

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

“Gestión del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos del poder judicial sede Leoncio Prado, 2025”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Cierto Omonte, José Ángel

ASESOR: Callan Bacilio, Richard

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72751424

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46825060

Grado/Título: Maestro en educación, mención:

investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Campos Salazar, Oscar Augusto	Grado de doctor en ciencias económicas y sociales	22409462	0000-0003-2105-8474
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Cespedes Ruiz, Carlos Alberto	Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoría y tributación	22505017	0000-0002-7563-1339

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:00 horas del día 10 de junio del año 2026, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dr. Oscar Augusto CAMPOS SALAZAR (Presidente)
- Mg. William Giovanni LINARES BERAÚN (Secretario)
- Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUÍZ (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N° 372-2026-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER JUDICIAL SEDE LEONCIO PRADO, 2025"** presentado por el graduando Cierito Omonte, Jose Angel; para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 14. Catorce y cualitativo de SUFICIENTE.

Siendo las 17:00 horas del día 10 del mes de Junio del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

Dr. Oscar Augusto CAMPOS SALAZAR

Código Orcid: 0000-0003-2105-8474

DNI: 22409462

SECRETARIO

Mg. William Giovanni LINARES BERAÚN

Código Orcid: 0000-0002-4305-7758

DNI: 07750878

VOCAL

Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUÍZ

Código Orcid: 0000-0002-7563-1339

DNI: 22505017



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSÉ ÁNGEL CIERTO OMONTE, de la investigación titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER JUDICIAL SEDE LEONCIO PRADO, 2025", con asesor(a) RICHARD CALLAN BACILIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 385-2024-D-EPG-DH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 11 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 18 de noviembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

150. Cierito Omonte, José Ángel.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	10 %	5 %	6 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, por su amor incondicional, su paciencia y su fe constante en mí, incluso en los momentos más difíciles. A mis padres, quienes con su esfuerzo y ejemplo me enseñaron el valor del trabajo y la perseverancia. A mis amigos, por su compañía, sus palabras de aliento y por recordarme que nunca estoy solo en el camino. Y a mí mismo, por no rendirme, por cada noche sin dormir, y por seguir creyendo en mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis.

A los docentes que, con sus enseñanzas, despertaron en mí el interés por esta disciplina.

A mi familia, por su amor, su apoyo incondicional y por estar siempre presentes, incluso en la distancia.

A mis amigos y compañeros, por compartir conmigo cada etapa de este camino, por sus palabras de ánimo y por hacer más llevadero este recorrido.

Y a todas aquellas personas que, de una u otra forma, contribuyeron a que este proyecto llegara a su fin. A todos, gracias.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	17
2.1.2. A NIVEL NACIONAL.....	17
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	19
2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	24
2.3. HIPÓTESIS	27
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	27

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	27
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	28
CAPÍTULO III	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.1.1. ENFOQUE	29
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	29
3.1.3. DISEÑO	29
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
3.2.1. POBLACIÓN	30
3.2.2. MUESTRA	31
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	31
3.3.1. TÉCNICA: ENCUESTA.....	31
3.3.2. INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.....	31
3.4. ASPECTOS ÉTICOS.....	32
CAPÍTULO IV.....	33
RESULTADOS.....	33
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	33
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	42
CAPÍTULO V.....	45
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	45
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	28
Tabla 2 Población	30
Tabla 3 ¿Considera que su trabajo tiene oportunidades claras de avance profesional?	33
Tabla 4 ¿Considera que las capacitaciones que ha recibido son relevantes para su desarrollo profesional?.....	33
Tabla 5 ¿Cree que la retroalimentación se proporciona de manera oportuna en su institución?	34
Tabla 6 ¿Considera que su institución promueve un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?.....	34
Tabla 7 ¿Considera que existe un ambiente de colaboración entre los funcionarios de su institución?.....	35
Tabla 8 ¿Se realizan inspecciones periódicas de higiene y seguridad en su lugar de trabajo?	35
Tabla 9 ¿Cree que las remuneraciones en su institución son justas en relación con el mercado laboral?	36
Tabla 10 ¿Su institución ofrece beneficios laborales adicionales a su salario?	36
Tabla 11 ¿Los incentivos ofrecidos influyen en su compromiso con la institución?.....	37
Tabla 12 ¿Está dispuesto a ayudar a sus compañeros cuando lo necesitan?	37
Tabla 13 ¿Cree que los líderes en su institución inspiran confianza en sus equipos?	38
Tabla 14 ¿La comunicación entre departamentos es efectiva en su organización?.....	38
Tabla 15 ¿Cree que su lugar de trabajo cuenta con un ambiente físico adecuado para realizar sus tareas?.....	39
Tabla 16 ¿Cree que la tecnología disponible mejora su eficiencia laboral?	39
Tabla 17 ¿Cree que la estructura jerárquica de su institución es clara y comprensible?.....	40

Tabla 18 ¿Considera que las políticas de su institución son justas y equitativas?.....	40
Tabla 19 ¿Siente que las normas institucionales son actualizadas según las necesidades de la organización?.....	41
Tabla 20 Prueba de normalidad.....	42
Tabla 21 Contrastación de la hipótesis general	42
Tabla 22 Contrastación de la hipótesis específica 1	43
Tabla 23 Contrastación de la hipótesis específica 2	43
Tabla 24 Contrastación de la hipótesis específica 3	44

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 69 funcionarios públicos, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta mediante el cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron, a través de la correlación de Pearson, un coeficiente de 0.724 con un nivel de significancia de 0.000, lo que indicó la existencia de una relación positiva y significativa entre ambas variables. Se concluyó que una gestión del talento humano estructurada, orientada al desarrollo, retención y valoración del personal influyó de manera determinante en la creación de un entorno organizacional armónico, motivador y eficiente, promoviendo el bienestar laboral y el desempeño institucional en el ámbito público.

Palabras claves: Talento humano, gestión, clima organizacional, cultura, eficiencia.

ABSTRACT

The present research work entitled “Human talent management and organizational climate of public servants of the Judicial Branch, Leoncio Prado, 2025” aimed to determine the relationship between human talent management and the organizational climate of public servants of the Judicial Branch, Leoncio Prado, 2025. The research was applied, with a quantitative approach, correlational scope, and a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 69 public officials, to whom the survey technique was applied using a questionnaire as the instrument. The results, through Pearson’s correlation, showed a coefficient of 0.724 with a significance level of 0.000, evidencing a positive and significant relationship between both variables. It was concluded that a well-structured human talent management, oriented towards development, retention, and personnel appreciation, had a decisive influence on the creation of a harmonious, motivating, and efficient organizational environment, thus promoting job well-being and institutional performance in the public sector.

Keywords: Human talent, management, organizational climate, culture, efficiency.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado: Gestión del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025, el problema que se aborda es que, en el Poder Judicial, sede Leoncio Prado, existen diversos factores que podrían estar influyendo en el clima organizacional, relacionados con la gestión del talento humano. Si bien existen procesos de desarrollo como la capacitación y el crecimiento profesional, es necesario evaluar su efectividad y alcance personal. Asimismo, los procesos de retención buscan mantener a los empleados comprometidos con la organización, pero es importante determinar si las estrategias actuales son suficientes para garantizar su permanencia y si existe un equilibrio adecuado entre trabajo y calidad de vida.

La investigación se elaboró de acuerdo con el reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. La finalidad del presente estudio fue dar respuesta al problema general: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relacionó con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025? En este marco, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. Asimismo, se plantearon como objetivos específicos determinar cómo los procesos de desarrollo, de retención y de recompensa se relacionaron con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado. Para alcanzar estos objetivos, se aplicó un instrumento de investigación correspondiente a las variables de estudio. La metodología utilizada fue diseñada para esta investigación y permitió obtener información que pudo ser contrastada con la bibliografía pertinente. Finalmente, este trabajo de investigación se presenta en cinco capítulos.

En el Capítulo I, se estudia el problema de investigación, donde se describe el problema en general, se formula el problema (general y específicos), y se plantea el objetivo general junto con los objetivos específicos. La investigación presenta tres tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica. Asimismo, se establecen las limitaciones y se

describe la viabilidad de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, presentando los antecedentes internacionales, nacionales y locales de la investigación. Todo esto se sustenta con las bases teóricas, las cuales detallan la noción del tema que se desarrolla. También se menciona el planteamiento de la hipótesis general y de las hipótesis específicas. Por último, se describen las definiciones conceptuales de la investigación, se presenta la variable de estudio y se expone la operacionalización de la variable con sus dimensiones e indicadores correspondientes.

En el Capítulo III, se presenta la metodología de investigación, donde se describe el tipo de investigación junto con el enfoque, nivel y diseño. También se detalla la población y muestra. Se utiliza la encuesta como técnica para la recolección de datos y, como instrumento, se desarrolla un cuestionario. Finalmente, se presentan las técnicas y el análisis para el procesamiento de la información.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos de la investigación, expresados de forma estadística mediante tablas y gráficos. Además, se realiza la contrastación de la hipótesis.

En el Capítulo V, se aborda la discusión de los resultados de la investigación; finalmente, se expresan las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Durante los últimos años, las organizaciones han experimentado cambios significativos en su perspectiva empresarial. Han dejado de ver a sus colaboradores simplemente como recursos humanos enfocados en la generación de beneficios monetarios, y han comenzado a reconocer el valor de sus capacidades y talentos. Este enfoque permite aprovechar las oportunidades que surgen, destacando el papel crucial de la gestión del talento humano para crear valor dentro de la organización (García y Pacheco, 2023).

Mediante antecedentes históricos, las organizaciones han buscado tener un nivel competitivo, identificando el clima organizacional como factor crucial, se han implementado estrategias dentro de las organizaciones para mejorar un desempeño eficiente y efectiva. En Europa se obtuvo, un 9% empleados españoles que reciben un buen clima laboral, en contraste el promedio del continente es 14%, en España nos muestra un porcentaje inferior dentro los últimos años (27%) ante el estrés manteniendo niveles del 44% y 47%, respectivamente (Ríos-López et al., 2023).

Según los autores, la sociedad se enfrenta a desafíos competitivos como la globalización ante el desarrollo económico y crecimiento, por ello la gestión del talento humano se posiciona como uno de los recursos más críticos para todas las organizaciones, más que todo en el sector público, anteriormente las contrataciones se basaban a criterios de antigüedad y la formación educativa, hasta el día de hoy en diversos países latinoamericanos, implican estrategias claras que incluyen planificación, evaluación del desempeño, con el objetivo de optimizar el uso de tiempo y recursos disponibles (Olivos et al., 2023).

En América Latina y el Caribe, durante el año 2014-2015, se observó una disminución del 2,25% ante la evolución del clima organizacional, bajando del 78,90% al 76,65%. Los países con las calificaciones más altas fueron

República Dominicana (81,35%), Honduras (79,38%) y Ecuador (78,79%). Entre los factores claves que influyen en el clima organizacional destacan la capacitación, el trabajo en equipo y el compañerismo (Ríos-López et al., 2023).

En Perú, el sector público se caracteriza por una alta rigidez en el empleo, lo que genera diferencias que afectan la percepción de la eficiencia de la gestión pública. En este contexto, se introdujo de manera ambiciosa la Ley del Servicio Civil, como respuesta a los bajos salarios que predominan en todos los sectores. Este enfoque tiene como objetivo mejorar el servicio público mediante la implementación de un sistema de recursos humanos basado en competencias, que permita establecer un sistema meritocrático para la contratación del personal. Su finalidad es elevar los estándares de calidad en la atención y, a la vez, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores del sector público, favoreciendo su desarrollo personal y profesional (Castro y Delgado, 2020).

El clima organizacional en el Perú, es valorado como aspecto importante para los empleados, según encuestas el 81% es de buen clima laboral y 86% estaría dispuesto a dejar el trabajo si el ambiente laboral no es favorable y un 70% sienten que sus opiniones no son tomadas en cuenta, el 49% cree que practica la meritocracia como método de reconocimiento, por ello estos datos sugieren que la mayoría de las organizaciones tiene un clima laboral positiva, a lo contrario de los 55% que expresan tener temor a cometer errores, indicando su inseguridad en el trabajo (Diario Gestión, 2018).

A nivel local, en el Poder Judicial, sede Leoncio Prado, existen diversos factores que podrían estar influyendo en el clima organizacional, vinculados con la gestión del talento humano. Si bien se desarrollan procesos como la capacitación y el crecimiento profesional, es necesario evaluar su efectividad y alcance real en los trabajadores. De igual manera, los procesos de retención buscan mantener a los empleados comprometidos con la institución, pero resulta fundamental determinar si las estrategias actuales son suficientes para garantizar su permanencia y asegurar un adecuado equilibrio entre el trabajo y la calidad de vida. Asimismo, los procesos de recompensa, que incluyen

incentivos, beneficios y remuneraciones, pueden ser determinantes en la motivación del personal, pero requieren ser analizados para comprobar si responden a las expectativas de los servidores.

En este contexto, la presente investigación tuvo como propósito analizar de qué manera la gestión del talento humano se relacionó con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, identificando específicamente los procesos de desarrollo, retención y recompensa que inciden en dicha relación, y evaluando cómo estos contribuyen a fortalecer o debilitar el entorno laboral. Este análisis permitió generar información valiosa para orientar la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, con el fin de consolidar un clima organizacional favorable que repercuta en el bienestar de los trabajadores y en la mejora del desempeño institucional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la Gestión del talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera los procesos de desarrollo se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025?

¿De qué manera los procesos de retención se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025?

¿De qué manera los procesos de recompensa se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera los procesos de desarrollo se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Determinar de qué manera los procesos de retención se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Determinar de qué manera los procesos de recompensa se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica de este estudio radicó en la importancia de analizar cómo la gestión del talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial en la sede Leoncio Prado. Este análisis proporcionó una base teórica sólida que permitió entender cómo estas variables influyen en la dinámica interna de la organización y en la calidad del ambiente laboral. En el contexto de la carrera profesional, el estudio contribuyó al desarrollo de conocimientos teóricos sobre la optimización de los recursos humanos y la mejora del ambiente organizacional, aspectos esenciales para el buen funcionamiento de las instituciones. Además, sus resultados sirvieron como fundamento para futuras investigaciones, promoviendo avances

en las políticas de gestión y el bienestar laboral en el ámbito judicial.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica residió en la necesidad de comprender cómo nos ayuda a solucionar la problemática en la institución de estudio respecto a la gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional de los servidores públicos en el Poder Judicial, mediante comparaciones frente a los demás estudios y a la evaluación en el área de la investigación de tal manera que se buscó un bienestar en la investigación.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación siguió los procedimientos del método científico y ayudó en la creación de un instrumento para recolectar datos y analizar la información, obteniendo así las respuestas de las poblaciones elegidas, de esa manera el estudio sirvió como base para futuros estudios.

1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio pudo realizarse por la disponibilidad de todos los medios requeridos para llevar a cabo el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Estupiñán (2021), tesis titulada: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019”. Tuvo como objetivo de analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal, La metodología empleada en esta investigación es de carácter descriptivo y correlacional, utilizando un diseño transaccional. Con una muestra de 268 empleados públicos. Tuvo como resultado en que se encontró que el 20.9% no perciben una relación entre ambas variables, indicando una postura neutral. En conclusión, el análisis descriptivo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne muestra una correlación positiva alta entre ambas variables.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Charca (2023), en su tesis titulada: “Gestión del talento humano y clima organizacional en una unidad ejecutora de salud de la provincia de Virú, 2022”. Tuvo por objetivo analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Su metodología fue de tipo aplicada y de diseño no experimental. Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa y directa entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.395 y un valor de $p < 0.05$. En conclusión, se determinó que existe una relación positiva, aunque baja entre la variable independiente y la dependiente, así como sus respectivas dimensiones.

Manturano (2020), tesis titulada: “Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018”. Tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Carrera Profesional de Contabilidad. Tiene un enfoque experimental con un diseño preexperimental en esta investigación, que se llevó a cabo con una población de 34 docentes, quienes también conformaron la muestra estudiada. En los resultados se encontró que el valor calculado de t , 41.236, supera al valor crítico teórico de t , 6.584, con un p -valor menor a 0.05. En conclusión, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2018.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Flores (2024), tesis titulada: “Gestión del talento humano y su relación con la calidad de servicios en el Gobierno Regional Huánuco, 2022”. Tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Gobierno Regional. En este estudio de investigación, se utilizó un enfoque explicativo debido a la naturaleza del trabajo, utilizando un diseño no experimental y correlacional de tipo transversal. Los resultados indican que existe una relación entre las variables evaluadas y sus respectivas dimensiones. En conclusión, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se determinó una relación completa ($r= 1,000$) entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio con una alta probabilidad en el Gobierno Regional de Huánuco.

Cárdenas (2020), tesis titulada: “Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019”. Tuvo por objetivo

conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad. Se realizó un estudio correlacional prospectivo, observacional, transversal y analítico. Las técnicas empleadas fueron la encuesta y la observación, utilizando como instrumentos un cuestionario y una guía de observación. Los resultados revelaron que el 80% de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis que participaron en la Gestión del Talento Humano mostraron un buen desempeño laboral. En conclusión, el estudio indicó que la Gestión del Talento Humano tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco, en el año 2019.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DEFINICIÓN

La gestión del talento humano es un enfoque estratégico que reemplaza a los tradicionales departamentos de recursos humanos, enfocándose en el desarrollo y optimización del capital humano dentro de una organización. En este modelo, las responsabilidades operativas y burocráticas se subcontratan a terceros (outsourcing), mientras que los gerentes de línea asumen el papel de administradores de recursos humanos, integrando las prácticas de gestión del talento en sus funciones cotidianas. Los equipos de gestión del talento humano se centran en proporcionar asesoría estratégica, orientada al futuro, para guiar a la organización en la alineación de sus recursos humanos con los objetivos globales y el desarrollo organizacional. Este enfoque transforma a los empleados de agentes pasivos a colaboradores activos y proactivos, quienes toman decisiones, cumplen metas negociadas y se comprometen con el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes (Chiavenato, 2009).

Dimensiones de la variable gestión del talento humano

D1: Procesos de desarrollo

Según Chiavenato (2009), los procesos de desarrollo tienen una estrecha relación entre sí, de manera que unos penetran en otros y tienen influencia recíproca. Cada proceso tiende a favorecer o a perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado. Un procedimiento rudimentario para integrar personas puede exigir un intenso proceso para desarrollarlas, a efecto de compensar sus fallas. Los procesos son los siguiente:

- Procesos para integrar personas.
- Procesos para organizar a las personas.
- Procesos para recompensar a las personas.
- Procesos para desarrollar a las personas.
- Procesos para retener a las personas.
- Procesos para auditar a las personas.

Indicadores de la dimensión procesos de desarrollo

- **Línea de carrera**

El desarrollo de las personas tiene vinculación estrecha con la línea de carrera. Una carrera es la sucesión o secuencia de puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional. La carrera presupone un desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos. La línea de carrera es un proceso formal, que sigue una secuencia y que se enfoca en la planificación de la carrera futura de aquellos trabajadores que tienen potencial para ocupar puestos más altos. La línea de carrera se logra cuando las organizaciones consiguen integrar el proceso con otros programas de la administración de personas, como la evaluación del desempeño, la capacitación y desarrollo y la planificación de la administración de las personas (Chiavenato, 2009).

- **Capacitaciones**

Chiavenato (2009), considera que las capacitaciones son un proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo.

- **Retroalimentación**

La retroalimentación en esencia ocurre cuando el retroalimentador se conecta con la esencia del retroalimentado y puede primero detectar lo mejor de él, y segundo ayudarlo a que tome conciencia de ello (Jauli y Reig, 2010).

D2: Procesos de retención

El autor menciona que son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales (Chiavenato, 2009).

Indicadores de la dimensión procesos de retención

- **Calidad de vida**

Chiavenato (2009), considera que la calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como:

- La satisfacción con el trabajo ejecutado.
- Las posibilidades de futuro en la organización.
- El reconocimiento por los resultados alcanzados.
- El salario percibido.
- Las prestaciones recibidas.

- Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.
- El entorno psicológico y físico del trabajo.
- La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.
- Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente.

- **Cultura organizacional**

La cultura organizacional es el modelo de asuntos básicos compartidos que aprende un grupo como vía para resolver sus problemas de adaptación al exterior y de integración al interior y que funciona tan bien que se considera válido y deseable transmitirlo a los nuevos miembros, por ser la forma correcta de percibir, pensar y sentir respecto a sus problemas. Además, la esencia de la cultura de una organización proviene de su manera de hacer negocios, de tratar a los clientes y empleados, del grado de autonomía o libertad que existe en los departamentos o los despachos y de la lealtad que los empleados sienten por la organización (Chiavenato, 2009).

- **Higiene y seguridad**

La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas (Chiavenato, 2009).

La seguridad en el trabajo incluye tres áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes, la prevención de incendios y la prevención de robos. Abordaremos la primera de ellas: la prevención de accidentes. La seguridad en el trabajo busca la prevención de accidentes y administra los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos (Chiavenato, 2009).

D3: Procesos de recompensa

De acuerdo a Chiavenato (2009), los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar

y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón, los procesos para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos administrativos del área de recursos humanos dentro de las organizaciones. La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización.

Indicadores de la dimensión procesos de recompensa

- **Remuneraciones**

Nadie trabaja gratis. Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos. De aquí se deriva el concepto de remuneración total (Chiavenato, 2009).

- **Beneficios laborales**

Los beneficios laborales pueden tener mucho valor, ya sea en forma de bonos de rendimiento o a través de ascensos, sin embargo, aunque el dinero es importante, los beneficios laborales también pueden venir en forma económica (Bayón, 2019).

- **Incentivos**

Muchas organizaciones ofrecen incentivos económicos para hacer que la separación sea más atractiva, como los planes de separación voluntaria, cuando se pretende reducir el tamaño de su fuerza de trabajo sin enredarse con los factores nocivos de un recorte unilateral. Estos planes implican el pago de algunos meses de salario, dependiendo del

tiempo que lleve en la empresa, y la extensión de la prestación de asistencia médico-hospitalaria durante algunos meses (Chiavenato, 2009).

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

Según Uribe, el clima organizacional se define como el conjunto de características percibidas dentro de una organización o sus subsistemas, que influyen en la congruencia entre la organización y sus miembros o el entorno, se presentan aspectos fundamentales para su definición y evaluación: Se centra en percepciones descriptivas más que en evaluaciones del ambiente organizacional, la inclusividad de los ítems, escalas y constructos se dirige a un nivel macro en lugar de micro, las unidades de análisis tienden a ser atributos de la organización o subsistemas específicos en lugar de individuos y las percepciones pueden influir en el comportamiento de manera significativa (Uribe, 2015).

El clima organizacional es uno de los temas de mayor relevancia en la gestión del talento humano en la actualidad, pues en general las organizaciones incluyen su evaluación como una práctica de gestión necesaria para un efectivo funcionamiento de las organizaciones, además de que en diversos textos de la literatura sobre gerencia de recursos humanos se hace referencia a su importancia, a la vez que se presenta como uno de los temas que mayor número de investigaciones genera en el ámbito del comportamiento organizacional (García et al., 2020).

Dimensiones de la variable Clima organizacional

D1: Potencial humano

El potencial humano se refiere al desarrollo y al deseo de crecimiento personal, incluyendo las componentes intrínsecas de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de

autorrealización (Chiavenato, 2009).

Indicadores de la Dimensión Potencial humano

- **Compañerismo**

Es la calidad de las relaciones interpersonales que se manifiestan en el compañerismo por lo que se establecen las personas, lo que propicia ambientes de trabajo satisfactorios (Méndez, 2006).

- **Liderazgo**

Los líderes consideran que las personas son importantes para la organización. En su acción ejercen el poder y toman decisiones con estilos diferentes (antagónicos) que influyen en el comportamiento de los empleados, además los apoyan y orientan en su desempeño para alcanzar resultados, utilizan sanciones y/o recompensas de acuerdo con el desempeño, se preocupan por sus necesidades su desempeño y propician la conformación de grupos de trabajo (Méndez, 2006).

- **Comunicación efectiva**

La organización formaliza la comunicación efectiva, al establecer canales que permitan información oportuna y actualizada a los empleados sobre novedades o situaciones que afecten la estructura, resultados y procesos (Méndez, 2006).

D2: Disponibilidad de recursos

Hace referencia a la adecuación de los recursos disponibles, en cuanto a las estrategias de la organización ya que deben ser consistentes con los recursos y las competencias que tienen a su disposición o que pueden obtener; los recursos son todo lo que posee una organización para alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2006).

Indicadores de la Dimensión Disponibilidad de recursos

- **Ambientes adecuados**

Los ambientes adecuados hacen referencia al uso de los espacios físicos, distribución de despachos y fábricas, instalaciones de producción y ubicación geográfica (Chiavenato, 2006).

- **Recursos tecnológicos**

La tecnología principalmente la informática, tiene una profunda influencia en las organizaciones y en su comportamiento. Las organizaciones deben adaptarse a las innovaciones tecnológicas que provienen del entorno general a fin de seguir siendo competitivas (Chiavenato, 2009).

D3: Estructura organizacional

Son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos a través de las personas. Son instituciones que permiten la asociación de personas que interactúan entre sí para contribuir mediante sus experiencias y relaciones al logro de objetivos y metas determinadas (Polanco et al., 2020).

El autor hace referencia en cuanto a la estructura organizacional al diseño, políticas y procedimientos, sistemas de información, incentivos y recompensas de estrategias de negocios (Chiavenato, 2009).

Indicadores de la dimensión Estructura organizacional

- **Jerarquías**

Las organizaciones no se enfocan en un solo objetivo, sino que tratan de alcanzar varios al mismo tiempo, para ello, deben definir niveles de importancia y prioridades para evitar conflictos y crear sinergia entre ellos; por ello las jerarquías descentralizan las decisiones y propician la delegación de autoridad y responsabilidad en las personas (Chiavenato, 2009).

- **Políticas institucionales**

Las políticas institucionales se derivan de los valores y de las decisiones políticas tomadas en los ámbitos federal, estatal y municipal. Estas variables influyen en las organizaciones al definir condiciones económicas y legales (Chiavenato, 2009).

- **Normas institucionales**

Las normas institucionales son las que orientan al desarrollo organizacional como un eje de estrategias organizacionales (Solarte, 2003).

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

La Gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Los procesos de desarrollo se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Los procesos de retención se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Los procesos de recompensa se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable Independiente GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	La variable Gestión del talento humano, se medirá a través de un cuestionario de 9 ítems que evaluará sus 3 dimensiones: Procesos para desarrollar, Procesos para retener y Procesos para recompensar.	CUANTITATIVA Unidad de medida: Ordinal	Procesos de desarrollo Procesos de retención Procesos de recompensa Potencial Humano	Línea de carrera. Capacitaciones. Retroalimentación. Calidad de vida. Cultura organizacional. Higiene y seguridad. Remuneraciones. Beneficios laborales. Incentivos. Compañerismo. Liderazgo. Comunicación efectiva. Ambientes adecuados.	CUESTIONARIO Escala de Likert: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Indiferente, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.
Variable Dependiente CLIMA ORGANIZACIONAL	La variable Clima organizacional, se medirá a través de un cuestionario de 8 ítems que evaluará sus 3 dimensiones: Potencial humano, Disponibilidad de los recursos y Estructura organizacional.	CUANTITATIVA Unidad de medida: Ordinal	Disponibilidad de recursos Estructura organizacional	Recursos tecnológicos. Jerarquías. Políticas Institucionales. Normas Institucionales.	CUESTIONARIO Escala de Likert: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Indiferente, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En su libro el autor plantea que la presente investigación es de tipo aplicada, donde la investigación por medio de la aplicación es fundamental ya que posibilita la resolución de problemas reales. Esta investigación proporciona fundamentos teóricos imprescindibles para abordar desafíos o mejorar el nivel de bienestar, ofreciendo así una vía para resolver situaciones concretas en la vida cotidiana (Hernández et al., 2014).

3.1.1. ENFOQUE

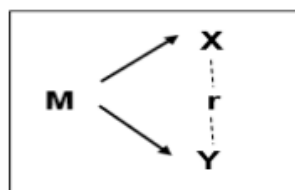
Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo ya que cubrió variables, propiedades y fenómenos cuantitativos. Estos incluyen técnicas analíticas como el pensamiento descriptivo, exploratorio, divergente (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

De acuerdo a los autores el alcance o nivel de este estudio fue correlacional, ya que mostró que existe una relación positiva entre las dos variables de estudio (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

El estudio correspondió a un diseño no experimental de corte transversal. Este diseño se encargó de examinar las variables en su entorno natural sin intervención directa del investigador, en el que se tratará de una metodología que recopiló información en un solo momento, siendo de carácter transversal, donde ello describió las diferentes variables y examinó su relación en un momento específico sin considerar el cambio en un momento concreto o específico (Hernández et al, 2014).



Donde:

M= Muestra.

X= Gestión del Talento Humano.

Y= Clima Organizacional.

r = Relación entre las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Es la totalidad de los componentes que constituyen el ámbito territorial específico donde se encuentra el problema objeto de estudio, presentando particularidades más precisas que el conjunto global de elementos (Hernández et al., 2014).

La presente investigación estuvo conformada por la totalidad de funcionarios públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, siendo 69 el número de colaboradores.

Tabla 2

Población

CARGO	N° FUNCIONARIOS
Juez Superior	3
Secretario De Sala	1
Relator	1
Secretario Judicial	15
Especialista De Sala	2
Asistente Judicial	22
Especialista Judicial De Audiencia	1
Juez Especializado	4
Juez De Paz Letrado	2
Auxiliar Judicial	2
Administrador I	1
Asistente Informático	1
Trabajadora Social	1
Psicólogo	2
Técnico Judicial	1
Asistente Jurisdiccional	1
Apoyo Administrativo	1
Resguardo, Custodia Y Vigilancia	8
TOTAL	69

Nota. Gerencia del Poder Judicial Sede Leoncio Prado, 2024.

➤ **Criterios de inclusión**

- ✓ Funcionarios públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2024.
- ✓ Funcionarios públicos que desean participar de la investigación.

➤ **Criterios de exclusión**

- ✓ Funcionarios públicos del Poder Judicial sede Lima, 2024.
- ✓ Funcionarios públicos que no desean participar de la investigación.

3.2.2. MUESTRA

Es una parte de un universo o comunidad en la que se estaba realizando una investigación. Una muestra es una porción representativa de una población (Hernández et al., 2014).

El tipo de muestreo de la presente investigación fue no probabilístico censal. La muestra del estudio presente estudio estuvo conformada por la totalidad de la población, siendo 69 el número de funcionarios públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado.

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA: ENCUESTA

La encuesta es una técnica fundamental para la recopilación de información, consistiendo en un conjunto de preguntas organizadas de manera coherente. Esta metodología permite obtener datos específicos de una muestra representativa de una población más amplia (Hernández et al., 2006).

Para esta investigación se empleó la encuesta como técnica dado su potencial para obtener información precisa.

3.3.2. INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Según Hernández et al. (2006), el cuestionario se entiende como un conjunto de preguntas organizadas de manera lógica y secuencial en un formato escrito.

En la presente investigación se aplicó un cuestionario elaborado por el propio investigador, estructurado de acuerdo con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio, con el propósito de recolectar información precisa y relevante. El cuestionario contó con 17 ítems y su escala de medición fue (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y el (5) Totalmente de acuerdo.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

En la elaboración del tema de investigación, se dio cumplimiento a la ética profesional, desde el punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social, en el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con justicia de valor se atribuye las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcados en el código de ética. Además, se presentó una solicitud dirigida al Poder Judicial sede Leoncio Prado, para poder desarrollar la investigación. El presente trabajo respetó la autoría intelectual del investigador, y se registró al reglamento de la Universidad de Huánuco.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 3

¿Considera que su trabajo tiene oportunidades claras de avance profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,8	5,8	5,8
	En desacuerdo	26	37,7	37,7	43,5
	Indiferente	13	18,8	18,8	62,3
	De acuerdo	18	26,1	26,1	88,4
	Totalmente de acuerdo	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 11.6% totalmente de acuerdo, 26.1% de acuerdo, 18.8% indiferente, 37.7% en desacuerdo y el 5.8% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir que el 37.7% de los encuestados mencionan que están en desacuerdo con que consideran que su trabajo tiene oportunidades claras de avance profesional.

Tabla 4

¿Considera que las capacitaciones que ha recibido son relevantes para su desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	14,5	14,5	14,5
	En desacuerdo	22	31,9	31,9	46,4
	Indiferente	10	14,5	14,5	60,9
	De acuerdo	19	27,5	27,5	88,4
	Totalmente de acuerdo	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 11.6% totalmente de acuerdo, 27.5% de acuerdo, 14.5% indiferente, 31.9% en desacuerdo y el 14.5% totalmente en desacuerdo. Llegando a la conclusión en que el 31.9% de los encuestados mencionan que están en desacuerdo en que no consideran que las capacitaciones que han recibido son relevantes para su desarrollo profesional.

Tabla 5

¿Cree que la retroalimentación se proporciona de manera oportuna en su institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,1	10,1	10,1
	En desacuerdo	24	34,8	34,8	44,9
	Indiferente	20	29,0	29,0	73,9
	De acuerdo	10	14,5	14,5	88,4
	Totalmente de acuerdo	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 11.6% totalmente de acuerdo, 14.5% de acuerdo, 29% indiferente, 34.8% en desacuerdo y el 10.1% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos determinar que el 34.8% de los encuestados menciona que están en desacuerdo en que no consideran que la retroalimentación se proporciona de manera oportuna en su institución.

Tabla 6

¿Considera que su institución promueve un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,8	5,8	5,8
	En desacuerdo	14	20,3	20,3	26,1
	Indiferente	25	36,2	36,2	62,3
	De acuerdo	17	24,6	24,6	87,0
	Totalmente de acuerdo	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 13% totalmente de acuerdo, 24.6% de acuerdo, 36.2% indiferente, 20.3% en desacuerdo y el 5.8% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir que el 36.2% de los encuestados mencionan que están indiferentes en que su institución promueve un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal.

Tabla 7

¿Considera que existe un ambiente de colaboración entre los funcionarios de su institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	5,8	5,8	5,8
Válido En desacuerdo	24	34,8	34,8	40,6
Indiferente	19	27,5	27,5	68,1
De acuerdo	6	8,7	8,7	76,8
Totalmente de acuerdo	16	23,2	23,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 23.2% totalmente de acuerdo, 8.7% de acuerdo, 27.5% indiferente, 34.8% en desacuerdo y el 5.8% totalmente en desacuerdo. Indicando que el 34.8% de encuestados mencionan que están en desacuerdo en que no consideran que existe un ambiente de colaboración entre los funcionarios de su institución.

Tabla 8

¿Se realizan inspecciones periódicas de higiene y seguridad en su lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,2	7,2	7,2
Válido En desacuerdo	40	58,0	58,0	65,2
Indiferente	13	18,8	18,8	84,1
Totalmente de acuerdo	11	15,9	15,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 15.9% totalmente de acuerdo, 18.8% indiferente, 58% en desacuerdo y el 7.2% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir en que el 58% de los encuestados mencionan que están en desacuerdo en que se realizan inspecciones periódicas de higiene y seguridad de lugar.

Tabla 9

¿Cree que las remuneraciones en su institución son justas en relación con el mercado laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	5,8	5,8	5,8
En desacuerdo	10	14,5	14,5	20,3
Indiferente	17	24,6	24,6	44,9
De acuerdo	23	33,3	33,3	78,3
Totalmente de acuerdo	15	21,7	21,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 21.7% totalmente de acuerdo, 33.3% de acuerdo, 24.6% indiferente, 14.5% en desacuerdo y el 5.8% totalmente en desacuerdo. Con ello se puede concluir en que el 33.3% de los encuestados menciona que está de acuerdo en que creen que las remuneraciones en su institución son justas en relación con el mercado laboral.

Tabla 10

¿Su institución ofrece beneficios laborales adicionales a su salario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,2	7,2	7,2
En desacuerdo	9	13,0	13,0	20,3
Indiferente	17	24,6	24,6	44,9
De acuerdo	20	29,0	29,0	73,9
Totalmente de acuerdo	18	26,1	26,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 26.1% totalmente de acuerdo, 29% de acuerdo, 24.6% indiferente, 13% en desacuerdo y el 7.2% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos afirmar que el 29% de los encuestados mencionan que están de acuerdo en que su institución ofrece beneficios laborales adicionales a su salario.

Tabla 11

¿Los incentivos ofrecidos influyen en su compromiso con la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
En desacuerdo	7	10,1	10,1	13,0
Indiferente	23	33,3	33,3	46,4
De acuerdo	17	24,6	24,6	71,0
Totalmente de acuerdo	20	29,0	29,0	100,0
Válido Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 29% totalmente de acuerdo, 24.6% de acuerdo, 33.3% indiferente, 10.1% en desacuerdo y el 2.9% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir que el 33.3% de los encuestados menciona que se muestran indiferentes en que los incentivos ofrecidos influyen en su comportamiento con la institución.

Tabla 12

¿Está dispuesto a ayudar a sus compañeros cuando lo necesitan?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	11	15,9	15,9	20,3
Indiferente	18	26,1	26,1	46,4
De acuerdo	21	30,4	30,4	76,8
Totalmente de acuerdo	16	23,2	23,2	100,0
Válido Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 23.2% totalmente de acuerdo, 30.4% de acuerdo, 26.1% indiferente, 15.9% en desacuerdo y el 4.3% totalmente en desacuerdo. Según los resultados de los encuestados podemos concluir en que el 30.4% de los encuestados están de acuerdo en que están dispuestos a ayudar a sus compañeros cuando lo necesitan.

Tabla 13

¿Cree que los líderes en su institución inspiran confianza en sus equipos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	14,5	14,5	14,5
Válido En desacuerdo	15	21,7	21,7	36,2
Indiferente	22	31,9	31,9	68,1
De acuerdo	18	26,1	26,1	94,2
Totalmente de acuerdo	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 5.8% totalmente de acuerdo, 26.1% de acuerdo, 31.9% indiferente, 21.7% en desacuerdo y el 14.5% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos afirmar que el 31.9% de los encuestados menciona que se muestra indiferente en que creen que los líderes en su institución inspiran confianza en sus equipos.

Tabla 14

¿La comunicación entre departamentos es efectiva en su organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	18	26,1	26,1	26,1
Válido Indiferente	17	24,6	24,6	50,7
De acuerdo	26	37,7	37,7	88,4
Totalmente de acuerdo	8	11,6	11,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 11.6% totalmente de acuerdo, 37.7% de acuerdo, 24.6% indiferente y el 26.1% en desacuerdo. Con ello podemos concluir en que el 37.7% de los encuestados menciona que están de acuerdo en que la comunicación entre departamentos es efectiva en su organización.

Tabla 15

¿Cree que su lugar de trabajo cuenta con un ambiente físico adecuado para realizar sus tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11,6	11,6	11,6
	En desacuerdo	22	31,9	31,9	43,5
	Indiferente	16	23,2	23,2	66,7
	De acuerdo	21	30,4	30,4	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 2.9% totalmente de acuerdo, 30.4% de acuerdo, 23.2% 31.9% en desacuerdo, 11.6% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir que el 31.9% de los encuestados menciona que está en desacuerdo en que consideran que su lugar de trabajo no cuenta con un ambiente físico adecuado para realizar sus tareas.

Tabla 16

¿Cree que la tecnología disponible mejora su eficiencia laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,2	7,2	7,2
	En desacuerdo	32	46,4	46,4	53,6
	Indiferente	7	10,1	10,1	63,8
	De acuerdo	16	23,2	23,2	87,0
	Totalmente de acuerdo	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 13% totalmente de acuerdo, 23.2% de acuerdo, 10.1% indiferente, 46.4% en desacuerdo y el 7.2% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir en que el 46.4% de los encuestados mencionan que están en desacuerdo en que creen que la tecnología disponible mejora su eficiencia laboral.

Tabla 17

¿Cree que la estructura jerárquica de su institución es clara y comprensible?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
Válido En desacuerdo	13	18,8	18,8	21,7
Indiferente	32	46,4	46,4	68,1
De acuerdo	12	17,4	17,4	85,5
Totalmente de acuerdo	10	14,5	14,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 14.5% totalmente de acuerdo, 17.4% de acuerdo, 46.4% indiferente, 18.8% en desacuerdo y el 2.9% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir en que el 46.4% de los encuestados mencionan que se muestran indiferentes en que consideran que la estructura jerárquica de su institución es clara y comprensible.

Tabla 18

¿Considera que las políticas de su institución son justas y equitativas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	8,7	8,7	8,7
Válido En desacuerdo	22	31,9	31,9	40,6
Indiferente	26	37,7	37,7	78,3
De acuerdo	15	21,7	21,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 21.7% de acuerdo, 37.7% indiferente, 31.9% en desacuerdo y el 8.7% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir en que el 37.7% de encuestados mencionan que se muestran indiferentes en que consideran que las políticas de su institución son justas y equitativas.

Tabla 19

¿Siente que las normas institucionales son actualizadas según las necesidades de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	19	27,5	27,5	29,0
Indiferente	27	39,1	39,1	68,1
De acuerdo	14	20,3	20,3	88,4
Totalmente de acuerdo	8	11,6	11,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 11.6% totalmente de acuerdo, 20.3% de acuerdo, 39.1% indiferente, 27.5% en desacuerdo y el 1.4% totalmente en desacuerdo. Con ello podemos concluir que el 39.1% de los encuestados indican que se muestran indiferentes en que sienten que las normas institucionales son actualizadas según las necesidades de la organización.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,816	69	,203
Clima organizacional	,662	69	,111

Interpretación

Según la tabla 19, a través del GI (tamaño de muestra) es de 69, al ser mayor de 50 se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a. Donde las significancias de las variables son mayores a P valor (0.05) afirmando que son resultados paramétricos y de esta manera se aplicó la correlación de Pearson para la contrastación de hipótesis.

➤ CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La Gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Tabla 21

Contrastación de la hipótesis general

		Clima organizacional
Nivel de alfabetización	Correlación de Pearson	,724**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	69

Nota. Software estadístico SPSS

Interpretación

Al respecto de la hipótesis general, se demuestra una relación positiva considerable por medio de la correlación de Pearson que dio una puntuación de 0.724 y una significancia de 0.000. Indicando que si existe una relación positiva entre la Gestión del talento humano con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado.

➤ CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1

Los procesos de desarrollo se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Tabla 22

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Clima organizacional
Procesos de desarrollo	Correlación de Pearson	,691**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	69

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica 1, se demuestra una relación positiva considerable por medio de la correlación de Pearson que dio una puntuación de 0.691 y una significancia de 0.000. Indicando que si existe una relación positiva entre los procesos de desarrollo con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado.

➤ CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2

Los procesos de retención se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Tabla 23

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Clima organizacional
Procesos de retención	Correlación de Pearson	,708**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	69

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica 2, se demuestra una relación positiva considerable por medio de la correlación de Pearson que dio una

puntuación de 0.708 y una significancia de 0.000. Indicando que si existe una relación positiva entre los procesos de retención con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado.

➤ **CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3**

Los procesos de recompensa se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.

Tabla 24

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Clima organizacional
Procesos de recompensa	Correlación de Pearson	,751**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	69

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica 3, se demuestra una relación positiva muy fuerte por medio de la correlación de Pearson que dio una puntuación de 0.751 y una significancia de 0.000. Indicando que si existe una relación positiva entre los procesos de recompensa con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Según la hipótesis general, la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. Este planteamiento guarda coherencia con la investigación de Charca (2023), quien en su tesis realizada en una unidad ejecutora de salud de la provincia de Virú demostró también la existencia de una relación significativa entre ambas variables, aunque de menor intensidad, concluyendo que una adecuada gestión del talento humano repercute en la configuración de un clima organizacional favorable. Desde la perspectiva teórica, Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento humano constituye un enfoque estratégico que transforma a los empleados en colaboradores activos y comprometidos con los objetivos institucionales, mientras que Uribe (2015) define el clima organizacional como el conjunto de características percibidas dentro de la organización que influyen directamente en la motivación, el comportamiento y la satisfacción de los trabajadores. En este sentido, los hallazgos de la presente investigación reafirman que una gestión del talento humano eficaz, estratégica y centrada en las personas constituye un pilar esencial para consolidar un entorno organizacional armónico y saludable, que no solo promueve el bienestar laboral, sino que también fortalece la cohesión interna, incrementa la motivación colectiva y favorece la eficiencia institucional. Así, en el contexto del sector público, donde los desafíos son permanentes, la adecuada gestión del talento humano se convierte en un elemento clave para garantizar calidad en los servicios brindados a la ciudadanía.
- Según la hipótesis específica 1, los procesos de desarrollo se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. Por medio de la correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.691 con una significancia de 0.000, lo que confirmó una relación positiva entre ambas variables. Este resultado se complementa con las evidencias de los ítems aplicados, donde un

porcentaje importante de trabajadores manifestó desacuerdo respecto a las oportunidades de avance profesional, a la relevancia de las capacitaciones recibidas y a la oportunidad de la retroalimentación, lo que refleja que los procesos de desarrollo aún presentan limitaciones en la institución. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Chiavenato (2009), quien sostiene que los procesos de desarrollo están interrelacionados y que, cuando son aplicados de manera adecuada, favorecen la integración y la productividad del personal. Asimismo, Cárdenas (2020), en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Amarilis, demostró que la gestión del talento humano influye de manera positiva en el desempeño laboral de los administrativos, respaldando la importancia de fortalecer las estrategias de desarrollo profesional en el sector público. En este sentido, se reafirma que apostar por el desarrollo del personal no solo constituye una estrategia funcional, sino también una inversión estratégica que fortalece la motivación, el compromiso y la cohesión institucional, contribuyendo a una cultura orientada al bienestar y a la mejora continua.

- Según la hipótesis específica 2, los procesos de retención se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. Por medio de la correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.708 con una significancia de 0.000, lo que afirmó la existencia de una relación positiva entre ambas variables. Los datos recogidos evidenciaron que un sector importante de los encuestados mostró desacuerdo o indiferencia respecto a que su institución promueva un equilibrio entre trabajo y vida personal, reconozca un ambiente de colaboración entre los funcionarios y garantice inspecciones periódicas de higiene y seguridad, lo que refleja que los mecanismos de retención no se perciben como plenamente efectivos dentro de la organización. Este panorama se relaciona con lo expuesto por Chiavenato (2009), quien define los procesos de retención como aquellos orientados a crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las personas, incluyendo factores como la disciplina, la seguridad y la calidad de vida, los cuales son determinantes para asegurar la permanencia del personal.

De manera similar, Flores (2024), en su tesis sobre la gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Gobierno Regional Huánuco, demostró la existencia de una relación significativa entre las dimensiones estudiadas, destacando que políticas sólidas de retención fortalecen la estabilidad laboral y contribuyen a la sostenibilidad institucional. En este sentido, los hallazgos de la presente investigación reafirman que una retención bien estructurada no solo disminuye la rotación del personal y la pérdida de capital humano valioso, sino que también fomenta un clima organizacional cohesionado, motivado y comprometido con los objetivos institucionales, generando un impacto directo en la calidad del servicio y en el bienestar colectivo dentro de las entidades públicas.

- Según la hipótesis específica 3, los procesos de recompensa se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. Por medio de la correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.751 con una significancia de 0.000, lo que confirmó una relación positiva entre ambas variables. Los datos recogidos mostraron que un grupo importante de servidores percibe como limitados los beneficios adicionales a su salario y se muestra indiferente o en desacuerdo sobre la influencia de los incentivos en su compromiso institucional, aunque una parte significativa señaló estar de acuerdo en que las remuneraciones que reciben son justas en relación con el mercado laboral. Esta situación refleja que, si bien existen avances en materia de retribuciones, aún persisten vacíos en la gestión de beneficios complementarios y en el impacto de los incentivos sobre la motivación y el sentido de pertenencia. Estos hallazgos se relacionan con lo expuesto por Chiavenato (2009), quien plantea que los procesos de recompensa son fundamentales para motivar e incentivar a los trabajadores, en tanto constituyen un reconocimiento económico, profesional o simbólico que estimula la productividad y fortalece la moral del equipo. De manera complementaria, Manturano (2020) en su investigación en la Universidad Nacional de Ucayali demostró que la gestión del talento humano mantiene una relación significativa con el clima organizacional, confirmando que el reconocimiento y las recompensas son factores estratégicos en el

fortalecimiento de entornos laborales saludables. En concordancia, los resultados de la presente investigación reafirman que las políticas de recompensa, cuando son bien diseñadas e implementadas, incrementan la motivación individual y colectiva, refuerzan el compromiso institucional y promueven una cultura organizacional basada en el reconocimiento y la valoración del esfuerzo, contribuyendo de manera decisiva a la eficiencia, productividad y sostenibilidad en el sector público.

CONCLUSIONES

- Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. Este resultado se confirmó mediante la correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0.724 con una significancia de 0.000, evidenciando una relación positiva entre ambas variables. Asimismo, en los hallazgos de la encuesta se identificaron debilidades en los procesos de desarrollo, retención y recompensa, expresadas en la percepción de limitadas oportunidades de avance, escasa relevancia de las capacitaciones, falta de equilibrio entre vida personal y trabajo, y poca valoración de los incentivos. Estas carencias se reflejaron también en dimensiones del clima organizacional como la motivación, la comunicación y la disponibilidad de recursos, que requieren ser fortalecidas. Sin embargo, se reconocen aspectos que deben mantenerse, como la relativa justicia percibida en las remuneraciones y ciertos elementos de cohesión interna. En conjunto, los hallazgos permiten concluir que una gestión del talento humano eficaz, estratégica y centrada en las personas constituye un pilar esencial para consolidar un clima organizacional armónico, motivador y eficiente en el sector público.
- Se determinó que los procesos de desarrollo se relacionan significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025, lo cual quedó confirmado con un coeficiente de Pearson de 0.691 y una significancia de 0.000. Este resultado se reflejó también en los ítems analizados, donde los trabajadores mostraron desacuerdo respecto a las oportunidades de avance profesional, a la relevancia de las capacitaciones y a la oportunidad de la retroalimentación, evidenciando limitaciones en esta dimensión. En consecuencia, se requiere fortalecer las políticas de formación y retroalimentación, mejorar los mecanismos de crecimiento profesional y mantener aquellos espacios de aprendizaje que ya generan valor, con el fin de consolidar un clima organizacional más motivador, colaborativo y eficiente.

- Se determinó que los procesos de retención se relacionan significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025, lo que quedó confirmado con un coeficiente de Pearson de 0.708 y una significancia de 0.000. Sin embargo, se identificó que un sector importante de los trabajadores expresó desacuerdo o indiferencia respecto al equilibrio entre trabajo y vida personal, al ambiente de colaboración y a las inspecciones de higiene y seguridad, lo que refleja limitaciones en esta dimensión. En consecuencia, se requiere reforzar las políticas de bienestar laboral, cultura organizacional y seguridad ocupacional, de modo que se promueva la estabilidad del personal, se mantengan las prácticas que ya generan confianza y se fortalezca un clima organizacional caracterizado por mayor cohesión, satisfacción y compromiso institucional.
- Se determinó que los procesos de recompensa se relacionan significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025, lo que se confirmó con un coeficiente de Pearson de 0.751 y una significancia de 0.000. Los resultados mostraron que, aunque una parte importante de los servidores percibe justicia en sus remuneraciones respecto al mercado laboral, existe insatisfacción respecto a los beneficios adicionales y una percepción limitada sobre el efecto de los incentivos en el compromiso institucional. Esto evidencia que, si bien el aspecto salarial debe mantenerse como fortaleza, los beneficios complementarios y los sistemas de incentivos requieren ser rediseñados y fortalecidos para que actúen como verdaderos motivadores. En este sentido, se concluye que mejorar los procesos de recompensa permitirá incrementar la motivación, reforzar el sentido de pertenencia y consolidar un clima organizacional más cohesionado y orientado a la productividad en el sector público.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al presidente de la Corte Superior de Justicia del Poder Judicial sede Leoncio Prado implementar políticas orientadas a optimizar la gestión del talento humano, con énfasis en el desarrollo y la valoración del personal. Estas acciones deben contemplar la creación de programas de formación y capacitación continua que fortalezcan las competencias profesionales y promuevan un entorno laboral armónico, motivador y colaborativo, lo cual repercutirá de manera directa en la mejora del clima organizacional y en el fortalecimiento del desempeño institucional.
- Se recomienda al presidente de la Corte Superior de Justicia del Poder Judicial sede Leoncio Prado establecer un sistema de capacitación continua que permita a los servidores públicos mejorar sus habilidades y competencias. Al promover el crecimiento profesional y el aprendizaje dentro de la institución, se generará un entorno más cooperativo y orientado al logro, lo que beneficiará tanto al bienestar del personal como a la eficiencia del servicio.
- Se recomienda al presidente de la corte superior de justicia del Poder Judicial sede Leoncio Prado en desarrollar estrategias efectivas para la retención del personal, que incluyan políticas de reconocimiento y valoración del trabajo realizado. Donde un enfoque en mantener un capital humano comprometido y satisfecho contribuirá a un ambiente laboral más productivo y armonioso, mejorando así el clima organizacional.
- Se recomienda al presidente de la corte superior de justicia del Poder Judicial sede Leoncio Prado en implementar un sistema de recompensas que reconozca y valore el esfuerzo de los servidores públicos, ya sea a través de incentivos económicos, reconocimientos formales o incentivos simbólicos. Esto fortalecerá la motivación y el compromiso del personal, promoviendo un clima laboral saludable y cohesionado.
- Se recomienda al presidente de la corte superior de justicia del Poder Judicial sede Leoncio Prado en llevar a cabo evaluaciones periódicas del

clima organizacional para identificar áreas de mejora y oportunidades de intervención. Esto permitirá a la gestión del Poder Judicial adaptarse a las necesidades cambiantes de los servidores públicos, garantizando un ambiente laboral que favorezca el bienestar y el desempeño efectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avalos, O. B. y Malca, I. (2020). *Gestión del talento humano y el clima*
- Bayón, J. (2019). *Cultura empresarial*. Editorial Elearning S.L.
https://www.google.com.pe/books/edition/Cultural_empresarial/hXbIDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1
- Cárdenas, M. D. (2020). *Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7048/PMGP00078C28.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, K. O. y Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 684-703.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Charca, Y. P. (2023). *Gestión del talento humano y clima organizacional en una unidad ejecutora de salud de la provincia de Virú, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/140800/Charca_CYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Diario Gestión. (2018). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. Portal Web Gestión.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/#:~:text=Lima%2C%2022%2F07%2F2021,estudio%20de%201a%20Consultora%20Dench>

Estupiñan, M. L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/739cf540-8e99-4122-a8aa-366808e63bb1/content>

Flores, L. A. (2024). *Gestión del talento humano y su relación con la calidad de servicios en el Gobierno Regional Huánuco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional. https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/10168/T023_45954188_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, G. M. y Pacheco, I. B. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en las organizaciones. *Revista Horizonte Empresarial*, 10(1), 221-228. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2487/2931>

García, M., Vesga, J. J. y Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://www.digitialipublishing.com/viewepub/?id=102363>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://n9.cl/l0j5h>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a08.pdf>

- Jauli, I. y Reig, E. (2010). *Retroalimentación positiva*. Editorial LID.
https://www.google.com.pe/books/edition/Retroalimentaci%C3%B3n_positiva/XSsEEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1
- Manturano, T. U. (2020). *Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4314/UNU_DOCTORADO_2020_TD_TEOFILO-MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, C. A. (2006). *Clima organizacional en Colombia, el IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Editorial Universidad del Rosario.
https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_organizacional_en_Colombia/qipFxpVbK1AC?hl=en&gbpv=1&dq=clima+organizacional&printsec=frontcover
- Olivos, L. M., Olivos, M. A., Cortez, F. y Campos, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822441>
- Polanco, Y. J., Santos, P. y De la Cruz, G. A. (2020). *Teorías y estructura organizacional*. Editorial UAPA.
<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=159339>
- Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A. y Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista RACE*, 2(1), 1-12.
<https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/455/922>
- Solarte, G. (2003). *Redes institucionales, normas, organizaciones, estructuras y estrategias de política de desarrollo rural*. Editorial Sinopsis.

https://www.google.com.pe/books/edition/redes_institucionales_normas_organizacionales/zcUOAQAIAAJ?hl=en&gbpv=1&dq=normas+institucionales&printsec=frontcover

Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y psicosociales*. Editorial Manual Moderno.
<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cierto Omonte, J. (2026). *Gestión del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos del poder judicial sede Leoncio Prado, 2025* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: " GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER JUDICIAL SEDE LEONCIO PRADO, 2025".

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">Problema General</p> <p>¿De qué manera la Gestión del talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025?</p> <p style="text-align: center;">Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera los procesos de desarrollo se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025? • ¿De qué manera los procesos de retención se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025? • ¿De qué manera los procesos de recompensa se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025? 	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera los procesos de desarrollo se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. • Determinar de qué manera los procesos de retención se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. • Determinar de qué manera los procesos de recompensa se relacionan con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. 	<p style="text-align: center;">Hipótesis General</p> <p>La Gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de desarrollo se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. • Los procesos de retención se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2024. • Los procesos de recompensa se relacionan positivamente con el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025. 	<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p style="text-align: center;">GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos de desarrollo. • Procesos de retención. • Procesos de recompensa. <p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano. • Disponibilidad de recursos. • Estructura organizativa. 	<p style="text-align: center;">TIPO:</p> <p>Aplicada.</p> <p style="text-align: center;">ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p style="text-align: center;">ALCANCE:</p> <p>Correlacional.</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO:</p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p style="text-align: center;">POBLACIÓN:</p> <p>69 funcionarios públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado.</p> <p style="text-align: center;">MUESTRA:</p> <p>69 funcionarios públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado.</p> <p style="text-align: center;">TÉCNICA:</p> <p>Encuesta.</p> <p style="text-align: center;">INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario.</p>



ANEXO 2



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Estimado (a) servidor público con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a **“Gestión del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Leoncio Prado, 2025”**, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. El significado de cada número es el siguiente.

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Indiferente = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

N°	Preguntas	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
PROCESOS PARA DESARROLLAR						
1.	Considera que su trabajo tiene oportunidades claras de avance profesional.					
2.	Considera que las capacitaciones que ha recibido son relevantes para su desarrollo profesional.					
3.	Cree que la retroalimentación se proporciona de manera oportuna en su institución.					
PROCESOS PARA RETENER						
4.	Considera que su institución promueve un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal.					
5.	Considera que existe un ambiente de colaboración entre los funcionarios de su institución.					
6.	Se realizan inspecciones periódicas de higiene y seguridad en su lugar de trabajo.					
PROCESOS PARA RECOMPENSAR						

7.	Cree que las remuneraciones en su institución son justas en relación con el mercado laboral.
8.	Su institución ofrece beneficios laborales adicionales a su salario.
9.	Los incentivos ofrecidos influyen en su compromiso con la institución.
POTENCIAL HUMANO	
10.	Está dispuesto a ayudar a sus compañeros cuando lo necesitan.
11.	Cree que los líderes en su institución inspiran confianza en sus equipos.
12.	La comunicación entre departamentos es efectiva en su organización.
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	
13.	Cree que su lugar de trabajo cuenta con un ambiente físico adecuado para realizar sus tareas.
14.	Cree que la tecnología disponible mejora su eficiencia laboral.
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
15.	Cree que la estructura jerárquica de su institución es clara y comprensible.
16.	Considera que las políticas de su institución son justas y equitativas.
17.	Siente que las normas institucionales son actualizadas según las necesidades de la organización.

Gracias por su participación.

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

30/09/24, 9:55 Gmail - SOLICITO HACER DE SU CONOCIMIENTO LA APLICACION DE UNA ENCUESTA PARA EL ESTUDIO DE UNA ESCUE...



Jose angel Cierito omonte <angelciertoomonte24@gmail.com>

SOLICITO HACER DE SU CONOCIMIENTO LA APLICACION DE UNA ENCUESTA PARA EL ESTUDIO DE UNA ESCUENTA

Secretaria de Presidencia CSJ Huanuco <presidenciasjhco@pj.gob.pe>
Para: Jose angel Cierito omonte <angelciertoomonte24@gmail.com>

30 de septiembre de 2024, 9:52 a.m.

RECIBIDO CONFORME.

[Firma citada oculto]

-

Atte.,



MESA DE PARTES DE PRESIDENCIA

Corte Superior de Justicia de Huanuco

📍 (062) 591030 Anexo 45004

🕒 L-V 8:00 a 13:30 y 14:30 a 17:00

🏠 Jr. Dos de Mayo N° 1191

ANEXO 4 PANEL FOTOGRÁFICO

