



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE PUNO, PERIODO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE PUNO, PERIODO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

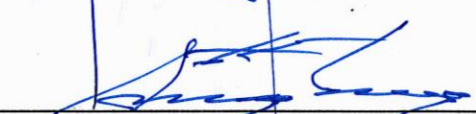
:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:



Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0223-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 11 de abril de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-002680 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023** presentado por el(la) Bachiller: **JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 16 de abril de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



RESOLUCIÓN N.º 1326-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 01 de diciembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° **CU-16162**, presentado por el(la) egresado(a): **JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023.**

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

- DISTRIBUCIÓN:**
- Unid. Investigación FCA.
 - Jurados (3)
 - Asesor (1)
 - Interesado (1)
 - Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 709-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 18 de agosto de 2023

VISTOS: El oficio N° 053-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 09 de agosto de 2023, presentado por: **JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI - Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO** Titulado: **GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACION PUBLICA (5909-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por ella) Bachiller(a): **JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO**, Titulado: **GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



UANCV - JULIACA



UANCV - JULIACA



RESOLUCIÓN N.º 709-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 18 de agosto de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores administrativos del gobierno regional de Puno, periodo 2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1. Establecer la influencia del proceso de selección de personal en el clima laboral de los trabajadores administrativos del gobierno regional de Puno, periodo 2023.	
2. Determinar la influencia del proceso de medición del desempeño en el clima laboral de los trabajadores administrativos del gobierno regional de Puno, periodo 2023.	
3. Establecer la influencia de la gestión de remuneraciones en el clima laboral de los trabajadores administrativos del gobierno regional de Puno, periodo 2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Juliaca
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: junio 2023 FECHA FIN: noviembre 2023
PRESUPUESTO:	S/4000.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACION PUBLICA (5909-UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
Dr. Benigno Collata Quirope
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ENTORNO EMPRESARIAL: EL CASO DE LA EMPRESA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.gestionypoliticapublica.cide.edu Fuente de Internet	<1%

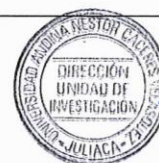


Metadatos complementarios – UANCV

TITULO TESIS	
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023	
Datos de autor	
Nombre y apellidos	JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINACO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48005861
Datos de asesor	
Nombre y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombre y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombre y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombre y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Datos de investigación	



Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	NO APLICA
Agencia de financiamiento	SIN FINANCIAMIENTO
Ubicación geográfica de la investigación	 <p>https://www.google.com.pe/maps/ https://www.coordenadas-gps.com/</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2023 – Diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford concytec-pe.github.io	5.06.02 – Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 5.06.03 – Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. L. Limaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JACKELINE VANESSA ZEVALLOS NINAGO... identificado con DNI Nro. 48005861, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023

Asesorado por: DR. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de AGOSTO del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISISTA

Huella



DEDICATORIA

A mi amada madre, fuente inagotable de amor, sabiduría y apoyo. Gracias por ser mi guía constante y por iluminar mi vida con tu incondicional cariño. Este logro lleva tu huella, y mi gratitud hacia ti es eterna. Con amor y admiración.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Facultad de Ciencias Administrativas, y a la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, les expreso mi profundo agradecimiento por proporcionarnos la valiosa oportunidad de avanzar en nuestra formación profesional.

Agradezco a Dios, nuestro divino creador, por concederme el privilegio de vivir y por iluminar mi camino cada día.

A mi familia, quienes han inculcado en mí principios y valores fundamentales que han contribuido a forjar mi carácter y a convertirme en la persona que soy. A ellos, mi pilar fundamental, les dedico mi gratitud



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Justificación del estudio.....	15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	17
2.2. Objetivos específicos.....	17

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	18
--	----



3.1.1. Antecedentes Internacionales	18
3.1.2. Antecedentes nacionales	19
3.1.3. Antecedentes locales	22
3.2. Bases teóricas	23
3.2.1. Gestión de Recursos Humanos.	23
3.2.2. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.	25
3.2.3. Clima laboral.....	27
3.2.4. Dimensiones de la variable clima laboral	27
3.3. Marco conceptual.....	29

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.	32
4.2. Hipótesis específicas.	32
4.3. Variables	33
4.4. Operacionalización de variables.....	34

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación.....	36
5.2. Métodos aplicados a la investigación	36
5.3. Tipo de Investigación	37
5.4. Nivel de investigación	37
5.5. Diseño de investigación.....	37



5.6. Población y Muestra 38

 5.6.1. Población 38

 5.6.2. Muestra 38

5.7. Técnicas e instrumentos 40

 5.7.1. Técnica 40

 5.7.2. Instrumento 40

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 40

 5.8.1. Confiabilidad 40

 5.8.2. Validez 40

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 41

5.10. Contrastación de hipótesis 41

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 43

6.2. Discusión de resultados 54

CONCLUSIONES 58

RECOMENDACIONES 61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63

ANEXOS 67

 Matriz de consistencia 68

 Matriz de datos 69

 Instrumento (s) de investigación 72



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	34
Tabla 2 <i>Población de colaboradores administrativos del Gobierno de la Región de Puno, para el periodo 2023</i>	38
Tabla 3 <i>Pruebas de normalidad para las variables, gestión de recursos humanos y clima laboral en la población</i>	44
Tabla 4 <i>Prueba Ómnibus de Coeficiente de Modelo</i>	45
Tabla 5 <i>Resumen de Modelo</i>	45
Tabla 6 <i>Variables de la Ecuación en Regresión Logística</i>	46
Tabla 7 <i>Correlación del Proceso de selección de personal y clima laboral</i>	50
Tabla 8 <i>Correlaciones proceso de medición del desempeño y clima laboral</i>	51
Tabla 9 <i>Correlaciones gestión y remuneraciones y clima laboral</i>	53



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Proceso de selección del personal y el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno</i>	50
Figura 2 <i>Proceso de medición del desempeño y el Clima Laboral de los personales administratorios del Gobierno de la Región de Puno</i>	52
Figura 3 <i>Gestión de remuneraciones y Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023</i>	53



RESUMEN

La presente investigación, de naturaleza básica y enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, tuvo como objetivo determinar el impacto de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los empleados administrativos del Gobierno Regional de Puno durante el año 2023. La hipótesis planteada afirmaba que la gestión de recursos humanos influye significativamente en el ambiente laboral de estos empleados. La población de estudio estuvo constituida por todo el personal administrativo del Gobierno Regional de Puno, compuesto por 196 individuos, incluyendo funcionarios, empleados permanentes y contratados, de los cuales se seleccionó una muestra de 78 empleados. Los resultados obtenidos permitieron rechazar la hipótesis nula, corroborando la hipótesis alternativa. Este rechazo se sustenta en la significativa influencia que la gestión de recursos humanos ejerce de manera estadísticamente significativa en el ambiente laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Puno en el año 2023. Por consiguiente, podemos concluir de manera concluyente que la administración de recursos humanos explica el 51.51% de la variabilidad en el ambiente laboral de estos empleados.

Palabra clave: Gestión de recursos humanos, clima laboral, selección de personal, desempeño, remuneraciones.



ABSTRACT

The objective of this research, of a basic nature and a quantitative, descriptive and transversal approach, was to determine the impact of human resources management on the work environment of administrative employees of the Regional Government of Puno during the year 2023. The hypothesis stated that Human resource management significantly influences the work environment of these employees. The study population consisted of all the administrative staff of the Regional Government of Puno, composed of 196 individuals, including officials, permanent and contracted employees, from which a sample of 78 employees was selected. The results obtained allowed us to reject the null hypothesis, corroborating the alternative hypothesis. This rejection is based on the significant influence that human resources management exerts in a statistically significant manner on the work environment of the administrative staff of the Regional Government of Puno in the year 2023. Therefore, we can conclusively conclude that human resources administration explains 51.51% of the variability in the work environment of these employees.

Keyword: Human resources management, work environment, personnel selection, performance, remuneration.



INTRODUCCIÓN

Siguiendo las normativas actuales y buscando obtener el título de Licenciado en Administración y Gestión Pública, y mostrando el cumplimiento y respetar las regulaciones de grados y títulos de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca, presento ante ustedes este estudio de nombre: "Gestión de los Recursos Humanos en el clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023"

Este estudio se presenta en cuatro secciones. En este primer apartado, se tratan la formulación del problema, los problemas específicos y la justificación de este trabajo. El segmento dos contempla el propósito principal y los propósitos detallados. En la tercera sección, se desarrolla el marco conceptual referencial, que incluye antecedentes a escala internacional, nacional y local concluyendo con el marco conceptual. En el cuarto segmento, se introducen las suposiciones, variables y su detallada definición operativa. En la quinta sección se detalla el procedimiento metodológico, abordando factores tales como la perspectiva metodológica, categoría de investigación, nivel de estudio, estructura de investigación, población objetivo, muestras, técnicas, instrumentos, validación, confiabilidad y contrastación de hipótesis. La sexta sección se centra en la presentación de los hallazgos y el análisis de resultados. A continuación, Se incluyen en esta sección las conclusiones, sugerencias propuestas, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de los últimos diez años, el panorama global se ha destacado por rápidos cambios y un aumento competitivo, impulsados por la introducción de nuevas tendencias, la globalización de los mercados y los progresos en tecnología y comunicaciones. Estos elementos han generado inequidades en los entornos financieros y económicos a nivel mundial, influyendo de forma directa en nuestra situación económica y extendiéndose por toda la sociedad. En este contexto, se vuelve imperativo desarrollar estrategias que favorezcan una planificación eficaz del manejo de recursos humanos en todas las jerarquías de la entidad. Este enfoque es particularmente crucial para entidades gubernamentales, como el Gobierno Regional de Puno, a causa de las carencias en la administración recurrentes en este tipo de organizaciones estatales. El clima laboral emerge como un factor crucial para alcanzar los objetivos institucionales, y entender los factores que tienen impacto en su desarrollo posibilitará la planificación de acciones en beneficio de la institución.

Se tiene conocimiento de que el éxito de una empresa está vinculado a la percepción que tienen sus empleados del clima laboral, es decir, si lo consideran



positivo o negativo, lo cual está determinado por sus percepciones. Cuando los empleados valoran el clima como favorable, acogedor o positivo, interpretan que brinda oportunidades para el progreso profesional. Por otro lado, si lo perciben de manera negativa, identifican un desajuste entre sus necesidades e intereses.

Cada entidad, incluyendo los gobiernos regionales, posee un entorno característico que la hace única respecto a las demás y que ejerce influencia en el comportamiento de sus integrantes. De este modo, si alguien se encuentra formalmente comprometido a realizar una tarea dentro de una entidad, no obligatoriamente desarrollará un vínculo afectivo con la misma. Es posible que trabaje con desagrado, malestar e incomodidad, llegando incluso a sentir indiferencia, lo que genera un clima de desconfianza e incertidumbre.

Por lo tanto, la adecuada planificación y organización en el gobierno regional de Puno deben derivar de un análisis detenido del entorno en el que se realizará la labor administrativa regional. Esto implica considerar las demandas de crecimiento, las anticipaciones respecto a la solución de problemas y las inquietudes relacionadas con abordar las exigencias de la población. Es crucial que los procedimientos de administración estén estrechamente ligados a las exigencias de la compañía en su conjunto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023?



1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación del proceso de selección de personal en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023?
- ✓ ¿Qué relación tiene del proceso de medición del desempeño en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023?
- ✓ ¿Cómo es la relación de la gestión de remuneraciones en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023?

1.3. Justificación del estudio

La justificación teórica Se realiza con la intención de apoyar al entendimiento actual en cuanto al impacto de la administración de supervisión de personal en el ambiente laboral. Los hallazgos obtenidos pueden ser organizados de manera sistemática para formar una propuesta que se integre como aporte a la comprensión en el campo de las ciencias.

La justificación práctica de este estudio de investigación, posibilitará la comprensión del manejo del personal y facilitará la formulación de una propuesta de optimización. Esto servirá como fundamento para el proceso de decisión adecuada en el diseño de estrategias dirigidas hacia una gestión efectiva en el dominio de la dirección de personal



La justificación metodológica de esta investigación proporcionará instrumentos para la recopilación de datos que serán sometidos a los procesos de validación y confiabilidad. Se ha desarrollado y aplicará un instrumento específico centrado en la gestión de personal y el ambiente de trabajo. Este documento se convertirá en una referencia para otros investigadores al ofrecer información y sugerencias en relación con la problemática identificada en las conclusiones.

La justificación social de esta investigación se fundamenta en razones sociales, puesto que la Gestión de Personal y el Contexto Laboral son elementos esenciales para alcanzar los objetivos en un entorno laboral, lo que a su vez contribuirá al bienestar de la comunidad.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer la relación del proceso de selección de personal en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.
- ✓ Determinar la relación del proceso de medición del desempeño en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.
- ✓ Establecer la relación de la gestión de remuneraciones en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Martí (2021), En su estudio de doctorado *"Gestión de Personal y Mantenimiento sobre la gestión estratégica del talento: Evaluación de su Impacto en el Desempeño de la Innovación Empresarial Española"* expuesta a la consecución del grado académico del nivel de Doctor en la especialidad de Economía en la Universidad de Valladolid, España, el autor adopta un enfoque de estudio cuantitativo no experimental, utilizando un diseño de investigación transaccional-correlacional. En lo que concierne a la obtención de datos, se implementó un formulario de indagación. Entre las observaciones más destacadas se tiene que los practicantes que aborden abordar su labor desde un enfoque cooperativo y colaborativo con otros integrantes de la entidad con la finalidad de efectuar los fines trazados que fortalecen su capital social. No obstante, en contradicción con las previsiones, la configuración mejorada del puesto laboral no provoca efectos notables en la permanencia del conocimiento ni en el bienestar emocional del personal. Estos hallazgos sugieren una alteración en la



manera en que los empleados perciben ciertas estrategias de gestión de personal aplicadas por su empresa.

En el estudio llevado a cabo por Armijos y colaboradores (2019), definida "*Gestión de Personal*" Aparecido en la publicación científica "*Mundo universitario y sociedad*", el propósito fundamental fue detallar la gestión de personal en las entidades de Ecuador. Este análisis se estructuró según un enfoque transversal con un nivel descriptivo, considerándose tanto de tipo puro como fundamental y métodos no experimentales. Los investigadores realizaron una revisión de la investigación académica sobre la dirección de personal y concluyeron que "La administración de recursos humanos se localiza intrínsecamente en conexión con la gestión de personal; ya que establece medidores normativos que refuerzan los criterios de elección, rendimiento, evaluación y desarrollo de los empleados".

3.1.2. Antecedentes nacionales

El estudio realizado por Torres (2020), titulado "*La dirección de personal y el rendimiento de trabajo de los empleados dentro del área de Urología del Hospital de la PNP Luis Nicasio Sáenz en el año 2019*", se deduce que hay una conexión relevante del liderazgo de personal y la actuación de trabajo del trabajador ($p < 0.001$, $Rho = 0.491$). Adicionalmente, se notó que determinadas facetas de la gestión del personal, tales como el proceso de incorporación, la formación y desarrollo, así como la evaluación de desempeño, también están vinculadas con el rendimiento laboral. No obstante, no se identificó una conexión relevante de la administración de incentivos y el rendimiento de trabajo. En resumen, se ratifica que el manejo



de personal y el rendimiento de trabajo del personal están correlacionados de manera significativa.

En su estudio titulado *"La coordinación de personal y el rendimiento de trabajo de los empleados según las normativas de la Corte Superior de Justicia del Callao en el año 2020"* Saire (2021) informa que los hallazgos señalan la presencia de una conexión moderada y directa (Rho de Spearman=0.328). Se establece una conexión considerable de la administración de personal y el rendimiento laboral, según la conclusión de la autora.

Bustamante y Rafael (2020) en su investigación *"El manejo del personal y el rendimiento de los empleados públicos del Municipio Distrital de Morales en el año 2020"* los autores emplearon la evaluación de confiabilidad Alpha de Cronbach y concluyeron que no hay una conexión considerable de la gestión de personal y el rendimiento del personal del ámbito gubernamental. Con base en los resultados alcanzados, concluyeron que optimizar los elementos de la administración de personal no redundará en una mejora del rendimiento de colaboradores, dado que este último depende del comportamiento individual de cada trabajador.

Pastor (2018) en su tesis *"Administración del personal y Ambiente de trabajo entre los Profesores de Escuelas Públicas en Camaná – 2018"*, se observó una conexión favorable y leve de la administración del personal y el ambiente laboral en las escuelas de Camaná, demostrada por un índice de correlación de $r=0.314^{**}$. En relación con la variable 1, "Administración del personal", el 57.3% se encuentra en el rango elevado, seguido por un



39.3% en el rango regular y un 3.3% en el nivel bajo. En lo que concierne a la variable 2, "Clima Laboral", se nota que el 65.3% se clasifica como alto, seguido por un 34% en nivel regular y un 0.7% en nivel bajo. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de investigación, la cual postula la presencia de una correlación favorable de la administración del personal y el ambiente laboral en las instituciones educativas en el año 2018 en el área de estudio.

Chinchayán (2020) el propósito de este estudio fue abordar la conexión entre la administración gestora y el ambiente ocupacional dentro de los colaboradores del PEJSIB. Los resultados concluyeron que hay una conexión significativa de la administración y el ambiente de trabajo, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.678 y una relevancia bilateral de 0.000 ($p \leq 0.05$). Adicionalmente, se identificó una conexión entre la planificación y el ambiente de trabajo, con un índice de Rho de Spearman de 0.457 y una relevancia bilateral de 0.002 ($p \leq 0.05$). Igualmente, se notó una conexión entre la organización y el ambiente laboral, evidenciada por un índice de Rho de Spearman de 0.638 y un de relevancia bilateral de 0.000 ($p \leq 0.05$). De manera similar, se evidenció una conexión entre la dirección y el ambiente laboral, presentando un índice de Rho de Spearman de 0.624 y un nivel de relevancia bilateral de 0.000 ($p \leq 0.05$). Finalmente, se estableció que hay conexión del control y el clima laboral, con un Rho de 0.559 y una significancia bilateral de 0.000 ($p \leq 0.05$).

Fuentes (2018) en su investigación "*Vínculo de la gestión de personal y Ambiente Laboral según Profesores de la I.E. República de Ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores*", los hallazgos indicaron una conexión



relevante de la gestión de personal y el clima de trabajo. Mediante la perspectiva de los participantes, el 44% expresó que tanto la gestión de personal como el ambiente de trabajo presentan deficiencias, mientras que solo el 5% opinó que ambas variables son positivas.

3.1.3. Antecedentes locales

Condori (2021) en su indagación denominada *"Conexión entre los Efectos del Estrés en el Trabajo y el Entorno de trabajo en el rendimiento docente en la Escuela Profesional. de Derecho de la ciudad de Juliaca, en el año 2018"*. Este estudio se propone describir y elucidar los elementos vinculados al estrés laboral y al rendimiento de los instructores. Se llevará a cabo una investigación básica, empleando un enfoque que no es experimental y adoptando un enfoque descriptivo-correlacional, con el objetivo de analizar la conexión de ambas variables. La meta principal consiste en ofrecer una explicación detallada del rango de estrés de trabajo experimentado por los profesores, reconocer el grado de rendimiento de trabajo y establecer la correlación entre ambos aspectos en el año 2018. Se anticipa que este estudio contribuirá al entendimiento de otras Escuelas Profesionales respecto a la posible conexión de las variables de estrés en el trabajo, clima de trabajo y la actuación de los profesores, y que el manejo adecuado de estas variables conduzca a resultados mejorados en cualquier institución.



3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión de Recursos Humanos.

Definiciones:

Las teorías de contenido tienen su origen en el examen clínico realizado por Wayne y Noe (2001), quienes sostienen que los requerimientos básicos, las del entorno exterior y del entorno individual incluyen aspectos como la relación y el progreso, de la misma manera que el interés del logro, de poder y de afiliación. Estas teorías abarcan todas los cargos y acciones vinculadas a la gestión de personal que se realizan tanto internamente en la entidad (contexto interno) como en el ambiente externo, en este contexto, la administración se visualiza como una entidad influenciada por varias fuerzas y eventos que colaboran en la formación de las políticas del personal de la entidad. Se destaca la importancia de lograr consistencia e interacción dentro del sistema del personal con su entorno, ya sea a nivel inmediato, dentro de la organización, o en el contexto externo. En este contexto, señales como la planificación y la contratación, desarrollo del potencial, evaluación, compensación y mejora se consideran elementos esenciales para la adecuada labor del sistema (p. 142)

La teoría centrada en procesos se basa en investigaciones experimentales de Sastre y Aguilar (2003), quienes plantean que las perspectivas, la equidad y la alteración del comportamiento están relacionadas con el clima laboral. En este contexto, el ambiente de trabajo se define tanto el entorno humano como físico en el que se desempeña la actividad laboral diaria, ejerciendo influencia en la satisfacción y, en



consecuencia, el rendimiento. Este fenómeno se ve afectado por varios elementos como el cargo, el entorno laboral, las habilidades, la motivación, el desarrollo y el desempeño. Así, la gestión del personal asume el compromiso de reclutar y coordinar a los individuos dentro de una organización para que alcancen los objetivos establecidos. Se valora la relevancia de atender las relaciones humanas en este procedimiento, ya que estas influyen significativamente en el ambiente de trabajo y, por ende, en la efectividad y eficiencia institucional (p. 101).

En esta perspectiva, sugieren que la evaluación de la administración del capital humano debería enfocarse en dos conceptos clave:

1. La evaluación de los atributos del recurso humano en la organización se realiza considerando su habilidad para respaldar beneficios competitivos.
2. La evaluación de las prácticas particulares de gestión de personal más apropiadas para la estrategia empresarial, con el objetivo de generar competencias distintivas.

Según Escart (2003) indica:

La administración de recursos humanos desempeña un papel crucial al recopilar información acerca de las ciencias específicas, relaciones, destrezas y valores de los colaboradores. Esta información es fundamental para captar y retener talento que otorgue ventajas excepcionales en comparación con los competidores, contribuyendo así a preservar la utilidad competitiva de la organización. El procedimiento conlleva realizar un inventario de los recursos y habilidades derivados del capital humano, con



el fin de examinar las fortalezas y debilidades. Este análisis tiene como objetivo principal contribuir a que la compañía implemente o preserve una utilidad competitiva sólida, sostenible y de larga duración. (p. 74)

3.2.2. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.

1. Proceso de selección de personal.

Su objetivo es establecer políticas y procedimientos para adquirir empleados que se ajusten a los requisitos de la entidad, así como llevar a cabo la selección de colaboradores, ya sea para su ingreso, promoción o capacitación. Este proceso es continuo, planificado y constituye una responsabilidad compartida por todas las áreas funcionales, aunque la dirección provenga principalmente del departamento de recursos humanos.

2. Proceso de medición del desempeño

Dolan, Simon y otros (2006); Expresan que, una vez determinado el número y el perfil de personas requeridas, es necesario contrastar estos datos sobre los colaboradores actuales. Para lograrlo, se lleva a cabo una evaluación de los colaboradores actuales, que incluye una recopilación de habilidades y una proyección de posibles variaciones anticipadas. La lista de habilidades disponibles busca recopilar indagación esencial sobre el personal de la organización, centrándose fundamentalmente en competencias y talentos. Esto facilita la evaluación rápida y precisa de las habilidades disponibles, lo que a su vez es útil para



la administración de promociones, reubicaciones y programas de capacitación, entre otros. En relación a las modificaciones de personal, algunos, como las jubilaciones, traslados y ascensos, son previsibles, mientras que despidos, reducciones de plantilla o renuncias voluntarias son más difíciles de anticipar. De tal manera, la gestión de personal se visualiza como un procedimiento enfocado en el progreso organizacional, con el propósito de fomentar una correspondencia colaborativa entre directivos y empleados. Simultáneamente, busca establecer políticas que generen una responsabilidad del personal con los objetivos de la compañía (p. 214).

En el ámbito de la capacitación, el propósito es proporcionar a los empleados de saberes, habilidades y principios esenciales para alcanzar un rendimiento y crecimiento excepcionales. En cuanto a la evaluación, su propósito consiste en evaluar exhaustivamente el desempeño laboral durante un período específico y compararlo con los estándares predefinidos, es decir, validar la competencia laboral en cada momento.

3. Gestión de remuneraciones.

Al respecto Belamaric, Arrastra y Cansares (2001), Indica que su propósito es establecer las retribuciones por el trabajo y los logros obtenidos; además, constituye el medio principal para abordar las necesidades de los empleados, como la seguridad, el bienestar y las condiciones de trabajo. En relación con las condiciones



laborales, engloban todos los elementos que impactan al empleado en el contexto organizativo, abarcando desde factores de higiene y ambiente a aspectos psicofisiológicas, organizativos y psicosociales.

3.2.3. Clima laboral.

Definición:

Según Goncalves (2000) menciona que "El ambiente de trabajo es la característica o atributo del entorno organizativo, que es percibido o vivido por aquellos que forman parte de la entidad y afecta su conducta" (p. 107). El desempeño del individuo de forma eficaz, se da cuando se sienta en armonía consigo mismo y con todo lo que le rodea, comprendiendo el ambiente en el que interactúa todo el personal.

3.2.4. Dimensiones de la variable clima laboral

Los aspectos del entorno organizativo crean un específico entorno de trabajo que afecta las estimulaciones y conductas de aquellos que forman parte de la entidad, teniendo diversas consecuencias para la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, entre otros aspectos. En la investigación, se emplea la medición del Clima Laboral a través de la herramienta desarrollada por los estadounidenses, siendo la versión conocida como el Perfil Organizacional de Likert. Este dispositivo abarca cinco aspectos:

1. Trabajo en equipo



En este contexto, la colaboración en equipo se define como un enfoque de colaboración en equipo "coordinado", donde los participantes imparten prácticas, cumplen con sus roles, con el propósito común de llevar a cabo una tarea conjunta. Más que un modelo de funcionamiento, el trabajo en equipo se conceptualiza como una cultura que se basa en la incorporación de un equipo de personas en una empresa, con la meta clara de lograr objetivos a través de la relación de los integrantes y el flujo operativo muy sincronizado. La "dinámica" o "química" entre los integrantes se fundamenta en la mentalidad de los individuos incorporados en la obra, reflejando la idea de que el equipo actúa como diferentes partes de un organismo que deben "compartir una visión común". En otras palabras, en caso desempeñen funciones distintas, están incorporadas en un organismo y operan de manera coordinada, haciendo uso de un centro coordinador (Salón, 2005).

2. Cooperación.

Esta dimensión aborda el grado de cooperación entre los administrativos en el cumplimiento de sus roles, así como el respaldo material y humano proporcionado por la organización. Se refiere a la percepción de los colaboradores de la empresa acerca de la existencia de un espíritu colaborativo proveniente de los líderes y otros colaboradores dentro del equipo. La atención se centra en el respaldo recíproco, tanto desde los máximos niveles como bajos niveles, según Chiavenato (2000, p. 19).



3. Cohesión.

Se ha comprobado que la participación aporta al incremento de la excelencia y la acogida de las decisiones, aumenta la complacencia laboral y fomenta la dicha de los colaboradores (Bastida, 2003, p. 6). Cuando la unidad en el grupo es insuficiente, surgen complicaciones en la labor y el rendimiento, acompañadas de discusiones tensas, lo que eventualmente lleva a que los colaboradores adopten una actitud desfavorable tanto hacia su labor como a la empresa (Schein, 1996). Los empleados deben interpretar la cohesión como la imperiosa colaboración mutua, facilitándoles participar en resolver problemas, alcanzar metas y generar ideas novedosas.

3.3. Marco conceptual.

- 1. Condiciones de trabajo:** Se describe como la valoración del trabajo basada en la presencia o disponibilidad de recursos o normativas encargadas de regular la gestión laboral.
- 2. Coordinación:** Coordina todas las operaciones comerciales, simplifica las tareas y los hallazgos, ajusta elementos y operaciones en las medidas idóneas, y ajusta los recursos a los objetivos.



3. **Dirección:** Orienta el funcionamiento de la organización con la meta de lograr un rendimiento óptimo de todos los empleados en beneficio de los objetivos generales. Dirige los esfuerzos de los subordinados hacia la consecución de metas comunes y prioriza los objetivos de la compañía sobre los propósitos del grupo de colaboradores.

4. **Gestión:** La gestión involucra realizar acciones y procesos administrativos y alcanzar un objetivo o deseo particular. En otro enfoque, este se precisa como las tareas en conjunto en relación con la dirección y administración de una empresa.

5. **Gestión Administrativa.** Implica anticipar, estructurar, dirigir, coordinar y supervisar. También lo consideraba como la habilidad de dirigir a las personas.

6. **Organización:** En esta fase del proceso administrativo, se suministran todos los elementos necesarios para el correcto trabajo de la compañía y puede desglosarse en colocación material y colocación social. Establece que un líder eficaz es también un buen administrador; así, un buen jefe debe tener habilidades administrativas.

7. **Reconocimiento Personal y/o Social:** Se describe como la evaluación del trabajo basada en la valoración propia o de individuos



vinculados a las tareas, en relación con los éxitos laborales o su influencia en resultados indirectos.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.

- La gestión de recursos humanos influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023

4.2. Hipótesis específicas.

- El proceso de selección de personal se relaciona significativamente con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.
- El proceso de medición del desempeño se relaciona significativamente con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.
- La gestión de remuneraciones se relaciona significativamente con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.



4.3. Variables

- **Variable 1**

Gestión de recursos humanos

Dimensiones:

- Proceso de selección de personal
- Proceso de medición del desempeño
- Gestión de remuneraciones

- **Variable 2**

Clima laboral

Dimensiones:

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Cooperación
- ✓ Cohesión

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Variable Independiente.	Proceso de selección de personal	Se cuenta con un conjunto de competencias alineadas con los objetivos y estrategias corporativas de la organización.	Cuestionario
		Se formulan o crean los perfiles de los puestos basándose en las competencias establecidas por la entidad.	
		El selector posee las competencias necesarias para ejecutar adecuadamente las funciones del puesto.	
		Se ha establecido un procedimiento de comunicación para informar sobre el proceso de selección.	
		Se examina la competencia de las instituciones y profesionales que brindan servicios de capacitación.	
	Proceso de medición del desempeño	Existen criterios previos o planes de mejora para evaluar el rendimiento.	
		Los procedimientos para la evaluación del desempeño basada en competencias están claramente establecidos.	
		Se han determinado herramientas para llevar a cabo la evaluación del desempeño.	
		La evaluación del desempeño asegura la eficacia en los procesos productivos y la calidad del servicio.	
		La evaluación del desempeño valora la iniciativa, contribuciones para el mejoramiento y la innovación en los procesos.	
Gestión y remuneraciones	Se mantiene equidad y coherencia en los niveles salariales de los empleados		
	En la Región Puno, se remunera el tiempo extra de trabajo.		
	En la Región Puno, se realiza el abono de los beneficios sociales establecidos por la Ley.		
		En la Región Puno, se disponen de herramientas para evaluar la satisfacción del personal.	



		En la Región Puno, está formalizado un plan de incentivos	
Clima Laboral	Trabajo en equipo	Conflictos y confrontaciones. Observaciones negativas. Colaboración laboral. Promoción de la planificación del trabajo en equipo	
	Cooperación	Asistencia sin motivaciones ocultas. Relaciones entre compañeros de trabajo. Cohesión entre colegas. Entorno laboral amigable	Cuestionario
	Cohesión	Desafíos en la labor y rendimiento de los compañeros. Satisfacción con el puesto de trabajo. Debates intensos en las reuniones laborales. Aprecio por la labor realizada	

Nota: Elaborado por la investigadora



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Este estudio que se adoptó sigue una metodología cuantitativa, el cual es una metodología centrada en la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de comprender y explicar fenómenos, relaciones o patrones. Este método emplea técnicas estadísticas y herramientas matemáticas para examinar la asociación entre variables, identificar tendencias y generalizar resultados a una población más extensa. Este enfoque busca objetividad, precisión y replicabilidad en sus investigaciones, a menudo empleando encuestas, experimentos o análisis de datos existentes para obtener conclusiones cuantificables y basadas en evidencia

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Se utilizó el enfoque metodológico Hipotético-Deductivo. De acuerdo a Bernal (2010), este método implica un proceso que inicia con afirmaciones en forma de hipótesis y busca poner a prueba o invalidar dichas hipótesis, deduciendo conclusiones a partir de ellas que deben confrontarse con la evidencia factual (p.60).



5.3. Tipo de Investigación

La perspectiva empleada en este estudio, según su propósito, es de carácter aplicado, lo que implica la relación del derecho con otras disciplinas y fenómenos sociales, políticos o filosóficos, como señala Bernal (2010). En cuanto a su temporalidad, se clasifica como integral, dado que la obtención de datos se hará en un solo intervalo temporal

5.4. Nivel de investigación

En relación al nivel, este estudio se llevó a cabo con alcance descriptivo-explicativo.

Descriptivo: Hernández et al. (2010) indican que este tipo de investigaciones tiene como propósito describir las variables, detallando sus cualidades de individuos, de agrupaciones, comunidades, desarrollo de objetivos y entre otros cambios sujetos a un análisis (p. 80).

Explicativo: Hernández et al. (2010) nos explica que la finalidad de este tipo de investigaciones es comprender la relación causa-efecto que pueda existir de ambas o más variables en un entorno específico (p.81).

5.5. Diseño de investigación

Optamos por un diseño de investigación Causa-Efecto. Según Sánchez (p.40), en estos proyectos, los participantes son distribuidos en los conjuntos de forma fortuita.

El plan de diseño es:

$$Y = f(X)$$

Efecto = Causa

Donde:

Y : Variable dependiente - Gestión de Recursos Humanos

X: Variable independiente - Clima Organizacional.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

Dentro de este se consideró a todos los empleados administrativos nombrados y contratados que laboran en la central del Gobierno de la región de Puno, así como es detallado en la tabla siguiente.

Tabla 2

Población de colaboradores administrativos del Gobierno de la Región de Puno, para el periodo 2023

Población	Número	Porcentaje
Funcionarios	20	10.20%
Personal Nombrado	135	68.88%
Personal Contratado	41	20.92%
TOTAL	196	100.00%

Nota: CAP del Gobierno Regional de Puno

5.6.2. Muestra

El presente estudio seleccionó la muestra mediante técnicas de muestreo estratificado aleatorio, haciendo uso de parte de la Muestra para estimar el porcentaje de la población.

Para determinar su dimensión ideal, empleamos en sucesivo esta ecuación:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

$$P = 0.5 = 50\%$$

$$Q = 1 - P = 1 - 0.5 = 0.5 = 50\%$$

$Z_{(1-\alpha/2)}$ = Distribución normal

$$Z_{(1-\alpha/2)} = Z_{(1-0.05/2)} = Z_{(1-0.025)} = 1.96$$

$$e = 5\% = 0.05 = \text{Error muestral}$$

$$N = 196 \text{ población}$$

En caso, la proporción n_0/N exceda al 10%, se aplica el arreglo; de no ser así, la extensión de la muestra ideal deberá ser n_0 .

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n_0 = \frac{(196)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(196 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 130.007$$

$n_0/N = 130/196 = 0.663 = 66.3\%$ como n_0 es mayor del 10% usamos el corrector:

$$n = \frac{130.007}{1 + \frac{130.007}{196}} = 78.16$$

Entonces, la cantidad adecuada son 78 colaboradores del Gobierno de la Región de Puno.



5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica.

Como técnica se utilizó la encuesta.

La **encuesta**: "Consiste en un método que busca adquirir conocimientos que los participantes proporcionen consigo mismos con un enfoque específico" (Arias, 2006, p. 72).

5.7.2. Instrumento.

Cuestionario: De acuerdo con Arias (2006), hace referencia al conjunto de interrogaciones dispuestas de manera lógica, con un razonamiento lógico, manifestado en un lenguaje claro y sencillo. Este instrumento permite la obtención de datos directos (p. 73)

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La confianza de ambos instrumentos se realiza con la técnica del Alfa de Cronbach, donde para la variable, Gestión de Recursos Humanos, se manifiesta un equivalente igual a 0.901 que denota un alto grado de consistencia interna, luego para la variable, Clima Laboral también se usó de la técnica del Alfa de Cronbach, que como resultado se tiene un valor igual a 0.85, el mismo que también indica un elevado grado de consistencia interna en sus interrogantes (Knapp, 2013; Alkharusi, 2010).

5.8.2. Validez



La evaluación de la validez para ambas variables analizadas se determina mediante la revisión y juicio de un experto. Este profesional ha evaluado la calidad y pertinencia de las preguntas y afirmaciones incluidas en los instrumentos. (ver anexo).

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En concordancia con la secuencia del proceso de investigación, la estadística se posiciona como una herramienta científica que posibilita la obtención, gestión, exposición, valoración y explicación de datos. Este método simplifica la adquisición de resultados válidos y la adopción de elecciones fundamentadas en los resultados analíticos. Estos datos serán procesados empleando el programa de SPSS V27.0.

5.10. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis estadística.

Hipótesis nula; Ho: La gestión de recursos humanos no influye en el clima laboral de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.

Hipótesis Alterna; Ha: La gestión de recursos humanos influye significativamente en el clima laboral de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Región Crítica



Para $\alpha = 0.05$, entonces ($p - \text{valor} = 0.000 \leq 0.05$)

Prueba estadística a utilizar:

Correlación – Rho Spearman
$$r_s = 1 - \left[\frac{6 \sum D^2}{N^3 - N} \right]$$

Donde:

r_s = Correlación de Rho Spearman

N = Número de observaciones o puntos de datos de las dos variables

D = Diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

Decisión:

Tendremos los siguientes valores:

Correlación positiva muy alta, perfecta	De 0.9 a 1.00
Correlación positiva alta	De 0.7 a 0.89
Correlación positiva moderada	De 0.4 a 0.69
Correlación positiva baja	De 0.2 a 0.39
Correlación positiva nula, muy baja	De 0.0 a 0.19
Correlación negativa baja	De -0.2 a -0.39
Correlación negativa moderada	De -0.4 a -0.69
Correlación negativa alta	De -0.7 a -0.89
Correlación negativa muy alta, perfecta	De -0.9 a -1.0



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de datos

Hipótesis nula; H_0 : Las variables; gestión de recursos humanos y clima laboral en la población tiene distribución normal.

Hipótesis Alternativa; H_a : Las variables; gestión de recursos humanos y clima laboral en la población es distinta a la distribución normal.

Nivel de significancia

El nivel de significancia o error igual a $0.05 = 5\%$

Prueba de hipótesis a usar:

Como los datos son mayores a 50 utilizamos la Prueba de Kolmogorov - Smirnov.

Cálculo de la prueba:

Con el uso del paquete estadístico SPSS – Versión 26 obtenemos los siguientes resultados.

Tabla 3

Pruebas de normalidad para las variables, gestión de recursos humanos y clima laboral en la población

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,151	78	<.001	,892	78	<.001
Clima laboral	,192	78	<.001	,810	78	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

Conclusión: Para la variable; gestión de recursos humanos, vemos que el valor de sig. asintótica (bilateral) = 0.001 = 0.01% es menor a un nivel de significancia de 0.05 = 5%, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable, gestión de recursos humanos, en la población NO Tiene una distribución normal. Para la variable; clima laboral, vemos que el valor de sig. asintótica (bilateral) = 0.001 = 0.01% es menor a un nivel de significancia de 0.05 = 5%, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable clima laboral, en la población NO Tiene una distribución normal. Por lo tanto, se configura que en ambas variables no existe normalidad, por lo que utilizaremos la prueba de hipótesis estadística no paramétrica "Rho de Spearman" para medir la relación.

6.1.2. Resultados para el objetivo general

PRUEBA ESTADÍSTICA – ANALISIS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA.

Objetivo General: Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023.

Tabla 4

Prueba Ómnibus de Coeficiente de Modelo

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	58,529	3	<.001
	Bloque	58,529	3	<.001
	Modelo	58,529	3	<.001

Nota: Elaboración propia

Prueba ómnibus de coeficientes de modelo: Esta prueba evalúa si los coeficientes del modelo son significativamente diferentes de cero. En este caso, el valor de Chi-cuadrado es de 58,529 con 3 grados de libertad y un p-valor de <.001. Esto indica que los coeficientes del modelo son estadísticamente significativos, lo que significa que hay una relación significativa entre las variables independientes y la variable dependiente.

Tabla 5

Resumen de Modelo

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	42,096 ^a	,528	,728

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

Logaritmo de la verosimilitud: Esta medida indica la probabilidad de que los datos observados sean el resultado del modelo. Un valor más alto del logaritmo de la verosimilitud indica que el modelo es más probable. En este caso, el valor del logaritmo de la verosimilitud es de 42,096, lo que indica que el modelo es bastante probable.

cuadrado de Cox y Snell: Esta medida indica la proporción de varianza en la variable dependiente que se explica por el modelo. Un valor más alto de R cuadrado de Cox y Snell indica que el modelo explica más varianza. En este caso, el valor de R cuadrado de Cox y Snell es de 0,528, lo que indica que el modelo explica una cantidad moderada de varianza.

R cuadrado de Nagelkerke: Esta medida es similar a R cuadrado de Cox y Snell, pero es menos sensible a la presencia de variables categóricas. En este caso, el valor de R cuadrado de Nagelkerke es de 0,728, lo que indica que el modelo explica una cantidad considerable de varianza

Tabla 6

Variables de la Ecuación en Regresión Logística

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	Proceso de selección de personal	3,584	1,049	11,667	1	<.001	36,032
	Proceso de medición del desempeño	-,595	,927	,412	1	,521	,552
	Gestión de remuneraciones	1,372	,671	4,176	1	,041	3,942
	Constante	-10,453	2,221	22,143	1	<.001	,000

a. Variables especificadas en el paso 1: Proceso de selección de personal, Proceso de medición del desempeño, Gestión de remuneraciones.

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS:



Coeficientes de regresión

- **Proceso de selección de personal:** Un aumento de una unidad en el proceso de selección de personal se asocia con un aumento de 3,584 unidades en el logit de la probabilidad de que un empleado sea retenido. Esto significa que un aumento en el proceso de selección de personal está asociado con un aumento en la probabilidad de que un empleado sea retenido.
- **Proceso de medición del desempeño:** Un aumento de una unidad en el proceso de medición del desempeño se asocia con una disminución de 0,595 unidades en el logit de la probabilidad de que un empleado sea retenido. Esto significa que un aumento en el proceso de medición del desempeño está asociado con una disminución en la probabilidad de que un empleado sea retenido.
- **Gestión de remuneraciones:** Un aumento de una unidad en la gestión de remuneraciones se asocia con un aumento de 1,372 unidades en el logit de la probabilidad de que un empleado sea retenido. Esto significa que un aumento en la gestión de remuneraciones está asociado con un aumento en la probabilidad de que un empleado sea retenido.

Constante

La constante representa el logit de la probabilidad de que un empleado sea retenido cuando todas las variables independientes son iguales a cero. En este caso, la constante es de -10,453. Esto significa que la probabilidad de que un empleado sea retenido cuando todas las variables independientes son iguales a cero es de aproximadamente 0,0001.

Prueba de Wald



La prueba de Wald se utiliza para determinar si un coeficiente de regresión es significativamente diferente de cero. Una prueba de Wald significativa indica que el coeficiente de regresión es diferente de cero y que la variable independiente está asociada con la variable dependiente.

En este caso, la prueba de Wald es significativa para las variables independientes "Proceso de selección de personal" y "Gestión de remuneraciones". Esto significa que estas variables están asociadas con la probabilidad de que un empleado sea retenido.

Significancia estadística

La significancia estadística es el nivel de probabilidad de que un resultado se deba al azar. Un nivel de significancia estadística inferior a 0,05 se considera estadísticamente significativo. **En este caso, la significancia estadística es inferior a 0,05 para las variables independientes "Proceso de selección de personal" y "Gestión de remuneraciones".**

Esto significa que es poco probable que los resultados se deban al azar y que estas variables están realmente asociadas con la probabilidad de que un empleado sea retenido.

Explicación de la probabilidad

El valor de $\text{Exp}(B)$ se utiliza para calcular la razón de probabilidades. La razón de probabilidades es la relación entre la probabilidad de que un evento ocurra en un grupo y la probabilidad de que el evento ocurra en otro grupo.

En este caso, el valor de $\text{Exp}(B)$ es de 36,032 para la variable independiente "Proceso de selección de personal". Esto significa que la probabilidad de que

un empleado sea retenido es 36,032 veces mayor para los empleados que se seleccionan mediante un proceso de selección de personal más estricto que para los empleados que se seleccionan mediante un proceso de selección de personal menos estricto.

Modelo matemático de regresión logística:

$$\begin{aligned} \bar{Y} = & -10.453 + 3.584(\text{Proceso de selección del personal}) \\ & - 0.595(\text{Proceso de medición del desempeño}) \\ & + 1.372(\text{Gestión de remuneraciones}) \end{aligned}$$

Dónde: Y = Clima laboral.

El modelo nos permite estimar valores del nivel de clima laboral considerando como variables independientes a los factores de la gestión de recursos humanos como son: el proceso de selección de personal, proceso de medición del desempeño y la gestión de remuneraciones.

Conclusión

Los resultados de la regresión logística indican que el proceso de selección de personal y la gestión de remuneraciones están asociados con la probabilidad de que un empleado sea retenido. Un aumento en el proceso de selección de personal y la gestión de remuneraciones está asociado con un aumento en la probabilidad de que un empleado sea retenido.

6.1.3. Resultados para los objetivos específicos

El proceso de selección de personal se relaciona significativamente en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023

RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECIFICO UNO.

Tabla 7

Correlación del Proceso de selección de personal y clima laboral

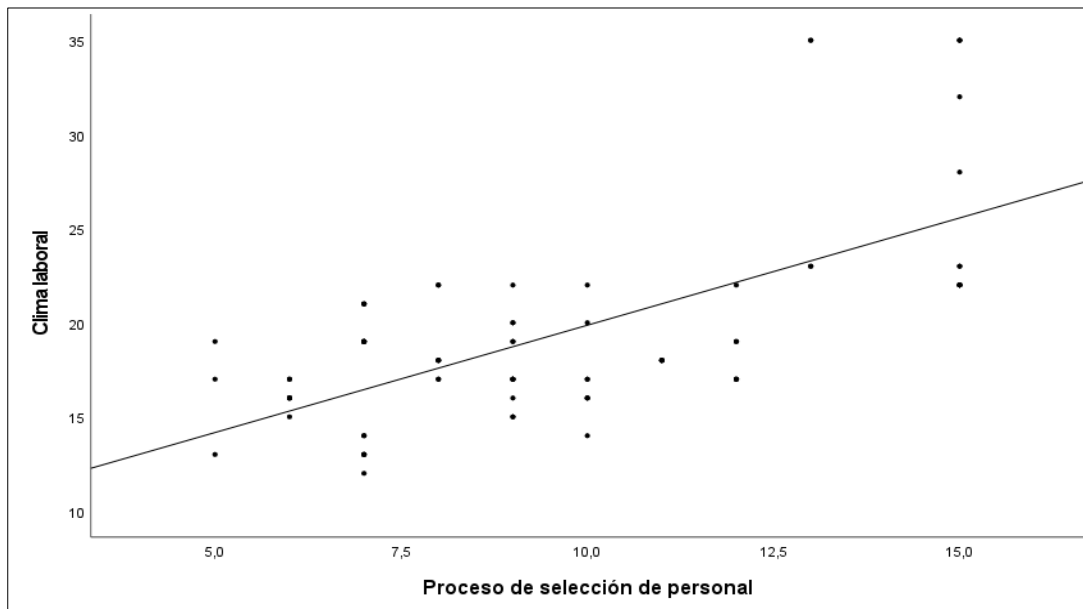
			Proceso de selección de personal	Clima laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Proceso de selección del personal y el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN.



En el presente estudio indica según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.593 (59.3%) un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor se lleva el proceso de selección de personal mejor es logro del clima laboral según la percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional - Puno en el año 2023.

RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECIFICO DOS.

Tabla 8

Correlaciones proceso de medición del desempeño y clima laboral

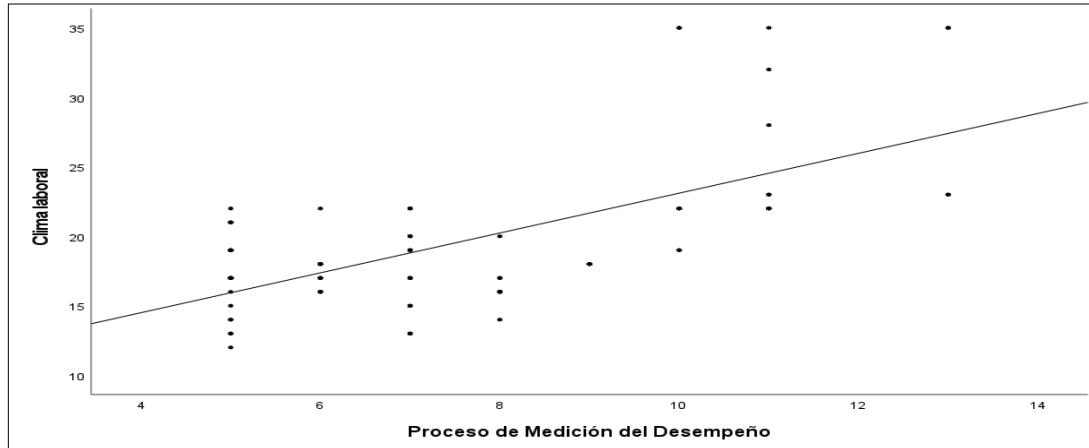
		Proceso de Medición del Desempeño		
			Clima laboral	
Rho de Spearman	Proceso de Medición del Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Proceso de medición del desempeño y el Clima Laboral de los personales administrativos del Gobierno de la Región de Puno



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN.

En el presente estudio indica según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho = 0.532$ (53.2%) un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor el proceso de mediación del personal mejor es logro del clima laboral según la percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional - Puno en el año 2023

RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECIFICO TRES.

Tabla 9

Correlaciones gestión y remuneraciones y clima laboral

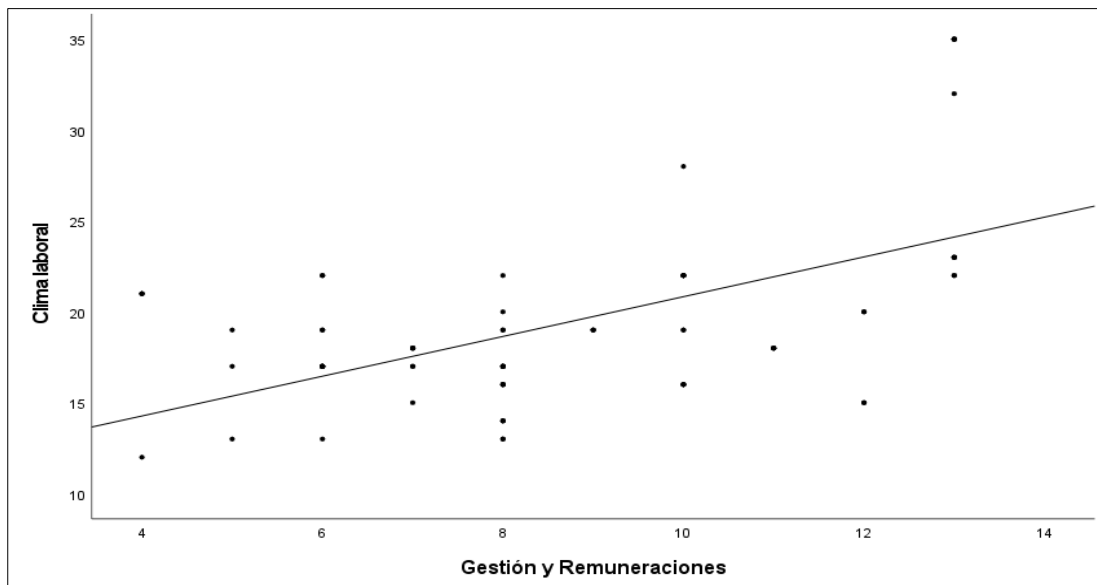
			Gestión y Remuneraciones	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión y Remuneraciones	Coeficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Gestión de remuneraciones y Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023



Nota: Elaboración propia



INTERPRETACIÓN.

En el presente estudio indica según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho = 0.452$ (45.2%) un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor es la gestión y remuneraciones mejor es logro del clima laboral según la percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional - Puno en el año 2023.

6.2. Discusión de resultados

Con los resultados de nuestra hipótesis general concluimos que, a un nivel de importancia de 0.05 o 5%, la administración de recursos humanos tiene un impacto sustancial en el ambiente de trabajo de los colaboradores del Gobierno de la Región de Puno hasta el año 2023. lo cual es sustentado por Pastor (2018). Dentro de su análisis doctoral "Gestión de personal y Clima Laboral en Educativos de escuelas públicas de Camaná - 2018", Pastor encontró una correlación positiva de baja magnitud ($r = 0,314^{**}$) entre la administración del personal y el ambiente laboral en los colegios públicos de Camaná. Respecto a la variable 1, "Gestión del Talento Humano", se evidenció que 57,3% de las respuestas fueron categorizadas como altas, el 39,3% como regulares y el 3,3% como bajas. En cuanto a la variable 2, "Clima Laboral", se encontró que el 65,3% de las respuestas fueron categorizadas como alto, el 34% como regular y el 0,7% como bajo. Con estos datos se sustenta la hipótesis de investigación que afirma que se observa una relación positiva entre el ambiente de trabajo y la administración de personal en las escuelas públicas de Camaná en el año 2018.

Para los hallazgos de la valoración del nivel de administración de personal, se detalla que el 51.3% de los oficinistas lo evalúan en un nivel deficiente, seguido



por el 28.2% que lo consideran regular y un 20.5% reflexionan que el grado de administración del personal en el Gobierno de la Región de Puno es provechoso, lo que podemos comparar con la investigación desarrollada por, Armijos (2019) En su investigación presentada en la revista científica "Universidad y Sociedad" bajo el título "Gestión de dirección del personal", los autores se propusieron precisar la diligencia de recursos humanos en empresas del Ecuador. La publicación adoptó un enfoque niveles descriptivo y transversal, clasificado como tipo pura o básica, y presentó un diseño de no a la experimentación. Después de revisar detalladamente la literatura concerniente con la gestión del personal, los autores llegaron a la conclusión en que, dado que la administración del personal establece parámetros normativos que respaldan los procedimientos de elección, rendimiento, valoración y formación de las personas, está estrechamente asociada a la administración del personal y otros.

En el análisis de los hallazgos para el propósito específico 2, con la prueba chi cuadrada donde el valor de la $\chi^2_{\text{calculada}} = 16.375$ el cual es mayor que el valor crítico de $\chi^2_{\text{tablas}} = 9.49$ que, al ubicarnos en la parte del rechazo, la hipótesis nula se descarta y se valida la alternativa. Por consiguiente, podemos concluir que, la etapa de medición del desempeño tiene un impacto significativo en el ambiente de trabajo del personal del Gobierno de la Región de Puno, periodo 2023, a un grado de significancia del 0.05 o 5%, esto también es desarrollado por, Torres (2020) en su indagación determinada: "La administración del personal influye en la eficacia laboral de los colaboradores en la atención urológica del Hospital de la Policía Nacional del Perú". Según la investigación, hay una conexión relevante de la gestión del personal con el rendimiento de trabajo del personal ($p < 0.001$, $Rho = 0.491$). También se encontró que determinadas áreas de la gestión del



personal, como el reclutamiento, la formación, el adiestramiento y el desarrollo, así como la valoración de desempeño, también se relacionaron con el trabajo. No obstante, no se identificó una relación significativa entre la administración de incentivos y el rendimiento laboral. En conclusión, existe una conexión significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral de los empleados.

Con los datos de la tabla 2, donde afirmamos que, el 89.7% de empleados observan un regular nivel de clima laboral, en vista que el 9% experimentan satisfacción de ambiente laboral, luego en la evaluación sobre el proceso de contratación de personal, se nota que el 41% de los empleados lo consideran regular, seguido por el 30.8% que lo consideran deficiente y un 28.2% piensan que el asunto de reclutamiento de propia en el Gobierno de la Región de Puno es bueno, lo que también es evaluado por, Martí (2021), En su trabajo denominado "Administración de la retención estratégica del capital humano y recursos humanos: Un examen de su influencia en los hallazgos de las empresas creativas españolas", que adopta el diseño transaccional-correlativo, la obtención de datos se realizó a través de una indagación. Dentro de las liquidaciones más relevantes destacadas se destaca que los colaboradores que enfocan su desempeño en cuanto a cooperación y colaboración con otros integrantes de la compañía para lograr eficazmente los objetivos del puesto refuerzan su capital social. Sin embargo, a diferencia de las expectativas, el diseño mejorado del puesto de trabajo no tiene un impacto notable en la preservación del capital emocional y el intelectual de los empleados. Estos hallazgos indican cambios en la evaluación que los colaboradores participan en determinadas políticas de recursos humanos establecidas por la compañía.



Finalmente, es crucial destacar que las relaciones con el personal en una institución desempeñan un papel fundamental, puesto que la manera de relacionarse a ellos determinará el ambiente para toda la empresa. Algunas personas pueden mantener relaciones cordiales y profesionales con sus empleados en todo momento. Es posible que un administrador, director o ejecutivo sea cortés y experto, pero si experimenta dificultades para balancear la camaradería con los temas laborales, es recomendable mantener cierta cautela y distanciamiento, evitando dedicar demasiado tiempo a las relaciones personales más allá de lo necesario para asuntos laborales. Cabe mencionar que la manera en que se trata a los empleados y la calidad de las relaciones con ellos determinarán la naturaleza de la institución que se esté gestionando.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En conclusión, basándonos en los hallazgos conseguidos para el objetivo general, se descarta la hipótesis nula, respaldando así la hipótesis alterna. Este rechazo se fundamenta en la significativa disparidad con grado de significancia del 5% (0.05). Dado que, podemos afirmar de manera concluyente que la gestión del recurso humano ejerce una atribución estadísticamente significativa en el ambiente del personal administrativo del Gobierno de la Región de Puno en el 2023. En este caso, el valor de Chi-cuadrado es de 58,529 con 3 grados de libertad y un p-valor de $<.001$. Esto indica que los coeficientes del modelo son estadísticamente significativos, lo que significa que hay una relación significativa entre las variables independientes y la variable dependiente.

SEGUNDA: Para el objetivo específico 1, el análisis estadístico arrojó una estadística de prueba del modelo de regresión, para un nivel de relevancia del 0.05. En vista que la estadística de ensayo se sitúa en la región de retroceso, se descarta la hipótesis nula. Por lo mismo, podemos sostener con certeza que el proceso de selección del personal ejerce un cambio significativo en el ambiente del clima laboral de los colaboradores administrativos del Gobierno de la Región de Puno en el transcurso del 2023. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.593 (59.3%) un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor se lleva el proceso de selección de personal mejor es logro del clima



laboral. Esto significa que un aumento en el proceso de selección de personal está asociado con un aumento en la probabilidad de que un empleado sea retenido.

TERCERA: Para el objetivo específico 2, el análisis estadístico para un nivel de significancia del 0.05. Al encontrarse dentro de la región de rechazo, desestimación de la hipótesis nula. En consecuencia, aprueba la hipótesis alternativa, respaldando la afirmación de que el desarrollo de evaluación del desempeño ejerce una correlación significativa sobre el clima laboral de los empleados administrativos del Gobierno de la Región de Puno durante el periodo 2023. Según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho = 0.532$ (53.2%) un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor el proceso de medición del personal mejor es logro del clima laboral. Esto significa que un aumento en el proceso de medición del desempeño está asociado con una disminución en la probabilidad de que un empleado sea retenido.

CUARTA: Para el objetivo específico 3, el análisis estadístico revela una estadística de prueba con un nivel de significancia del 0.05. Cuando se sitúa en la región de desaprobación, esta hipótesis nula es descartada. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa, respaldando la aseveración de que la gestión de remuneraciones ejerce una relación significativa en el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno de la Región de Puno durante el periodo 2023. Según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho = 0.452$ (45.2%) un moderado grado de



correlación positiva significativa, es decir mientras mejor es la gestión y remuneraciones mejor es logro del clima laboral. Esto significa que un aumento en la gestión de remuneraciones está asociado con un aumento en la probabilidad de que un empleado sea retenido.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Basándonos en los hallazgos de la investigación, recomendamos a los líderes de las gerencias en el Gobierno de la Región de Puno que desarrollen e implementen políticas específicas destinadas a potenciar la dirección del personal, incluyendo tanto a los jefes como a los empleados. Dado que la investigación evidencia la repercusión significativa de la conducción de remuneraciones en el Clima Laboral, sugerimos medidas que promuevan la equidad salarial, programas de desarrollo profesional y canales transparentes de comunicación. Estas políticas pueden no solo optimizar el entorno laboral, sino también fortalecer la relación entre la dirección y el personal, contribuyendo de manera integral al bienestar laboral y al rendimiento organizacional en el Gobierno de la Región de Puno.

SEGUNDA: Se debe dar mayor importancia a la selección del personal en entidades estatales como el Gobierno de la Región de Puno, ya que las decisiones de gestión o dirección constituyen la base de las empresas, con respecto al papel encargado de gestionar los recursos humanos de una compañía estatal y parte de ello es la capacidad de selección adecuada y justa del personal, así como la definición de un perfil para aquellos encargados de liderar estas funciones, así como la asignación de recursos que se alinee con los objetivos de la organización.

TERCERA: En organizaciones importantes como lo es el Gobierno de la Región de Puno, adicionalmente, se insta a considerar políticas que



promuevan mantener una armonía adecuada entre la vida profesional y personal, reconociendo la importancia de aspectos como el bienestar emocional, la conciliación familiar y el bienestar psicológico de los colaboradores. La implementación de medidas que respalden la calidad de vida en el trabajo puede tener una influencia positiva en el conocimiento global del clima laboral.

CUARTA: Con los hallazgos de la indagación, se recomienda desarrollar estrategias que optimicen la estructura salarial, promoviendo la imparcialidad en la retribución de remuneraciones. Además, se pueden implementar iniciativas de formación y crecimiento profesional para fortalecer las habilidades y competencias del personal, fomentando un ambiente laboral enriquecedor y propicio para el crecimiento profesional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos. Universidad y Sociedad*, 11, 163–170.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-6202019000400163
- Belamaric Alhama R, Arrastra Alonso F, Cuevas Cansares R. (2001) *“Perfeccionamiento Empresarial: Realidades y Retos” Cs. Sociales*. La Habana.
- Bustamante, N., & Rafael, E. (2020). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Morales, 2020*. Lima
- Condori, Z. (2021) *Relación entre el impacto del estrés laboral y el clima laboral en el desempeño de los docentes en la escuela profesional de Derecho – Juliaca, 2018*
- Choquecota, R. (2010) *“La gestión de recursos humanos y su influencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010”*. Una propuesta de auditoría de recursos humanos [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]
- Chiavenato I. (2002) *“Administración de Recursos Humanos”* 2da Edición, editorial Atlas S.S., Santa Fe de Bogotá – Colombia.
- Chiavenato (2002) I. *“Introducción a la teoría general de la administración”* México: Mc Graw Hill
- Chinchayán Castañeda, R. A. (2020). *Gestión administrativa y clima laboral en colaboradores del proyecto especial Jaén, San Ignacio, Bagua*



- De la Cruz (2012) *“La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga”*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú.
- Dolan, Simon y otros: (2006) *“La Gestión de los Recursos Humanos: Preparando Profesionales para el Siglo XXI”* 2da. Edición Mc Graw Hill. Madrid – España.
- Escart Cortés, María: (2003) *“La Gestión de Recursos Humanos y Estrategias”* extraído de: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/37/grrhhest.Htm>.
- Fuentes Rosales, P. N. (2016). *Estrategias de gestión del talento humano y su impacto en el Clima Laboral de la Universidad Nacional del Callao (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23415/Fuente_s_RPN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goncalves A. (1997) *“Dimensiones del Clima Laboral”* Página de Internet. <http://www.calidadorg/articles/dec97/2dec97.htm>.
- Goncalves, A. (2000). *“Fundamentos del Clima Laboral”* Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). organizacional 2000. [En línea] <<http://www.Dimensiones%20del%20clima%20organizacional>
- La Torre, M (2011) *“La gestión de recursos humanos y el desempeño Laboral”* Universidad de Autónoma de Nuevo León. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>.
- Martí, C. (2021). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas*



innovadoras españolas (tesis doctoral). Recuperada de:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207.pdf>

Niewiesk, S., & Garrity-Rokous, E. (2021). *The academic leadership framework: A guide for systematic assessment and improvement of academic administrative work.* Global Business And Organizational Excellence, 40(4), 50-63. <https://doi.org/10.1002/joe.22083>

Pastor Arroyo, M. A. (2018). *Gestión del talento humano y Clima Laboral en las instituciones educativas públicas de Camaná (Tesis de Maestría).* Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://repositor>

Robbins, S. (1999) "*Comportamiento Organizacional*" Prentice Hall. México. P. 441-442

Saire, J. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020.* Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Seijas (2011) "*Sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la fundación regional*" El Niño Simón, en la Universidad de Oriente, Venezuela.

http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/TESIS_RS.pdf

Sastre, M. y Aguilar, E.: (2003) "*Dirección de Recursos Humanos*" Un enfoque estratégico". Mc Graw- Hill, Madrid.

Salón, G. (2005) "*Siete puntos sobre el Trabajo en Equipo*" En revista Inter Forum, [En línea] España. Disponible en:



[http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/032403efoque_trabajo
_equipo.html](http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/032403efoque_trabajo_equipo.html)

Salcedo JA (1998) *“Control y evaluación de recursos humanos”* Edit. I. Motivación saludable: los recursos humanos en el sector de la salud. Santander: UIMP

Sastre, M. y Aguilar, E.: (2003) *“Dirección de Recursos Humanos”* Un enfoque estratégico". Mc Graw- Hill, Madrid.

Sayazo, L.: (2004) *“Investigación en Comunicación Organizacional”* Ilustrados.com
Consultado el 19 de diciembre de 2008 en el world wide web:
<http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpZluuyZuuxryvTJOG.ph>

Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y Desempeño laboral de los colaboradores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*. Universidad San Martín de Porres, Lima.
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequ
_pca.pdf?sequ_ence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Wayne Mondy R. y N. Noe Robert (2001) *“Administración de Recursos Humanos”*
Edit. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México 2ª Edición



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERIODO 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023?	Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023	La gestión de recursos humanos influye significativa en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023	Variable Independiente: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS 1. Proceso de selección de personal 2. Proceso de medición del desempeño 3. Gestión de remuneraciones	ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Correlacional POBLACIÓN: La población está constituida por los 196 trabajadores administrativos MUESTRA De acuerdo a la fórmula es de 78 trabajadores administrativos INSTRUMENTOS: TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
a. ¿Cuál es la relación del proceso de selección de personal con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023? b. ¿Qué relación tiene el proceso de medición del desempeño con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023? c. ¿Cómo es la relación de la gestión de remuneraciones con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023?	a. Establecer la relación del proceso de selección de personal con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023. b. Determinar la relación del proceso de medición del desempeño con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023. c. Establecer la relación de la gestión de remuneraciones con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023	a. El proceso de selección de personal se relaciona significativamente con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023. b. El proceso de medición del desempeño se relaciona significativamente con el Clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023. c. La gestión de remuneraciones se relaciona significativamente con el Clima Laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023	Variable Dependiente: CLIMA LABORAL 1. Trabajo en equipo 2. Cooperación 3. Cohesión	



Matriz de datos

NRO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS															CLIMA ORGANIZACIONAL											
	Proceso de selección de personal					Proceso de medición del desempeño					Gestión de remuneraciones					Trabajo en equipo				COOPERACIÓN				Cohesión			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	1	2
4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	0	2	2	3	0	3	3	3	0	3	2	0	2	0	3
5	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	0	0	0	0	1	1	3	1	1	3	3	1	1	0	2
6	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	0	3	3	0	0	1	3	1	0	3	3	0	1	0	3
7	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3	0	3	3	0	1	1	3	2	0	3	3	1	1	0	3
8	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1	0	0	0	2	1	3	3	0	0	0	2
9	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	3	3	1	0	3	3	2	1	3	3	1	1	1	3
10	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	0	3	3	0	0	1	3	1	0	3	3	0	1	1	3
11	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	2	2	0	0	1	3	1	0	2	2	1	0	1	2
12	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	0	0	1	3	3	0	3	3	0	0	0	3
13	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2
14	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	0	2
15	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	0	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
16	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
17	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
18	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	1	0	0	1	3	1	0	3	3	0	0	0	2
19	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	0	2	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	0	2
20	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2
21	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	0	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
22	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	0	3	3	2	1	3	3	1	1	1	3



24	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	0	2	2	3	0	3	3	3	0	3	2	0	2	0	3
26	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	0	0	0	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3
27	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	0	3	3	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2
28	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3	0	3	3	0	1	1	3	2	0	3	3	1	1	0	3
29	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1	0	3	3	2	1	3	3	0	1	1	3
30	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	3	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	0	2
31	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	0	3	3	0	0	1	3	3	0	3	3	0	0	0	3
32	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	2	2	0	0	1	3	1	0	3	3	0	0	0	3
33	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	0	0	1	3	1	0	3	3	0	1	1	3
34	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
35	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	0	2
36	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	0	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
37	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	0	1	3	1	0	3	3	0	1	0	3
39	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	1	0	1	1	3	1	1	3	3	1	1	0	2
40	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	0	2	2	3	0	3	3	3	0	3	2	0	2	0	3
41	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	2	2	0	0	1	3	1	0	2	2	1	0	1	2
42	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	0	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3
44	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	0	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2
47	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	0	0	0	0	1	1	3	1	1	3	3	1	1	0	2
48	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	0	3	3	0	0	1	3	1	0	3	3	0	1	0	3
49	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3	0	3	3	0	1	1	3	2	0	3	3	1	1	0	3
50	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1	0	3	3	2	1	3	3	0	1	1	3
51	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	3	3	0	0	1	3	1	0	3	3	0	1	1	3
52	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	0	3	3	1	0	3	3	2	1	3	3	1	1	1	3



53	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	2	2	0	0	1	3	1	0	2	2	1	0	1	2
54	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	0	0	1	3	3	0	3	3	0	0	0	3
55	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	0	0	1	3	1	0	3	3	0	0	0	3
56	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	0	2
57	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	0	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
58	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
59	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
60	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	0	2
61	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	0	2	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	0	2
62	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2
63	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	0	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
64	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
65	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
66	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3
67	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	0	2	2	3	0	3	3	3	0	3	2	0	2	0	3
68	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	0	0	0	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3
69	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	0	3	3	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2
70	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3	0	3	3	0	1	1	3	2	0	3	3	1	1	0	3
71	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1	0	3	3	2	1	3	3	0	1	1	3
72	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	3	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	0	2
73	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	0	3	3	0	0	1	3	3	0	3	3	0	0	0	3
74	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	2	2	0	0	1	3	1	0	3	3	0	0	0	3
75	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	0	0	1	3	1	0	3	3	0	1	1	3
76	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
77	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	0	2
78	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	0	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2



Instrumento (s) de investigación

RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

DATOS GENERALES:

Área en el que labora _____ Tiempo laboral _____

Profesión _____ Cargo que ocupa _____

Edad _____ Sexo M () F ()

INSTRUCCIONES:

Sr. (a) Trabajador administrativo el presente cuestionario tiene fines de investigación por lo cual le solicitamos responder a las siguientes interrogantes que se formulan sobre la gestión de recursos humanos.

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

N°	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
		4	3	2	1
Proceso de selección de personal					
1	Se tiene un mapa de competencias establecido acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización.				
2	Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución.				
3	El seleccionador tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo.				
4	Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección.				
5	Se verifica la competencia de las instituciones y profesionales que prestan el servicio de formación.				
Proceso de Medición del Desempeño					
1	Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño.				
2	Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base en competencias.				
3	Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño.				



4	La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio.				
5	La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos.				
Gestión y Remuneraciones					
1	Existe equidad y congruencia en los niveles remunerativos de los colaboradores				
2	En la Región Puno, se paga por el sobretiempo en el trabajo.				
3	En la Región Puno, se cumple con el pago de los beneficios sociales que establece la Ley.				
4	En la Región Puno existen instrumentos que midan la satisfacción del personal.				
5	En la Región Puno, existe un plan de incentivos documentado				



CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado Sr (a), anote la respuesta al margen derecho, en uno de los cuatro recuadros con un aspa de **X**, se detalla a continuación las siglas: Siempre (**S**), Casi Siempre (**CS**), Algunas Veces (**AV**) y Nunca (**N**); recuerde solo debe marcar una de las opciones, la encuesta es de "Carácter Anónimo".

Datos generales:

Sexo: M () F () Edad: Estado Civil.....

Tiempo laboral: Cargo que desempeña.....

Código del cuestionario : N° _____

I. TRABAJO EN EQUIPO		S	CS	AV	N
1	En la institución no existe enfrentamientos y conflictos entre compañeros				
2	En la institución no se comentan los problemas de sus colegas				
3	Si existen dudas en el trabajo pregunto a uno de los colegas				
4	En la Institución se planifica y fomenta el trabajo en equipo				

II. COOPERACIÓN		S	CS	AV	N
5	Si alguien tiene un rato libre y hay un compañero que está ocupado y/o trabajando, se le ayuda sin ningún interés.				
6	No se observa un ambiente tenso entre sus colegas.				
7	Los miembros de su institución son muy unidos.				
8	En su institución se respira un ambiente amistoso.				

III. COHESIÓN		S	CS	AV	N
9	Los colegas no dificultan el trabajo y desempeño de los demás.				
10	Los compañeros de trabajo no piensan en cambiar de puesto.				
11	Durante el desarrollo de reuniones de trabajo no se observan discusiones tensas.				
12	La mayoría de sus colegas si trabajan a gusto.				

¡Muchas gracias, por su colaboración!



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA

TITULO DE LA TESIS: Gestión de los recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Puno, periodo 2023

REFERENCIAS

- 1.1 NOMBRE DEL EXPERTO: *ROBERTO POYE COLQUEHUANCA*
- 1.2 PROFESION: *lic. en administración*
- 1.3 CARGO ACTUAL: *director ep.*
- 1.4 GRADO ACADEMICO: *Doctor en Adm.*

II. ASPECTOS DE VALIDACION

1=Deficiente 2= Regular 3=Buena 4=Muy buena 5=Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica de los Items con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. INENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre la dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

Fuente: Tamayo, adaptado de Palomino, Juan; Peña, Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizono Lincoln (2015, pag. 217)

Coefficiente de validación porcentual, C= Total/50 *48*

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCION:

Aprobado (C 75% = 0,75)

Desaprobado (C 75% = 0,75)

Lugar y fecha: *20-08-2023*

Roberto Poye Colquehuanca

Firma del experto

DNII N°: *02145441*

N° Celular: *996-993377*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital []

Fecha de entrega: 09 de Agosto del 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JACKELINE VANESSA ZEVALLOS MINACO

Dirección: JR. CUSIPATA N° 219

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 48009861

Teléfono: 952-564254 email: jackeline.minaco@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: DR. A POLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES

ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, PERÍODO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, CLIMA LABORAL, SELECCIÓN DE PERSONAL, DESEMPEÑO, REMUNERACIONES.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1, 2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACION PUBLICA (5909- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

09 de Agosto del 2024

Fecha