ¿Con qué frecuencia cree que se evaluará su trabajo?					
32. Sistema de control de asistencia					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 6

Informe de conformidad del asesor

Anexo 7

Documentación administrativa

Anexo 8
Constancia de similitud

Anexo 9
Repositorio institucional

ANEXO 10
BASE DE DATOS

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	Desarrol...	Desarrol...	Colocadores	Colocser...	Reco...	Rec...	Clim...	Clim...	Gesti...	Ges...	\	
1	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	10	2	15	3	10	2	51	3	52	3		
2	2	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	3	3	9	2	16	3	8	2	46	3	50	3		
3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	5	1	8	2	9	2	38	3	39	3			
4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	8	2	7	1	5	1	41	3	28	3		
5	5	3	4	1	3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	9	2	12	2	8	2	43	3	40	3		
6	6	2	1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	7	2	13	2	8	2	41	3	43	3		
7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	6	2	8	2	6	2	29	3	32	3		
8	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	5	1	7	1	5	1	31	3	27	3		
9	9	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	6	2	6	1	7	2	31	3	35	3		
10	10	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	6	2	6	1	5	1	31	3	29	3		
11	11	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	1	8	2	6	2	28	3	32	3			
12	12	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	3	2	3	6	2	8	2	5	1	31	3	33	3		
13	13	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	6	2	7	1	6	2	30	3	28	3	
14	14	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	7	1	4	1	30	3	20	2		
15	15	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1	4	1	5	1	26	3	24	3	
16	16	4	2	2	4	2	3	4	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	1	6	2	8	2	6	2	40	3	31	3			
17	17	2	2	3	2	3	2	2	1	4	4	2	1	1	2	1	4	4	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	8	2	7	1	7	2	36	3	31	3		
18	18	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	8	2	4	1	25	3	23	3		
19	19	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	5	1	7	1	5	1	32	3	26	3		

X

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	Desarrol...	Desarrol...	Coloc...	Coloc...	Reco...	Rec...	Clim...	Clim...	Gesti...	Ges...	\
20	20	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	6	2	7	1	6	2	29	3	35	3		
21	21	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	6	2	6	1	6	2	28	3	33	3	
22	22	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	6	2	9	2	8	2	28	3	36	3	
23	23	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	7	2	6	1	6	2	35	3	29	3	
24	24	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	8	2	9	2	6	2	37	3	31	3	
25	25	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	10	2	16	3	10	2	53	3	45	3	
26	26	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	10	2	15	3	10	2	48	3	51	3	
27	27	1	3	3	1	3	4	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	2	4	5	1	10	2	10	2	35	3	42	3	
28	28	3	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	4	4	1	1	1	1	4	9	2	6	1	6	2	42	3	33	3	
29	29	3	4	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	9	2	9	2	7	2	42	3	35	3	
30	30	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	7	2	11	2	8	2	40	3	42	3	
31	31	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	9	2	8	2	8	2	31	3	42	3	
32	32	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	6	2	8	2	8	2	33	3	40	3	
33	33	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	6	2	7	1	8	2	33	3	37	3
34	34	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	6	2	8	2	7	2	32	3	39	3	
35	35	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	1	3	3	4	1	8	2	7	2	28	3	36	3	
36	36	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	6	2	5	1	5	1	31	3	34	3	
37	37	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	6	2	6	1	6	2	31	3	34	3	
38	38	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	7	1	4	1	27	3	24	3	

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	Desarrol...	Desarrol...	Coloc...	Coloc...	Reco...	Reco...	Clim...	Clim...	Gesti...	Gesti...	\
39	39	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	6	2	4	1	3	1	24	3	23	3	
40	40	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	1	2	3	1	2	5	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	13	3	9	2	8	2	40	3	45	3	
41	41	2	1	3	2	3	3	2	4	4	1	2	1	1	2	1	4	4	2	2	2	1	1	4	1	2	3	3	1	2	1	3	3	8	2	8	2	6	2	36	3	35	3	
42	42	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	1	7	1	5	1	24	3	29	3	
43	43	2	3	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	5	1	6	1	5	1	30	3	32	3	
44	44	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	4	1	9	2	6	2	30	3	33	3	
45	45	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	6	2	7	1	7	2	29	3	33	3	
46	46	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	1	9	2	8	2	28	3	34	3	
47	47	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	7	2	6	1	6	2	35	3	29	3	
48	48	4	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	10	2	9	2	6	2	41	3	34	3	
49	49	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	1	1	3	1	4	2	2	1	2	2	1	2	9	2	9	2	7	2	39	3	35	3	
50	50	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	9	2	12	2	9	2	48	3	47	3	
51	51	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	7	2	9	2	7	2	41	3	36	3		
52	52	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	4	4	2	4	3	1	4	6	2	9	2	7	2	40	3	40	3		
53	53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	6	2	8	2	6	2	32	3	32	3	
54	54	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	7	2	6	1	7	2	32	3	37	3		
55	55	2	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	6	2	10	2	10	2	33	3	41	3		
56	56	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	5	1	9	2	7	2	30	3	38	3		
57	57	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	4	3	3	5	1	5	1	6	2	31	3	33	3		

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	Des arrol l...	Des arrol l...	Coloc servi dores	Colc c_s er...	Re co	Rec omp ...	Clim a_or g...	Clim a_or g...	Gesti ón_Ta lento	Ges tión ...	\							
58	58	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	7	2	6	1	6	2	32	3	32	3								
59	59	1	2	2	1	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	2	4	5	1	8	2	8	2	31	3	37	3								
60																																																			
61																																																			
62																																																			
63																																																			
64																																																			
65																																																			
66																																																			
67																																																			
68																																																			
69																																																			
70																																																			
71																																																			
72																																																			
73																																																			
74																																																			
75																																																			
76																																																			

Anexo 11

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Juanita Iris Bruno Zapata, con Documento de Identidad N° 41109743, autora de la tesis Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, de la Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022 y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Piura, octubre de 2024

Anexo 12

PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SUJETOS

Previa a la aplicación del instrumento, se les hará firmar un consentimiento informado a cada uno de los sujetos. Se le informará detalladamente el procedimiento de la investigación la que tendrá en cuenta el respeto y dignidad de la persona. Se respetará su derecho a la autodeterminación y el conocimiento irrestricto de la información, protegiendo su integridad física, moral y psicológica, respetando su decisión y voluntad.

El instrumento será anónimo a fin de proteger el derecho de privacidad de los sujetos en estudio.

El instrumento, se usará para fines de la investigación teniendo en cuenta el principio de beneficencia y no maleficencia: se hará conocer que la información requerida no va a ser usada en contra del sujeto de estudio y que tampoco se buscará obtener algún beneficio económico.

Durante la aplicación del instrumento los sujetos se les darán un trato justo y privacidad como también los cuestionarios serán eliminados de manera conveniente utilizando mecanismo de confidencialidad y anonimato.

Anexo 13

CERTIFICACIÓN DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** Mg. Simón Zapata Periche
1.2. INSTITUCION DONDE LABORA: Universidad Nacional de Piura
1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE LA EVALUACIÓN: VALIDEZ
1.4. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Juana Iris Bruno Zapata
1.5. TESIS: Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CONTENIDO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
FUNCIONALIDAD	El instrumento responde a los objetivos de investigación planteada				X	
OBJETIVIDAD	El instrumento esta expresado en comportamiento observables				X	
ORGANIZACIÓN	El orden de los ítems y áreas es adecuado				X	
CLARIDAD	El vocabulario es adecuado para el grupo de investigación.				X	
SUFICIENCIA	El número de ítems es suficiente para lograr el objetivo.				X	
CONSISTENCIA	Tiene base teórica que la respalda.				X	
COHERENCIA	Entre el problema, objetivos, e hipótesis existe coherencia.				X	
APLICABILIDAD	Los procedimientos para su aplicación están señalados y son sencillos.				X	

III. OPINION DE LA APLICABILIDAD: Muy Buen instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

MB

V. OBSERVACIONES: Sin observaciones

Mg. Simón Zapata Periche

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

3.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mg. Lidia Mercedes Olaya Guerrero

3.2. INSTITUCION DONDE LABORA: Universidad Nacional de Piura

3.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE LA EVALUACIÓN: VALIDEZ

3.4. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Juana Iris Bruno Zapata

3.5. TESIS: Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022

IV. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CONTENIDO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
FUNCIONALIDAD	El instrumento responde a los objetivos de investigación planteada				X	
OBJETIVIDAD	El instrumento esta expresado en comportamiento observables				X	
ORGANIZACIÓN	El orden de los ítems y áreas es adecuado				X	
CLARIDAD	El vocabulario es adecuado para el grupo de investigación.			X		
SUFICIENCIA	El número de ítems es suficiente para lograr el objetivo.			X		
CONSISTENCIA	Tiene base teórica que la respalda.				X	
COHERENCIA	Entre el problema, objetivos, e hipótesis existe coherencia.				X	
APLICABILIDAD	Los procedimientos para su aplicación están señalados y son sencillos.				X	

VI. OPINION DE LA APLICABILIDAD: Muy Buen instrumento

VII. PROMEDIO DE VALORACION:

MB

VIII. OBSERVACIONES: _____

Mg. Lidia Mercedes Olaya Guerrero
DNI N° 40528077

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES

- 5.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** María Fany Martínez Ordinola
5.2. INSTITUCION DONDE LABORA: Universidad Nacional de Piura
5.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE LA EVALUACIÓN: VALIDEZ
5.4. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Juana Iris Bruno Zapata
5.5. TESIS: Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022

VI. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CONTENIDO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
FUNCIONALIDAD	El instrumento responde a los objetivos de investigación planteada				X	
OBJETIVIDAD	El instrumento esta expresado en comportamiento observables				X	
ORGANIZACIÓN	El orden de los ítems y áreas es adecuado				X	
CLARIDAD	El vocabulario es adecuado para el grupo de investigación.				X	
SUFICIENCIA	El número de ítems es suficiente para lograr el objetivo.				X	
CONSISTENCIA	Tiene base teórica que la respalda.				X	
COHERENCIA	Entre el problema, objetivos, e hipótesis existe coherencia.				X	
APLICABILIDAD	Los procedimientos para su aplicación están señalados y son sencillos.				X	

IX. OPINION DE LA APLICABILIDAD: Muy Buen instrumento

X. PROMEDIO DE VALORACION:

MB

XI. OBSERVACIONES: _____

Mg. María Fany Martínez Ordinola
Mat. 07-941
DNI N°

Anexo 14

COPIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	59	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad - Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	16

Estadísticas de fiabilidad Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	16



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Identificación del Autor			
Benedo Rosales Juana Iris		43421197	
Apellidos y Nombres		DNI	Carnet Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Evidencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO : GESTIÓN PÚBLICA			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público (Info en repositorio.usp.edu.pe)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (Info en repositorio.usp.edu.pe)	
(*) En caso de restringir el acceso indicar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conlleva a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Lugar: Día Mes Año
Chimbote 15/01 2025



[Firma manuscrita]
Firma

Reporte:

1. Según Resolución de Consejo Universitario 001-2016 (Sesión 11) Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6 inciso 61.
2. Ley N° 20211 Ley que otorga el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto S.I. 006-2021-PC.
3. El archivo digital el tipo de acceso abierto a público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia de acceso, para que se pueda hacer un registro de datos en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital.
4. El contenido de esta licencia de acceso a la propiedad intelectual de autor, se encuentra en el artículo 4 de la Ley N° 20211.
5. El contenido de esta licencia de acceso a la propiedad intelectual de autor, se encuentra en el artículo 4 de la Ley N° 20211.
6. El contenido de esta licencia de acceso a la propiedad intelectual de autor, se encuentra en el artículo 4 de la Ley N° 20211.
7. El contenido de esta licencia de acceso a la propiedad intelectual de autor, se encuentra en el artículo 4 de la Ley N° 20211.
8. El contenido de esta licencia de acceso a la propiedad intelectual de autor, se encuentra en el artículo 4 de la Ley N° 20211.
9. El contenido de esta licencia de acceso a la propiedad intelectual de autor, se encuentra en el artículo 4 de la Ley N° 20211.

Nota: El contenido de esta licencia de acceso a la propiedad intelectual de autor, se encuentra en el artículo 4 de la Ley N° 20211.

Clima organizacional y su influencia en la gestión del talento humano, Facultad Derecho Universidad Nacional de Piura, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	www.euston96.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
15	kecheslaw.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
18	ridum.umanizales.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	