



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

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

# UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



## EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



### CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**“Clima Laboral y su Influencia en el Desarrollo del Talento Humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022”**

Presentado por:

**Bach: DANIELA WINNY MAGALLANES RAMOS**

El resultado obtenido es una coincidencia de 5%, por el cual se otorga el calificativo de:

### APROBADO

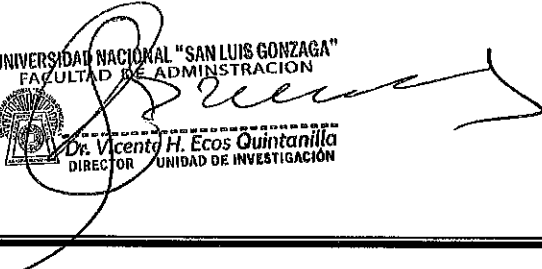
Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento.

Ica, 01 de julio del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE ADMINISTRACION  
  
Dr. Vicente H. Ecos Quintanilla  
DIRECTOR UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



Clima laboral y su influencia en el desarrollo del talento humano de la  
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica -  
2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

DANIELA WINNY MAGALLANES RAMOS

ASESOR

MAG. EDDY PAREDES SUMARI

**ICA – PERÚ**

**2025**

## **DEDICATORIA**

A mi madre, que día a día me ilumina con su amor incondicional y gracias a ella, hoy puedo seguir avanzando.

## **AGRADECIMIENTO**

Muy especial a todos los que han sido parte de mi formación personal y académica; docentes y asesor de la facultad de Administración.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	10
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....	20
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSION .....	53
V. CONCLUSIONES .....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59
VIII. ANEXOS.....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> La estructura organizacional en la percepción parte de los trabajadores.....	22
<b>Figura 2</b> La estructura organizacional jerárquica impacta en el clima laboral .....	23
<b>Figura 3</b> Estructura organizacional permite suficiente flexibilidad para adaptarse .....	24
<b>Figura 4</b> Motivan para que mejore su rendimiento laboral .....	25
<b>Figura 5</b> En su grupo de trabajo hay empatía y solidaridad .....	26
<b>Figura 6</b> Sus compañeros y usted trabajan en equipo .....	27
<b>Figura 7</b> Sueldo está acorde con su esfuerzo diario .....	28
<b>Figura 8</b> Reconocen su esfuerzo en el trabajo .....	29
<b>Figura 9</b> Recompensa por la eficiencia de su trabajo.....	30
<b>Figura 10</b> Comunicación con sus compañeros .....	31
<b>Figura 11</b> Existe buena comunicación con sus superiores .....	32
<b>Figura 12</b> Sus superiores escuchan las opiniones de los subordinados.....	33
<b>Figura 13</b> Influye el estilo de liderazgo en el desarrollo de competencias del talento humano..	34
<b>Figura 14</b> El liderazgo inclusivo en el desarrollo del talento humano .....	35
<b>Figura 15</b> Las estrategias aplicadas por la SUNARP son efectivas en el desarrollo continuo de los trabajadores.....	36
<b>Figura 16</b> Considera que usted pone el máximo esfuerzo para lograr los objetivos de su trabajo .....	37
<b>Figura 17</b> Influye la gestión del talento humano en la eficacia del desarrollo de competencias de los trabajadores.....	38
<b>Figura 18</b> La evaluación del desempeño impacta en el desarrollo del talento humano .....	39
<b>Figura 19</b> Cumple con eficiencia sus labores diarias.....	40
<b>Figura 20</b> La tecnología mejora la eficiencia del desarrollo del talento humano .....	41
<b>Figura 21</b> El desarrollo del talento humano impacta en la eficiencia operativa de la SUNARP	42
<b>Figura 22</b> Conocimientos técnicos y teóricos que se imparten durante las capacitaciones .....	43

<b>Figura 23</b> Aplica con precisión los conocimientos adquiridos en las capacitaciones .....	44
<b>Figura 24</b> Las capacitaciones realizadas le permiten ser más competitivo como servidor público .....	45
<b>Figura 25</b> Gráfico de normalidad variable clima laboral .....	47
<b>Figura 26</b> Gráfico de normalidad variable desarrollo del talento humano .....	47

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> La estructura organizacional en la percepción parte de los trabajadores .....	22
<b>Tabla 2</b> La estructura organizacional jerárquica impacta en el clima laboral.....	23
<b>Tabla 3</b> Estructura organizacional permite suficiente flexibilidad para adaptarse.....	24
<b>Tabla 4</b> Motivan para que mejore su rendimiento laboral.....	25
<b>Tabla 5</b> En su grupo de trabajo hay empatía y solidaridad.....	26
<b>Tabla 6</b> Sus compañeros y usted trabajan en equipo.....	27
<b>Tabla 7</b> Sueldo está acorde con su esfuerzo diario .....	28
<b>Tabla 8</b> Reconocen su esfuerzo en el trabajo.....	29
<b>Tabla 9</b> Recompensa por la eficiencia de su trabajo .....	30
<b>Tabla 10</b> Comunicación con sus compañeros.....	31
<b>Tabla 11</b> Existe buena comunicación con sus superiores.....	32
<b>Tabla 12</b> Sus superiores escuchan las opiniones de los subordinados .....	33
<b>Tabla 13</b> Influye el estilo de liderazgo en el desarrollo de competencias del talento humano ...	34
<b>Tabla 14</b> El liderazgo inclusivo en el desarrollo del talento humano.....	35
<b>Tabla 15</b> Las estrategias aplicadas por SUNARP son efectivas en el desarrollo continuo de trabajadores .....	36
<b>Tabla 16</b> Considera que usted pone el máximo esfuerzo para lograr los objetivos de su trabajo .....	37
<b>Tabla 17</b> Influye la gestión del talento humano en la eficacia del desarrollo de competencias de los trabajadores .....	38
<b>Tabla 18</b> La evaluación del desempeño impacta en el desarrollo del talento humano.....	39
<b>Tabla 19</b> Cumple con eficiencia sus labores diarias .....	40
<b>Tabla 20</b> La tecnología mejora la eficiencia del desarrollo del talento humano.....	41
<b>Tabla 21</b> El desarrollo del talento humano impacta en la eficiencia operativa de la SUNARP .	42
<b>Tabla 22</b> Conocimientos técnicos y teóricos que se imparten durante las capacitaciones .....	43

<b>Tabla 23</b> Aplica con precisión los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.....	44
<b>Tabla 24</b> Las capacitaciones realizadas le permiten ser más competitivo como servidor público .....	45
<b>Tabla 25</b> Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov .....	46
<b>Tabla 26</b> Correlación rho de Spearman entre el entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores .....	48
<b>Tabla 27</b> Correlación rho de Spearman entre el la estructura organizacional y el desarrollo del talento humano .....	49
<b>Tabla 28</b> Correlación rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y el desarrollo del talento humano .....	50
<b>Tabla 29</b> Correlación rho de Spearman entre la recompensa y reconocimiento y el desarrollo del talento humano .....	51
<b>Tabla 30</b> Correlación rho de Spearman entre la comunicación y el desarrollo del talento humano .....	52

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima laboral en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), sede Ica, en el año 2022. La investigación fue de tipo básica, nivel relacional y diseño no experimental. Se trabajó con una muestra censal de 45 trabajadores, empleando la técnica de cuestionario para la recolección de datos. Los resultados inferenciales revelaron un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.331, lo que indica una relación positiva baja entre las variables. Estos hallazgos confirman que el clima laboral influye de manera significativa en el desarrollo del talento humano en la SUNARP, sede Ica, lo cual sugiere que mejoras en la estructura organizacional pueden impactar positivamente en el crecimiento y desarrollo del personal.

**Palabra claves:** Clima laboral, estructura organizacional y relaciones interpersonales.

## **ABSTRACT**

The general objective of this study was to determine the influence of the work environment on the development of human talent in the National Superintendency of Public Registries (SUNARP), Ica headquarters, in the year 2022. The research was basic, relational level and design not experimental. We worked with a census sample of 45 workers, using the questionnaire technique for data collection. The inferential results revealed a p-value of 0.000 and a correlation coefficient of 0.331, indicating a low positive relationship between the variables. These findings confirm that the work environment significantly influences the development of human talent at SUNARP, Ica headquarters, which suggests that improvements in the organizational structure can positively impact the growth and development of staff.

**Keywords:** Work environment, organizational structure, and interpersonal relationships.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral ha emergido como un factor determinante en el rendimiento y satisfacción de los empleados dentro de las organizaciones, siendo un elemento clave para el desarrollo integral del talento humano. En el contexto de la administración pública, donde la eficiencia y la calidad de los servicios son esenciales, comprender y mejorar el clima laboral se vuelve aún más crucial.

La Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) desempeña un papel vital en la administración de los registros públicos en el Perú, garantizando la seguridad jurídica de los derechos y bienes de los ciudadanos. En la sede de Ica, la efectividad de su funcionamiento depende en gran medida de la motivación, compromiso y desarrollo del talento humano que la conforma. Sin embargo, diversos estudios han señalado que el clima laboral en instituciones públicas puede estar influenciado por factores como la estructura organizacional, la gestión del liderazgo, y las condiciones laborales, lo que a su vez impacta en la capacidad de los empleados para desplegar su máximo potencial.

### 1.1. Planteamiento de problema

Dentro de una institución no siempre la interrelación entre los empleados es la más adecuada, siempre se presenta una incompatibilidad entre uno y otro lo que conlleva a la formación de grupos de personas los cuales se identifican por su carácter, personalidad, intereses personales, etc., generándose entre estos grupos incluso odio y rechazo entre pares, golpes bajos, intrigas, falsas acusaciones frente a los jefes, etc., este clima laboral adverso en diverso grado siempre está presente en casi todas las instituciones privadas o públicas y es uno de los motivos principales por la cual no se ve desarrollo alguno, el talento humano se ve detenido pues las personas no se ven motivadas, para mejorar su rendimiento laboral, dejan de ser eficientes y creativos, prefieren no participar en las decisiones que toma la institución, y todo se mueve por inercia, sin organización y sin planificación, cumpliendo monótonamente con la atención a los clientes durante todo el tiempo sin innovar los procedimientos.

## **1.2. Antecedentes**

### **1.2.1. A nivel internacional**

Doria-Velarde et al. (2022), el objetivo general de la investigación fue describir el clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. Para realizar este estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y correlacional, seleccionando una muestra representativa de 80 directivos de diferentes organizaciones en la región del Maule. También se utilizó una tipología documental-bibliográfica, lo que facilitó el análisis del objeto de estudio y la descripción del tema tratado. Se aplicó un cuestionario que había sido validado previamente por cinco expertos. En conclusión, el estudio evidencia la influencia positiva del clima laboral en las habilidades de los directivos en la región del Maule, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.865 y una significancia menor a 0.05. Esto permite afirmar que un ambiente laboral favorable está relacionado con un mayor desarrollo de habilidades en liderazgo y gestión.

Ordoñez et al. (2020), el objetivo del presente estudio es determinar la percepción del clima y satisfacción laboral y su repercusión en el desempeño del talento humano, mediante Naciones Unidas estudio Delaware enfoque cuantitativo es empresas comerciales pertenecientes al sector ferretero de la Ciudad de Machala. Este caso permitirá evidenciar qué factores afectan el desempeño laboral, los cuales las empresas deben considerar para mejorar su productividad. La recolección de datos se centró en el sector terciario dedicado a actividades de compraventa. La metodología utilizada se basó en un enfoque teórico y en la aplicación de encuestas, en las que participaron 452 empleados de empresas ferreteras. Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos mediante la herramienta estadística SPSS. Los hallazgos indican que el clima laboral tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.74. Además, la satisfacción laboral de los trabajadores también influye en su rendimiento, con un coeficiente de 0.566. Por lo tanto, se concluye que ambas variables—clima y satisfacción laboral—están interrelacionadas y afectan el desempeño del talento humano, lo que contribuye a la prosperidad de la empresa en un mercado competitivo.

Herrera, (2019), cuyo objetivo fue presentar un análisis respecto a la influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicada en la ciudad de Quito, mediante una investigación cuantitativa y cualitativa, correlacional con el fin de determinar la relación entre los datos cuantitativos de las variables de estudio procesados en el sistema SPSS mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta sobre el clima laboral, la cual se basa en el modelo Hay McBer y evalúa seis dimensiones: flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. Para la evaluación del desempeño, se emplearon los instrumentos creados por el Ministerio del Trabajo, según lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0041, del 7 de marzo de 2018. Estos instrumentos miden factores como la calidad y oportunidad, conocimientos específicos, competencias técnicas y competencias conductuales; y finalmente una encuesta aplicada en la entrevista individual. Los resultados del estudio muestran una baja correlación entre las dos variables de estudio. Las dimensiones Flexibilidad (39,33%) y Recompensas (40,95%) y los dominios Minimizar la burocracia (40,33%) y Desempeño (44,00%) de clima laboral, presentan nivel de riesgo crítico, y se proponen planes de acción para su intervención, y según la teoría de Likert, se puede establecer un Clima Laboral Autoritario Paternalista.

Rivas, (2018) presentó su tesis sobre clima organizacional y satisfacción del talento humano en la cual se pretende identificar la incidencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Minería Texas Colombia; para demostrar su hipótesis aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa, que permitió medir el clima laboral y la satisfacción del talento humano, los resultados del estudio muestran una correlación muy baja entre ambas variables, lo que demuestra que el clima laboral no es bueno, que existe desorganización y no hay planificación en los trabajos que se realizan en las diferentes áreas, lo que ha motivado que los trabajadores no tengan ningún apego por la empresa y desarrollan su trabajo solamente con el fin de recibir su pago mensual. La falta de motivación y

la inexistencia de tecnologías nuevas que permitan mejorar las condiciones laborales en la empresa, han generado la total falta de interés por la empresa.

### **1.2.2. A nivel nacional.**

Ruíz, (2021), desarrollo una investigación para establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados en un hospital de Lambayeque. Este estudio adoptó un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 79 trabajadores del hospital, a quienes se les aplicó una encuesta para evaluar el clima laboral. Los resultados revelaron una correlación baja entre el clima laboral y el desempeño de los empleados, además de indicar que no hay relación entre el clima laboral y la dimensión de metas dentro del desempeño, el autor sostiene que esto se debe a que la encuesta realizada no es compatible con la investigación desarrollada. En cuanto al desempeño laboral en su dimensión metas, se encontró que las grupales obtuvieron un promedio de 97% de avance, lo que se define como un nivel alto, mientras que en las metas individuales se observa que el nivel excelente obtiene un 44%, seguido por insuficiente, con el 28%; medio, 15%; mejorable, 10% y destacado, con el 3%. Respecto de la dimensión competencias los trabajadores reportan un alto nivel de competencias con un 86,1% y un valor medio con 13,9%, esto sugiere que los conocimientos, habilidades y actitudes con que cuentan son adecuados.

Mendoza, (2021) desarrollo su tesis sobre gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, estudio cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 152 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario. El resultado mostró que un 80,3 % consideró que una gestión del talento inteligente permite que el colaborador mejore su desempeño laboral. Además, 129 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que las mejoras en las negociaciones permiten un desarrollo óptimo del clima laboral organizado. La conclusión principal evidenció que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral.

Cruz (2020), el estudio tiene como objetivo establecer la relación de influencia entre la gestión del talento humano (GTH) y la productividad de los empleados en una empresa financiera.

Se formuló la hipótesis de que la relación entre la variable dependiente e independiente es directa. La población del estudio estuvo compuesta por 201 empleados del área de servicios transaccionales para clientes, de los cuales se seleccionó una muestra de 132 personas para ser encuestadas. La investigación es de tipo no experimental, ya que no se realizaron modificaciones en las variables dentro de la entidad financiera ubicada en el distrito de La Molina. Es transversal porque la información recopilada corresponde al año 2019 y correlacional, dado que se busca evidenciar la relación entre las variables analizadas. Los resultados más destacados indican que los colaboradores están satisfechos con el clima laboral, se sienten motivados y recompensados al alcanzar sus metas. Además, expresan su deseo de asumir mayores responsabilidades en nuevos procesos o tareas para su desarrollo profesional y muestran interés en participar en capacitaciones sobre temas atractivos.

Orillo (2019), La investigación titulada “Influencia del clima laboral en el desarrollo del talento humano del personal administrativo CAS de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2018” tuvo como objetivo determinar si el clima laboral afecta el desarrollo del talento humano de los empleados administrativos bajo el régimen CAS en dicha municipalidad. Para ello, se utilizó una muestra de 57 trabajadores administrativos contratados bajo esta modalidad. El estudio se llevó a cabo con un diseño no experimental, lo que permitió analizar la realidad observando la situación en su contexto natural. También se empleó un diseño correlacional y causal transversal para describir la relación entre las dos variables en un momento específico, considerando la relación causa-efecto. El análisis de datos se realizó mediante la prueba de independencia  $\chi^2$  y el método de correlación de rangos de Spearman. El instrumento principal para la recolección de datos fue un cuestionario que completaron los 57 trabajadores administrativos CAS. Los resultados concluyeron que el clima laboral tiene un impacto significativo en el desarrollo del talento humano, y se identificó una relación positiva y altamente significativa entre el clima laboral y el desarrollo del talento humano del personal administrativo CAS de la Municipalidad Distrital de El Porvenir durante el año 2018.

### **1.2.3. A nivel local.**

Jimenez (2022), el objetivo de esta investigación fue determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Juan Bautista – Ica, en el año 2020, con el fin de mejorar la administración pública. Se llevó a cabo un estudio básico de tipo cuantitativo, con un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño no experimental, encuestando a 55 empleados de la institución objeto del estudio. Para medir las variables, se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de clima laboral, conocido como el cuestionario de Litwin y Stringer, que fue completado por los trabajadores; y un formato de evaluación del desempeño laboral, que se aplicó a los jefes de área u oficinas. Dicho instrumento fue validado por tres investigadores y al realizar el análisis de confiabilidad, resulto un índice de fiabilidad mayores al 0.7. Al aplicarse “Rho de Spearman” se obtuvo un valor de ( $r = 0.656$ ) y como valor de significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que muestra que el clima si influye considerablemente en el desempeño de los trabajadores.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿El clima laboral influye en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

**PE1** ¿La estructura organizacional influye en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?

**PE2** ¿Las relaciones interpersonales influyen en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?

**PE3** ¿La recompensa y reconocimiento influyen en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?

**PE4** ¿La comunicación influye en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?

### **1.3.3. Justificación e importancia de la investigación.**

#### **Justificación teórica:**

Desde el punto de vista teórico este proyecto se justifica porque aborda un tema muy importante en lo que se refiere a la actividad laboral, como es el clima laboral o la interrelación entre los trabajadores de una empresa, lo cual es fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo del talento humano, con lo cual se logra el desarrollo de las instituciones.

#### **Justificación metodológica:**

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica porque para el desarrollo de la investigación se emplearán técnicas de recolección de datos debidamente validados y que permitirán obtener datos sólidos sobre las dos variables de estudio.

#### **Justificación social:**

Desde el punto de vista social la presente investigación se justifica en tanto busca que crear un clima laboral adecuado para el desarrollo de las personas y la empresa.

### **1.3.4. Importancia**

La importancia de esta investigación radica en su potencial para generar un impacto positivo tanto dentro de SUNARP como en la comunidad que depende de sus servicios. A nivel organizacional, los hallazgos permitirán a los líderes de SUNARP tomar decisiones informadas para mejorar el clima laboral, lo que impulsará el desarrollo del talento humano y la eficiencia de la institución. Académicamente, la investigación agregará valor a la literatura sobre comportamiento organizacional en el sector público. Socialmente, al mejorar el clima laboral y, por fin, el desempeño de los empleados se beneficiará directamente a los ciudadanos que dependen de los registros públicos en Ica. Esta investigación es, por tanto, crucial para el desarrollo sostenible y la modernización del sector público en la región.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la influencia el clima laboral en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

#### **1.4.2. Objetivos específicos.**

**OE1** Determinar la influencia la estructura organizacional en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**OE2** Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**OE3** Determinar la influencia de las recompensa y reconocimiento en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**OE4** Determinar la influencia de la comunicación en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

#### **1.5. Hipótesis y variables de la investigación.**

##### **1.5.1. Hipótesis**

###### **1.5.1.1. Hipótesis general.**

El clima laboral influye directamente en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022

###### **1.5.1.2. Hipótesis específicas**

**HE1** La estructura organizacional influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**HE2** Las relaciones interpersonales influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**HE3** La recompensa y reconocimiento influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**HE4** La comunicación influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

### 1.5.2. Variables

Variable: Clima laboral

Variable: desarrollo del talento humano.

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Clima laboral</b>	Robbins y Judge (2009), las percepciones que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo. Estas percepciones se basan en sus experiencias, necesidades, valores y expectativas, y están influenciadas por diversos factores.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Estructura organizacional</li><li>▪ Relaciones interpersonales</li><li>▪ Recompensa y reconocimiento</li><li>▪ Comunicación</li></ul>
<b>Desarrollo del talento humano</b>	Chiavenato (2007), un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas que se llevan a cabo para potenciar las habilidades, conocimientos, actitudes y valores de los empleados, con el fin de mejorar su desempeño individual y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Liderazgo</li><li>▪ Eficacia</li><li>▪ Eficiencia</li><li>▪ Capacitación y desarrollo</li></ul>

## **II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

La presente investigación por su tipo es básica o teórica, Quezada (2010), es el tipo de investigación que tiene como objetivo expandir el conocimiento teórico sobre un fenómeno sin buscar una aplicación práctica inmediata.

#### **2.1.2. Nivel de investigación**

La presente investigación por su nivel es relacional, Hernández y Mendoza (2018), se centra en determinar la relación o grado de asociación entre dos o más variables sin implicar causalidad.

#### **2.1.3. Diseño de investigación**

Según por su diseño es no experimental, de acuerdo con Bernal (2010), las variables independientes no se manipulan intencionalmente y los fenómenos se observan tal como ocurren en su entorno natural.

### **2.2. Población y muestra**

#### **2.2.1. Población**

Para Behar (2008), es el conjunto de individuos, eventos o elementos que comparten una o más características específicas y sobre los cuales se desean hacer inferencias.

En el presente trabajo de investigación, la población incluyó a todos los trabajadores de la sede de SUNARP de Ica provincia, que fueron 45 trabajadores.

#### **2.2.2. Muestra**

Para la muestra se optó por la totalidad de la población de estudio que son 45 trabajadores, debido a que se obtuvo la factibilidad de acceder a la totalidad de la población.

### **2.3. Técnicas de recolección de datos**

La técnica por emplearse es el cuestionario; y según Blanco (2011), es un método de recolección de datos en el que se utilizan cuestionarios o entrevistas para obtener información de una muestra de individuos.

### **2.4. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, y según Borda (2013), es el conjunto de preguntas estandarizadas que se utilizan para recolectar datos de los encuestados, permitiendo una comparación y análisis cuantitativo de las respuestas.

### **2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados**

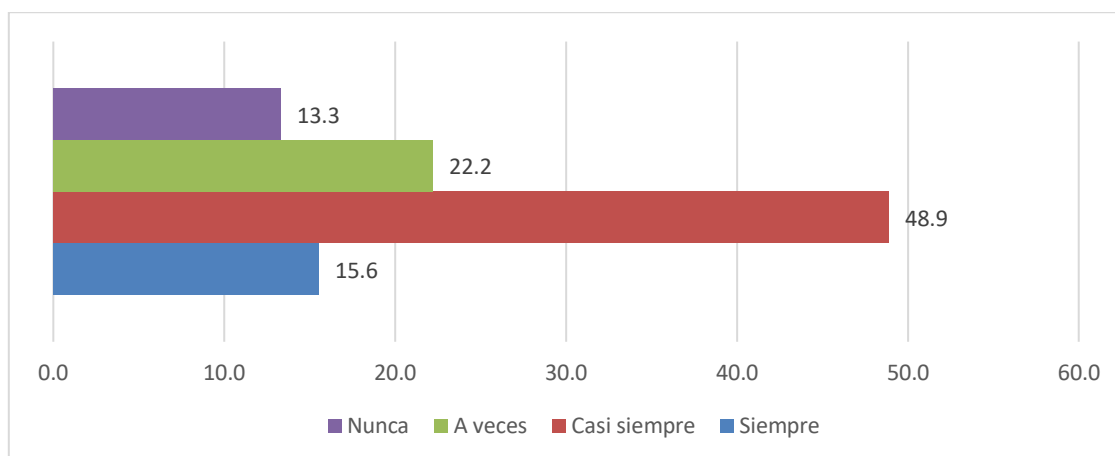
Los datos obtenidos serán tratados estadísticamente mediante el estadístico Rho de Spearman, y la presentación de gráficos y tablas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de variable: clima laboral

**Figura 1**

*La estructura organizacional en la percepción parte de los trabajadores*



**Tabla 1**

*La estructura organizacional en la percepción parte de los trabajadores*

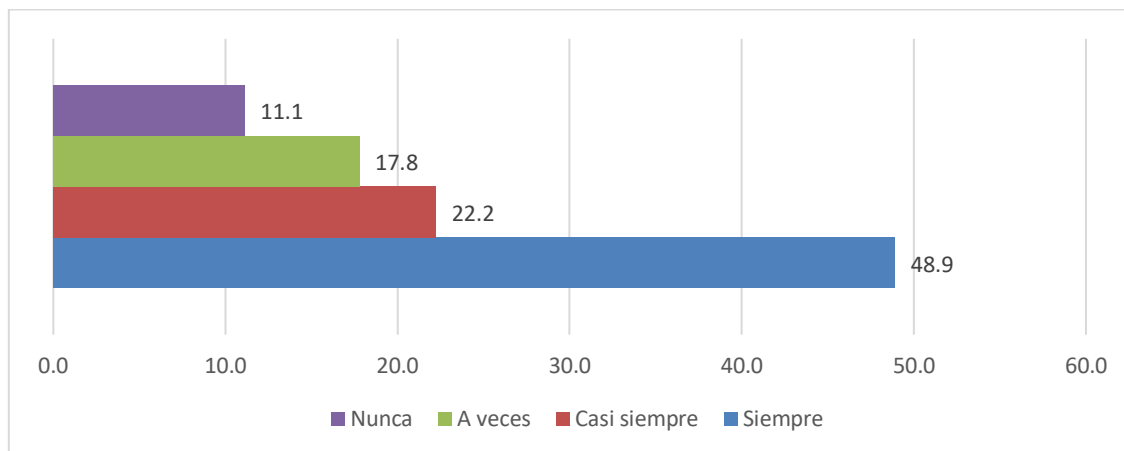
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	7	15.6	15.6
Casi siempre	22	29	48.9	64.4
A veces	10	39	22.2	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 1, se muestra resultados acerca de la estructura organizacional, donde, el 48.9% de los trabajadores considera que casi siempre se percibe de manera positiva la estructura organizacional, el 22.2% a veces, el 15.6% siempre; mientras que el 13.3% nunca.

Este panorama indica la necesidad de seguir evaluando y mejorando aspectos de la estructura organizacional para asegurar que todos los trabajadores se sientan valorados y apoyados. Fomentar una comunicación abierta y abordar las inquietudes de aquellos que tienen una percepción negativa puede ser clave para fortalecer la cohesión y el rendimiento dentro de la organización.

**Figura 2**

*La estructura organizacional jerárquica impacta en el clima laboral*



**Tabla 2**

*La estructura organizacional jerárquica impacta en el clima laboral*

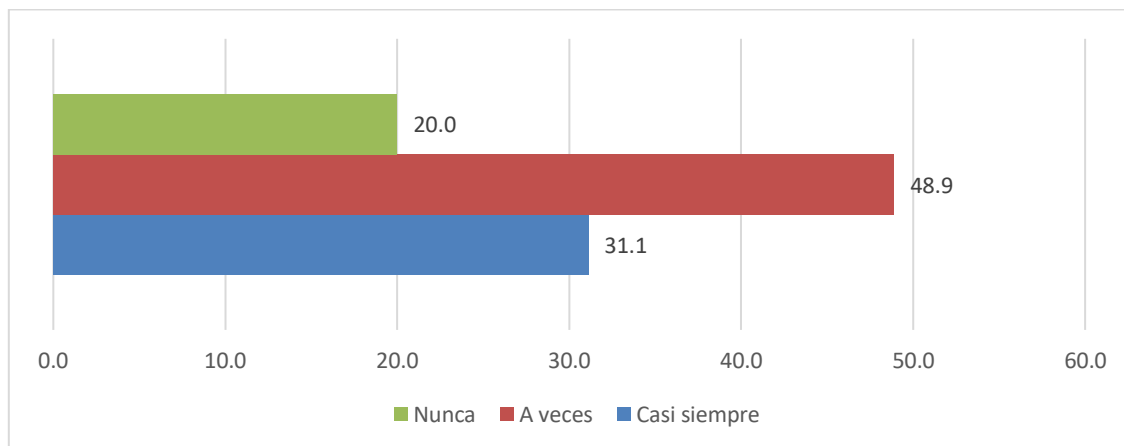
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	22	22	48.9	48.9
Casi siempre	10	32	22.2	71.1
A veces	8	40	17.8	88.9
Nunca	5	45	11.1	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 2, sobre la jerarquía organizacional, el 48.9% consideran que siempre impacta positivamente en el clima laboral, el 22.2% casi siempre, el 17.8% a veces; mientras que el 11.1% nunca.

En resumen, aunque la jerarquía organizacional parece ser un factor mayormente beneficioso para el clima laboral, es crucial implementar estrategias que fortalezcan esta percepción y mitiguen las inquietudes de aquellos que no comparten esta visión. Esto no solo mejoraría el ambiente de trabajo, sino que también podría potenciar el rendimiento general de la organización.

**Figura 3**

*Estructura organizacional permite suficiente flexibilidad para adaptarse*



**Tabla 3**

*Estructura organizacional permite suficiente flexibilidad para adaptarse*

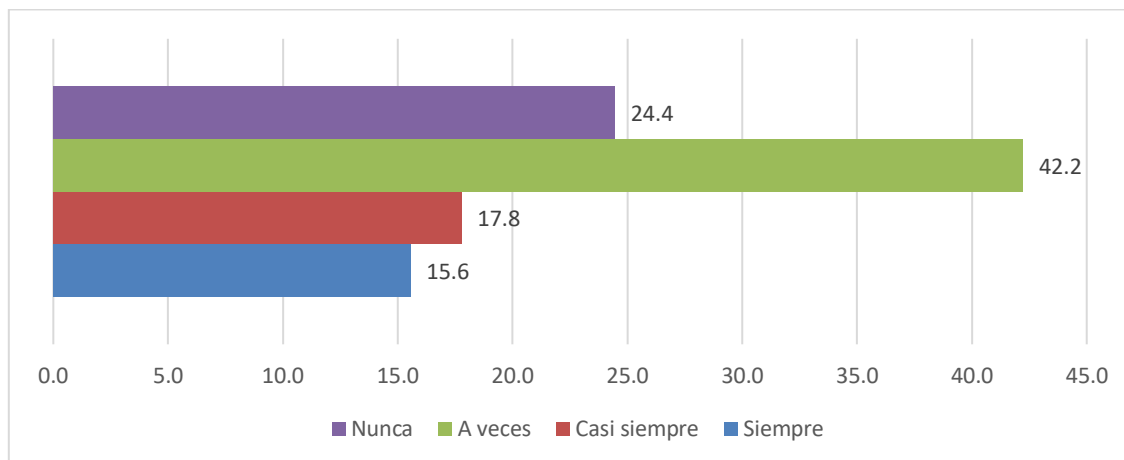
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	14	14	31.1	31.1
A veces	22	36	48.9	80.0
Nunca	9	45	20.0	100.0
Total	45		100.0	

En referencia a la figura y tabla 3, sobre la flexibilidad de la estructura organizacional, el 48.9% consideran que a veces es flexible para adaptarse, el 31.1% casi siempre; mientras que el 20% indicaron que nunca.

Este panorama resalta la importancia de fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la adaptabilidad. Para maximizar el potencial de la estructura organizacional, es esencial identificar y abordar las barreras que impiden una mayor flexibilidad. Implementar mecanismos que faciliten la adaptación a nuevas circunstancias no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también potenciará la capacidad de la organización para responder eficazmente a un entorno laboral en constante cambio. En definitiva, trabajar en esta área puede ser clave para mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento general de la organización.

**Figura 4**

*Motivan para que mejore su rendimiento laboral*



**Tabla 4**

*Motivan para que mejore su rendimiento laboral*

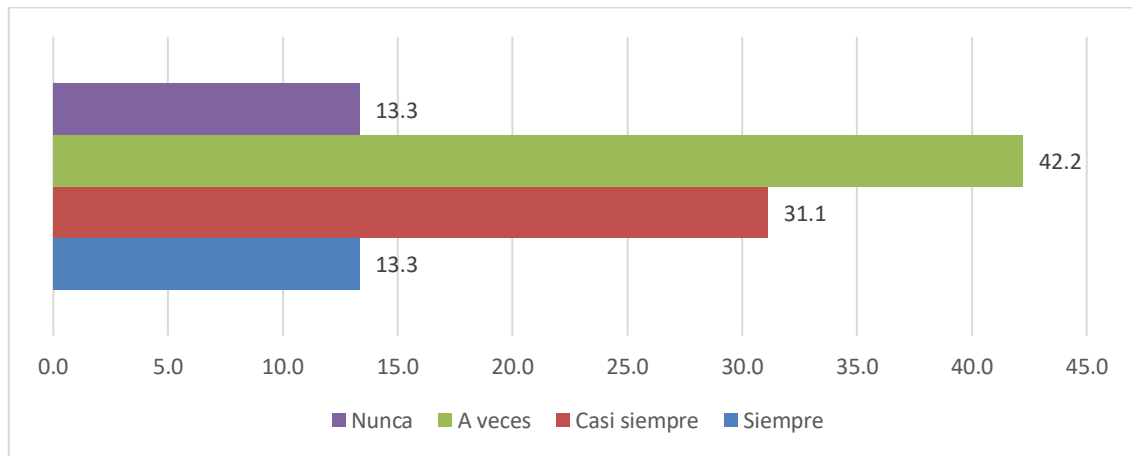
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	7	15.6	15.6
Casi siempre	8	15	17.8	33.3
A veces	19	34	42.2	75.6
Nunca	11	45	24.4	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 4, el 42.2% consideran que los jefes motivan a veces su rendimiento laboral, el 24.4% nunca, el 17.8% casi siempre; mientras que el 15.6% consideraron que siempre.

En resumen, mejorar la capacidad de los jefes para motivar a sus equipos no solo podría aumentar el rendimiento laboral, sino también contribuir a un ambiente de trabajo más positivo y comprometido. Esto requiere capacitación y desarrollo continuo en habilidades de liderazgo, así como una cultura organizacional que valore y reconozca la importancia de la motivación en el lugar de trabajo. Sin embargo, para maximizar el rendimiento laboral en toda la organización, es fundamental que se implementen estrategias de liderazgo más efectivas y coherentes.

**Figura 5**

*En su grupo de trabajo hay empatía y solidaridad*



**Tabla 5**

*En su grupo de trabajo hay empatía y solidaridad*

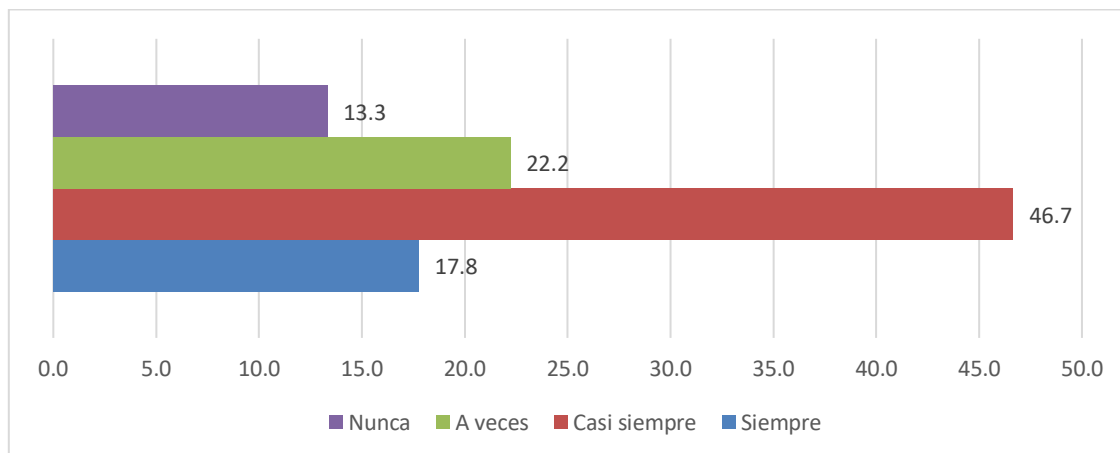
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	6	13.3	13.3
Casi siempre	14	20	31.1	44.4
A veces	19	39	42.2	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En referencia al grupo de trabajo en la figura y tabla 5, se muestra los resultados donde, el 42.2% de los trabajadores consideraron que a veces hay empatía y solidaridad en el grupo de trabajo, el 31.1% casi siempre, el 13.3% siempre; mientras que el 13.3% señalaron que nunca.

Para fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y solidario, es fundamental implementar iniciativas que promuevan la comunicación abierta y el apoyo entre compañeros. Esto puede incluir talleres de team building, programas de reconocimiento y espacios para compartir experiencias. En conclusión, fortalecer la empatía y solidaridad dentro del grupo de trabajo no solo mejorará las relaciones interpersonales, sino que también potenciará la efectividad y satisfacción general en el entorno laboral.

**Figura 6**

*Sus compañeros y usted trabajan en equipo*



**Tabla 6**

*Sus compañeros y usted trabajan en equipo*

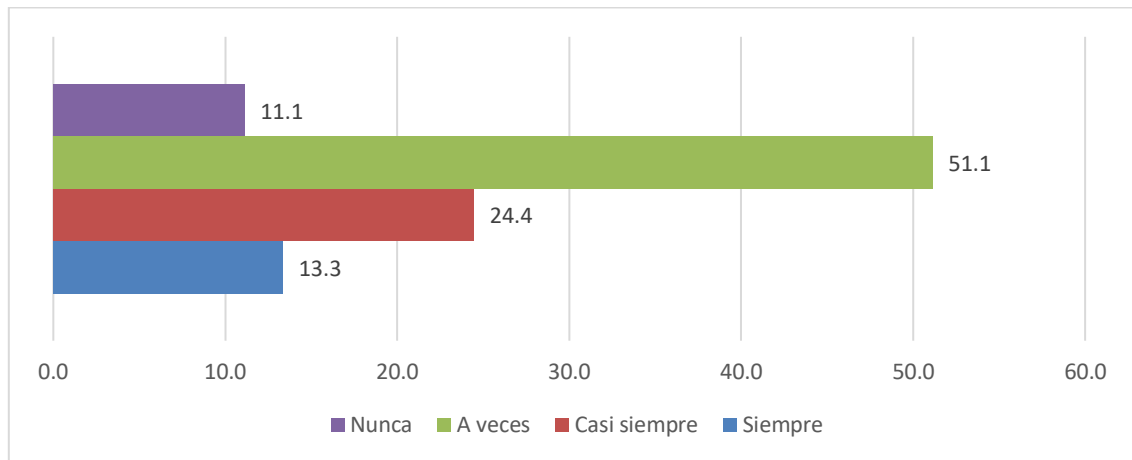
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	8	8	17.8	17.8
Casi siempre	21	29	46.7	64.4
A veces	10	39	22.2	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 6, sobre el trabajo en equipo, el 46.7% sostuvieron que casi siempre trabajan en equipo, el 22.2% a veces, el 17.8% siempre; mientras que el 13.3% consideraron que nunca.

Para potenciar aún más esta dinámica colaborativa, es recomendable implementar estrategias que fomenten el trabajo en equipo, como proyectos conjuntos, actividades de integración y capacitación en habilidades interpersonales. La falta de trabajo en equipo puede limitar la innovación, la resolución de problemas y la cohesión del grupo, aspectos esenciales para un rendimiento óptimo. En resumen, aunque el trabajo en equipo se practica con frecuencia, es crucial seguir promoviendo esta cultura para maximizar el potencial colectivo y mejorar los resultados organizacionales.

**Figura 7**

*Sueldo está acorde con su esfuerzo diario*



**Tabla 7**

*Sueldo está acorde con su esfuerzo diario*

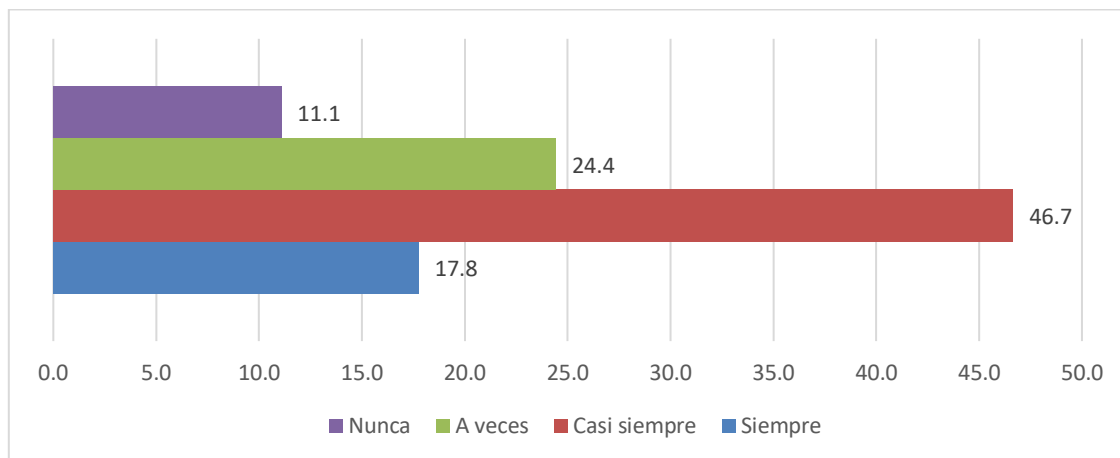
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	6	13.3	13.3
Casi siempre	11	17	24.4	37.8
A veces	23	40	51.1	88.9
Nunca	5	45	11.1	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 7, sobre el sueldo, el 51.1% sostienen que a veces el sueldo esta de acorde con su esfuerzo diario, el 24.4% casi siempre, el 13.3% siempre; mientras que el 11.1% sostuvieron que nunca.

Para abordar estas percepciones y mejorar la satisfacción laboral, es fundamental que la organización evalúe sus políticas salariales y considere mecanismos de reconocimiento más equitativos. Implementar revisiones salariales periódicas y fomentar una comunicación abierta sobre expectativas y logros puede contribuir a que los trabajadores se sientan más valorados por su trabajo. En resumen, alinear las compensaciones con el esfuerzo diario no solo mejorará la moral del equipo, sino que también potenciará el rendimiento general de la organización.

**Figura 8**

*Reconocen su esfuerzo en el trabajo*



**Tabla 8**

*Reconocen su esfuerzo en el trabajo*

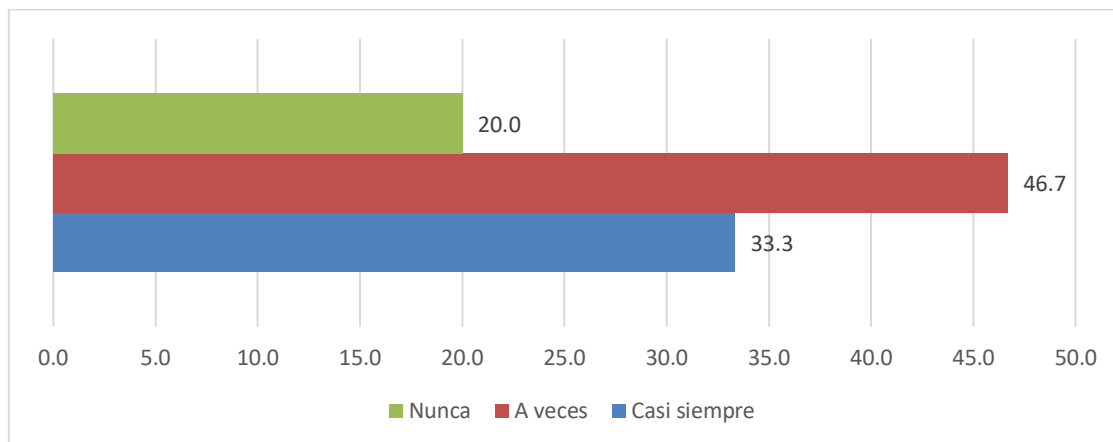
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	8	8	17.8	17.8
Casi siempre	21	29	46.7	64.4
A veces	11	40	24.4	88.9
Nunca	5	45	11.1	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 8, sobre el reconocimiento en el trabajo el 46.7% sostuvieron que casi siempre, el 24.4% a veces, el 17.8% siempre; mientras que el 11.1% indicaron que nunca.

Para fortalecer la cultura del reconocimiento, es recomendable implementar prácticas más sistemáticas y visibles, como programas de reconocimiento formal, celebraciones de logros y retroalimentación regular. En conclusión, aunque hay un buen porcentaje de trabajadores que se sienten valorados, es esencial continuar promoviendo y ampliando estas iniciativas para asegurar que todos los miembros del equipo se sientan apreciados y motivados en su trabajo diario. Esto no solo mejorará la satisfacción laboral, sino que también potenciará el rendimiento y la cohesión del grupo.

**Figura 9**

*Recompensa por la eficiencia de su trabajo*



**Tabla 9**

*Recompensa por la eficiencia de su trabajo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	15	15	33.3	33.3
A veces	21	36	46.7	80.0
Nunca	9	45	20.0	100.0
Total	45		100.0	

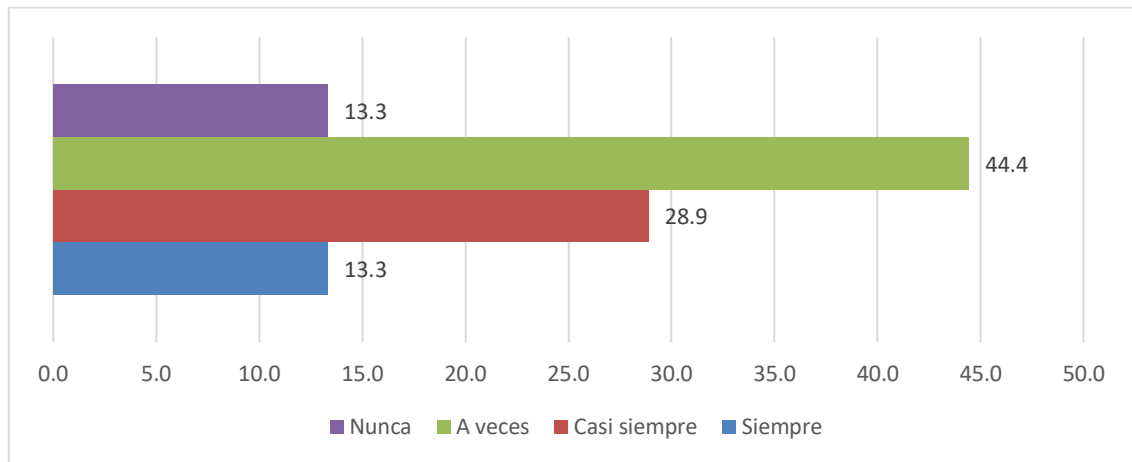
En la figura y tabla 9, sobre la recompensa recibida, el 46.7% consideraron que a veces reciben recompensas, el 33.3% casi siempre; mientras que el 20% sostuvieron que nunca.

La falta de recompensas puede llevar a la desmotivación y a una disminución en el rendimiento general del equipo.

Para mejorar esta situación, es fundamental que la organización evalúe sus políticas de recompensas y considere implementar un sistema más estructurado y equitativo. Esto podría incluir incentivos financieros, reconocimientos no monetarios o programas de desarrollo profesional. En resumen, alinear las recompensas con el esfuerzo y los logros de los trabajadores no solo aumentará su satisfacción y motivación, sino que también contribuirá a un ambiente laboral más positivo y productivo.

**Figura 10**

*Comunicación con sus compañeros*



**Tabla 10**

*Comunicación con sus compañeros*

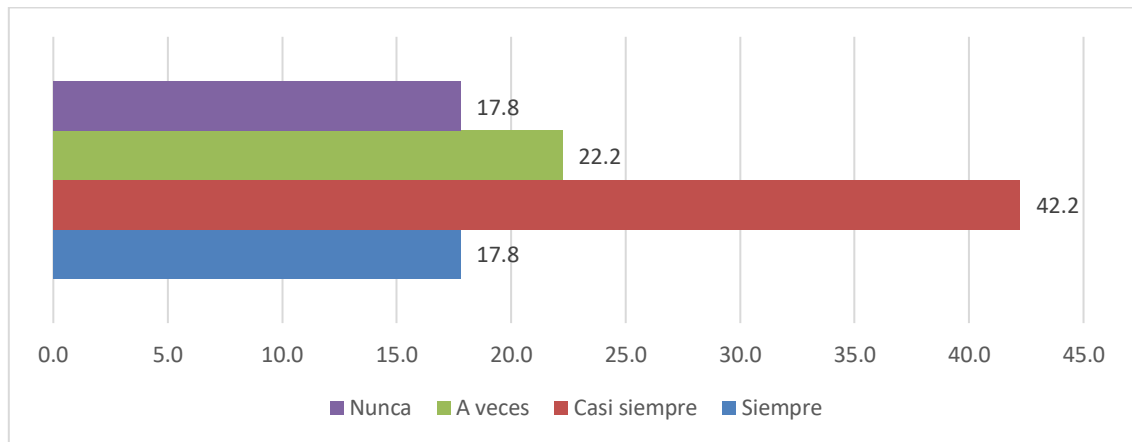
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	6	13.3	13.3
Casi siempre	13	19	28.9	42.2
A veces	20	39	44.4	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 10, sobre la comunicación entre compañeros, el 44.4% sostuvieron que a veces existe buena relación de comunicación, el 28.9% casi siempre, el 13.3% siempre; mientras que el 13.3% consideraron que nunca.

Para mejorar la comunicación entre compañeros, es fundamental fomentar un ambiente de apertura y confianza. Esto podría incluir la implementación de talleres de comunicación efectiva, espacios para el feedback constructivo y actividades de integración que fortalezcan las relaciones interpersonales. En resumen, aunque hay una base positiva en la comunicación entre compañeros, es crucial seguir trabajando en esta área para asegurar que todos los trabajadores se sientan escuchados y valorados, lo cual potenciará la cohesión del equipo y mejorará el rendimiento organizacional.

**Figura 11**

*Existe buena comunicación con sus superiores*



**Tabla 11**

*Existe buena comunicación con sus superiores*

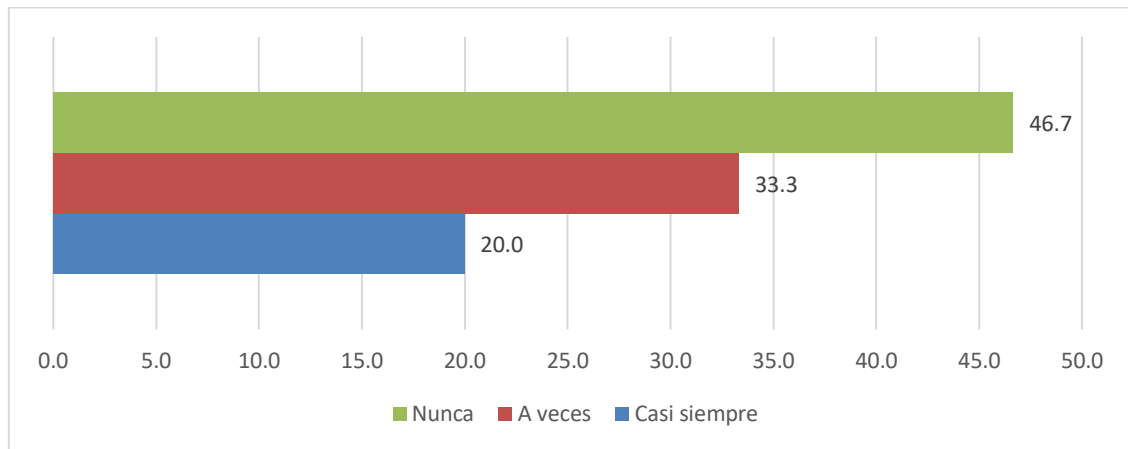
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	8	8	17.8	17.8
Casi siempre	19	27	42.2	60.0
A veces	10	37	22.2	82.2
Nunca	8	45	17.8	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 11, sobre la buena comunicación con sus superiores, el 42.2% casi siempre existen una buena comunicación con sus superiores, el 22.2% a veces, el 17.8% siempre; mientras que el 17.8% sostuvieron que nunca.

Para mejorar la comunicación con los superiores, es esencial establecer prácticas más consistentes y accesibles, como reuniones regulares de retroalimentación, canales de comunicación claros y espacios para expresar inquietudes. En resumen, aunque la mayoría de los trabajadores perciben una buena comunicación con sus superiores, es fundamental abordar las preocupaciones de aquellos que no comparten esta visión para fomentar un ambiente laboral más inclusivo y colaborativo, lo cual beneficiará tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

**Figura 12**

*Sus superiores escuchan las opiniones de los subordinados*



**Tabla 12**

*Sus superiores escuchan las opiniones de los subordinados*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	9	9	20.0	20.0
A veces	15	24	33.3	53.3
Nunca	21	45	46.7	100.0
Total	45		100.0	

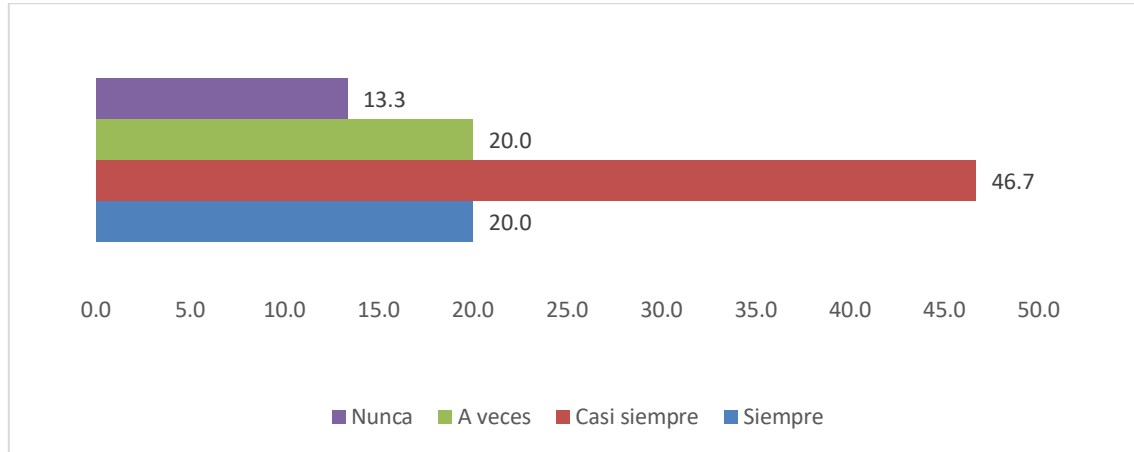
En la figura y tabla 12, sobre la comunicación con los superiores, el 46.7% consideran que nunca existe una buena comunicación entre superiores y subordinados, el 33.3% a veces; mientras que el 20% señalaron que casi siempre.

Para abordar esta problemática, es crucial que la organización implemente estrategias efectivas para mejorar la comunicación entre superiores y subordinados. Esto podría incluir capacitaciones en habilidades de liderazgo y comunicación, así como la creación de espacios formales e informales donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y recibir retroalimentación constructiva. En resumen, mejorar la comunicación en esta área no solo aumentará la satisfacción laboral, sino que también contribuirá a una cultura organizacional más fuerte y cohesionada, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo de la organización.

### 3.2. Análisis de variable: desarrollo del talento humano

**Figura 13**

*Influye el estilo de liderazgo en el desarrollo de competencias del talento humano*



**Tabla 13**

*Influye el estilo de liderazgo en el desarrollo de competencias del talento humano*

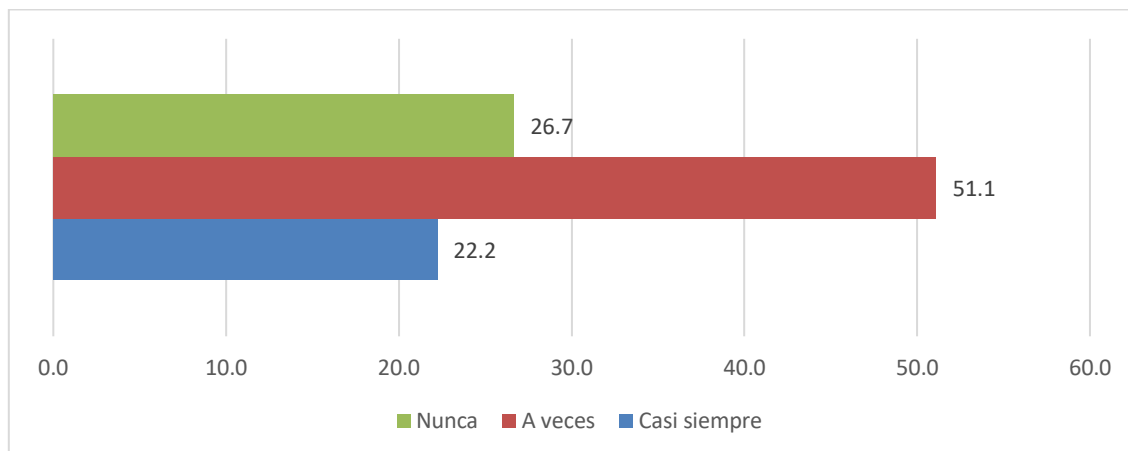
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	9	20.0	20.0
Casi siempre	21	30	46.7	66.7
A veces	9	39	20.0	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 13, sobre el estilo de liderazgo, el 46.7% de los trabajadores consideran que casi siempre influyen en las competencias de la gestión del talento, el 20% siempre, el 20 a veces; mientras que el 13.3% manifestaron que nunca.

Para maximizar el impacto positivo del liderazgo en la gestión del talento, es fundamental que la organización continúe promoviendo un estilo de liderazgo que valore el desarrollo de competencias. Esto podría incluir programas de formación para líderes, mentorías y oportunidades para el feedback regular. En resumen, aunque hay una base sólida en la percepción del liderazgo como un factor positivo en la gestión del talento, es esencial abordar las inquietudes de aquellos que no comparten esta visión para asegurar un crecimiento equitativo y sostenible dentro de la organización.

**Figura 14**

*El liderazgo inclusivo en el desarrollo del talento humano*



**Tabla 14**

*El liderazgo inclusivo en el desarrollo del talento humano*

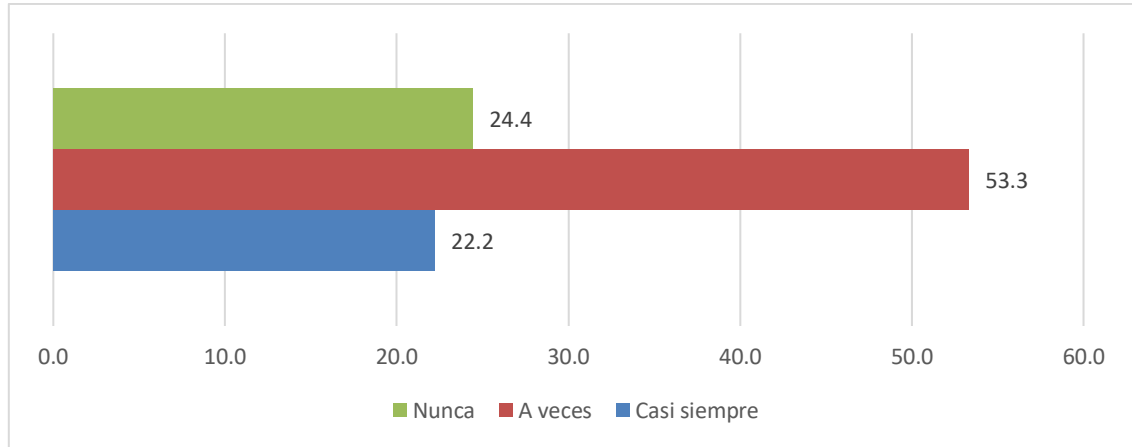
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	10	10	22.2	22.2
A veces	23	33	51.1	73.3
Nunca	12	45	26.7	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 14, sobre el liderazgo inclusivo, el 51.1% de los trabajadores consideran que a veces influye en el desarrollo del talento humano, el 26.7% nunca; mientras que el 22.2% sostuvieron que casi siempre.

Para fortalecer el impacto del liderazgo inclusivo en el desarrollo del talento humano, es esencial implementar estrategias que fomenten una cultura de inclusión y diversidad, así como proporcionar capacitación a los líderes sobre cómo integrar estas prácticas en su estilo de gestión. En resumen, aunque hay avances en la percepción del liderazgo inclusivo, es crucial abordar las preocupaciones de aquellos que no se sienten beneficiados por este enfoque para asegurar un desarrollo equitativo y efectivo del talento humano en la organización.

**Figura 15**

*Las estrategias aplicadas por la SUNARP son efectivas en el desarrollo continuo de los trabajadores*



**Tabla 15**

*Las estrategias aplicadas por SUNARP son efectivas en el desarrollo continuo de trabajadores*

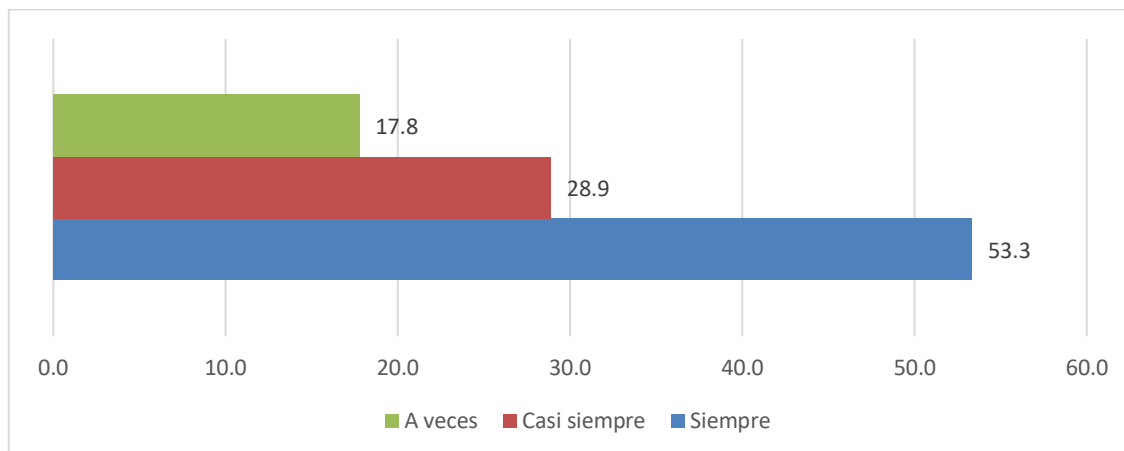
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	10	10	22.2	22.2
A veces	24	34	53.3	75.6
Nunca	11	45	24.4	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 15, sobre las estrategias aplicadas, el 53.3% de los trabajadores indicaron que a veces son efectivas en el desarrollo de los trabajadores, el 24.4% nunca; mientras que el 22.2% sostuvieron que casi siempre.

Para mejorar la efectividad de las estrategias de desarrollo, es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de las mismas y ajustar los enfoques según las necesidades específicas de los trabajadores. Esto podría incluir la recopilación de feedback regular, la personalización de los programas de desarrollo y la implementación de mejores prácticas basadas en resultados medibles. En resumen, aunque hay percepciones positivas sobre algunas estrategias, es crucial abordar las inquietudes de aquellos que no ven resultados para garantizar un desarrollo integral y efectivo dentro de la organización.

**Figura 16**

*Considera que usted pone el máximo esfuerzo para lograr los objetivos de su trabajo*



**Tabla 16**

*Considera que usted pone el máximo esfuerzo para lograr los objetivos de su trabajo*

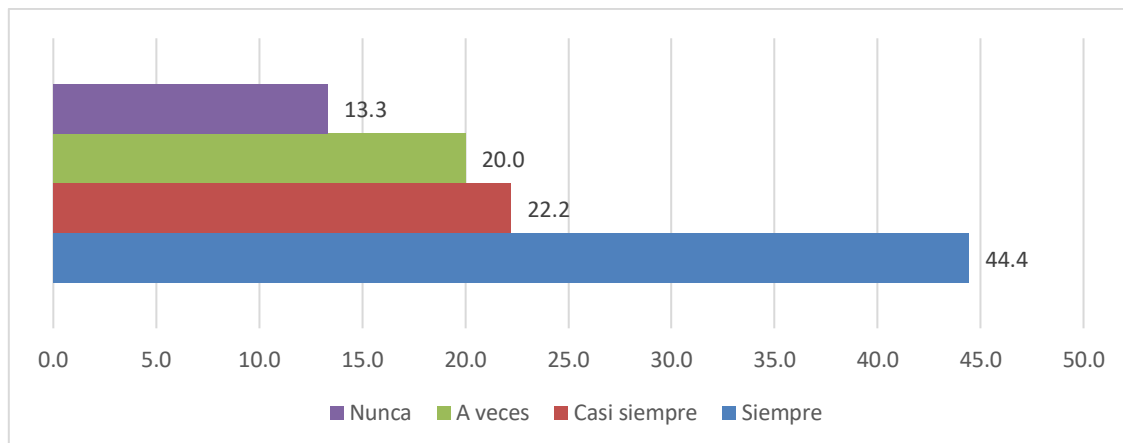
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	24	24	53.3	53.3
Casi siempre	13	37	28.9	82.2
A veces	8	45	17.8	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 16, sobre el esfuerzo para lograr objetivos, donde, el 53.3% sostuvieron que siempre; el 28.9% casi siempre; mientras que el 17.8% sostuvieron que a veces. Esto podría ser indicativo de la necesidad de identificar y abordar posibles obstáculos que impidan un mayor nivel de esfuerzo.

Para mantener y potenciar este alto nivel de compromiso, es fundamental reconocer y celebrar los logros alcanzados, así como proporcionar un entorno de trabajo que fomente la motivación y el desarrollo personal. En resumen, aunque la mayoría de los trabajadores muestran un notable esfuerzo para lograr objetivos, es esencial seguir trabajando en estrategias que involucren a todos los miembros del equipo y aseguren que cada uno se sienta valorado y motivado para contribuir al éxito colectivo.

**Figura 17**

*Influye la gestión del talento humano en la eficacia del desarrollo de competencias de los trabajadores*



**Tabla 17**

*Influye la gestión del talento humano en la eficacia del desarrollo de competencias de los trabajadores*

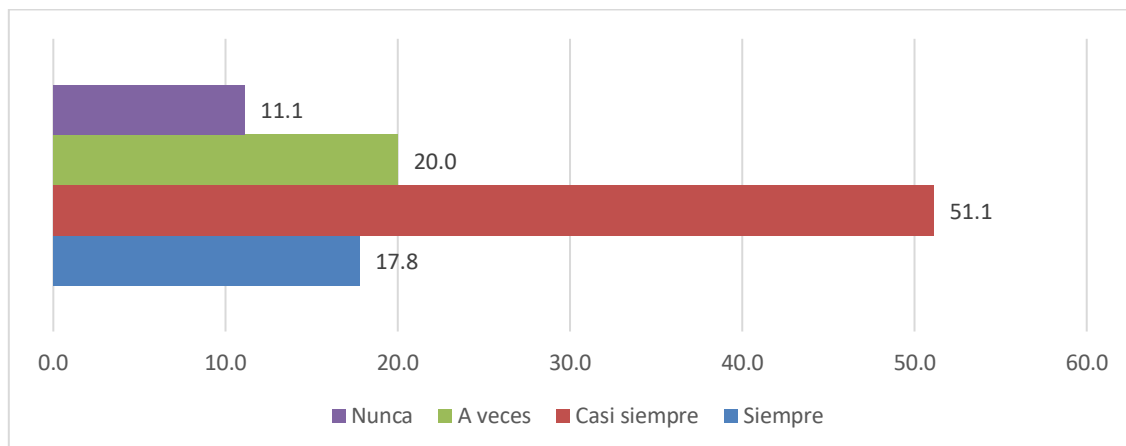
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	20	20	44.4	44.4
Casi siempre	10	30	22.2	66.7
A veces	9	39	20.0	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 17, sobre la eficacia de la gestión del talento humano, el 44.4% consideran que siempre, el 22.2% casi siempre, el 20% a veces, mientras que el 13.3% consideraron que nunca.

Para mejorar la percepción sobre la eficacia de la gestión del talento humano, es esencial realizar una evaluación continua de las políticas y prácticas actuales, así como fomentar una comunicación abierta donde los trabajadores puedan expresar sus necesidades y expectativas. En resumen, aunque hay una base sólida en la percepción de la gestión del talento humano, es crucial abordar las preocupaciones de aquellos que no comparten esta visión para asegurar un desarrollo equitativo y efectivo dentro de la organización.

**Figura 18**

*La evaluación del desempeño impacta en el desarrollo del talento humano*



**Tabla 18**

*La evaluación del desempeño impacta en el desarrollo del talento humano*

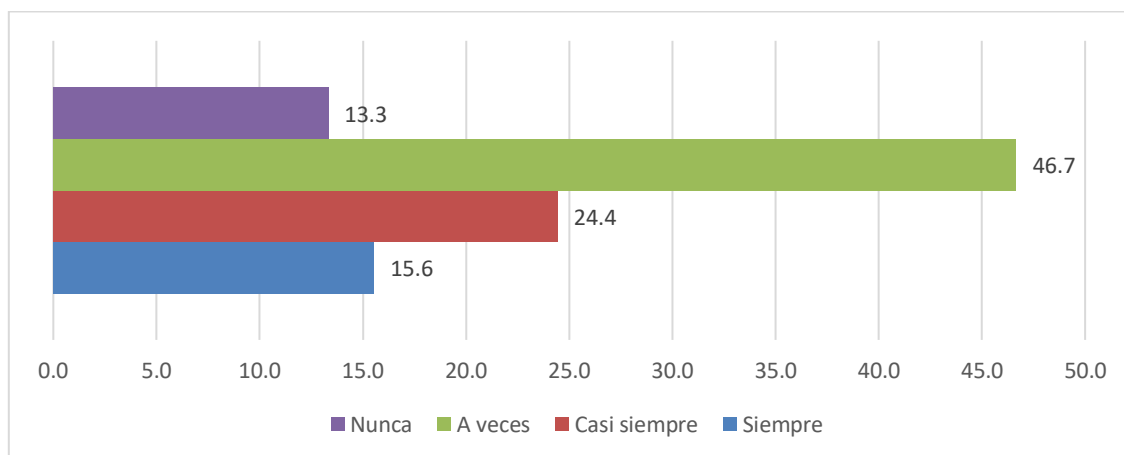
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	8	8	17.8	17.8
Casi siempre	23	31	51.1	68.9
A veces	9	40	20.0	88.9
Nunca	5	45	11.1	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 18, sobre la evaluación del desempeño impacta en el desarrollo del talento humano, el 51.1% sostuvieron que casi siempre impacta en el desarrollo del talento humano, el 20% a veces, el 17.8% siempre; por otro lado, el 11.1% sostuvieron que nunca.

Para maximizar el impacto positivo de la evaluación del desempeño en el desarrollo del talento humano, es fundamental revisar y fortalecer los procesos actuales, asegurando que sean transparentes, constructivos y orientados al crecimiento. Implementar retroalimentación regular y oportunidades para el desarrollo personal puede ayudar a abordar las inquietudes de aquellos que no se sienten beneficiados. En resumen, aunque la mayoría de los trabajadores reconoce el valor de la evaluación del desempeño, es esencial trabajar para garantizar que todos experimenten sus beneficios, promoviendo así un entorno laboral más equitativo y motivador.

**Figura 19**

*Cumple con eficiencia sus labores diarias*



**Tabla 19**

*Cumple con eficiencia sus labores diarias*

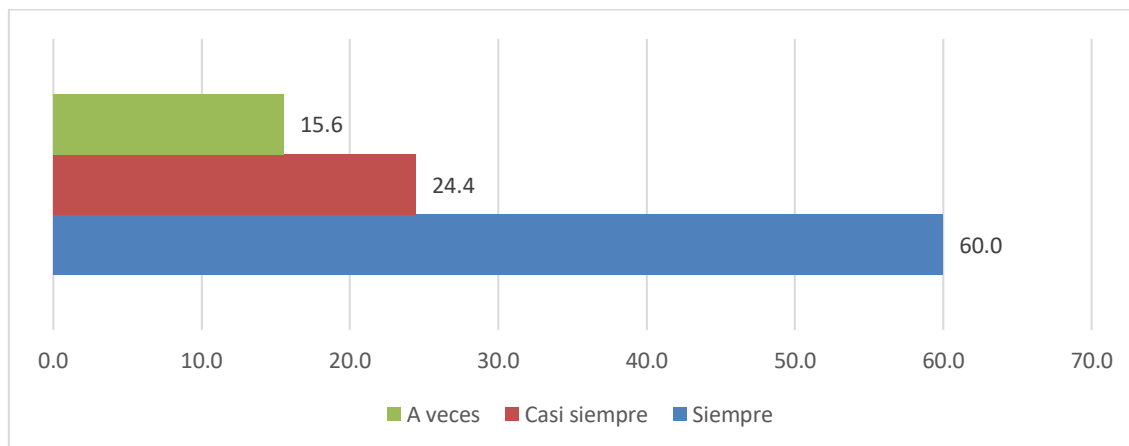
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	7	15.6	15.6
Casi siempre	11	18	24.4	40.0
A veces	21	39	46.7	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 19, sobre la eficacia en las labores diarias, el 46.7% evidenciaron que a veces cumplen con eficiencia en sus labores diarias, el 24.4% casi siempre, el 15.6% siempre; mientras que el 13.3% sostuvieron que nunca. Esta situación puede afectar no solo el rendimiento individual, sino también el desempeño general del equipo y de la organización.

Para mejorar la eficacia en las labores diarias, es fundamental identificar y abordar las barreras que impiden un desempeño óptimo. Esto podría incluir la revisión de las cargas de trabajo, la provisión de recursos adecuados y la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional. En resumen, aunque hay una base positiva en cuanto a la eficacia laboral, es esencial trabajar en estrategias que aseguren que todos los trabajadores se sientan apoyados y motivados para alcanzar su máximo potencial en el trabajo diario.

**Figura 20**

*La tecnología mejora la eficiencia del desarrollo del talento humano*



**Tabla 20**

*La tecnología mejora la eficiencia del desarrollo del talento humano*

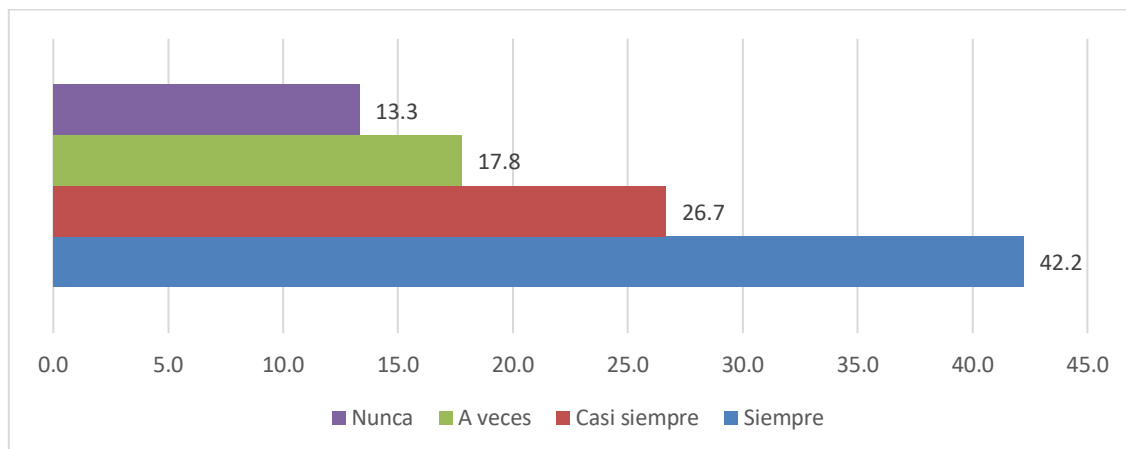
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	27	27	60.0	60.0
Casi siempre	11	37	24.4	84.4
A veces	7	45	15.6	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 20, sobre la tecnología, el 60% de los trabajadores indicaron que siempre la tecnología mejora la eficiencia del trabajo, el 24.4% casi siempre; mientras que el 15.6% sostuvieron que a veces. Esto podría ser indicativo de la necesidad de capacitación adicional o de una mejor adaptación de las tecnologías a las necesidades específicas del trabajo.

Para maximizar el impacto positivo de la tecnología en la eficiencia laboral, es esencial continuar invirtiendo en herramientas adecuadas y proporcionar formación regular a los trabajadores sobre su uso. En resumen, aunque la mayoría de los trabajadores reconoce los beneficios de la tecnología en su desempeño, es fundamental abordar las inquietudes del grupo que no experimenta estos beneficios de manera consistente, asegurando así un entorno laboral más eficiente y productivo para todos.

**Figura 21**

*El desarrollo del talento humano impacta en la eficiencia operativa de la SUNARP*



**Tabla 21**

*El desarrollo del talento humano impacta en la eficiencia operativa de la SUNARP*

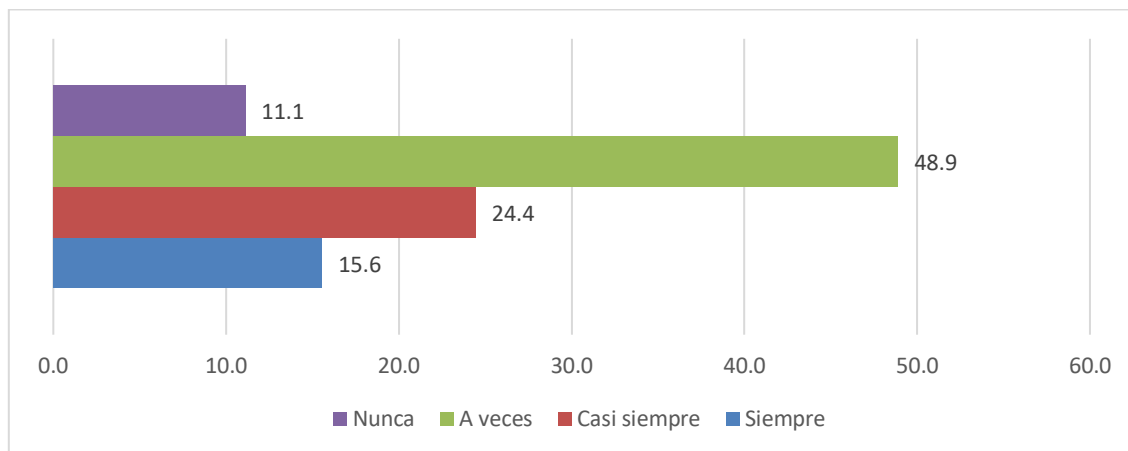
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	19	19	42.2	42.2
Casi siempre	12	31	26.7	68.9
A veces	8	39	17.8	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 21, sobre el impacto del desarrollo humano en la eficacia operativa, el 42.2% de los encuestados sostuvieron que siempre, el 26.7% casi siempre, el 17.8% a veces; mientras que el 13.3% manifestaron que nunca.

Para maximizar el impacto positivo del desarrollo humano en la eficacia operativa, es fundamental realizar una evaluación continua de los programas implementados y asegurarse de que sean accesibles y relevantes para todos los trabajadores. Esto podría incluir la personalización de las iniciativas de desarrollo y la incorporación de feedback regular para ajustar las estrategias según las necesidades del equipo. En resumen, aunque hay una base sólida en la percepción del desarrollo humano como un factor clave para la eficacia operativa, es crucial abordar las inquietudes de aquellos que no comparten esta visión para garantizar un crecimiento equitativo y efectivo dentro de la organización.

**Figura 22**

*Conocimientos técnicos y teóricos que se imparten durante las capacitaciones*



**Tabla 22**

*Conocimientos técnicos y teóricos que se imparten durante las capacitaciones*

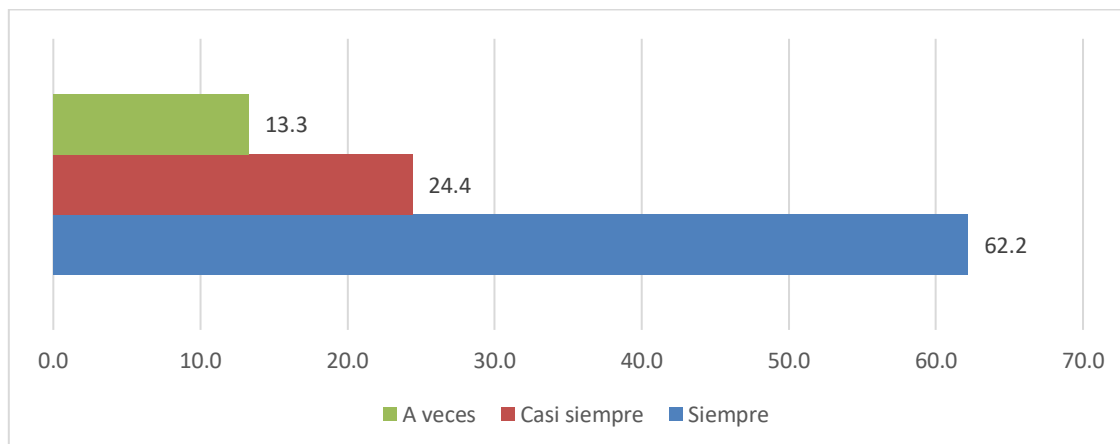
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	7	15.6	15.6
Casi siempre	11	18	24.4	40.0
A veces	22	40	48.9	88.9
Nunca	5	45	11.1	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 22, sobre las capacitaciones y los conocimientos, el 48.9% sostuvieron que a veces adquieren conocimientos técnicos y teóricos con facilidad, el 24.4% casi siempre, el 15.6% siempre; mientras que el 11.1% sostuvieron que nunca.

Para mejorar la efectividad de las capacitaciones y asegurar que todos los trabajadores puedan adquirir conocimientos técnicos y teóricos relevantes, es fundamental revisar y ajustar los programas existentes. Esto podría incluir la personalización de las capacitaciones según las necesidades específicas de los trabajadores, así como la incorporación de métodos de enseñanza más interactivos y accesibles. En resumen, aunque hay una base positiva en la percepción sobre la adquisición de conocimientos a través de capacitaciones, es esencial trabajar en estrategias que aseguren un aprendizaje significativo para todos los miembros del equipo.

**Figura 23**

*Aplica con precisión los conocimientos adquiridos en las capacitaciones*



**Tabla 23**

*Aplica con precisión los conocimientos adquiridos en las capacitaciones*

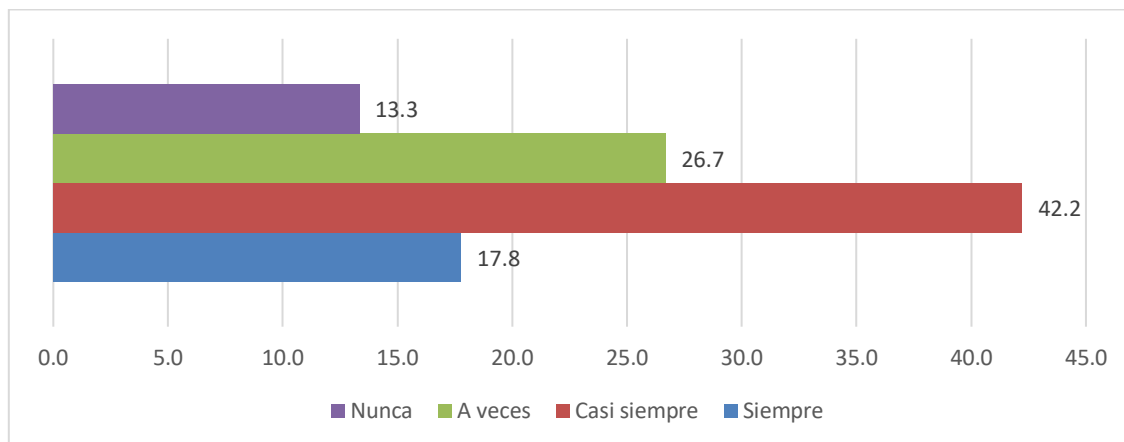
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	28	28	62.2	62.2
Casi siempre	11	39	24.4	86.7
A veces	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 23, sobre los conocimientos adquiridos, el 62.2% de los encuestados sostuvieron que siempre aplican los conocimientos adquiridos en su trabajo diario, el 24.4% casi siempre; mientras que el 13.3% indicaron que a veces.

Para maximizar la efectividad de la capacitación y asegurar que todos los trabajadores puedan aplicar sus conocimientos de manera consistente, es fundamental crear un entorno que fomente la práctica y el uso de nuevas habilidades. Esto podría incluir mentorías, proyectos colaborativos o espacios para compartir experiencias y mejores prácticas. En resumen, aunque hay una sólida base en cuanto a la aplicación de los conocimientos adquiridos, es esencial seguir trabajando en estrategias que permitan a todos los trabajadores traducir su aprendizaje en resultados tangibles en su trabajo diario.

**Figura 24**

*Las capacitaciones realizadas le permiten ser más competitivo como servidor público*



**Tabla 24**

*Las capacitaciones realizadas le permiten ser más competitivo como servidor público*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	8	8	17.8	17.8
Casi siempre	19	27	42.2	60.0
A veces	12	39	26.7	86.7
Nunca	6	45	13.3	100.0
Total	45		100.0	

En la figura y tabla 24, sobre las capacitaciones realizadas, el 42.2% señalaron que casi siempre las capacitaciones permiten ser más competitivos, el 26.7% a veces, el 17.8% siempre; mientras que el 13.3% manifestaron que nunca.

Para mejorar la efectividad de las capacitaciones y asegurar que todos los trabajadores se sientan más competitivos, es fundamental revisar y ajustar los programas existentes. Esto podría incluir la personalización de las capacitaciones según las necesidades específicas del equipo, así como la incorporación de métodos de enseñanza más dinámicos y aplicables a situaciones reales del trabajo. En resumen, aunque hay una base sólida en cuanto a la percepción positiva de las capacitaciones, es esencial trabajar en estrategias que aseguren un impacto significativo y equitativo para todos los trabajadores, potenciando así su competitividad en el mercado laboral.

### 3.3. Análisis inferencial

#### 3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

**Tabla 25**

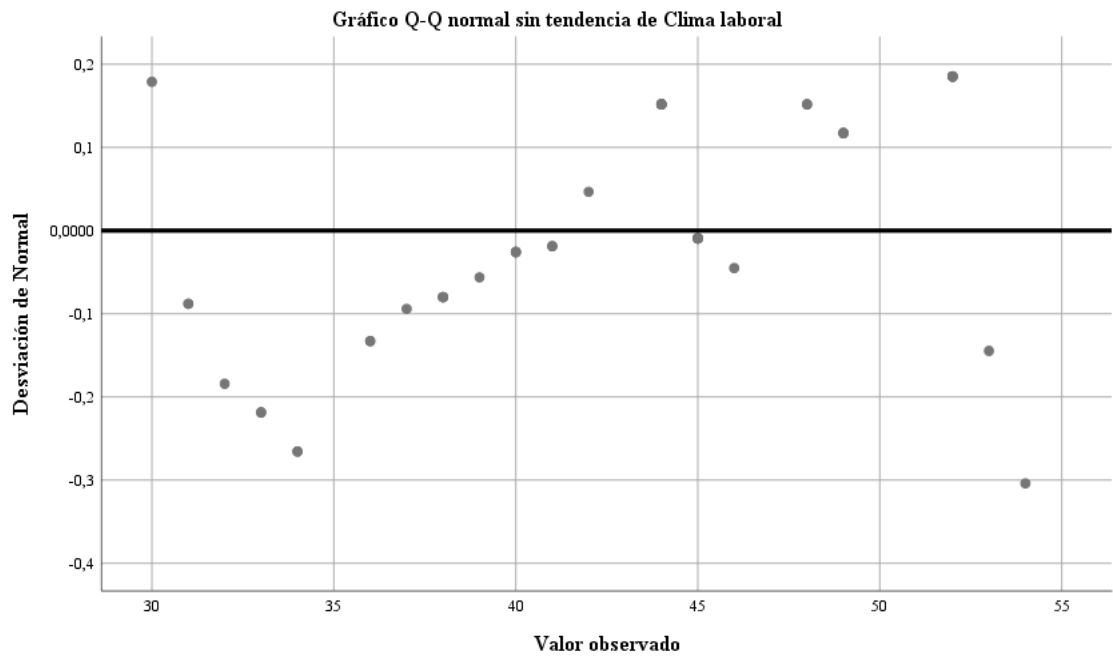
*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.119	45	0.004
Desarrollo del talento humano	0.102	45	0.020

En la tabla 25, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov indica que tanto el clima laboral como el desarrollo del talento humano presentan valores de significancia inferiores a 0.05 (0.004 y 0.020, respectivamente), lo que sugiere que la distribución de los datos en ambas variables no sigue una distribución normal. Por ello, para análisis y contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

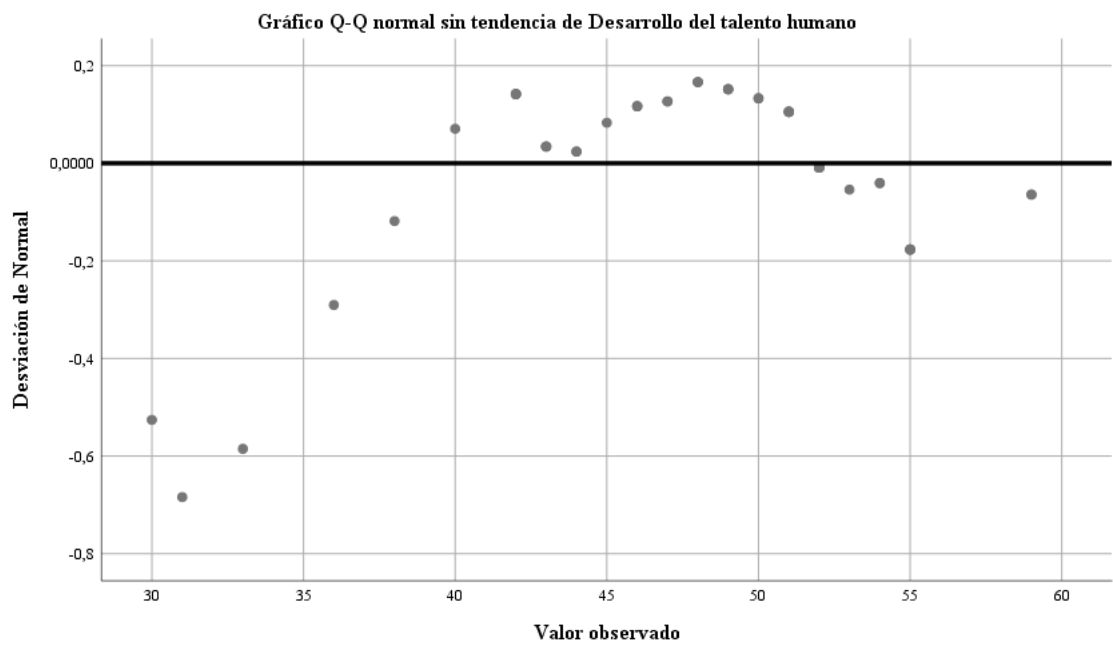
**Figura 25**

*Gráfico de normalidad variable clima laboral*



**Figura 26**

*Gráfico de normalidad variable desarrollo del talento humano*



### 3.3.2. Comprobación de hipótesis general

#### Hipótesis nula

El clima laboral no influye directamente en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

#### Hipótesis alterna

El clima laboral influye directamente en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**Tabla 26**

*Correlación rho de Spearman entre el entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores*

		Clima laboral	Desarrollo del talento humano
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	45
	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	0.426
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	45

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 26, el análisis de la correlación de Rho de Spearman entre el clima laboral y el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022, muestra un coeficiente de correlación de 0.426 con una significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que mejoras en el clima laboral pueden estar asociadas con un mayor desarrollo del talento humano, proporcionando evidencia empírica para considerar la relevancia de la cultura organizacional en la gestión del talento.

### 3.4. Comprobación de hipótesis específica

#### 3.4.1. Hipótesis específica 1

##### Hipótesis nula

La estructura organizacional no influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

##### Hipótesis alterna

La estructura organizacional influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**Tabla 27**

*Correlación rho de Spearman entre el la estructura organizacional y el desarrollo del talento humano*

			Estructura organizacional	Desarrollo del talento humano
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.331
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	0.331	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 27, el análisis de la correlación Rho de Spearman entre la estructura organizacional y el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022, muestra un coeficiente de correlación de 0.331 con una significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva y baja entre ambas variables. por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Lo que sugiere que la estructura organizacional tiene una influencia limitada sobre el desarrollo del talento humano.

### 3.4.2. Hipótesis específica 2

#### Hipótesis nula

Las relaciones interpersonales no influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

#### Hipótesis alterna

Las relaciones interpersonales influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**Tabla 28**

*Correlación rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y el desarrollo del talento humano*

		Relaciones interpersonales	Desarrollo del talento humano
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	45
	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	0.518
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	45

Fuente: cuestionario de investigación  
Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 28, el análisis de la correlación Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022, muestra un coeficiente de correlación de 0.518 con una significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto sugiere que las relaciones interpersonales tienen un impacto relevante en el desarrollo del talento humano, respaldando la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula, lo que enfatiza la importancia del entorno social en la gestión y crecimiento profesional dentro de la organización.

### 3.4.3. Hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula

La recompensa y reconocimiento no influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

#### Hipótesis alterna

La recompensa y reconocimiento influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**Tabla 29**

*Correlación rho de Spearman entre la recompensa y reconocimiento y el desarrollo del talento humano*

			Recompensa y reconocimiento	Desarrollo del talento humano
Rho de Spearman	Recompensa y reconocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.629
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	0.629	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 29, el análisis de la correlación Rho de Spearman entre la recompensa y reconocimiento y el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022, muestra un coeficiente de correlación de 0.629 con una significancia bilateral de 0.000, lo que indica una relación positiva moderada a alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. Por lo tanto, sugiere que las estrategias de recompensa y reconocimiento tienen un impacto relevante en el desarrollo del talento humano, respaldando la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula, lo que enfatiza la importancia de fortalecer mecanismos de motivación y valoración en la organización para potenciar el crecimiento profesional de los trabajadores.

#### 3.4.4. Hipótesis específica 4

##### Hipótesis nula

La comunicación no influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

##### Hipótesis alterna

La comunicación influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.

**Tabla 30**

*Correlación rho de Spearman entre la comunicación y el desarrollo del talento humano*

		Comunicación	Desarrollo del talento humano
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.428
		N	45
	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	0.428
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	45

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 30, el análisis de la correlación de Spearman entre la comunicación y el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022, muestra un coeficiente de correlación de 0.428 con una significancia de 0.004, lo que indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que una mejor comunicación dentro de la organización puede favorecer el desarrollo del talento humano, lo que resalta la importancia de los flujos de información y la interacción efectiva en la gestión del talento dentro de la institución.

#### IV. DISCUSION

Con relación al objetivo general, se determinó la influencia del clima laboral en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022; con un p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.426. El resultado obtenido concuerda con lo obtenido por Ordoñez et al. (2020), quienes obtuvieron los resultados donde determinaron que el clima laboral influye de manera notable en el desempeño laboral con una fuerte posición de Pearson del 0,74, mientras que la satisfacción laboral en los trabajadores tiene influencia en su desempeño laboral con una compensación de 0.566. Asimismo, con el resultado de Herrera (2019), quien obtuvo resultados del estudio muestran una baja correlación entre las dos variables de estudio. Las dimensiones Flexibilidad (39,33%) y Recompensas (40,95%) y los dominios Minimizar la burocracia (40,33%) y Desempeño (44,00%) de clima laboral.

Respecto al objetivo específico 1, se logró determinar la influencia de la estructura organizacional en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022; con un p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva baja de 0.331. El resultado hallado concuerda y da apoyo a lo postulado por Polo et al. (2023), quienes afirman que la influencia de la estructura organizacional en el desarrollo del talento humano se refiere a cómo la configuración formal de la organización puede facilitar o inhibir el crecimiento y la mejora de las capacidades de los empleados. Asimismo, con lo que postula Argote y Miron-Spektor (2011), la influencia de la estructura organizacional en el desarrollo del talento humano es compleja y contextual. No existe una estructura "ideal" que sea óptima para todas las organizaciones o situaciones. La efectividad de una estructura depende de diversos factores, incluyendo el tamaño de la organización, su estrategia, el entorno en el que opera y las características de su fuerza laboral.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022; con un el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.518. El resultado obtenido discrepa de lo obtenido por Ruiz (2021), quien obtuvo como resultado que no se determinó una correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores. Asimismo, postula a Cabrera (2022), se refieren a las interacciones y conexiones entre los miembros de una organización. El desarrollo del talento humano implica el proceso de mejorar las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. La influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del talento humano se refiere a cómo estas interacciones pueden facilitar o inhibir el crecimiento y la mejora de las capacidades de los empleados. Además, puede implicar la implementación de programas de mentoría, la promoción de una cultura de colaboración y apoyo mutuo, y el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional y comunicación efectiva entre los empleados (Uhl-Bien, 2006).

En referencia al objetivo específico 3, se determinó la influencia de las recompensa y reconocimiento en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022; con un p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.629. Lo obtenido se asemeja a lo hallado por Mendoza (2021), quien evidenció que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la recompensa. Los resultados respaldan lo manifestado por Bandura (2012), la influencia del reconocimiento en el desarrollo del talento humano se refiere a cómo la apreciación y valoración del trabajo de los empleados puede estimular y facilitar su crecimiento y mejora profesional. Asimismo, esto puede implicar la implementación de programas de reconocimiento formal e informal, la capacitación de los líderes en la entrega efectiva de reconocimiento, y la creación de una cultura que valore y celebre el crecimiento y el desarrollo (Bass & Riggio, 2005).

Y, por último, en cuanto al objetivo específico 4, se logró determinar la influencia de la comunicación en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022; con un p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.428. El resultado obtenido concuerda con Jiménez (2022), quien se obtuvo un valor de ( $r = 0.656$ ) y como valor de significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que muestra que la comunicación influye considerablemente en el desempeño de los trabajadores. Además, se postula a Neria et al. (2018), quienes manifiestan que la influencia de la comunicación en el desarrollo del talento humano se refiere a cómo los procesos de intercambio de información pueden facilitar o inhibir el crecimiento y la mejora de las capacidades de los empleados. En ese mismo sentido, Sagñay et al. (2021), concuerdan que es importante destacar que la influencia de la comunicación en el desarrollo del talento humano es multifacética y depende en gran medida de la calidad y la efectividad de los procesos de comunicación. Una comunicación deficiente puede obstaculizar el desarrollo del talento, mientras que una comunicación efectiva puede acelerarlo significativamente.

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó que el clima laboral tiene una influencia significativa en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica, durante el año 2022. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.426 y una significancia de 0.000. Estos resultados subrayan la importancia de mantener un entorno de trabajo favorable para potenciar el desarrollo del talento dentro de la organización.
- Se concluyó que la estructura organizacional influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la SUNARP, Ica, durante el año 2022. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.331 y una significancia de 0.000.
- Se encontró que las relaciones interpersonales tienen una influencia significativa en el desarrollo del talento humano en la SUNARP, Ica, durante el año 2022. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.518 y una significancia de 0.000.
- Se determinó que las recompensas y el reconocimiento tienen una influencia positiva en el desarrollo del talento humano en la SUNARP, Ica, durante el año 2022. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.629 y una significancia de 0.000.
- Se concluyó que la comunicación influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la SUNARP, Ica, durante el año 2022. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.428 y una significancia de 0.000.

## VI. RECOMENDACIONES

- Para mantener un entorno de trabajo favorable que potencie el desarrollo del talento humano en la SUNARP, Ica, se recomienda implementar programas de mejora continua del clima laboral. Esto puede incluir encuestas periódicas para evaluar el ambiente de trabajo, talleres de desarrollo de habilidades interpersonales, y la creación de espacios de diálogo donde los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y sugerencias. Además, promover una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la colaboración será clave para maximizar el crecimiento y la satisfacción de los empleados.
- Dado que la estructura organizacional influye significativamente en el desarrollo del talento humano, es esencial revisar y optimizar continuamente la estructura de la SUNARP, Ica. Se recomienda clarificar los roles y responsabilidades de cada colaborador, asegurando que la organización esté alineada con los objetivos estratégicos. También se sugiere desarrollar planes de carrera y rotación de puestos para maximizar el potencial de los empleados y fomentar su crecimiento dentro de la organización.
- Para fortalecer las relaciones interpersonales, que son cruciales para el desarrollo del talento humano, se recomienda fomentar actividades que promuevan la cohesión y el trabajo en equipo en la SUNARP, Ica. Esto puede incluir dinámicas de grupo, talleres de comunicación efectiva, y eventos que permitan a los empleados interactuar en un ambiente menos formal. Además, es vital que los líderes promuevan una cultura de respeto y colaboración, donde las diferencias se gestionen constructivamente.
- Para potenciar el impacto positivo de las recompensas y el reconocimiento en el desarrollo del talento humano, se sugiere implementar un sistema de reconocimiento transparente y equitativo en la SUNARP, Ica. Esto incluye no solo recompensas monetarias, sino también reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional, y beneficios adicionales que valoren el esfuerzo y logros de los colaboradores. Un programa de incentivos bien diseñado puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados.

- Dado que la comunicación influye significativamente en el desarrollo del talento humano, es crucial mejorar los canales de comunicación dentro de la SUNARP, Ica. Se recomienda establecer mecanismos claros y eficientes para la transmisión de información, tanto vertical como horizontalmente, dentro de la organización. Fomentar una comunicación abierta y bidireccional, donde los empleados se sientan escuchados y valorados, contribuirá a una mayor cohesión y a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Granica.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Granica.
- Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational Learning: From Experience to Knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123-1137.  
<https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0621>
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Bass, B., & Riggio, R. (2005). *Transformational Leadership* (2.<sup>a</sup> ed.). Psychology Press.  
<https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Balza, A. (2010). *Educación, investigación y aprendizaje: una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario*. Guárico.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Blanco, C. (2011). *Encuestas y estadísticas: Métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Editorial Brujas.
- Bittel y Ramsey (2005). *Enciclopedia de Management*. Océano.
- Borda, M. (2013). *El Proceso de Investigación: Visión general de desarrollo*. Universidad del Norte.
- Cabrera, A. (2022). Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio en el sector turístico. *Revista Ñeque*, 5(11), Article 11.  
<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.67>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración De Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Organizaciones*. McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Pearson Educación.
- Cruz, J. (2020). *La gestión de talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de una entidad financiera del distrito de La Molina, 2019* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3919>
- Doria-Velarde, A., Vivas-Escalante, A., Neira-Valdivia, F., & Durand-Saavedra, D. (2022). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>
- Hernández, R., & Mendoza, M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS*. [Tesis de grado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]
- Jimenez, C. (2022). *Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan Bautista—Ica 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/4149>
- Mendoza, J. (2021). *Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de las Américas, Escuela de Administración y Gestión de Empresas]
- Neria, R. A., Gracia, T., & Avila, D. (2018). Las claves del talento: La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 7(13), Article 13. <https://doi.org/10.29057/icea.v7i13.3513>
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>

- Orillo, E. (2019). *Influencia del clima laboral en el desarrollo del talento humano del personal administrativo CAS de la municipalidad distrital de El Porvenir, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/14171>
- Polo, B., Hinojosa Salazar, C., Carranza, R., & Aldea, C. (2023). Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral de trabajadores de programas sociales en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 10), 1106-1125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.15>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Editora Macro.
- Rivas, W. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas, Colombia. [Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia]
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Ruíz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]
- Sagñay, M., Sagñay, F., & Granados, N. (2021). Las tecnologías de la información y la comunicación y su relación con la gestión del talento humano. *ConcienciaDigital*, 4(4.2), Article 4.2. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i4.2.1961>
- Uhl-Bien, M. (2006). Relational Leadership Theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 654-676. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.007>

## VIII. ANEXOS

### 8.1. Instrumentos de recolección de información.

#### 8.1.1. Anexo 1. Instrumento para recolectar información sobre clima laboral

N°	Dimensiones	1	2	3	4
	<b>Estructura organizacional</b>				
01	¿Influye la estructura organizacional en la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores?				
02	¿La estructura organizacional jerárquica impacta en el clima laboral de la SUNARP?				
03	¿Consideras que la estructura organizacional permite suficiente flexibilidad para adaptarse a cambios en el clima laboral?				
	<b>Relaciones interpersonales</b>	1	2	3	4
04	¿Sus jefes lo motivan para que mejore su rendimiento laboral?				
05	¿En su grupo de trabajo hay empatía y solidaridad?				
06	¿Sus compañeros y Usted trabajan en equipo?				
	<b>Recompensa y reconocimiento</b>	1	2	3	4
07	¿Su sueldo está acorde con su esfuerzo diario?				
08	¿Le reconocen su esfuerzo en el trabajo?				
09	¿Recibe alguna recompensa por la eficiencia de su trabajo?				
	<b>Comunicación</b>	1	2	3	4
10	¿Existe una buena comunicación con sus compañeros?				
11	¿Existe buena comunicación con sus superiores?				
12	¿Sus superiores escuchan las opiniones de los subordinados?				

#### Escala de valoración:

1. Siempre
2. Casi siempre
3. A veces
4. Nunca.

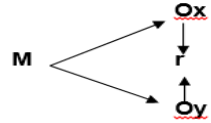
### 8.1.2. Anexo 2. Cuestionario para medir el desarrollo del talento humano.

N°	Dimensiones	1	2	3	4
	<b>Liderazgo</b>				
13	¿Influye el estilo de liderazgo en el desarrollo de competencias del talento humano en su organización?				
14	¿Afecta el liderazgo inclusivo al desarrollo del talento humano en contextos laborales diversos?				
15	¿Las estrategias aplicadas por la SUNARP son efectivas para promover el desarrollo continuo de los trabajadores?				
	<b>Eficacia</b>	1	2	3	4
16	¿Considera que usted pone el máximo esfuerzo para lograr los objetivos de su trabajo?				
17	¿Influye la gestión del talento humano en la eficacia del desarrollo de competencias de los trabajadores?				
18	¿La evaluación del desempeño impacta en el desarrollo del talento humano y su eficacia en el logro de objetivos organizacionales?				
	<b>Eficiencia</b>	1	2	3	4
19	¿Cumple con eficiencia sus labores diarias?				
20	¿La tecnología mejora la eficiencia del desarrollo del talento humano?				
21	¿El desarrollo del talento humano impacta en la eficiencia operativa de la SUNARP?				
	<b>Capacitación y desarrollo</b>	1	2	3	4
22	¿Asimila con rapidez los conocimientos técnicos y teóricos que se imparten durante las capacitaciones?				
23	¿Aplica con precisión los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en su trabajo diario?				
24	¿Las capacitaciones realizadas le permiten ser más competitivo como servidor público?				

#### Escala de valoración:

1. Siempre
2. Casi siempre
3. A veces
4. Nunca

## 8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿El clima laboral influye en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿La estructura organizacional influye en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?</p> <p>¿Las relaciones interpersonales influyen en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la influencia el clima laboral en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la influencia la estructura organizacional en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.</p> <p>Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El clima laboral influye directamente en el desarrollo del talento humano en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>La estructura organizacional influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.</p> <p>Las relaciones interpersonales influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Clima laboral</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura organizacional.</li> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• Recompensa y reconocimiento.</li> <li>• Comunicación.</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Desarrollo del talento humano</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Eficacia.</li> <li>• Eficiencia.</li> <li>• Capacitación y desarrollo.</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Investigación básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Investigación descriptivo correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p>  <p><b>Población:</b> Está conformada por 45 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> Queda establecida por la totalidad de la población.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</b> Estadístico SPSS, Rho Spearman</p> <p><b>Prueba de hipótesis:</b> Rho de Spearman</p>

---

¿La recompensa y reconocimiento influyen en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?	Determinar la influencia de las recompensa y reconocimiento en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.	La recompensa y reconocimiento influyen directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.
--	---	--

¿La comunicación influye en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica - 2022?	Determinar la influencia de la comunicación en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.	La comunicación influye directamente en el desarrollo del talento humano de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Ica – 2022.
--	---	--

---