

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 Organizacional y Administración de los Recursos Humanos en el área de Dirección Regional de Trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024”

Presentado por:

Bach: EDITH ROSARIO TUMBALOBOS QUISPE

El resultado obtenido es una coincidencia de 1%, 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 proyecto de investigación por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento.

Ica, 20 de febrero del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACION



[Firma manuscrita]
Dr. Vicente H. Ecos Quintanilla
DIRECTOR UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración



Clima Organizacional y Administración de los Recursos Humanos en el área de Dirección Regional de Trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

AUTOR:

BACH. TUMBALOBOS QUISPE EDITH ROSARIO

Ica, Perú

2025

DEDICATORIA

A mi madre y padre por apoyarme en mi educación y crecimiento profesional. También al resto de mi familia y poder disculparme por las ausencias durante este proceso.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. Gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en mi y gracias a Dios por permitir vivir y disfrutar da cada día.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE CONTENIDO.....	iv
INDICE DE TABLAS	iv
INDICE DE FIGURAS.....	ivi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. ESTRATEGIA METODOLOGICA	15
2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	15
Nivel de investigación.....	15
Método de investigación	16
Diseño de investigación	16
2.2. Población y muestra.....	16
2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
2.4. Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados.....	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	38
VIII. ANEXOS	42
Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos.....	42
Gracias por su colaboración	45
Anexo 2: Consentimiento informado	45
Anexo 3: Declaración jurada de trabajo inédito.....	46
Anexo 4: Matriz de consistencia	48
Anexo 6. Ficha técnica de instrumento	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia de clima organizacional	18
Tabla 2: Dimensión de comunicación interpersonal	19
Tabla 3: Dimensión de motivación laboral	20
Tabla 4: Dimensión de toma de decisiones	21
Tabla 5: Frecuencia de Administración de Recursos humanos	19
Tabla 6: Dimensión de dimensión de planificación	23
Tabla 7: Dimensión de reclutamiento	24
Tabla 8: Dimensión de selección	25
Tabla 9: Dimensión de capacitación y desarrollo	26
Tabla 10: Dimensión de evaluación y rendimiento	27
Tabla 11: Dimensión de compensación	28
Tabla 12: Pruebas de normalidad	29
Tabla 13: Correlación entre Clima Organizacional y Administración de RR. HH	29
Tabla 14: Correlación entre Comunicación interpersonal y Administración de RR. HH	30
Tabla 15: Correlación entre Motivación laboral y Administración de RR. HH	31
Tabla 16: Correlación entre Toma de decisiones y Administración de RR. HH	32

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia de clima organizacional	18
Figura 2: Dimensión de comunicación interpersonal	19
Figura 3: Dimensión de motivación laboral	20
Figura 4: Dimensión de toma de decisiones	21
Figura 5: Frecuencia de Administración de Recursos humanos	19
Figura 6: Dimensión de dimensión de planificación	23
Figura 7: Dimensión de reclutamiento	24
Figura 8: Dimensión de selección	25
Figura 9: Dimensión de capacitación y desarrollo	26
Figura 10: Dimensión de evaluación y rendimiento	27
Figura 11: Dimensión de compensación	28
Figura 12: Pruebas de normalidad	29
Figura 13: Correlación entre Clima Organizacional y Administración de RR. HH	29
Figura 14: Correlación entre Comunicación interpersonal y Administración de RR. HH	30
Figura 15: Correlación entre Motivación laboral y Administración de RR. HH	31
Figura 16: Correlación entre Toma de decisiones y Administración de RR. HH	32

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la administración de recursos humanos en el área de la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Ayacucho en 2024. Utilizando una muestra de 55 empleados y encuestas para recolectar datos. Resultados: Se encontró que la mayoría percibe el clima organizacional y la administración de recursos humanos como regulares, con un 87.30% de los empleados calificando el clima organizacional como regular y un 74.5% considerando la administración de recursos humanos como moderada. La comunicación interpersonal y la toma de decisiones fueron vistas de manera relativamente positiva, mientras que la motivación laboral mostró un 34.50% como baja. La correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la administración de recursos humanos ($r = 0.523$, $p = 0.000$) indica que una gestión más efectiva de los recursos humanos está estrechamente relacionada con un clima organizacional más positivo. Similarmente, la comunicación interpersonal ($r = 0.472$, $p = 0.000$), la motivación laboral ($r = 0.471$, $p = 0.000$) y la toma de decisiones ($r = 0.493$, $p = 0.000$) muestran correlaciones positivas moderadas con la administración de recursos humanos. En conclusión, la investigación ha demostrado que existe una correlación positiva y significativa entre la administración de recursos humanos y el clima organizacional en el área de la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Ayacucho.

Palabras clave: Clima organizacional, administración, recursos humanos.

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between organizational climate and human resource management in the Regional Directorate of Labor of the Government of Ayacucho in 2024. Using a sample of 55 employees and surveys to collect data, the results revealed that most perceive both organizational climate and human resource management as regular, with 87.30% of employees rating the organizational climate this way and 74.5% considering human resource management as moderate. Communication interpersonal and decision-making were viewed relatively positively, while labor motivation raised significant concern, with 34.50% of employees rating it as low. The moderate positive correlation between organizational climate and human resource management ($r = 0.523$, $p = 0.000$) indicates that more effective human resource management is closely related to a more positive organizational climate. Similarly, communication interpersonal ($r = 0.472$, $p = 0.000$), labor motivation ($r = 0.471$, $p = 0.000$), and decision-making ($r = 0.493$, $p = 0.000$) show moderate positive correlations with human resource management. In conclusion, the research has demonstrated a positive and significant correlation between human resource management and organizational climate in the Regional Directorate of Labor of the Government of Ayacucho.

Keywords: Organizational Climate, Human Resource Management.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se encuentra vinculado con el entorno o ambiente interno que existe entre la totalidad de miembros que forman parte de una entidad, asimismo se asocia con los aspectos motivacionales de los colaboradores de una institución (Vásquez, 2023). Mientras que, la administración de los recursos humanos se encuentra asociado a la coordinación de los esfuerzos individuales de los colaboradores de una entidad, además, se basa en las garantías de brindarles bienestar para que estos alcancen los objetivos propuestos (Valderrama, 2022).

En el contexto internacional, se reconoce que la globalización ha conducido a llevar a cabo procedimientos, así como cambios significativos en las instituciones públicas, donde ello tiende a incidir sobre las estructuras internas de estas instituciones, cobrando mayor presencia la administración del personal para alcanzar buenos resultados a nivel institucional. En tal sentido, en países tanto asiáticos como europeos se han comenzado a tomar mayor consideración en cuanto a la mano de obra humana pasando de ser un capital físico a un capital con naturaleza intangible y con un valor irremplazable, por lo mismo que ostentan conocimientos y competencias esenciales para el bienestar dentro de la sociedad, realzando con ello la importancia de la gestión sobre el talento humano mediante acciones que atiendan sus necesidades y ofreciéndoles ambientes idóneos de trabajo (Caqui, 2021).

Asimismo, los estudios realizados profundizan en la importancia de mejorar el clima organizacional, debido a que esta es clave para el entendimiento de las herramientas requeridas para mejorar el entorno y elemento motivacional de los colaboradores para que estos se desempeñen usando su mayor potencial (Galvis, 2020). No obstante, aún es posible observar cómo en algunas instituciones el clima organizacional es afectado por factores como la deficiente comunicación, los diversos estilos de liderazgo, así como por la rotación del personal, las discrepancias u otros motivos (Velásquez, 2019).

En el contexto nacional, las instituciones estatales padecen constantemente de problemas respecto a la gestión o administración de su recurso humano, lo cual tiende a incidir sobre el clima laboral, como consecuencia de que suelen presentar cambios bruscos en las gestiones internas o también debido a la alta competencia, así como por las inapropiadas condiciones del ambiente laboral, obstaculizando la integración total del colaborador a su centro de trabajo y repercutiendo sobre su desempeño (Quispe, 2021).

De igual manera, los estudios desarrollados afirman que el clima organizacional en las entidades públicas tiende a verse vulnerado producto del favoritismo entre los trabajadores, en cuanto en ocasiones reciben mayor apoyo quienes pertenecen a determinado partido político y han ayudado durante las campañas políticas. Asimismo, otro de los factores que incide en el inadecuado clima laboral corresponde al trato inadecuado o poca comunicación por parte de los superiores, lo cual

conduce a que los colaboradores renuncien y no continúen en sus cargos (Bonilla, 2021).

En el contexto regional, la indagación desarrollada por Espinoza (2019) reveló que, respecto al clima organizacional, el 27.0% de colaboradores de una entidad pública señaló que a veces tiene la oportunidad de tomar decisiones, mientras que, el 26.0% sostuvo que casi siempre existe un buen trato entre compañeros, mostrando la importancia de mejorar el clima laboral para potenciar la satisfacción y desempeño de estos. No obstante, cabe destacar que a nivel regional se carecen de estudios recientes que analicen la incidencia de la administración del RR. HH frente al clima laboral de las instituciones públicas.

Respecto a la realidad institucional, los colaboradores del área de Dirección Regional de Trabajo en el Gobierno Regional de Ayacucho perciben que el clima organizacional en la institución está viéndose afectado por diferentes motivos, encontrándose entre estos su poco involucramiento en las decisiones que se toman en el área en mención, así como por el inadecuado trato y poco apoyo entre compañeros, además, refieren que no reciben total apoyo de sus supervisores y las condiciones laborales no son las más apropiadas, derivando ello de la ineficiente administración del personal en la entidad.

Antecedentes Internacionales

Gallardo y Lastra (2022), Ecuador, buscaron “evaluar el clima organizacional y su correspondencia con el desempeño laboral de los servidores públicos en una institución pública”. El estudio fue no experimental, con una muestra de 280 funcionarios públicos, los cuales fueron encuestados. Además, los resultados señalaron que el 35.0% percibió que el clima organizacional no es idóneo, mientras que el 30.0% la calificó como poco idónea, además, estos reconocieron que los factores que influyen en el clima organizacional fueron el liderazgo, la motivación, así como la comunicación y las relaciones interpersonales. Mientras que, en relación con el desempeño laboral, el 37.0% afirmó que el centro de trabajo nunca evalúa el desempeño de sus colaboradores. Concluyendo que, predominó una correspondencia entre los elementos valorados, siendo necesario fortalecer el clima organizacional en miras de mejorar el desempeño laboral.

Santamaría (2020), Chile, tuvo como finalidad “evaluar el clima organizacional en organismos públicos en Chile”. El estudio fue no experimental, con una muestra de 14 personas, aplicando la técnica encuesta. Asimismo, los resultados señalaron que el 65.0% calificó en buen nivel el clima organizacional de los organismos públicos, donde el 60.0% afirmó que entre compañeros hay interés personal el uno por el otro, pueden contar con sus jefes, además, los superiores los animan en el desarrollo de sus funciones. Concluyendo que, el clima organizacional es fundamental para reconocer aspectos esenciales que pueden estar repercutiendo en la empresa y son percibidos por los trabajadores e influyen en el desarrollo de sus funciones.

Cardona y Dávila (2020), Colombia, buscaron “analizar la incidencia del clima organizacional frente a la selección de RR.HH. en una entidad pública”. El estudio fue no experimental, aplicando

una encuesta a 50 colaboradores de la institución. Además, los resultados expusieron que el 85.0% de colaboradores señaló que los elementos influyentes en el clima organizacional fueron los valores colectivos, el orgullo, así como el empoderamiento y sentido de pertenencia. Mientras que, el 83.0% sostuvo que, respecto a la selección de personal, los factores influyentes son la comprobación de antecedentes y la solicitud de empleo en cuanto estos brindan información sobre los aspirantes y cumplimiento al perfil de puesto. Concluyendo que, los colaboradores mostraron alto sentido de pertenencia y orgullo para el desempeño adecuado de sus funciones y el cumplimiento de las metas de la institución.

Feng (2021), Países bajos, buscaron “identificar los desafíos clave en la gestión de recursos humanos en el banco de inversión global”. El estudio fue no experimental y de enfoque cuantitativo, los datos fueron recopilados mediante un análisis documental y entrevistas. Los resultados evidenciaron que el 65% de empleados consideran a la cultura organizacional como factor crítico para el personal; concluyendo que la cultura organizacional mejora el clima laboral y satisface a los empleados.

Guo (2020), Chipre del Norte, buscaron “examinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento percibido de los empleadores en Hospitales”. El estudio fue correlacional, aplicaron la encuesta a trabajadores del área de salud en 4 Hospitales; donde obtuvieron un valor de 0.67 de fuerza de relación; el 73% de los trabajadores perciben un buen clima organizacional y el 68% autopercebe un mejor rendimiento; Concluyendo que existe relación positiva entre en clima organizacional y el compromiso organizacional.

Antecedentes nacionales

Huashuayo y Valverde (2023), Lima, tuvieron como objetivo “analizar el impacto de la ausencia del área de recursos humanos en el clima organizacional de la empresa OTE S.A”. Bajo el diseño metodológico mixto para medir el nivel de gestión del recurso humano a partir de una encuesta aplicada a 20 empleados de la compañía, el resultado mostró 60% de ausencia del área de talento humano y el clima organizacional estuvo en nivel medio. Su conclusión determinó que la ausencia de recursos humanos se correlaciona perfectamente con el ambiente laboral y el impacto organizacional.

Valderrama (2022), Huánuco, tuvo como propósito “analizar la incidencia de la administración del personal frente al clima organizacional en una entidad pública”. El estudio fue no experimental, con un elemento muestral de 261 personas, aplicando una encuesta. Además, los resultados señalaron que el 42.5% afirmó que la administración y selección de personal contribuye a mantener un óptimo clima organizacional, el 41.4% señaló que en la entidad si se realiza la autoevaluación de cada colaborador. Concluyendo que, con un valor de 0.553 se demostró la correlación entre la administración del personal frente al clima organizacional.

Bonilla (2021), Lima, buscó “analizar el clima organizacional y su incidencia en la gestión de

RR. HH”. En una institución pública. El estudio fue descriptivo, con un elemento muestral de 80 personas, aplicando la técnica encuesta. Además, los resultados expusieron que el 66.3% afirmó que la comunicación es fundamental para la mejora sobre el clima organizacional, igualmente, señalaron que la motivación y capacitación son otros factores esenciales. Asimismo, el 50.0% sostuvo que el nivel de organización respecto a la administración de RR. HH resulta esencial, así como el nivel de desempeño e incentivos. Concluyendo que, con un p valor menos a 0.050 quedó corroborado que el clima organizacional influencia la administración de RR.HH.

Alva (2020), Iquitos, tuvo como propósito “analizar la cultura organizacional y su incidencia sobre el bienestar laboral de los colaboradores”. El estudio fue no experimental, integrando una muestra de 28 personas, aplicando la técnica encuesta. Además, los resultados revelaron que, respecto al clima organizacional, el 67.9% señaló que los colaboradores se encuentran comprometidos con su trabajo, mientras que, solo el 39.3% sostuvo que existe una cultura de trabajo colectivo. En relación con la administración del personal, el 57.1% afirmó que los valores de la institución son claros y consistentes, el 53.6% señaló que existe un código ético que permite guiar el comportamiento y funciones de los colaboradores. Concluyendo que, predominó una incidencia entre los elementos observados.

Giordano (2021), Huacho, buscó “analizar la correspondencia del clima laboral frente al desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública”. El estudio fue no experimental, con una muestra de 21 trabajadores, aplicando la técnica encuesta. Igualmente, los resultados indicaron que el 44.0% afirmó que el clima laboral repercute sobre el desempeño laboral mientras que el 6.0% se mostró neutral. Concluyendo que, con un coeficiente de 0.845 prevaleció una correspondencia significativa sobre las variables observadas.

Antecedente local

Espinoza (2019), Ayacucho, buscó “evaluar la incidencia del clima organizacional frente a la satisfacción laboral en servidores públicos en una entidad”. El estudio fue no experimental, con un elemento muestral de 120 colaboradores que fueron encuestados. Además, los resultados señalaron que se identificó una relación entre la satisfacción laboral frente a la autonomía, las relaciones interpersonales, así como la identidad de los colaboradores, en cuanto, el 30.0% sostuvo que predomina un trato adecuado entre compañeros, el 27.0% sostuvo que a veces cuentan con la oportunidad de tomar decisiones. Concluyendo que, con un p valor menor a 0.050 predominó una correlación entre las variables.

Bases teóricas de las variables

Clima Organizacional

Se refiere a las cualidades del medio ambiente laboral perceptibles directa o indirectamente por los colaboradores de la organización y que puede traer repercusiones en el comportamiento

laboral (Sandoval, 2019).

Se considera como la expresión personal que tienen los colaboradores respecto al ambiente o entorno laboral, lo cual involucra aspectos que repercuten en el desarrollo de sus funciones y cumplimiento de las metas institucionales (Salinas, 2019).

Las dimensiones que se han considerado para el clima organizacional son:

- a) Comunicación interpersonal entendida como aquel proceso bidireccional entre dos individuos que se desarrolla de manera espontánea.
- b) Motivación laboral referida al impulso por satisfacer una meta (Dolores, 2023).
- c) Toma de decisiones encargada de reunir la información requerida y valorar alternativas para tomar la decisión final (Parrales, 2023).

Administración de los Recursos Humanos

En toda organización el recurso humano es decisivo porque el ser humano cubre necesidades destinados al interior de las organizaciones (Gonzales y Carrillo, 2022).

Hace referencia a la organización sobre los esfuerzos individuales en los colaboradores de una institución, además, deriva de los beneficios que la entidad otorga para garantizar su bienestar y el logro de los objetivos de la institución (Caqui, 2021).

Se presentan las siguientes dimensiones:

- a) Planificación referida a la capacidad de prever la necesidad (Barber et al, 2024).
- b) Reclutamiento correspondiente a la inclusión de nuevos empleados para la organización.
- c) Selección que se refiere al proceso de elegir empleados competitivos.
- d) Capacitación y desarrollo encargado de mejora el desempeño eficiente en el campo laboral.
- e) Evaluación del rendimiento aplicado para optimizar los recursos humanos y
- f) Compensación referida a la acción de reconocimiento mediante una retribución para el empleado (Tenes, 2024).

Bajo este sustento, el estudio se justifica bajo una perspectiva teórica porque tanto el clima organizacional como la administración del RR. HH. son elementos fundamentales en el ejercicio de toda institución, por lo mismo que la investigación ofrece información relevante que permita ampliar los conocimientos sobre estos y que sirva de sustento para la realización de posteriores indagaciones, en cuanto la información plasmada derivó de fuentes confiables. Además, bajo una perspectiva práctica ya que los beneficiarios del estudio fueron los colaboradores del área de Dirección Regional de Trabajo, en cuanto se espera que el conjunto de resultados e información del estudio sirva para que las autoridades de la entidad pública propongan y desarrollen estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional en miras de contar con un entorno saludable y favorecer en el adecuado desempeño del personal.

Asimismo, desde una perspectiva metodológica, la investigación fue respaldada con la aplicación

de métodos científicos, además de la aplicación de instrumentos validados, generando la posibilidad de que estos sean de contribución para su utilización en posteriores estudios. Cabe destacar que, dicha validez fue presentada mediante las fichas técnicas (Anexo 6), considerando que los cuestionarios son el resultado de la adaptación de instrumentos aplicados por investigadores de forma previa hacia los requerimientos de la presente indagación.

Es así en que la relevancia del estudio se fundamenta en la necesidad de revelar la correspondencia del clima organizacional respecto a la administración del RR. HH. persiguiendo el propósito de que la información reunida, así como los datos estadísticos contribuyan a que las autoridades de la entidad de estudio puedan tomar acciones pertinentes y diseñar estrategias encaminadas a resolver la problemática que aqueja en la institución, donde ello se vea plasmado en la mejora del entorno laboral ofrecido al personal y en la satisfacción de estos.

La presente investigación fue realizada con el objetivo

de determinar la relación entre el clima organizacional y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024.

En conjunto de sus objetivos específicos

O.E.1 Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024.

O.E.2 Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación laboral y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024.

O.E.3 Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión toma de decisiones y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024.

El Problema general del estudio fue

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación laboral y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión toma de decisiones y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo,

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación

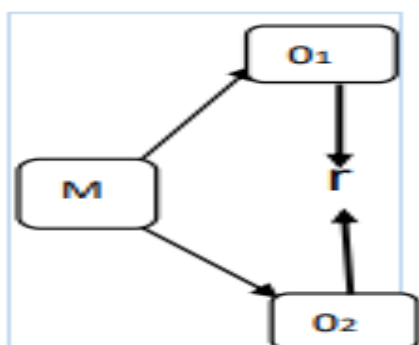
Los estudios que ostentan una naturaleza básica son considerados según Ñaupas et al. (2018) a aquellas que generan nuevos conocimientos sobre un determinado fenómeno de análisis, mediante la recolección de datos e información sobre este. De tal forma que, el estudio fue básico, donde el investigador reunió la información requerida en miras de extender los conocimientos de los lectores en cuanto al tema expuesto.

El enfoque

cuantitativo es definido por Ñaupas et al. (2018) como aquellas indagaciones que brindan respuesta a los objetivos en función de los valores numéricos alcanzados en el análisis de los fenómenos de inspección. Por ende, el estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo en cuanto los objetivos propuestos fueron respondidos a partir de las valoraciones numéricas conseguidas mediante un cálculo estadístico.

Nivel de investigación

El nivel es correlacional, a partir de lo manifestado por Ñaupas et al. (2018) incumbe a aquellos estudios que buscan la valoración del comportamiento colectivo evidenciado por los fenómenos de inspección. En tal sentido, el estudio fue correlacional, donde el investigador estableció la incidencia de las variables.



Donde:

M = Colaboradores

O x = Clima organizacional

O y =Administración de los recursos humanos

r = Relación

Método de investigación

El método empleado es el “hipotético porque se han presentado hipótesis que serán comprobados mediante la estadística inferencial y deductivo porque el resultado que se obtenga de la muestra elegida será generalizado para toda la población” (Hofweber (2020).

Diseño de investigación

El diseño no experimental para Ñaupas et al. (2018) deriva de aquellas indagaciones que evalúan la realidad mostrada por los fenómenos de inspección, sin que estos lleguen a ser afectados por la manipulación de su contexto real por parte del investigador. En tal sentido, la investigación fue no experimental como consecuencia de que el autor inspeccionó a las variables sin cometer manipulación sobre la realidad expuesta por esta.

2.2. Población y muestra

Población

La población queda definida por Ñaupas et al. (2018) como la cantidad de individuos que participan de una investigación, ofreciendo información que contribuya en su desarrollo y en la inspección del contexto real de los fenómenos de estudio. Por ende, la población quedó integrada por 55 colaboradores del área de Dirección Regional de Trabajo en el Gobierno Regional de Ayacucho.

Muestra

La muestra de tipo no probabilístico para Ñaupas et al. (2018) deriva de aquella que no se respalda del cálculo del elemento muestral mediante una fórmula estadística, por lo mismo que involucra a la totalidad de la población. De tal forma que, la muestra quedó conformada por los 55 colaboradores del área de Dirección Regional de Trabajo.

Muestreo

El muestreo intencional a partir de lo señalado por Ñaupas et al. (2018) este representa un procedimiento donde la selección de los participantes de un estudio deriva de la determinación de criterios de inclusión. Por lo cual, el estudio se realizó mediante un muestreo intencional que permitió establecer las particularidades que debe presentar el elemento muestral mediante la exposición de los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

Colaboradores del área de Dirección Regional de Trabajo.

Colaboradores del Gobierno Regional de Ayacucho.

Criterios de exclusión

Colaboradores sin asistencia el día de la aplicación del cuestionario

Colaboradores sin interés en el desarrollo del estudio.

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

La encuesta es definida por Ñaupas et al. (2018) como una herramienta que mediante un conjunto de preguntas busca recolectar información para la respectiva valoración respecto a la realidad de los fenómenos de análisis. Por lo cual, la investigación fue respaldada por la aplicación de una encuesta que tuvo el fin el conseguir la percepción que tiene el elemento muestral en relación con el tema analizado.

El cuestionario es definido por Ñaupas et al. (2018) como un mecanismo que mediante la exposición de interrogantes ordenadas sistemáticamente busca valorar el comportamiento de los fenómenos de inspección. De modo que, para reunir los datos se contó con la aplicación de un cuestionario que recolectó la perspectiva del elemento muestral sobre el tema analizados, mostrando las siguientes particularidades: para la variable “Clima organizacional”, se contó con 15 preguntas, evaluadas mediante la escala Likert y con la siguiente disposición por niveles: bajo (1-25), medio (26-50) y alto (51-75). Mientras que, la variable “Administración de los recursos humanos” tuvo 30 preguntas, examinadas con la escala Likert y con la siguiente disposición por niveles: deficiente (1-50), moderado (51-100) y eficiente (101-150).

2.4. Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

Los datos fueron analizados mediante la estadística inferencial, la misma que permitió la determinación del grado de correspondencia de los elementos inspeccionados, empleando la prueba de normalidad, así como el cálculo del coeficiente de correlación en miras de consignar la valoración o rechazo respecto a la hipótesis de estudio. Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva, donde se pudo caracterizar a cada variable haciendo uso de los porcentajes y frecuencias siendo estas plasmadas a través de las tablas y gráficos. Por otro lado, se contó con el cálculo del Alfa de Cronbach obteniendo como resultado una confiabilidad de 79% para el clima organizacional y el 90% para la administración de recursos humanos, finalmente los datos fueron procesados mediante el software SPSS V26.00.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la primera variable

El clima organizacional se mide en niveles bajo regular y bueno para evaluar el ambiente laboral. Un clima bajo indica problemas como conflictos o desmotivación, un clima regular muestra aspectos a mejorar y un clima bueno refleja un ambiente positivo y productivo punto. Esta clasificación ayuda a identificar áreas de mejora y tomar decisiones para optimizar el rendimiento y bienestar de los empleados.

Tabla 1

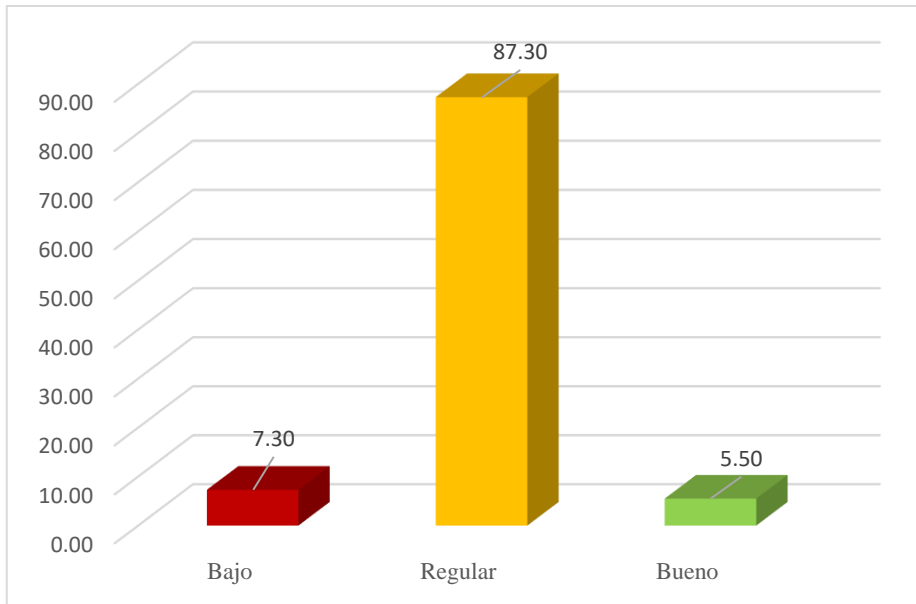
Frecuencia de clima organizacional

Clima Organizacional	f	Porcentaje
Bajo	4	7.30
Regular	48	87.30
Bueno	3	5.50
Total	55	100.00

Nota: Base de datos

Figura 1

Frecuencia de clima organizacional



La mayoría de los empleados, un 87.30%, percibe el clima organizacional como regular, lo que sugiere que hay margen para mejoras. Solo un 7.30% considera que el clima es bajo, mientras que un 5.50% lo ve como bueno. Estos resultados indican que, aunque no se reportan percepciones extremadamente negativas, tampoco se observa un ambiente laboral altamente positivo.

Tabla 2

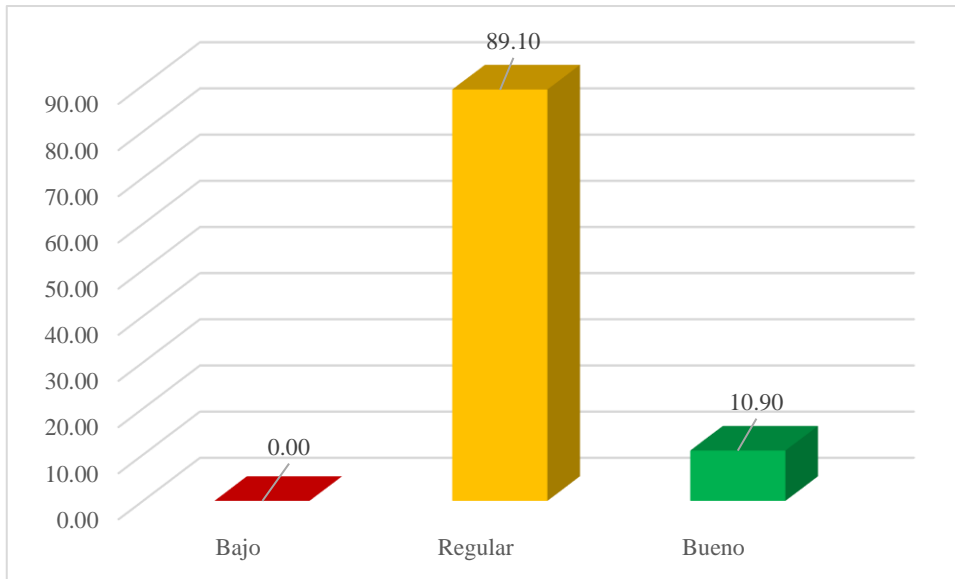
Dimensión Comunicación interpersonal

Niveles	Comunicación interpersonal	%
Bajo	0	0.00
Regular	49	89.10
Bueno	6	10.90
Total	55	100.00

Nota: Base de datos

Figura 2

Dimensión Comunicación interpersonal



En la dimensión de comunicación interpersonal, el 89,1% de los participantes evalúan esta habilidad como regular, lo que indica que, aunque no es completamente deficiente, hay áreas que podrían mejorarse en cuanto a la interacción entre los miembros del equipo, sólo el 10,9% considera que la comunicación es buena, lo que sugiere que pocos logran una interacción óptima. Por otro lado, no existe comunicación baja lo que podría indicar que no existen problemas graves, pero la mayoría aún ve espacio para mejorar en esta área.

Tabla 3

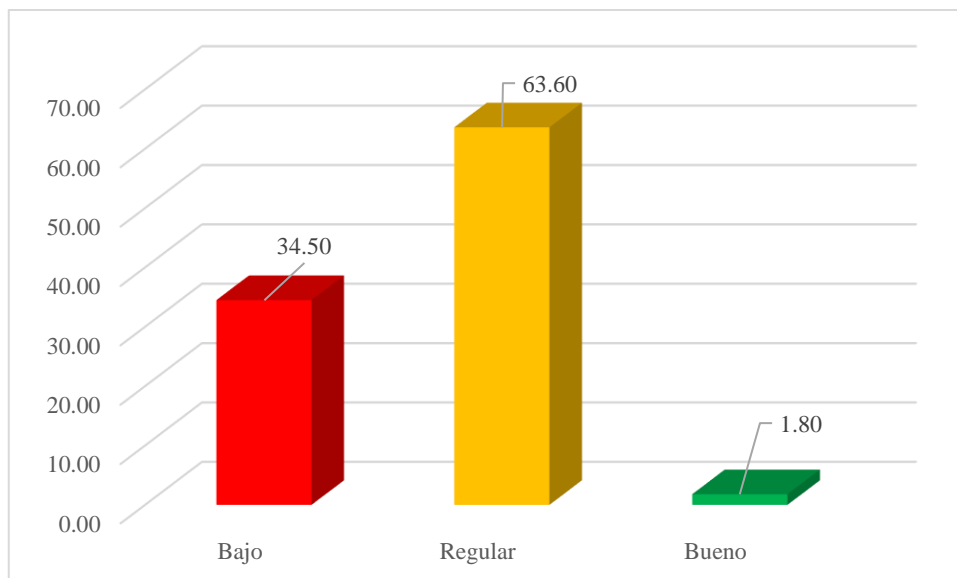
Dimensión Motivación laboral

	f	%
Bajo	19	34.50
Regular	35	63.60
Bueno	1	1.80
Total	55	100,0

Nota: Base de datos

Figura 3

Dimensión motivación laboral



Se evidencia que la dimensión de motivación laboral, el 63,6% de los participantes considera que la motivación es regular, lo que sugiere que, aunque existe un nivel aceptable de motivación, todavía hay un margen considerable de mejora. Un 34,5% percibe la motivación como baja, este hallazgo indica que una parte significativa del personal no se encuentra lo suficientemente comprometida en su trabajo. Sólo el 1,8% evalúa la motivación como buena demostrando que existen pocos empleados que experimentan un nivel alto de motivación.

Tabla 4

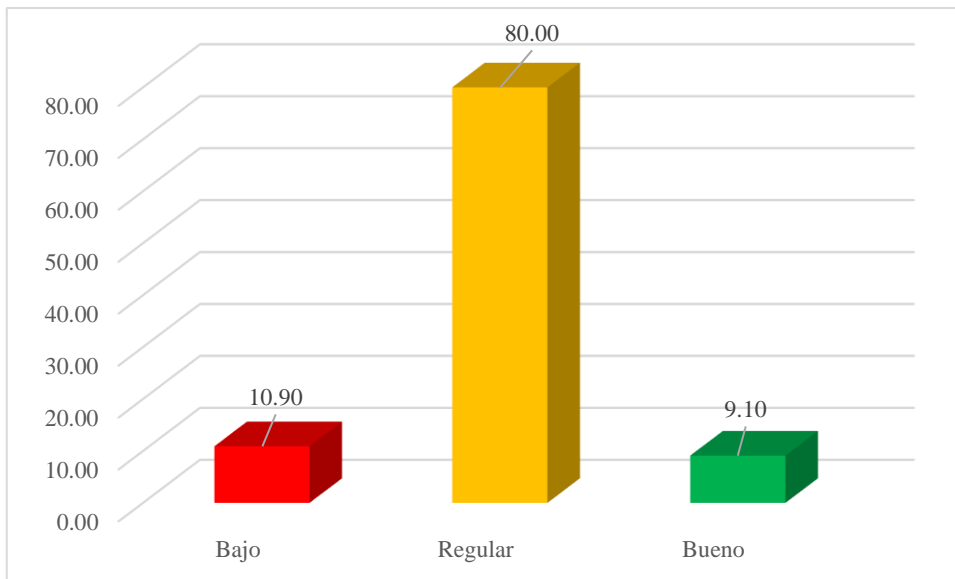
Dimensión Toma de decisiones

	f	%
Bajo	6	10.90
Regular	44	80.00
Bueno	5	9.10
Total	55	100,0

Nota: Base de datos

Figura 4

Dimensión Toma de decisiones



Con respecto a la dimensión de toma de decisiones, el 80% de los participantes considera que la toma de decisiones es regular, lo que indica que, aunque el proceso no es deficiente, sin embargo, se puede mejorar en términos de eficacia y rapidez punto un 10,9% percibe la toma de decisiones como baja, lo que indica que una pequeña parte de los empleados considera que este proceso es poco efectivo. Sólo el 9,1% evalúa la toma de decisiones como buena, este hallazgo indica que un reducido número de empleados la considera de manera positiva.

Resultados descriptivos de la segunda variable

La administración de los Recursos Humanos se miden niveles deficiente moderado y eficiente para evaluar su efectividad. Un nivel deficiente indica mala gestión, el nivel moderado refleja áreas de mejora y el nivel eficiente muestra una gestión óptima que impulsa el rendimiento y la satisfacción laboral. Mediante esta medición permite identificar fortalezas y áreas de mejoras en la gestión del talento humano.

Tabla 5

Frecuencia de Administración de Recursos humanos

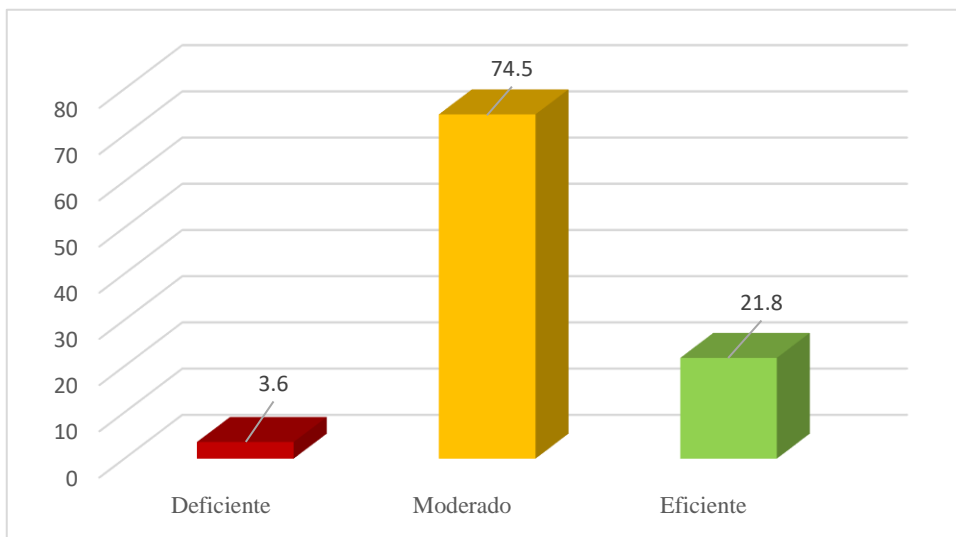
	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Deficiente	2	3.6
Moderado	41	74.5
Eficiente	12	21.8
Total	55	100,0

Nota: Base de datos

Figura 5

Frecuencia de Administración de Recursos humanos



La administración de recursos humanos es percibida en su mayoría como moderada (74.5%), lo que sugiere que, aunque no es vista como deficiente, hay oportunidades para mejorar. Solo un pequeño porcentaje considera que es deficiente (3.6%), mientras que una proporción relativamente menor la evalúa como eficiente (21.8%).

Tabla 6

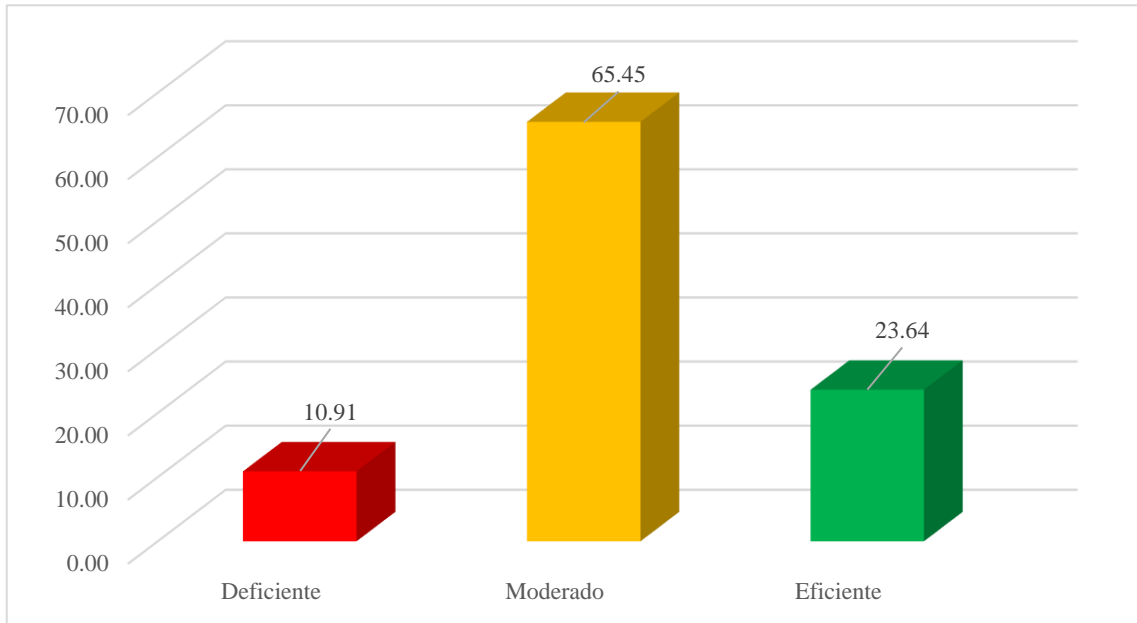
Frecuencia de la dimensión de Planificación

	f	%
Deficiente	6	10.91
Moderado	36	65.45
Eficiente	13	23.64
Total	56	100.00

Nota: Base de datos

Figura 6

Frecuencia de la dimensión de Planificación



En la dimensión de planificación, el 65,45% de los participantes la considera moderada, lo que indica que, aunque se está realizando esfuerzos, hay áreas clave de la planificación que pueden mejorarse para obtener mejores resultados. Un 10,91% categoriza a la planificación como deficiente, lo cual indica que un reducido porcentaje de empleados presenta graves deficiencias. El 23,64% percibe la planificación como eficiente, lo cual refleja que una parte significativa de la organización tiene buena percepción de la efectividad de los procesos de planificación.

Tabla 7

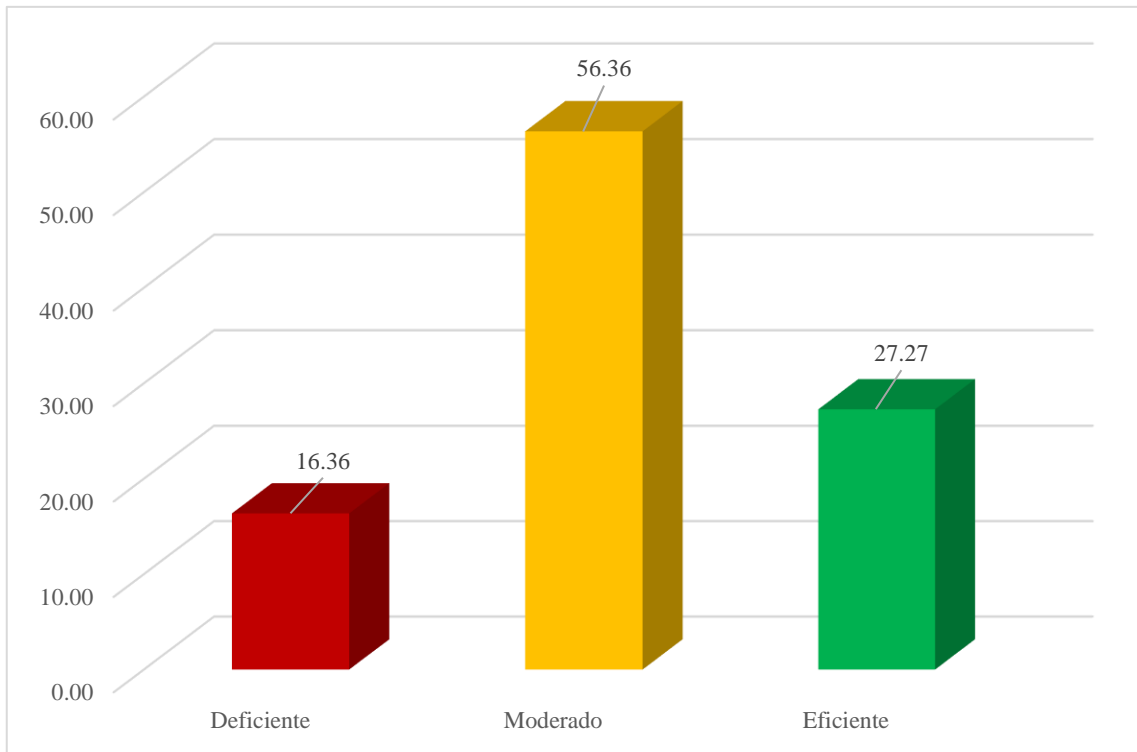
Frecuencia de la dimensión de Reclutamiento

	f	%
Deficiente	9	16.36
Moderado	31	56.36
Eficiente	15	27.27
Total	55	100.00

Nota: Base de datos

Figura 7

Frecuencia de la dimensión de Reclutamiento



En la dimensión de reclutamiento como el 56,36% de los participantes considera que este proceso es moderado, lo cual indica que se lleva a cabo de manera adecuada, sin embargo, existen aspectos que se pueden optimizar en la selección del personal. Un 16,36% percibe que el reclutamiento es deficiente, lo cual indica que una parte de los empleados ha observado problemas significativos en este proceso de contratación. Por otro lado, el 27,27% considera que el reclutamiento es eficiente situación que refleja que la organización ve este proceso de manera positiva.

Tabla 8

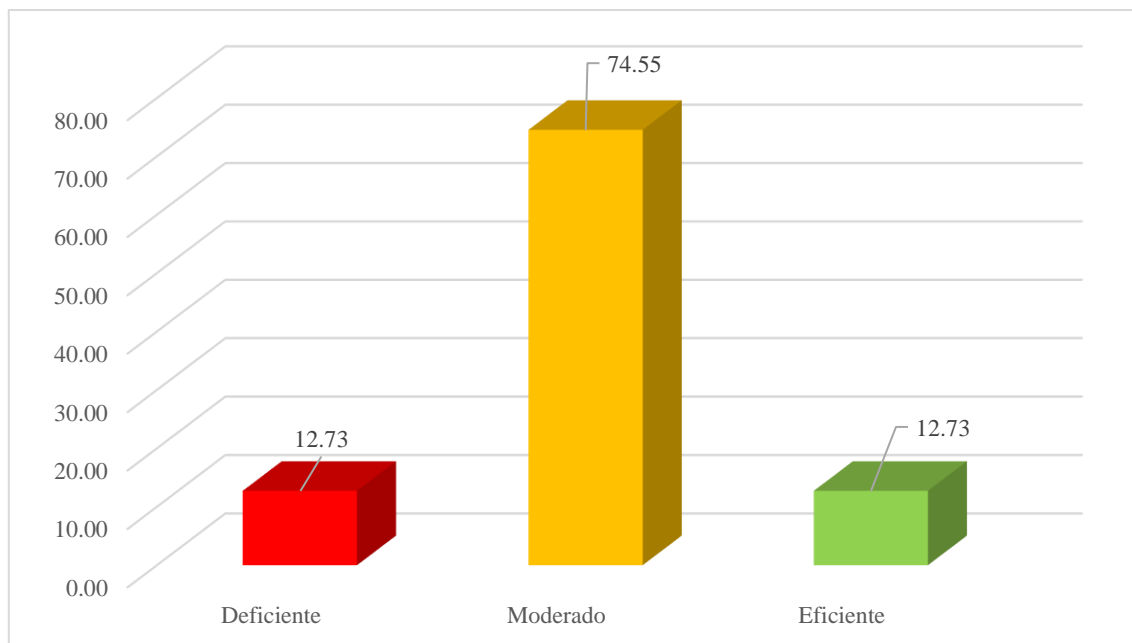
Frecuencia de la dimensión de Selección

	F	%
Deficiente	7	12.73
Moderado	41	74.55
Eficiente	7	12.73
Total	55	100.00

Nota: Base de datos

Figura 8

Frecuencia de la dimensión de Selección



En la dimensión de selección el 74,55% de los participantes considera que este proceso es moderado, lo cual refleja que si bien se realizan esfuerzos adecuados aún existen áreas de oportunidad para mejorar la efectividad y precisión la selección de los candidatos. Un 12,73% percibe la selección como deficiente, lo que refleja que una pequeña parte de los empleados considera que este proceso presenta fallas significativas. Otro 12,73% opina que el proceso de selección es deficiente, lo que muestra que un porcentaje reducido ve el proceso cómo efectivo y bien ejecutado.

Tabla 9

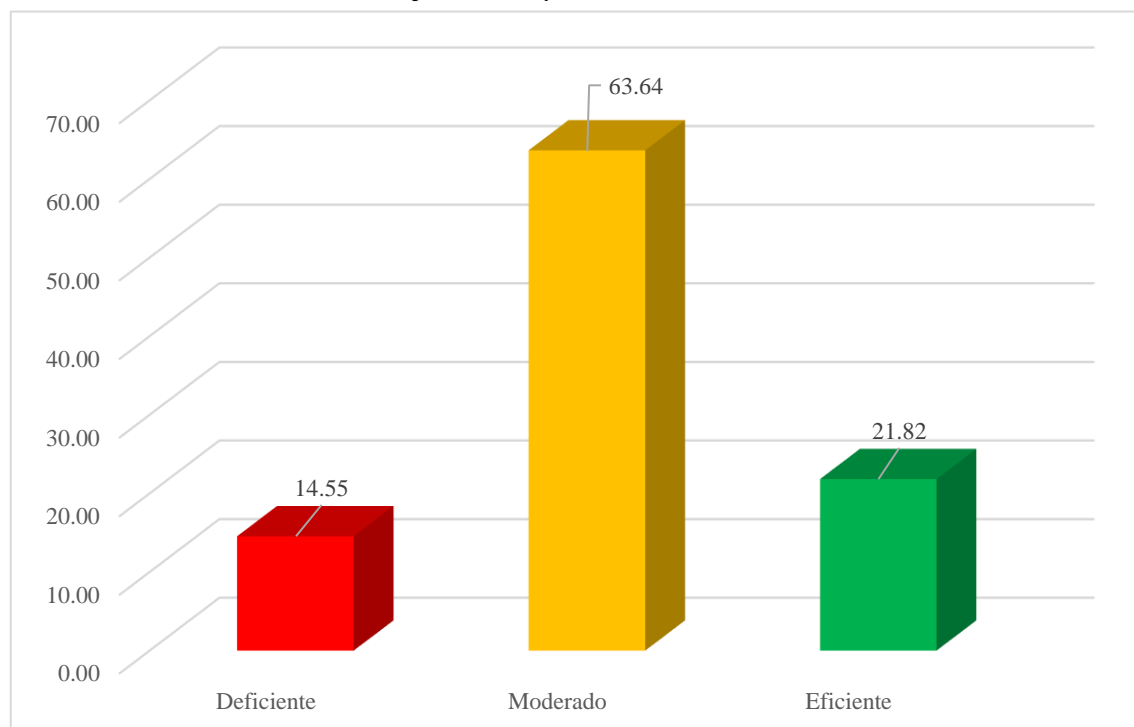
Frecuencia de la dimensión de Capacitación y desarrollo

	f	%
Deficiente	8	14.55
Moderado	35	63.64
Eficiente	12	21.82
Total	55	100.00

Nota: Base de datos

Figura 9

Frecuencia de la dimensión de Capacitación y desarrollo



La dimensión de capacitación y desarrollo se evidencia que el 63,64% de los participantes considera que este proceso es moderado, este hallazgo refleja que, aunque se estén llevando a cabo algunas acciones de formación existen por mejorar en términos de calidad y alcance las capacitaciones. Un 14,55% percibe la capacitación como deficiente, lo que sugiere que una parte de los empleados considera que las oportunidades de desarrollo no son adecuadas o no cubren sus necesidades. Por otro lado, el 21,82% evalúa la capacitación como eficiente reflejando que el desarrollo profesional se lleva de manera positiva.

Tabla 10

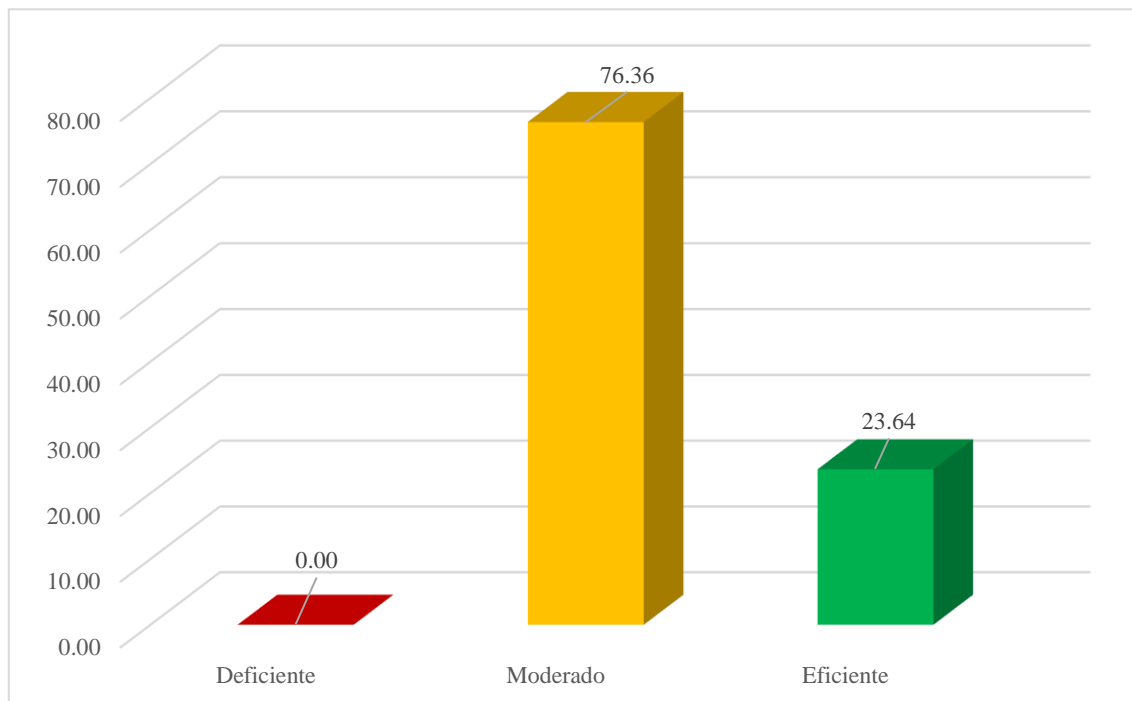
Frecuencia de la dimensión Evaluación del rendimiento

	f	%
Deficiente	0	0.00
Moderado	42	76.36
Eficiente	13	23.64
Total	55	100.00

Nota: Base de datos

Figura 10

Frecuencia de la dimensión Evaluación del rendimiento



La evaluación del rendimiento es considerada por los participantes en nivel moderado en un 76,36% este hallazgo indica que la evaluación se realiza de manera adecuada, pero se puede realizar de manera más efectiva, en cuanto a los criterios utilizados o la retroalimentación proporcionada. Por otro lado, el 23,64% considera que la evaluación del rendimiento es eficiente. Esto significa que una parte de los empleados ve este proceso como bien ejecutado y efectivo.

Tabla 11

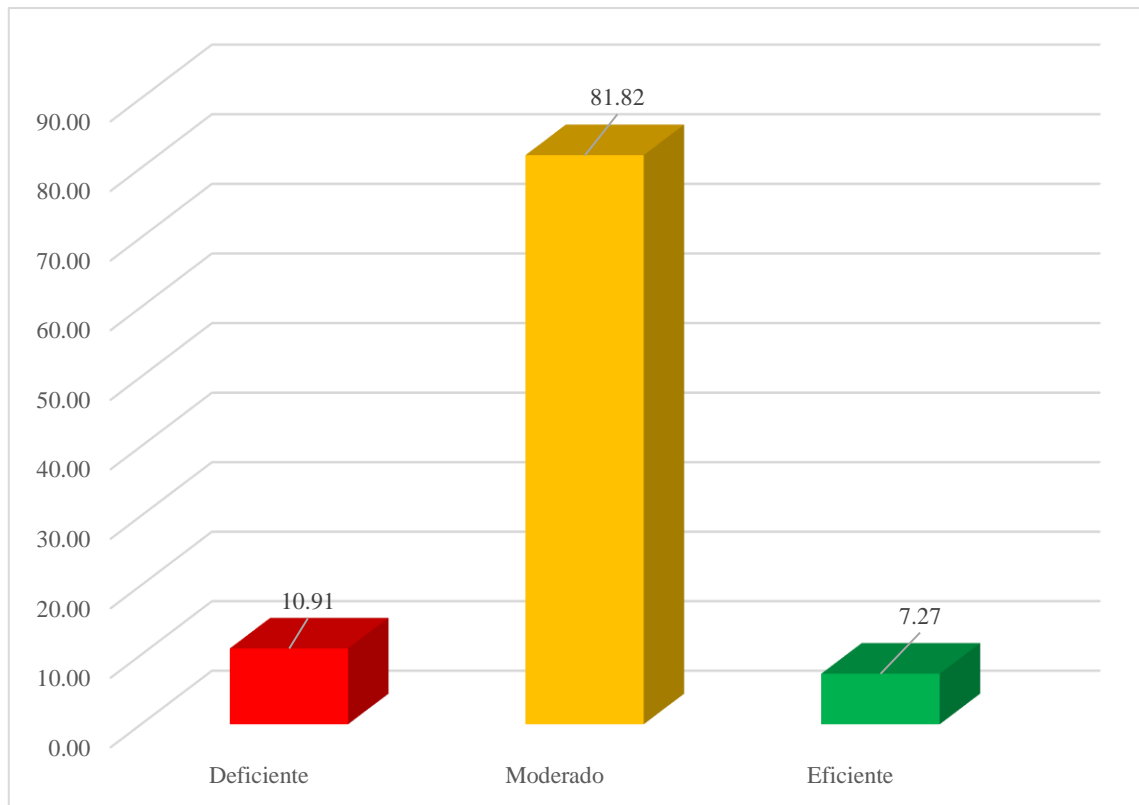
Frecuencia de la dimensión de Compensación

	f	%
Deficiente	6	10.91
Moderado	45	81.82
Eficiente	4	7.27
Total	55	100.00

Nota: Base de datos

Figura 11

Frecuencia de la dimensión de Compensación



La dimensión compensación es percibida en un 81,82% como un aspecto moderado, es decir que este sistema se encuentra funcionando de manera aceptable, pero podría ser más competitivo o atractivo. Un 10,91% percibe la compensación como deficiente, lo cual indica que existe un número determinado de empleados que sienten que no se les está compensando de manera adecuada o justa. Sólo un 7,27% considera que la compensación es eficiente, esta situación señala que un reducido número de empleados se sienten satisfechos con la compensación recibida.

3.2 Resultados inferenciales

Tabla 12

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.144	55	0.006
V2	0.128	55	0.025

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors indican que tanto V1 como V2 no siguen una distribución normal, ya que los valores p son menores a 0.05. Esto sugiere que los datos no cumplen con el supuesto de normalidad y se podrían necesitar

técnicas estadísticas no paramétricas para el análisis. (Rho Spearman)

Tabla 13

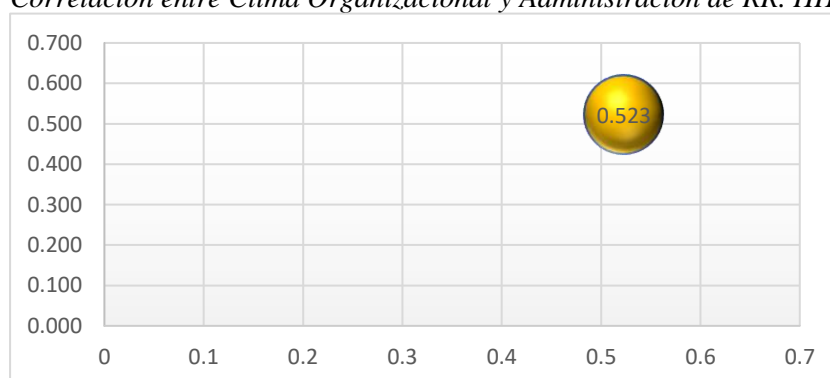
Correlación entre Clima Organizacional y Administración de RR. HH

			Clima Organizacional	Administración de RR. HH
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,523**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Administración de RR. HH	Coeficiente de correlación	,523**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Figura 12

Correlación entre Clima Organizacional y Administración de RR. HH



El análisis de la correlación de Spearman muestra una relación positiva moderada ($r_s=0.523$) y altamente significativa ($p=0.000$) entre el clima organizacional y la administración de recursos humanos. Este resultado indica que a medida que la administración de recursos humanos mejora, también tiende a mejorar el clima organizacional. En otras palabras, una administración de recursos humanos más eficiente está asociada con un clima organizacional más positivo.

Tabla 14

Correlación entre Comunicación interpersonal y Administración de RR. HH

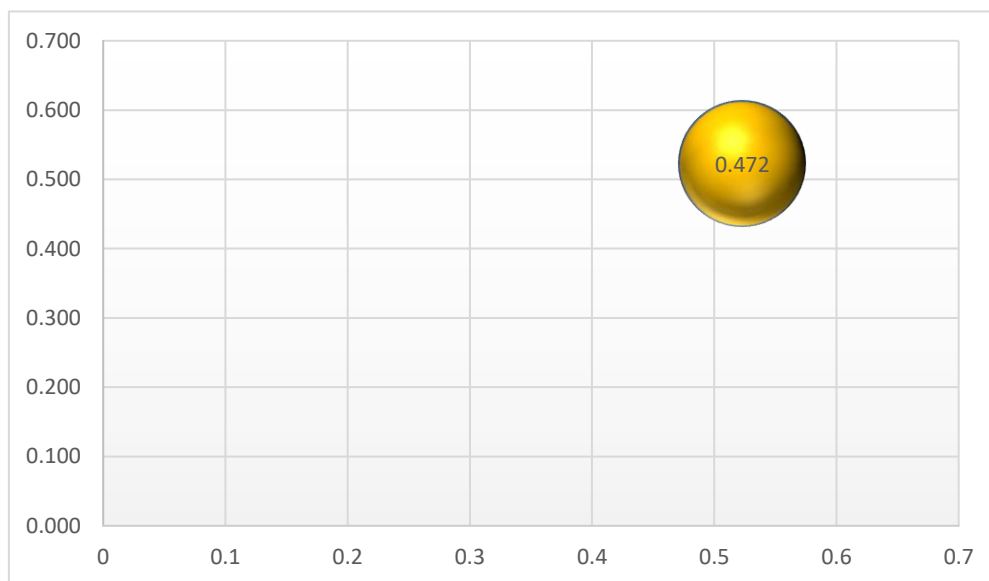
			Comunicación interpersonal	Administración de RR.HH
Rho de Spearman	Comunicación interpersonal	Coeficiente de correlación	1.000	,472**
		Sig. (bilateral)		0.000

	N	55	55
Administración de RR. HH	Coefficiente de correlación	,472**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	55	55

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

Figura 13

Correlación entre Comunicación interpersonal y Administración de RR. HH



El análisis de la correlación de Spearman entre Comunicación Interpersonal y Administración de RR. HH muestra una correlación positiva moderada ($r_s=0.472$) con una significación estadística alta ($p=0.000$). Esto indica que existe una relación positiva significativa entre la comunicación interpersonal y la administración de recursos humanos: a medida que mejora la comunicación interpersonal, también tiende a mejorar la administración de recursos humanos, y viceversa.

Tabla 15

Correlación entre Motivación laboral y Administración de RR. HH

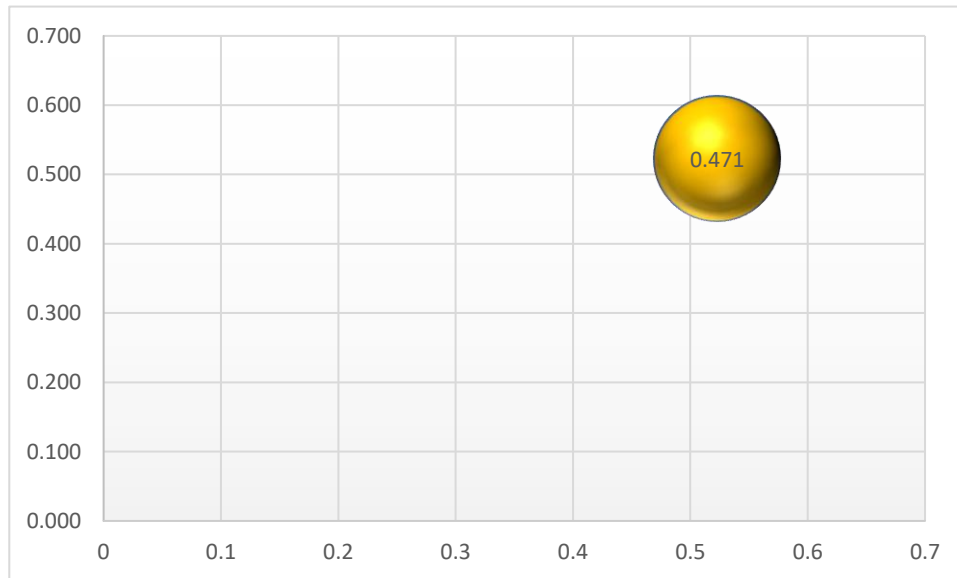
		Motivación laboral	Administración de RR. HH
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,471**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	55	55
Administración de RR. HH	Coefficiente de correlación	,471**	1.000

Sig. (bilateral)	0.000	
N	55	55

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

Figura 14

Correlación entre Motivación laboral y Administración de RR. HH



El análisis de la correlación de Spearman entre Motivación Laboral y Administración de RR. HH revela una correlación positiva moderada ($r_s=0.47$) con una significación estadística alta ($p=0.000$). Esto indica que existe una relación positiva significativa entre la motivación laboral y la administración de recursos humanos: a medida que la administración de recursos humanos mejora, también tiende a aumentar la motivación laboral de los empleados,

Tabla 16

Correlación entre Toma de decisiones y Administración de RR. HH

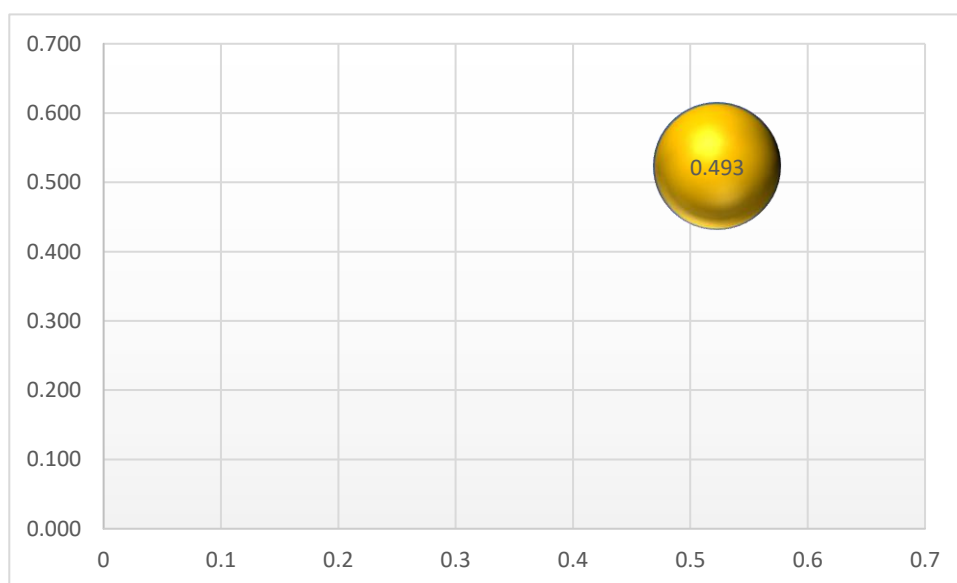
		Toma de decisiones	Administración de RR. HH
	Toma de decisiones	1.000	,493**
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	55	55

Administración de RR.HH	Coefficiente de correlación	,493**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	55	55

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

Figura 15

Correlación entre Toma de decisiones y Administración de RR. HH



El análisis de la correlación de Spearman entre Toma de Decisiones y Administración de RR.HH muestra un coeficiente de correlación de $r_s=0.493$, con una significación estadística de $p=0.000$. Esto indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la toma de decisiones y la administración de recursos humanos. En otras palabras, a medida que la administración de recursos humanos mejora, también tiende a mejorar la toma de decisiones dentro de la organización

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de nuestro estudio, que muestran que el 87.30% de los empleados perciben el clima organizacional como regular, este hallazgo indica que, aunque no se reportan percepciones extremadamente negativas, tampoco existe un ambiente laboral altamente positivo. Este hallazgo es consistente con los estudios previos, como el de Gallardo y Lastra (2022), que también señalaron una percepción de insatisfacción moderada en el clima organizacional, destacando la necesidad de mejoras en áreas clave como el liderazgo y la comunicación. A diferencia de estudios como el de Santamaría (2020), donde se reportó un clima organizacional

predominantemente bueno, nuestra muestra sugiere que hay deficiencias significativas que deben abordarse para mejorar la percepción general. La correlación positiva encontrada en otros estudios, como el de Guo (2020) sobre el clima organizacional y el rendimiento, subraya la importancia de mejorar estos aspectos para potenciar el desempeño laboral.

Los resultados muestran que la percepción de la comunicación interpersonal y la toma de decisiones es relativamente positiva, con la mayoría de los empleados considerándolas regulares o buenas. Sin embargo, la motivación laboral destaca como un área crítica, con un 34.50% de los empleados percibiéndola como baja, lo que resalta una preocupación significativa en comparación con las percepciones más positivas de las otras áreas. Este hallazgo es consistente con estudios previos, como el de Gallardo y Lastra (2022), que identificaron la motivación como un factor importante en el clima organizacional. A diferencia de investigaciones como la de Santamaría (2020), que encontraron una percepción mayormente positiva del clima organizacional, nuestro estudio revela que la motivación laboral necesita atención urgente. La alta proporción de percepción baja en motivación indica que, a pesar de una comunicación interpersonal y toma de decisiones aceptables, la falta de motivación puede estar afectando negativamente el desempeño y la satisfacción laboral, subrayando la necesidad de estrategias específicas para abordar y mejorar esta dimensión.

La percepción de la administración de recursos humanos es mayoritariamente moderada en 74.5% de los empleados, un 3.6% la percibe como deficiente y un 21.8% la califica como eficiente, indicando que, a pesar de la valoración general positiva, la administración de recursos humanos aún no alcanza niveles óptimos de eficiencia. Comparado con Cardona y Dávila (2020), que destacaron el orgullo y el sentido de pertenencia como factores clave para una percepción positiva del clima organizacional, nuestra percepción moderada sugiere que estos aspectos podrían no estar completamente integrados en las prácticas de gestión. A diferencia de Huashuayo y Valverde (2023), que encontraron un impacto negativo significativo en el clima organizacional debido a la ausencia de recursos humanos, nuestra percepción no refleja tal deficiencia crítica, pero sí indica que mejoras podrían ser necesarias. En contraste con Feng (2021), que destacó la cultura organizacional como importante, nuestra percepción moderada sugiere que la administración de recursos humanos aún no ha alcanzado un nivel que maximice su impacto positivo en la cultura y el clima laboral.

La percepción predominante de las dimensiones evaluadas como moderadas, con porcentajes que oscilan entre el 56.36% y el 81.82%. Las percepciones de deficiencia, que van del 10.91% al 16.36%, especialmente en dimensiones como el reclutamiento y la capacitación y desarrollo, destacan la necesidad de optimizar estos aspectos clave. Estos hallazgos son

congruentes con los resultados de Valderrama (2022), que también encontró una relación positiva entre la administración del personal y el clima organizacional, sugiriendo que áreas con percepciones moderadas podrían beneficiarse de un enfoque más detallado para mejorar la eficiencia y el clima laboral. De manera similar, Guo (2020) en Chipre del Norte encontró una fuerte relación positiva entre el clima organizacional y el rendimiento percibido, lo cual indica que mejorar las áreas identificadas con deficiencias podría llevar a una mejora general en el desempeño. Asimismo, el estudio de Bonilla (2021), que identificó la comunicación y la motivación como factores importantes para mejorar el clima organizacional, refuerza la necesidad de prestar atención a las dimensiones con percepciones bajas, como la capacitación, para elevar la percepción general del clima organizacional.

El análisis de la correlación de Spearman, muestra una relación positiva moderada ($r_s = 0.523$) y altamente significativa ($p = 0.000$) entre el clima organizacional y la administración de recursos humanos, indica que una gestión más eficiente de los recursos humanos está asociada con un clima organizacional más positivo. Este hallazgo es consistente con los resultados de Gallardo y Lastra (2022), quienes identificaron que una administración deficiente podía afectar negativamente el clima organizacional, y con los estudios de Valderrama (2022) y Cardona y Dávila (2020), que subrayaron la importancia de una adecuada administración del personal para mantener un buen clima organizacional. Además, Santamaría (2020) también encontró que un buen clima estaba vinculado con una gestión eficaz y relaciones interpersonales positivas, lo que apoya la idea de que mejorar la administración de recursos humanos puede fomentar un ambiente laboral más positivo.

El análisis de la correlación de Spearman, que muestra una correlación positiva moderada ($r_s = 0.472$) y altamente significativa ($p = 0.000$) entre Comunicación Interpersonal y Administración de Recursos Humanos, indica que una mejora en la comunicación interpersonal está asociada con una administración de recursos humanos más efectiva. Este hallazgo coincide con Santamaría (2020), quien destacó que una buena comunicación entre compañeros y supervisores favorece un ambiente laboral positivo, y con Bonilla (2021), que señala la comunicación como un factor importante en la gestión de recursos humanos. Además, apoya las conclusiones de Gallardo y Lastra (2022), que identificaron la comunicación y las relaciones interpersonales como fundamentales para un clima organizacional positivo. En conjunto, estos estudios refuerzan la idea de que mejorar la comunicación interpersonal puede significativamente beneficiar la administración de recursos humanos, lo que, a su vez, puede contribuir a un clima organizacional más favorable y eficiente.

El análisis de la correlación de Spearman, que muestra una relación positiva moderada

($r_s = 0.471$) y altamente significativa ($p = 0.000$) entre Motivación Laboral y Administración de Recursos Humanos, indica que una administración de recursos humanos más eficiente está asociada con un aumento en la motivación laboral de los empleados. Este hallazgo se alinea con los resultados de Valderrama (2022), quien encontró que una gestión efectiva del personal contribuye a un clima organizacional más positivo, influyendo directamente en la motivación. Además, apoya la perspectiva de Cardona y Dávila (2020), que destacaron la importancia de una administración adecuada para fortalecer el sentido de pertenencia y el orgullo entre los empleados, elementos clave para la motivación. Contrariamente, Gallardo y Lastra (2022) identificaron que deficiencias en la administración de recursos humanos podrían afectar negativamente la motivación laboral.

El análisis de la correlación de Spearman, que muestra una relación positiva moderada ($r_s = 0.493$) y altamente significativa ($p = 0.000$) entre la Toma de Decisiones y la Administración de Recursos Humanos, indica que una administración de recursos humanos más eficiente tiende a mejorar la calidad de las decisiones dentro de la organización. Este hallazgo es consistente con los resultados de Feng (2021), que destacaron la importancia de una buena gestión de recursos humanos para enfrentar desafíos clave en la toma de decisiones. A nivel nacional, Bonilla (2021) también encontró que una administración efectiva de recursos humanos impacta positivamente en el desempeño organizacional, incluyendo la toma de decisiones. En contraste, Huashuayo y Valverde (2023) reportaron que la ausencia de una adecuada gestión de recursos humanos afecta negativamente el clima organizacional, lo que podría influir en la toma de decisiones.

V. CONCLUSIONES

El estudio ha determinado una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la administración de recursos humanos en el área de la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Ayacucho. Esto indica que una administración de recursos humanos más eficiente está asociada con un clima organizacional más positivo. En otras palabras, la mejora en la administración de los recursos humanos tiende a fortalecer el ambiente laboral, reflejando una correlación directa entre ambos aspectos.

La relación entre la dimensión de comunicación interpersonal del clima organizacional y la administración de recursos humanos mostró un coeficiente de correlación positivo moderado con alta significación estadística. Esto sugiere que una mejora en la comunicación interpersonal dentro de la organización está asociada con una administración de recursos humanos más eficaz. Los resultados indican que una comunicación más efectiva facilita una mejor gestión del personal, promoviendo un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente.

La correlación entre la motivación laboral y la administración de recursos humanos fue moderada y significativa. Esto muestra que una administración de recursos humanos más adecuada está vinculada a una mayor motivación laboral. Los datos sugieren que, al optimizar la administración de recursos humanos, se puede elevar el nivel de motivación entre los empleados.

La relación entre la toma de decisiones y la administración de recursos humanos reveló un coeficiente de correlación positivo moderado, con significación estadística alta. Este hallazgo indica que una administración de recursos humanos más eficiente tiende a mejorar la calidad de la toma de decisiones dentro de la organización. Una gestión eficaz de los recursos humanos proporciona un entorno en el que se pueden tomar decisiones más informadas y efectivas, fortaleciendo así la capacidad organizacional para enfrentar desafíos y tomar decisiones estratégicas.

VI. RECOMENDACIONES

Implementar un programa integral de mejora continua en la administración de recursos humanos. Esto podría incluir la capacitación regular para los gestores de recursos humanos en técnicas de liderazgo y gestión efectiva, así como la implementación de prácticas de evaluación y retroalimentación que permitan ajustar y optimizar las políticas y procedimientos de recursos humanos.

Fomentar actividades y programas que promuevan la comunicación efectiva entre los empleados y la administración. Organizar talleres de comunicación interpersonal, sesiones de formación de equipo y establecer canales abiertos para la retroalimentación pueden mejorar la calidad de las interacciones dentro del equipo. Además, se recomienda que los líderes de la organización actúen como modelos a seguir en cuanto a la comunicación efectiva, demostrando habilidades de escucha activa y claridad en la transmisión de información.

Desarrollar e implementar estrategias para aumentar la motivación laboral, tales como la creación de un sistema de recompensas y reconocimiento que valore y premie el buen desempeño, así como la oferta de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción interna. Es fundamental también realizar encuestas periódicas para identificar áreas de mejora en la motivación y ajustar las estrategias de administración de recursos humanos en función de los resultados obtenidos.

Mejorar los procesos de toma de decisiones mediante la capacitación de los empleados y directivos en técnicas de toma de decisiones y resolución de problemas. Además, implementar un enfoque participativo en la toma de decisiones, donde se involucre a los empleados en el proceso, puede aumentar la eficacia y calidad de las decisiones tomadas. También se recomienda establecer un sistema de evaluación para revisar y optimizar las decisiones organizacionales y ajustar las prácticas de administración de recursos humanos en función de los resultados de estas evaluaciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alva, L. (2020). *Cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la oficina central de administración de recursos humanos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana- Iquitos 2020* [Informe pregrado]. Universidad Privada de la Selva Peruana. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/80/INFORME%20DE%20TESIS%20LUIS%20ANGELO%20ALVA%20RODRIGU>

[EZ.pdf](#)

- Barber P., Gonzáles B. (2024) Experiences in human resources planning for health: The case of physicians. *Data and models. SESPAS Report 2024*. Gaceta Sanitaria. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102365>.
- Bonilla, D. (2021). *El clima organizacional y la gestión de recursos humanos en las entidades públicas de la región Pasco, 2019* [Informe pregrado]. Universidad peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1767/tesis%20Delfina%20Bonilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caqui, M. (2021). *Administración de recursos humanos y el clima institucional en la Municipalidad Provincial de Huamalíes 2020* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54791/Caqui_UMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardona, C. y Dávila, N. (2020). *Relación entre el clima organizacional y selección del talento humano en la Alcaldía Municipal de Pensilvania* [Informe pregrado]. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5881/Relaci%c3%b3n%20entre%20Clima%20Organizacional%20y%20Selecci%c3%b3n%20del%20Personal%20en%20la%20Alcaldia%20de%20Pensilvania%20caldas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dolores, E. Salazar, J. & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e039. Epub 08 de septiembre de 2023. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Espinoza, R. (2019). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2019* [Informe pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6115/TRTESIS_ESPINOZA%20PARADO%20ROGE R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Feng, X. (2021). Evaluate human resource management challenges faced by investment banks: A case study of Goldman Sachs. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 12(1), 50–64. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800504.20211201>
- Gallardo, M. y Lastra, L. (2022). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Quinindé 2020* [Informe pregrado]. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1727>
- Galvis, M. (2020). *El nuevo reto del área de recursos humanos para mantener un buen clima organizacional en época de pandemia* [Informe pregrado]. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36748>

- Giordano, L. (2021). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional de Lima en el año 2020* [Informe posgrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5738/Leonardo%20Antonio%20Giordano%20Chumbes.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- González, R., & Carrillo, S. (2022). La Gestión Recursos Humanos en la innovación y el desempeño de las Pymes de Baja California. Paradigma económico. *Revista de economía regional y sectorial*, 14 (1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431569869017>
- Guo, K. (2020). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. BMC Health Services Research. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05484-w>
- Hofweber, T. (2020). Logic and Ontology. The Stanford Encyclopedia of Philosophy. Metaphysics Research Lab, Stanford University 4(2):45-56. DOI:10.1111/Inc3.12356
- Huashuayo K. y Valverde L. (2023) *Impactos organizacionales por la ausencia de Gestión de Recursos Humanos en el clima laboral de los trabajadores de la empresa de asesores y corredores de seguros, 2023* [Informe pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/671547/Huashuayo_MK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas et al. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://n9.cl/nc76>
- Parrales, D. V. M., & Flores, J. M. C. (2023). Indicadores financieros y su influencia en la toma de decisiones del Supermercado Open 24 & 7, Portoviejo. Manabí. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 8(1), 172-185. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/770>
- Quispe, J. (2021). *Influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Puno, 2021* [Informe pregrado]. Universidad Privada San Carlos. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./114>
- Sandoval Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2019). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54225553/Dimensiones_del_clima_organizaciona1-libre.pdf?1503518807=&response-content-BV4ZA
- Santamaría, C. (2020). Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden niños/as y adolescentes en Chile. *Informes Psicológicos*, 22 (1), 1-18. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7631/6826>
- Tenes M. (2024) Manual de procedimientos para el área de recursos humanos de empresa

- dedicada a servicios legales especializados ubicados en la ciudad de Guatemala. *Rev. Tesario virtual* 4(2). 544-552. <http://hdl.handle.net/123456789/1728>
- Valderrama, E. (2022). *Administración del personal y clima organizacional en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huánuco – 2022* [Informe pregrado]. Universidad de Huánuco. <http://200.37.135.58/bitstream/handle/20.500.14257/3980/Valderrama%20Raymundo%2c%20Edgar%20Alexhander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, M. (2023). *Coaching educativo y clima organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109134/Vasquez_FML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, F. (2019). *El clima organizacional y su influencia en la gestión de los recursos humanos en el servicio de administración tributaria de Cajamarca (SATCAJ): 2012 – 2014* [Informe posgrado]. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2997/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20GESTI%20c3%20%93N%20DE%20LOS%20RECURSOS%20HUMANOS%20EN%20EL%20SERVICIO%20DE%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VIII. ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos

Estimado participante: El estudio de investigación titulado: “Clima Organizacional y administración de los recursos humanos en el área de dirección regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024” ha sido elaborado con la finalidad de contribuir al conocimiento científico mediante estrategias de solución en beneficio de la sociedad. Por lo tanto, se solicita su participación llenando el siguiente cuestionario marcando

según la alternativa que usted crea conveniente

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Comunicación interpersonal						
1.	Existe comunicación asertiva entre los miembros de su grupo de trabajo					
2.	Considera que sus opiniones son escuchadas por sus superiores					
3.	Considera que sus conocimientos le facilitan la comunicación con los demás miembros de la entidad					
4.	Considera que sus conocimientos son suficientes para llevar a cabo las tareas que competen a su puesto de trabajo					
5.	Considera que las relaciones interpersonales con sus compañeros son adecuadas					
Motivación laboral						
6.	La remuneración que recibe permite cubrir sus necesidades básicas					
7.	Usted se encuentra satisfecho con los beneficios recibidos en la entidad					
8.	Los superiores muestran interés por mantener un óptimo nivel de motivación en los colaboradores					
9.	Considera que sus compañeros y los superiores reconocen y valoran su trabajo					
10.	Considera que sus aspiraciones son prósperas en función a las políticas de la entidad					
Toma de decisiones						
11.	Usted toma decisiones en su puesto de trabajo					
12.	El horario de trabajo ayuda a que usted se desarrolle en su puesto					
13.	Usted cumple debidamente con las exigencias propias de su puesto de trabajo					
14.	Los superiores brindan autonomía a los colaboradores para tomar decisiones y cumplir con sus funciones					
15.	Cuando se desarrollan problemas en el área de trabajo, usted identifica las alternativas para resolverlo					

ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Planificación						
1.	La planificación es necesaria para atender necesidades de cantidad de plazas de recurso humano para el logro de objetivos institucionales					
2.	La planificación es necesaria para atender necesidades de perfil profesional del recurso humano para el logro de objetivos					

	institucionales						
3.	La planificación de necesidades de recursos humanos es el comienzo del proceso de gestión de RR.HH.						
4.	Es fundamental que las plazas indiquen el perfil y competencias de cada puesto						
5.	La administración o gestión de personal involucra prever las necesidades del potencial humano						
Reclutamiento							
6.	La entidad pública donde labora cuenta con la especificación de competencias como el nivel de conocimiento para que sean exigidas a los candidatos						
7.	El Gobierno Regional de Ayacucho cuenta con criterios para conocer si el personal cuenta con valores y ética						
8.	El correcto reclutamiento favorece el logro de los objetivos institucionales						
9.	El reclutamiento es fundamental para identificar las capacidades y aptitudes del personal						
10.	Las plazas convocadas de la entidad son atractivas para los postulantes respecto a la remuneración y posición						
Selección							
11.	La selección de personal en la entidad considera la igualdad de oportunidades						
12.	La selección de personal se basa en la elección de personal comprometido con el logro de objetivos institucionales						
13.	La selección del talento humano es un proceso fundamental en la gestión de RR.HH						
14.	La selección de personal en la entidad permite identificar aptitudes destacadas en los candidatos para un mejor desenvolvimiento						
15.	La selección de personal en la entidad identifica rasgos sobresalientes de los candidatos incluyendo el dominio de normas según el área						
Capacitación y desarrollo							
16.	En la entidad se promueve la capacitación y desarrollo del potencial de los colaboradores						
17.	La entidad promueve la mejora del comportamiento de los colaboradores y la ampliación de sus destrezas						
18.	Considera importante el promover la capacitación en los colaboradores para el logro de los objetivos y un enfoque por resultados						
19.	Considera que las capacitaciones y talleres promueven el desarrollo de los colaboradores						
20.	Los nuevos conocimientos y enseñanzas ayudan en el compromiso del personal de la entidad						
Evaluación del rendimiento							
21.	La entidad lleva a cabo la evaluación de desempeño en sus colaboradores						
22.	Considera necesario que se desarrollen evaluaciones de desempeño de manera periódica para buscar la calidad en el desarrollo de funciones						
23.	Considera que la evaluación de rendimiento debe basarse en la observación y juicio de expertos						
24.	Es importante centrarse en los puntos fuertes y débiles de los colaboradores para la mejora de estos						
25.	La capacitación de los colaboradores precede a la evaluación en						

	miras de mejorar el desempeño del personal						
Compensación							
26.	Las compensaciones que recibe por la entidad satisfacen sus necesidades y expectativas						
27.	Considera que la inclusión de bonificaciones en la remuneración aumenta el rendimiento de los colaboradores						
28.	Considera necesario que la entidad premie a sus colaboradores, fomentando la competencia interna dentro de un marco de respeto						
29.	Considera que la compensación influencia en la motivación intrínseca del colaborador						
30.	La compensación hace que el colaborador solo se rija a los incentivos y no en el cumplimiento de sus funciones.						

Gracias por su colaboración

Anexo 2: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo EDITH ROSARIO TUMBALOBOS QUISPE, Con Dirección en Ayacucho-Huamanga JR.

José Ortiz Vergara MZA-LT7, con DNI 70196727 autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO, GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO, AYACUCHO, 2023

Se llevará a cabo la aplicación de un cuestionario con 5 alternativas donde usted deberá marcar la alternativa de mayor aceptación para usted.

No existen riesgos como molestias o efectos secundarios que puedan ocurrir durante o después del procedimiento punto esta investigación será beneficiosa para la empresa y para la sociedad.

La información que usted proporciona se mantendrá en estricta confidencialidad y se utilizará únicamente para los fines de este estudio.

Su participación es completamente voluntaria, usted tiene derecho a retirarse en cualquier momento sin que ello afecte su atención médica o laboral.

Al firmar este documento, usted reconoce que ha recibido y entendido la información proporcionada y que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y que su participación es voluntaria.

.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

Anexo 3: Declaración jurada de trabajo inédito

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS

Yo, **EDITH ROSARIO TUMBALOBOS QUISPE** identificada con DNI N° **70196727**, me dirijo a Ud. para efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**, facultad de **CIENCIAS DE ADMINISTRACIÓN**, Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**.

Ica, 19 de marzo del 2024

Bach. **EDITH ROSARIO
TUMBALOBOS
QUISPE**

Anexo 4: Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024	Clima organizacional	Tipo básica Enfoque de investigación Cuantitativo Nivel de investigación: Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Diseño de la investigación:
• ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024?	• Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024	• Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024	Comunicación interpersonal Motivación laboral Toma de decisiones Variable dependiente Administración de los recursos	investigación: No experimental Población y muestra Población: 55 colaboradores Muestra: 55 colaboradores Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación laboral y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación laboral y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación laboral y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024 	<p>humanos</p> <hr/> <p>Dimensiones</p> <hr/> <p>Planificación Reclutamiento Selección</p>	<p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión toma de decisiones y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión toma de decisiones y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión toma de decisiones y la administración de los recursos humanos en el área de Dirección Regional de trabajo, Gobierno Regional de Ayacucho, 2024 	<p>Capacitación y desarrollo Evaluación del rendimiento Compensación</p>	

Anexo 5: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable independiente: Clima organizacional	“Es la expresión personal que tienen los colaboradores respecto al ambiente o entorno laboral, lo cual involucra aspectos que repercuten en el desarrollo de sus funciones y cumplimiento de las metas institucionales” (Salinas, 2019).	La variable será evaluada mediante un cuestionario, buscando inspeccionar las dimensiones de comunicación interpersonal, así como la motivación laboral y la toma de decisiones.	Comunicación interpersonal	Conocimientos Comunicación asertiva	Ordinal (Likert)	Cuestionario
			Motivación laboral	Remuneración Beneficios		
			Toma de decisiones	Responsabilidad Exigencias del puesto		
Variable dependiente: Administración de los recursos humanos	“Es la organización sobre los esfuerzos individuales en los colaboradores de una institución, además, deriva de los beneficios que la entidad otorga para garantizar su bienestar y el logro de los objetivos de la institución” (Caqui, 2021).	La variable será analizada mediante el desarrollo de un cuestionario que examinará las dimensiones de planificación, reclutamiento, así como la dimensión de selección, capacitación y desarrollo, además de la evaluación del rendimiento y la compensación.	Planificación	Diseño valores	Ordinal (Likert)	Cuestionario
			Reclutamiento	Integración convocatoria		
			Selección	Conservación Conducta reactiva		
			Capacitación y desarrollo	Gestión por resultado Mejora continua		
			Evaluación del rendimiento	Retroalimentación Medios educativos		
			Compensación	Cultura organizacional proactividad		

Anexo 6. Ficha técnica de instrumento

Variable: Clima organizacional

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Hugo David Salinas Tomapasca

Año: 2019

Lugar: Perú

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.758

Profesionales validadores: Timana Palacios Daphne/ Paredes Álvarez Gino/ Loli Espinola Eliana/ Armas Chang Juan Carlos/

Link: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43669>

Variable: Administración de los recursos humanos

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Caqui Ugarte, Manuel Antonio

Año: 2021

Lugar: Perú

Título: Administración de recursos humanos y el clima institucional en la Municipalidad Provincial de Huamalés 2020

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.885

Profesionales validadores: Pedro Otoniel, Morales Salazar/ Dionicio Godofredo González González/ José Manuel, Cubas Vargas

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54791/Caqui_UMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BASE DE DATOS

Base de datos de Excel

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL																		V1
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					D1	MOTIVACIÓN LABORAL					D2	TOMA DE DECISIONES					D3	
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		
1	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	51
2	3	3	4	4	4	18	3	4	1	4	3	15	4	3	3	1	3	14	47
3	3	3	3	3	3	15	3	2	1	2	2	10	3	3	3	1	2	12	37
4	4	2	4	4	4	18	4	4	1	4	4	17	4	4	4	1	4	17	52
5	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	4	3	2	4	4	17	52
6	3	3	3	3	3	15	4	3	1	3	3	14	3	3	3	3	3	15	44
7	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	55
8	4	3	4	4	3	18	3	2	4	3	2	14	4	4	3	2	2	15	47
9	3	2	4	3	2	14	3	3	4	1	2	13	3	4	2	4	3	16	43
10	3	2	5	3	2	15	1	3	2	1	3	10	4	3	3	4	2	16	41
11	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	2	12	3	2	3	3	3	14	39
12	4	2	4	4	4	18	4	4	2	4	2	16	4	4	4	2	2	16	50
13	4	2	4	2	3	15	2	2	1	3	3	11	2	2	4	3	3	14	40
14	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	3	17	53
15	1	2	5	3	5	16	2	4	1	1	4	12	5	2	2	4	1	14	42
16	3	3	4	3	3	16	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	42
17	1	5	5	2	2	15	4	5	1	1	5	16	2	4	4	4	1	15	46
18	3	3	3	4	3	16	4	4	2	3	2	15	3	4	4	3	2	16	47
19	2	3	5	3	4	17	2	3	1	1	4	11	4	4	3	2	3	16	44
20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	41

21	2	3	3	2	3	13	2	3	2	5	2	14	2	5	2	3	3	15	42
22	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	2	16	4	4	2	3	3	16	50
23	5	1	4	4	4	18	4	1	3	2	1	11	4	2	1	4	4	15	44
24	4	3	4	3	3	17	2	2	1	2	4	11	4	3	4	4	1	16	44
25	5	4	4	3	4	20	5	2	2	4	2	15	4	4	4	4	4	20	55
26	4	5	5	3	5	22	5	1	5	5	1	17	5	5	5	5	5	25	64
27	2	4	3	3	2	14	1	2	2	2	3	10	1	2	3	3	1	10	34
28	4	3	5	3	3	18	5	4	3	3	3	18	3	3	3	4	3	16	52
29	5	1	4	4	4	18	1	1	1	2	1	6	4	1	4	5	5	19	43
30	3	3	4	4	4	18	5	3	1	2	4	15	3	3	3	4	3	16	49
31	2	4	4	2	2	14	4	2	1	2	4	13	4	3	2	2	2	13	40
32	2	1	4	4	3	14	1	1	3	3	1	9	3	1	3	3	3	13	36
33	4	2	4	4	4	18	4	2	3	4	2	15	4	2	2	4	3	15	48
34	4	2	3	4	4	17	5	2	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19	52
35	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	2	16	4	3	2	4	4	17	51
36	3	2	4	3	4	16	1	4	2	5	3	15	4	1	1	4	2	12	43
37	4	2	4	2	3	15	2	2	4	2	1	11	2	1	2	2	2	9	35
38	5	1	4	5	5	20	5	1	2	5	1	14	5	5	5	3	2	20	54
39	2	3	4	3	2	14	4	4	2	3	4	17	4	3	3	1	2	13	44
40	2	3	4	3	2	14	1	2	1	1	2	7	2	2	2	1	1	8	29
41	4	2	3	3	2	14	2	2	1	2	3	10	2	2	1	1	2	8	32
42	2	3	4	3	2	14	2	2	1	2	3	10	2	2	1	1	2	8	32
43	3	3	4	4	3	17	1	1	4	3	2	11	3	3	2	3	2	13	41
44	2	3	3	3	4	15	1	3	3	2	3	12	3	4	1	4	2	14	41
45	4	4	4	3	2	17	1	3	2	2	2	10	2	3	3	4	3	15	42
46	4	2	4	4	4	18	4	2	1	2	4	13	2	4	2	3	2	13	44
47	4	3	4	4	4	19	3	1	2	2	5	13	4	2	2	5	4	17	49

48	3	4	3	3	3	16	2	3	1	3	3	12	3	4	1	3	1	12	40
49	4	2	3	3	2	14	2	2	2	3	2	11	3	3	2	2	5	15	40
50	4	2	3	4	2	15	3	2	3	2	5	15	4	2	1	2	2	11	41
51	3	1	3	3	2	12	1	3	2	4	4	14	3	3	3	3	2	14	40
52	2	2	4	3	3	14	3	3	1	3	2	12	2	4	2	4	2	14	40
53	2	1	4	4	3	14	2	1	1	2	3	9	3	3	4	4	3	17	40
54	3	1	4	4	4	16	2	1	2	1	2	8	3	4	3	5	1	16	40
55	4	3	3	5	2	17	3	1	2	2	4	12	2	4	2	4	2	14	43

Nº	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS																																			
	PLANIFICACION					D1	RECLUTAMIENTO					D2	SELECCIÓN					D3	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO					D4	EVALUACIÓN					D5	COMPENSACION					D6
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		21	22	23	24	25		26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	3	20	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15
2	2	2	1	1	2	8	1	2	3	2	2	10	3	3	2	3	4	15	1	4	3	3	4	15	4	4	4	4	3	19	2	3	4	3	3	15
3	3	3	4	4	3	17	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	3	12	3	1	2	2	3	11	3	3	3	1	2	12	2	2	3	3	3	13
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18
5	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
6	3	3	3	3	3	15	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
7	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
8	4	3	3	4	4	18	4	2	4	4	4	18	2	3	2	3	4	14	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	18	2	3	4	4	3	16
9	2	3	4	4	2	15	4	4	2	3	2	15	3	2	4	4	5	18	3	3	3	5	3	17	2	4	3	3	3	15	4	4	5	3	2	18
10	3	2	2	2	3	12	4	4	4	2	2	16	2	3	2	2	4	13	4	3	2	2	3	14	2	5	3	3	2	15	2	2	4	3	2	13
11	5	3	3	3	3	17	5	4	3	3	2	17	2	2	3	3	3	13	4	4	3	2	3	16	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	3	15
12	3	2	2	2	4	13	4	3	2	4	4	17	2	4	2	2	2	12	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	2	2	4	2	12
13	4	2	2	4	4	16	4	3	2	2	2	13	4	2	2	4	2	14	2	2	2	1	1	8	3	4	2	2	2	13	2	4	2	4	2	14
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19
15	3	4	2	2	2	13	3	1	1	2	2	9	4	3	2	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	5	3	2	2	14	2	3	3	1	2	11
16	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	2	13	2	2	3	2	1	10	3	3	2	3	3	14	3	4	3	3	2	15	3	2	1	3	3	12
17	3	2	1	1	3	10	3	3	2	4	1	13	1	3	3	3	2	12	1	2	5	3	1	12	1	5	2	2	5	15	3	3	2	1	5	14
18	3	4	2	3	3	15	3	4	3	4	3	17	2	3	2	3	2	12	4	3	2	2	4	15	4	3	4	3	2	16	2	3	2	3	3	13
19	2	2	3	2	2	11	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	13	3	5	3	2	3	16	3	3	2	2	3	13
20	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2	1	12	1	3	1	1	3	9	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	2	14	1	1	3	3	3	11
56	4	4	3	2	2	15	3	4	2	2	2	13	2	4	3	3	4	16	2	5	3	2	3	15	2	3	2	5	3	15	3	3	4	2	3	15
21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	2	17

22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	1	18
23	4	4	3	2	2	15	4	3	2	3	2	14	2	4	2	1	2	11	4	2	2	2	3	13	2	4	3	2	2	13	2	1	2	4	3	12
24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	1	4	16	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	5	20	3	1	4	5	4	17
25	1	5	5	5	5	21	5	5	5	5	3	23	1	1	5	1	5	13	2	1	1	5	1	10	5	5	3	1	1	15	5	1	5	4	5	20
26	4	2	3	2	4	15	4	2	1	2	1	10	1	1	1	1	1	5	3	3	1	3	4	14	3	3	3	3	1	13	1	1	1	2	4	9
27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	18	3	5	3	3	3	17	4	3	3	4	3	17
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	4	1	4	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	1	4	5	1	15
29	2	3	3	2	4	14	5	4	3	3	4	19	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16
30	3	4	2	3	4	16	4	4	1	3	1	13	3	3	4	3	4	17	3	3	2	4	2	14	2	4	2	3	2	13	4	3	4	2	4	17
31	1	2	1	3	3	10	4	4	2	2	2	14	2	3	2	1	2	10	3	4	2	4	3	16	3	4	4	4	2	17	2	1	2	2	1	8
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18
33	5	4	3	4	4	20	4	4	3	5	4	20	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	2	17
34	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	2	18
35	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	2	4	3	2	2	13	2	2	2	3	2	11
36	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23	4	4	4	3	4	19	2	4	3	4	2	15	2	4	2	4	3	15	4	3	4	4	2	17
37	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	8	3	2	3	2	2	12	2	2	3	5	3	15	5	4	5	2	3	19	3	2	2	5	1	13
38	3	4	4	2	3	16	2	2	2	2	3	11	2	3	3	3	2	13	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	4	17	3	3	2	2	3	13
39	3	3	4	3	2	15	3	4	2	4	3	16	3	4	3	2	3	15	1	2	2	2	3	10	2	4	3	2	2	13	3	2	3	2	3	13
40	1	5	3	1	4	14	1	1	5	3	1	11	3	2	5	2	3	15	1	4	2	2	3	12	2	3	3	4	2	14	5	2	3	4	2	16
41	3	3	3	3	4	16	3	2	2	2	1	10	2	2	2	2	3	11	1	4	2	1	3	11	2	4	3	4	2	15	2	2	3	2	3	12
42	2	4	4	3	3	16	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	4	15	1	3	1	2	4	11	3	4	4	3	1	15	3	2	4	3	3	15
43	4	5	4	2	2	17	3	2	2	4	3	14	2	4	2	3	2	13	2	2	3	4	4	15	3	3	3	2	3	14	2	3	2	2	3	12
44	4	3	3	2	4	16	4	2	1	2	2	11	4	3	3	2	3	15	1	4	2	3	2	12	4	4	3	4	2	17	3	2	3	4	4	16
45	3	2	4	3	3	15	3	2	5	3	3	16	2	3	3	3	4	15	2	3	2	1	4	12	2	4	4	3	2	15	3	3	4	4	2	16
46	4	2	3	4	3	16	4	1	3	3	2	13	3	2	4	2	3	14	2	2	2	2	2	10	3	4	4	2	2	15	4	2	3	4	3	16
47	4	3	3	4	4	18	4	3	4	2	2	15	2	3	3	3	4	15	1	4	2	3	4	14	2	3	3	4	2	14	3	3	4	3	4	17
48	3	3	3	3	5	17	4	3	2	3	2	14	4	4	4	2	4	18	1	4	1	2	5	13	3	3	3	4	1	14	4	2	4	4	2	16

49	2	4	4	4	4	18	3	4	4	4	1	16	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	2	15
50	2	3	3	3	4	15	3	2	3	2	3	13	2	3	4	1	4	14	1	4	2	1	4	12	3	3	3	4	2	15	4	1	4	3	1	13
51	4	3	4	2	3	16	3	3	5	3	1	15	3	4	3	3	2	15	2	5	3	2	5	17	2	4	3	5	3	17	3	3	2	2	2	12
52	3	4	5	1	3	16	4	3	3	3	1	14	3	4	3	2	4	16	1	4	1	1	4	11	2	4	4	4	1	15	3	2	4	2	1	12
53	3	3	3	3	3	15	5	4	3	2	3	17	2	3	3	1	3	12	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	3	1	3	3	1	11
54	4	2	3	2	2	13	4	3	4	3	3	17	4	2	4	2	4	16	3	4	1	4	3	15	1	3	5	4	1	14	4	2	4	4	3	17

Base de datos del SPSS

*BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	anificación	RECLUTAMI ENTO	SELECCIÓN	CAPACITACI ÓN	EVALUACI ÓN	COMPENSA CIÓN	CLIMA_ORG ANIZACION AL	ADMINISTR ACION_RES URSOS_HU.
1	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
2	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
3	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
6	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
7	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
8	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
11	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
12	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
13	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
15	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
16	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
17	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
18	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
19	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
20	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
21	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
22	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

	anificación	RECLUTAMI ENTO	SELECCIÓN	CAPACITACI ÓN	EVALUACI ÓN	COMPENSA CIÓN	CLIMA_ORG ANIZACION AL	ADMINISTR ACION_RES URSOS_HU.
35	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
36	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
37	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
38	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
39	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
40	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00
41	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
42	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00
43	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
44	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
45	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
46	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
47	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
48	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
49	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
50	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
51	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
52	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
53	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
54	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00
55	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

ALFA DE CROBACH DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	40,87	38,965	,321	,774
VAR00002	41,49	41,773	,089	,801
VAR00003	40,31	41,884	,206	,786
VAR00004	40,75	40,453	,311	,777
VAR00005	40,93	36,995	,548	,748
VAR00006	41,25	32,860	,614	,724
VAR00007	41,69	42,995	-,013	,814
VAR00008	41,93	38,921	,262	,782
VAR00009	41,40	36,689	,433	,758
VAR00010	41,35	44,897	-,150	,831
VAR00011	40,85	37,015	,545	,748
VAR00012	41,05	37,941	,393	,764
VAR00013	41,40	38,133	,362	,768
VAR00014	41,00	38,741	,265	,781
VAR00015	41,51	37,884	,382	,766

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	15

ALFA DE CROBACH DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00020	88,84	211,843	,447	,901
VAR00021	88,76	211,406	,501	,900
VAR00022	88,87	211,706	,478	,901
VAR00023	89,07	207,476	,597	,898
VAR00024	88,69	211,736	,526	,900
VAR00026	88,44	212,658	,437	,901
VAR00027	88,85	207,127	,603	,898
VAR00028	89,00	205,000	,596	,898
VAR00029	88,85	206,978	,690	,897
VAR00030	89,33	201,854	,728	,896
VAR00032	89,24	214,221	,407	,902
VAR00033	88,91	213,825	,477	,901
VAR00034	88,93	210,143	,575	,899
VAR00035	89,38	211,055	,486	,900
VAR00036	88,80	210,126	,555	,899
VAR00038	89,33	209,669	,466	,901
VAR00039	88,71	213,395	,441	,901
VAR00040	89,27	209,795	,511	,900
VAR00041	88,93	210,809	,447	,901
VAR00042	88,73	219,054	,239	,905
VAR00044	89,07	216,402	,327	,903
VAR00045	88,18	226,226	-,014	,907
VAR00046	88,62	219,796	,276	,904
VAR00047	88,71	213,395	,441	,901
VAR00048	89,27	209,795	,511	,900
VAR00050	88,93	210,143	,575	,899
VAR00051	89,38	211,055	,486	,900
VAR00052	88,80	210,126	,555	,899
VAR00053	88,75	211,267	,492	,900
VAR00054	89,36	227,828	-,083	,910

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	30