UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autoras:

Br. Crucita Anais Oyola Moran

Br. Karina Lisbeth Palacios Núñez

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (presidente)_____
ORCID:0000-0001-6721-620X

Mg. Henry Alejandro Silva Marchan (secretario) _____
ORCID:0000-0002-9928-9945

Mg. Luis Enrique Morales Benites (vocal) _____
ORCID: 0000-0002-6087-6229

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Br. Crucita Anais Oyola Moran (Autora)
ORCID: 0009-0006-0828-4839

Br. Karina Lisbeth Palacios Núñez (Autora)
ORCID: 0009-0001-8876-3306

Mg. Luis Enrique Morales Benites (Asesor)
ORCID: 0000-0002-6087-6229

Tumbes, 2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los seis días del mes de noviembre del dos mil veintiséis, siendo las 10:00 horas, en los ambientes de la **Facultad de Ciencias Económicas** de la Universidad Nacional de Tumbes, y en acto público, se reunieron los miembros del Jurado Calificador designados mediante **RESOLUCIÓN N.° 367-2026/UNTUMBES-FACEC-D**: Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (Presidente), Mg. Henry Alejandro Silva Marchan (secretario) y el Mg. Luis Enrique Morales Benites (Vocal). Asimismo, en la misma resolución se ratifica al Mg. Luis Enrique Morales Benites como Asesor. Instalada la sesión, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: **"Gestión de tecnologías de información y clima laboral del personal administrativo del gobierno regional de tumbes,2026"**, presentada por las bachilleres **CRUCITA ANAIS OYOLA MORAN y KARINA LISBETH PALACIOS NUÑEZ.**, egresadas de la Escuela Profesional de Administración, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, y luego de la deliberación correspondiente, el Jurado, de conformidad con el artículo N.° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes y demás normativa institucional aplicable, procede a consignar el resultado de las sustentantes: **CRUCITA ANAIS OYOLA MORAN y KARINA LISBETH PALACIOS NUÑEZ**, resultado calificativo: APROBADO – BUENO

Se hace conocer a las sustentantes que deberán levantar las observaciones finales formuladas al informe final de tesis que el Jurado indique, de corresponder, dentro de los plazos y condiciones establecidos por la normativa institucional vigente.

En consecuencia, las bachilleres **CRUCITA ANAIS OYOLA MORAN y KARINA LISBETH PALACIOS NUÑEZ** quedan APTAS para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con la Ley Universitaria N.° 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes, el Reglamento General, el Reglamento General de Grados y Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 horas con 30 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo los miembros del Jurado a firmar la presente acta en presencia del público asistente, en señal de conformidad.

Tumbes, 06 de noviembre del 2026

Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N.° 43812667
Código ORCID N. 0000-0001-6721-620x
Presidente (a)

Mg. Henry Alejandro Silva Marchan
DNI N.° 41302625
Código ORCID N. 0000-0002-6087-6229
Secretario (a)

Mg. Luis Enrique Morales Benites
DNI N.° 00274772
Código ORCID N. 0000-0002-6087-6229
Vocal

C.c.:
Jurados (3)
Asesor
Int.
Unidad de Investigación
Archivo (Decanato)

TURNITIN



Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis

Karina Lisbeth Palacios Nuñez

GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO ...

GRUPO 2

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:652207639

Fecha de entrega
9 nov 2026, 18:43 GMT-6

Fecha de descarga
9 nov 2026, 18:48 GMT-6

Nombre del archivo
GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTR....docx

Tamaño del archivo
99.6 KB

59 páginas

13.881 palabras

80.730 caracteres

turnitin Página 1 de 65 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:652207639

12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...



Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

9% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta paraque pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

turnitin Página 2de 65 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:652207639

Fuentes principales

9% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante — Universidad Nacional de Tumbes on 2026-07-10	<1%
2	Internet — hdl.handle.net	<1%
3	Internet — upc.aws.openrepository.com	<1%
4	Trabajos del estudiante — D.A. de Administración on 2026-05-26	<1%
5	Internet — repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
6	Trabajos del estudiante — Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-22	<1%
7	Internet — repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante — Uniminuto Virtual on 2026-08-23	<1%
9	Internet — repositorio.unamba.edu.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante — Universidad Cesar Vallejo on 2026-07-17	<1%
11	Internet — repositorio.uwiener.edu.pe	<1%

turnitin Página 3 de 65 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:652207639

12 Publicación
Jurado Periche, Yoselin Sherly|Mora Vargas, Magda Clorinda|Vega Solis, Brian Gi... <1%

13 Trabajos del estudiante
Universidad San Marcos on 2026-08-14 <1%

14 Internet
alicia.concytec.gob.pe <1%

15 Internet
repositorio.upsc.edu.pe:8080 <1%

16 Trabajos del estudiante
FUNIBER on 2025-10-12 <1%

17 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-24 <1%

18 Trabajos del estudiante
Universidad Privada del Norte on 2025-11-30 <1%

19 Internet
repositorio.upsc.edu.pe <1%

20 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-26 <1%

21 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-09-23 <1%

22 Internet
apirepositorio.unu.edu.pe <1%

23 Trabajos del estudiante
Instituto Tecnologico de Costa Rica on 2024-08-20 <1%

24 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-24 <1%

25 Publicación
José Manuel Burga Falla, Nilo Ojanama Guriz, Graciela Romero Arias, Aldo Aguay... <1%

turnitin Página 4 de 65 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:652207639

Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis

26 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-10 <1%

27 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-17 <1%

28 Internet
www.tdx.cat <1%

29 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2025-09-28 <1%

30 Trabajos del estudiante
Blackboard on 2026-05-05 <1%

31 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-09-15 <1%

32 Trabajos del estudiante
Universidad Mariano Gálvez de Guatemala on 2026-08-26 <1%

33 Trabajos del estudiante
Universidad Tecnologica del Peru on 2025-12-05 <1%

34 Internet
repositorio.unc.edu.pe <1%

35 Internet
repositorio.une.edu.pe <1%

36 Internet
repositorio.undac.edu.pe <1%

37 Internet
repositorio.utelesup.edu.pe <1%

38 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-08 <1%

39 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2026-06-13 <1%

turnitin Página 5 de 65 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid::3117:652207639

Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis



40 Trabajos del estudiante
Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-01-31 <1%

41 Trabajos del estudiante
Universidad de Manizales on 2026-03-15 <1%

42 Trabajos del estudiante
Universitat Oberta de Catalunya on 2026-03-06 <1%

43 Trabajos del estudiante
Blackboard on 2026-07-10 <1%

44 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-24 <1%

45 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2026-01-22 <1%

46 Internet
dspace.utb.edu.ec <1%

47 Internet
repositorio.unap.edu.pe <1%

48 Internet
www.slideshare.net <1%

49 Internet
lareferencia.org <1%

turnitin Página 6 de 65 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid::3117:652207639

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mi madre Jacinta, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional. A mi hermana Viviana por no dejarme sola cuando lo necesite, guiarme y motivarme a seguir adelante, me motivó a ser mejor día a día, tener paciencia, comprensión durante todo este proceso, que no dejó decaer.

- **Oyola Moran, Crucita Anais**

Dedico esta tesis a mi madre, Maritza, quien es mi mayor inspiración y quien nunca permitió que no me rindiera, mi hijo Arthur, por motivarme constantemente a seguir adelante, a mi pareja, por su apoyo incondicional en mi formación profesional y en los momentos más difíciles, por sostenerme en los días de cansancio y celebrar conmigo cada pequeño y gran avance.

- **Palacios Núñez Karina Lisbeth**

AGRADECIMIENTO

En especial agradezco a Dios, a mis padres y por su apoyo incondicional y recomendaciones día a día . A nuestro asesor y a la casa superior de estudios por sus enseñanzas brindadas lo largo de la carrera profesional de Administración.

- **Oyola Moran, Crucita Anais**

Mi principal agradecimiento es a Dios, por brindarme la fortaleza necesaria para alcanzar esta meta, a mi mamá, por su amor, apoyo inmenso y a nuestro asesor, por su orientación, dedicación para elaboración de esta investigación.

- **Palacios Núñez, Karina Lizbeth**

ÍNDICE

ÍNDICE xiii
ÍNDICE DE TABLAS xv
ÍNDICE DE ANEXOS xvi
RESUMEN xvii
ABSTRACT xviii
I. INTRODUCCIÓN 19
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA 26
2.1. Base teórico – científicas 26
2.1.1. Gestión de tecnologías de la información 26
2.1.2. Clima laboral 30
2.1.3. Modelo de Aceptación Tecnológica (TAM) 33
2.2. Antecedentes 34
2.2.1. Internacionales 34
2.2.2. Nacionales 36
2.2.3. Locales 38
2.3. Definición de términos básicos 41
III. MATERIALES Y MÉTODOS 44
3.1. Formulación de la hipótesis 44
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis 45
3.2.1. Tipo de estudio 45
3.2.2. Diseño de contrastación de hipótesis 46
3.3. Población, muestra y muestreo 47
3.3.1. Población 47
3.3.2. Muestra 47
3.3.3. Muestreo 47
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección 48
3.4.1. Métodos 48
3.4.2. Técnicas 49
3.4.3. Instrumento 49
3.4.4. Validez de contenido del instrumento 50
3.4.5. Validez de constructo 51
3.4.6. Análisis correlacional de la prueba piloto 51
3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos 52
3.5.1. Procesamiento de datos 52

3.5.2. Análisis de datos 52
3.6. Análisis de confiabilidad 53
3.7. Definición y operacionalización de variables 56
3.7.1. Definición conceptual de variables 56
3.7.2. Definición operacional de variables 57
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 60
4.1. Resultados 60
4.1.1. Resultados descriptivos 60
4.1.2. Resultados inferenciales 63
4.2. Discusión 68
V. CONCLUSIONES 73
VI. RECOMENDACIONES ..... **¡Error! Marcador no definido.**
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 76
ANEXOS 82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento 53
Tabla2. Estadística de fiabilidad de la variable gestión de tecnologías de la información 54
Tabla3. Estadística de fiabilidad de la dimensión planificación tecnológica 54
Tabla4. Estadística de fiabilidad de la dimensión implementación tecnológica 54
Tabla5. Estadística de fiabilidad de la dimensión evaluación y control 55
Tabla6. *Estadística de fiabilidad de la variable clima laboral* 55
Tabla7. Estadística de fiabilidad de la dimensión comunicación 55
Tabla8. Estadística de fiabilidad de la dimensión liderazgo 56
Tabla9. Estadística de fiabilidad de la dimensión motivación 56
Tabla10. *Dimensiones, indicadores, Ítems e instrumento de la variable gestión de tecnologías de la información* 58
Tabla11. *Dimensiones, indicadores, Ítems e instrumento de la variable clima laboral* 59
Tabla12. Resultado descriptivo entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026 60
Tabla13. Resultado descriptivo entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026 .. 61
Tabla 14. 62
Tabla15. Resultados descriptivos entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026 63
Tabla16. Correlación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026 .. 64
Tabla17. Correlación entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026 65
Tabla18. Correlación entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026 66
Tabla19. Correlación entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026 67

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia 83
Anexo 2. Operacionalización de las variables 85
Anexo 3. Cuestionario de la variable gestión de tecnologías de la información 87
Anexo 4. Cuestionario de la variable clima laboral 89
Anexo 5. Alfa de Cronbach para la variable gestión de tecnologías de la información 91
Anexo 6. Alfa de Cronbach para la variable clima laboral 94
Anexo 7. Análisis factorial 97
Anexo 8. Análisis correlacional - Prueba piloto 99
Anexo 9. Validación de instrumento por juicio de expertos 101
Anexo 10. Validez de instrumento - V AIKEN 107
Anexo 11. Certificación 111

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 139 trabajadores administrativos. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario como instrumento. Los resultados descriptivos evidenciaron que la gestión de tecnologías de la información alcanzó un nivel alto en el 94% de los participantes, mientras que el clima laboral presentó un nivel alto en el 93%. A nivel inferencial, se determinó una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre ambas variables (Rho = 0,765; p = 0,001). Asimismo, la planificación tecnológica se relacionó significativamente con el clima laboral (Rho = 0,666; p = 0,001), al igual que la implementación tecnológica (Rho = 0,687; p = 0,001) y la evaluación y control (Rho = 0,685; p = 0,001). Se concluyó que la gestión de tecnologías de la información se relaciona positiva y significativamente con el clima laboral, evidenciándose que una mejor gestión tecnológica se encuentra asociada con una percepción más favorable del entorno laboral del personal administrativo.

Palabras clave: gestión de tecnologías de la información, clima laboral, planificación tecnológica, implementación tecnológica, gestión pública.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between information technology management and the work climate of the administrative staff of the Regional Government of Tumbes, 2026. It was conducted using a quantitative, applied, descriptive-correlational approach with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 139 administrative employees. A questionnaire was used as the data collection instrument. The descriptive results showed that information technology management reached a high level in 94% of the participants, while the work climate was also at a high level in 93%. At the inferential level, a positive, strong, and statistically significant relationship was found between both variables (Rho = 0.765; p = 0.001). Furthermore, technology planning was significantly related to the work environment (Rho = 0.666; p = 0.001), as were technology implementation (Rho = 0.687; p = 0.001) and evaluation and control (Rho = 0.685; p = 0.001). It was concluded that information technology management is positively and significantly related to the work environment, demonstrating that better technology management is associated with a more favorable perception of the work environment among administrative staff.

Keywords: information technology management, work environment, technology planning, technology implementation, public management.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (2023) señala que la digitalización ha transformado significativamente las condiciones de trabajo, generando nuevos retos relacionados con la adaptación del personal a entornos tecnológicos. Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2022) indica que la transformación digital del sector público requiere no solo inversión en tecnología, sino también el fortalecimiento de competencias digitales y la gestión del cambio organizacional, aspectos que se relacionan directamente en el desempeño y satisfacción laboral.

Desde el enfoque teórico, el modelo de aceptación tecnológica propuesto por Davis (1989) sostiene que la percepción de utilidad y facilidad de uso de las tecnologías influye en la actitud de los trabajadores hacia su adopción. En ese sentido, cuando las tecnologías no son percibidas como útiles o fáciles de usar, pueden generar resistencia al cambio, afectando negativamente el desempeño y el clima laboral. Por su parte, Chiavenato (2017) señala que el clima laboral está determinado por las condiciones del entorno organizacional, la comunicación interna y la disponibilidad de recursos, factores que inciden en la motivación y satisfacción del personal.

En el contexto peruano, la modernización del Estado ha impulsado la implementación de herramientas digitales en las entidades públicas; no obstante, aún persisten brechas con la gestión de tecnologías de la información y con el desarrollo de competencias digitales del personal. Según la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital del Perú (2023), si bien se han logrado avances en la digitalización de servicios, existen limitaciones con la interoperabilidad de sistemas y con la capacitación de los servidores públicos, lo que afecta la eficiencia institucional. Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) reporta que el acceso y uso de tecnologías de

información ha crecido en el país, aunque persisten desigualdades con su aprovechamiento, lo cual repercute en el desempeño laboral dentro de las organizaciones.

En el ámbito del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017) señala que el clima laboral constituye un factor clave para el desempeño de los servidores, ya que se relaciona con su compromiso, productividad y satisfacción. En este sentido, la disponibilidad de herramientas tecnológicas adecuadas y la capacitación en su uso son elementos esenciales para garantizar un entorno laboral favorable.

En el contexto internacional, la gestión de tecnologías de la información (TI) se ha consolidado como un elemento clave para el funcionamiento eficiente de las organizaciones y la mejora del clima laboral. No obstante, diversos estudios evidencian que su implementación no siempre se traduce en beneficios organizacionales, especialmente cuando no está acompañada de estrategias de gestión del talento humano. Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), el 58% de los trabajadores a nivel global afirma que la digitalización ha incrementado la carga laboral, mientras que el 36% experimenta estrés asociado al uso de nuevas tecnologías.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2022) reporta que solo el 55% de las instituciones públicas cuenta con una estrategia digital formalmente estructurada, lo que limita la eficiencia operativa y genera desarticulación en los procesos internos. Asimismo, el 47% de los empleados públicos en países miembros señala que la falta de capacitación tecnológica afecta su desempeño y satisfacción laboral.

El Banco Mundial (2021) indica que en países en desarrollo cerca del 65% de las organizaciones enfrenta dificultades en infraestructura tecnológica y capacidades digitales del personal, lo cual repercute negativamente en el clima organizacional. Esta situación se agrava cuando los sistemas implementados no son amigables ni responden a las necesidades reales de los usuarios.

Por tanto, en al ámbito internacional se evidencia que, aunque la digitalización avanza de manera sostenida, existen brechas significativas con la gestión de tecnologías de la información, lo cual impacta negativamente en el bienestar laboral y en la eficiencia de las organizaciones.

En el Perú, la transformación digital del sector público ha sido impulsada en los últimos años; sin embargo, aún persisten limitaciones estructurales en la gestión de tecnologías de la información y su articulación con el clima laboral. De acuerdo con la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (2023), más del 60% de las entidades públicas han implementado servicios digitales; sin embargo, se reconoce que aún existen limitaciones con la interoperabilidad de sistemas y la capacitación del talento humano.

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) reporta que en el Perú el 52.5% de la población de 6 y más años accede a Internet, lo que refleja avances en conectividad, pero también evidencia brechas digitales que impactan en el uso eficiente de tecnologías dentro de las organizaciones. En el ámbito institucional, estas brechas se traducen en dificultades para la implementación efectiva de sistemas digitales y en la sobrecarga de procesos administrativos.

Por otro lado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017) señala que este está estrechamente relacionado con factores como las condiciones de trabajo, la comunicación organizacional y la disponibilidad de recursos. En ese sentido, la insuficiente provisión de herramientas tecnológicas y la limitada capacitación en su uso pueden afectar la motivación, el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.

En este contexto, se observa que la problemática en el ámbito nacional no radica únicamente en la disponibilidad de tecnología, sino en la gestión inadecuada de la misma, la limitada capacitación del personal y la ausencia de estrategias integrales que articulen la tecnología con el bienestar laboral.

En el Gobierno Regional de Tumbes se vienen desarrollando iniciativas orientadas a fortalecer la transformación digital y la modernización de la gestión pública mediante la implementación de instrumentos de gobierno digital, plataformas tecnológicas y estrategias de fortalecimiento de capacidades del personal. La propia institución reconoce la necesidad de continuar impulsando procesos de capacitación, asistencia técnica y provisión de herramientas digitales para consolidar un territorio digital confiable y mejorar la gestión institucional (Gobierno Regional de Tumbes, 2023).

Asimismo, se ha señalado la importancia de fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos como un elemento clave para optimizar los procesos administrativos y la prestación de servicios públicos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

Estas dificultades se agravan en contextos regionales donde, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022), las brechas digitales son más evidentes en comparación con zonas urbanas de mayor desarrollo, lo que repercute en el acceso y uso de tecnologías en instituciones públicas. Esta situación puede generar retrasos en los procesos administrativos, duplicidad de funciones y mayor carga laboral.

En relación con el clima laboral, factores como la disponibilidad de recursos tecnológicos, la comunicación interna y la capacitación del personal influyen directamente en la percepción del entorno organizacional. Como señala Chiavenato (2017), el clima laboral está determinado por las condiciones con que se desarrolla el trabajo y los recursos que la organización proporciona a sus colaboradores.

Por ello se presenta como problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026? y como problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026?, 2. ¿Cuál es la relación entre la implementación tecnológica y el clima

laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026?, 3. ¿Qué relación existe entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026?.

Asimismo, la investigación se justifica en el ámbito teórico debido a que aporta al fortalecimiento del conocimiento científico relacionado con la gestión de tecnologías de la información (TI) y su vínculo con el clima laboral en el sector público. En un contexto de transformación digital, las organizaciones requieren comprender cómo la planificación, implementación y evaluación de las tecnologías influyen en el comportamiento organizacional y en el bienestar del personal.

Desde el enfoque teórico, el estudio se sustenta en el modelo de aceptación tecnológica propuesto por Davis (1989), el cual plantea que la percepción de utilidad y facilidad de uso de las tecnologías condiciona la actitud de los usuarios frente a estas. Asimismo, se integra el enfoque del clima organizacional planteado por Chiavenato (2017), quien sostiene que el clima laboral depende de factores como las condiciones de trabajo, la comunicación y los recursos disponibles.

En este sentido, la investigación contribuye a ampliar la literatura existente al analizar la relación entre ambas variables en un contexto específico del sector público regional, generando evidencia empírica que permitirá comprender cómo la gestión de TI puede influir en el entorno laboral. De esta manera, se aporta al desarrollo de nuevas líneas de investigación vinculadas a la modernización del Estado y la gestión del talento humano.

De manera practica se justifica porque permitirá identificar cómo la gestión de tecnologías de la información se relaciona con el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Esto facilitará detectar debilidades en los procesos de planificación, implementación y evaluación tecnológica, así como su impacto en la motivación, satisfacción y desempeño del personal.

Los resultados del estudio servirán como base para la toma de decisiones por parte de las autoridades institucionales, permitiendo diseñar estrategias orientadas a mejorar la gestión tecnológica y fortalecer el clima organizacional. Asimismo, contribuirá a optimizar los procesos administrativos, reducir la resistencia al cambio tecnológico y mejorar la calidad del servicio brindado a la ciudadanía. En consecuencia, la investigación no solo tendrá utilidad académica, sino también una aplicación directa en la gestión institucional, promoviendo mejoras concretas en el desempeño organizacional.

Se justifica metodológicamente porque propone un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental, lo cual permitirá analizar de manera objetiva la relación entre las variables de estudio. Asimismo, se emplearán instrumentos de recolección de datos, como el cuestionario con escala tipo Likert, que permitirá medir las percepciones del personal administrativo respecto a la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral. La validez del instrumento será evaluada mediante juicio de expertos, carga factorial AVE y la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, garantizando la consistencia interna de los datos.

El análisis estadístico se realizó utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando la naturaleza ordinal de los datos, lo cual permitió determinar la existencia y el grado de relación entre las variables. De esta manera, el estudio aporta una metodología replicable que puede ser utilizada en investigaciones similares dentro del sector público.

Desde el enfoque económico, la investigación es importante porque una adecuada gestión de tecnologías de la información puede contribuir a optimizar el uso de los recursos institucionales. La implementación eficiente de sistemas tecnológicos permite reducir costos operativos, minimizar errores administrativos y mejorar la productividad del personal. Asimismo, un clima laboral favorable es importante en la eficiencia organizacional, ya que trabajadores motivados y satisfechos tienden a desempeñarse mejor, reduciendo el ausentismo, la rotación y los costos asociados a la ineficiencia laboral. En este sentido, la

investigación permitirá evidenciar cómo la inversión en tecnologías y capacitación del personal puede generar beneficios económicos para la institución.

Tiene relevancia social debido a que la mejora en la gestión de tecnologías de la información y el fortalecimiento del clima laboral impactan directamente en la calidad de los servicios públicos brindados a la ciudadanía. Un personal administrativo capacitado, motivado y con acceso a herramientas tecnológicas adecuadas puede desempeñar sus funciones de manera más eficiente, lo que se traduce en una atención más oportuna y de calidad para la población. Asimismo, el estudio contribuye al proceso de modernización del Estado, promoviendo una gestión pública más eficiente, transparente y orientada al ciudadano. En el caso específico del Gobierno Regional de Tumbes, la investigación permitirá generar propuestas que favorezcan el desarrollo institucional y el bienestar de los trabajadores, impactando positivamente en la sociedad.

En este sentido, la investigación no solo beneficia a la institución objeto de estudio, sino también a la comunidad en general, al contribuir a la mejora de los servicios públicos y al fortalecimiento de la gestión estatal.

Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. Y como objetivos específicos: 1: Determinar la relación entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. 2: Determinar la relación entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. 3: Determinar la relación entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Base teórico – científicas

2.1.1. Gestión de tecnologías de la información

La gestión de tecnologías de la información constituye un elemento fundamental en el desarrollo organizacional, debido a su capacidad para optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y generar ventajas competitivas sostenibles. En este sentido, Laudon y Laudon (2016) definen los sistemas de información como "un conjunto de componentes interrelacionados que recolectan, procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones, la coordinación y el control en una organización" (p. 16), destacando su rol en la gestión organizacional.

Por su parte, Pollard y Wood (2015) sostienen que la tecnología de la información permite mejorar el desempeño organizacional, señalando que "las organizaciones que utilizan adecuadamente la tecnología pueden incrementar su eficiencia, reducir costos y mejorar la calidad de sus servicios" (p. 42), evidenciando su impacto en la competitividad institucional.

Asimismo, Peppard y Ward (2002) indican que la gestión de tecnologías de la información debe orientarse a la generación de valor organizacional, afirmando que "la gestión de sistemas de información debe centrarse en cómo la tecnología contribuye al logro de los objetivos del negocio" (p. 6), lo cual resalta su enfoque estratégico.

Desde una perspectiva organizacional, Weill y Ross (2004) destacan que la gestión de TI requiere una adecuada gobernanza, señalando que "la gobernanza de TI especifica los derechos de decisión y las responsabilidades para fomentar comportamientos deseables en el uso de la tecnología" (p. 8), lo cual garantiza un uso eficiente de los recursos tecnológicos.

Stair y Reynolds (2010) explican que la gestión de tecnologías de la información comprende funciones administrativas como la planificación, organización, dirección y control de los recursos tecnológicos, orientadas al logro de los objetivos organizacionales (p. 12).

Importancia de la gestión de tecnologías de la información

La gestión de tecnologías de la información ha adquirido una importancia creciente debido a los cambios en el entorno digital y la necesidad de mejorar la eficiencia institucional. En este sentido, Turban et al. (2015) señalan que “la tecnología de la información permite a las organizaciones adaptarse a los cambios del entorno y mejorar su capacidad de respuesta ante nuevas demandas” (p. 55), lo cual resulta clave en organizaciones públicas.

Mientras que Laudon y Laudon (2016) sostienen que una adecuada gestión de TI contribuye a mejorar la calidad de la información, facilitando la toma de decisiones estratégicas dentro de la organización.

Por su parte, Peppard y Ward (2002) agregan que la gestión de TI permite generar valor organizacional mediante la integración de la tecnología con los procesos de negocio, lo cual fortalece el cumplimiento de objetivos institucionales.

Dimensiones de la gestión de tecnologías de la información

Desde una perspectiva de gobierno de TI, las tres dimensiones consideradas en el estudio —planificación tecnológica, implementación tecnológica y evaluación y control— guardan correspondencia conceptual con el ciclo de planificar, ejecutar, supervisar y mejorar la gestión de los recursos tecnológicos. Esta secuencia es compatible, en términos generales, con la orientación de gobierno y gestión de TI de COBIT 2019 (ISACA, 2018), aunque el instrumento aplicado no constituye una evaluación de cumplimiento ni de madurez bajo COBIT. En el sector público peruano, esta lectura resulta pertinente en el contexto del marco de gobierno digital establecido por el Decreto Legislativo N.º 1412, Ley de

Gobierno Digital. La referencia a estos marcos complementa el sustento administrativo de las dimensiones, sin cambiar su operacionalización ni los instrumentos empleados.

a. Planificación tecnológica

La planificación tecnológica permite definir estrategias orientadas al uso eficiente de la tecnología dentro de la organización. En este sentido, Peppard y Ward (2002) sostienen que “la planificación estratégica de sistemas de información implica identificar aplicaciones tecnológicas alineadas con la estrategia organizacional” (p. 45), lo cual evidencia su importancia con la toma de decisiones.

Por su parte, Laudon y Laudon (2016) indican que la planificación tecnológica permite anticipar cambios del entorno y mejorar la capacidad de respuesta organizacional (p. 101).

Asimismo, O’Brien y Marakas (2011) señalan que la planificación tecnológica permite evaluar oportunidades de mejora mediante el uso de sistemas de información (p. 78).

Mientras que, Stair y Reynolds (2010) afirman que la planificación tecnológica asegura el uso eficiente de los recursos tecnológicos (p. 215).

Weill y Ross (2004) destacan que la planificación tecnológica permite alinear las inversiones en TI con los objetivos organizacionales (p. 32).

b. Implementación tecnológica

La implementación tecnológica se refiere a la ejecución de sistemas tecnológicos dentro de la organización. En este sentido, Turban et al. (2015) señalan que “la implementación de sistemas de información requiere la instalación de infraestructura tecnológica, la capacitación del personal y la adaptación de los

procesos organizacionales" (p. 56), lo cual evidencia la necesidad de una adecuada gestión del cambio.

Por su parte, Laudon y Laudon (2016) indican que la implementación tecnológica implica cambios organizacionales significativos (p. 412).

Asimismo, O'Brien y Marakas (2011) sostienen que la implementación requiere integrar personas, procesos y tecnología (p. 96).

Desde otra perspectiva, Stair y Reynolds (2010) afirman que la implementación tecnológica mejora la eficiencia operativa (p. 243).

Peppard y Ward (2002) señalan que la implementación permite transformar estrategias tecnológicas en resultados organizacionales (p. 112).

c. Evaluación y control

La evaluación y control permiten medir el desempeño de los sistemas tecnológicos y asegurar su alineación con los objetivos organizacionales. En este sentido, Weill y Ross (2004) señalan que "la evaluación de TI implica monitorear su desempeño y garantizar que las inversiones tecnológicas generen valor para la organización" (p. 56).

Por su parte, Laudon y Laudon (2016) sostienen que la evaluación permite medir el impacto de los sistemas de información en la organización (p. 520).

Asimismo, Turban et al. (2015) señalan que la evaluación permite identificar oportunidades de mejora en los procesos organizacionales (p. 88).

Mientras que, Stair y Reynolds (2010) indican que el control tecnológico garantiza la seguridad y confiabilidad de la información (p. 298).

O'Brien y Marakas (2011) sostienen que el control permite verificar el cumplimiento de los objetivos tecnológicos mediante indicadores de desempeño (p. 130).

2.1.2. Clima laboral

El clima laboral constituye un factor determinante en el desempeño de las organizaciones, ya que se relaciona directamente con el comportamiento, satisfacción y productividad de los trabajadores.

En este sentido, Litwin y Stringer (1968) definen el clima laboral como “un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidas por los miembros de la organización y que influyen en su motivación y comportamiento” (p. 1), destacando su carácter perceptual.

Por su parte, Robbins y Judge (2017) sostienen que el clima organizacional se relaciona con la conducta de los trabajadores, señalando que “las percepciones que tienen los empleados sobre su entorno laboral afectan su motivación y desempeño” (p. 520).

Mientras que, Chiavenato (2011) indica que el clima laboral es “el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual influye directamente en su comportamiento” (p. 87), lo que evidencia su impacto con la gestión organizacional.

Asimismo, Denison (1996) señala que el clima laboral refleja “las percepciones compartidas por los empleados acerca de las prácticas y procedimientos organizacionales” (p. 624), lo cual permite comprender su carácter colectivo.

Por su parte, Katz y Kahn (1978) sostienen que el comportamiento organizacional está condicionado por el entorno laboral, afirmando que “las interacciones entre los individuos y la estructura organizacional influyen en la conducta laboral” (p. 430).

Importancia del clima laboral

El clima laboral ha adquirido relevancia en las organizaciones debido a su impacto en la productividad y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, Robbins y Judge (2017) señalan que un clima laboral favorable contribuye a mejorar el desempeño organizacional (p. 521).

Asimismo, Chiavenato (2011) sostiene que un buen clima laboral favorece la motivación y el compromiso de los trabajadores (p. 88). Mientras que, Denison (1996) destaca que el clima laboral influye en la eficacia organizacional (p. 625).

Dimensiones del clima laboral

a. Comunicación

La comunicación organizacional constituye un elemento clave con el clima laboral, ya que permite la interacción efectiva entre los miembros de la organización. Robbins y Judge (2017) señalan que “la comunicación es el proceso mediante el cual se transmite información y significado entre las personas” (p. 336), lo cual facilita la coordinación organizacional.

Por su parte, Chiavenato (2011) indica que la comunicación organizacional permite integrar a los trabajadores y mejorar el flujo de información (p. 315).

Asimismo, Katz y Kahn (1978) sostienen que la comunicación es esencial para el funcionamiento de los sistemas organizacionales (p. 428).

Desde otra perspectiva, Johns (2012) afirma que “la comunicación organizacional influye en la percepción del clima laboral y en las relaciones interpersonales dentro de la organización” (p. 275), lo cual evidencia su impacto con la interacción entre los trabajadores.

Denison (1996) señala que una comunicación efectiva contribuye a mejorar la cohesión organizacional (p. 626).

b. Liderazgo

El liderazgo es un factor determinante en la configuración del clima laboral, ya que se relaciona con la dirección y motivación de los trabajadores. Robbins y Judge (2017) definen el liderazgo como “la capacidad de influir en un grupo para lograr una visión o un conjunto de objetivos” (p. 413).

Por otro lado, Chiavenato (2011) sostiene que el liderazgo contribuye con el comportamiento de los trabajadores y en el clima organizacional (p. 122).

Asimismo, Northouse (2013) señala que el liderazgo implica un proceso de influencia entre líderes y seguidores (p. 5).

Mientras que, Bass (1990) indica que el liderazgo transformacional mejora la motivación y el desempeño laboral (p. 21).

Denison (1996) destaca que el liderazgo influye en la cultura y el clima organizacional (p. 627).

c. Motivación

Robbins y Judge (2017) definen la motivación como “los procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta” (p. 202).

Mientras que, Chiavenato (2011) sostiene que la motivación impulsa el comportamiento humano dentro de las organizaciones (p. 234).

Asimismo, Herzberg (1966) señala que la motivación está relacionada con factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo (p. 75).

Por su parte, Maslow (1954) indica que la motivación se basa en la satisfacción de necesidades humanas (p. 35).

Vroom (1964) sostiene que la motivación depende de la expectativa de obtener resultados deseados (p. 15).

2.1.3. Modelo de Aceptación Tecnológica (TAM)

El Modelo de Aceptación Tecnológica (Technology Acceptance Model, TAM) fue propuesto por Davis (1989) con la finalidad de explicar los factores que influyen en la aceptación y uso de las tecnologías de la información por parte de los usuarios. Este modelo sostiene que la intención de utilizar una tecnología depende principalmente de dos creencias fundamentales: la utilidad percibida y la facilidad de uso percibida.

La utilidad percibida se define como el grado en que una persona considera que el uso de una determinada tecnología mejorará su desempeño laboral o le permitirá obtener mejores resultados en el desarrollo de sus actividades. Por su parte, la facilidad de uso percibida se refiere al grado en que una persona considera que el uso de una tecnología será libre de esfuerzo físico o mental, facilitando la realización de sus tareas cotidianas (Davis, 1989).

De acuerdo con el modelo TAM, cuando los usuarios perciben que una herramienta tecnológica es útil y fácil de utilizar, desarrollan actitudes favorables hacia su uso, incrementando la probabilidad de adopción y aprovechamiento efectivo de dicha tecnología. En contraste, cuando existen dificultades de acceso, escasa capacitación o problemas en la implementación tecnológica, pueden generarse actitudes negativas y resistencia al cambio, limitando los beneficios esperados de las tecnologías de la información.

En el contexto del presente estudio, el TAM permite explicar de qué manera deficiencias en la planificación e implementación de las TI pueden generar

resistencia al cambio tecnológico y afectar el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes.

2.2. Antecedentes

2.2.1. Internacionales

Carvajal, Mosquera y Espinosa (2025) tuvo por objetivo principal analizar la influencia del uso de tecnologías de la información en el clima laboral dentro de organizaciones modernas. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional, aplicando un cuestionario tipo Likert a 312 trabajadores. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación positiva alta entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral ($r = 0.712$; $p < 0.001$), además se determinó que la variable tecnológica explica el 50.6% de la variabilidad del clima laboral ($R^2 = 0.506$). Los resultados descriptivos evidenciaron que el 74% de los encuestados reportó niveles altos de satisfacción laboral en organizaciones con plataformas digitales integradas, mientras que el 68% manifestó mejoras en la comunicación interna gracias al uso de herramientas tecnológicas. Asimismo, se identificó que la automatización de procesos redujo los tiempos operativos en un 42% y los conflictos organizacionales en un 27%. Concluyeron que la adecuada gestión de tecnologías de la información fortalece significativamente el clima laboral, optimizando la comunicación, el desempeño y el bienestar organizacional.

Hernández et al. (2024) tuvo por objetivo analizar el impacto de la inteligencia artificial como componente de la gestión tecnológica en el clima laboral. La metodología fue bibliométrica y cuantitativa, analizando 490 artículos mediante software especializado. Los resultados mostraron que el 68% de los estudios reportan mejoras significativas en el clima laboral tras la implementación de tecnologías inteligentes; además, se evidenció que la productividad laboral se incrementa entre un 35% y 45%, mientras que el estrés laboral disminuye en un rango de 25% a 30%. En términos estadísticos, se identificó una relación significativa ($p < 0.05$) entre automatización y satisfacción laboral, donde más del

52% de los trabajadores perciben mejoras en su entorno laboral. Asimismo, el uso de sistemas automatizados permitió reducir errores operativos en un 33% y mejorar la toma de decisiones en un 48%. Concluyendo que la gestión tecnológica basada en inteligencia artificial tiene un efecto positivo y significativo en el clima laboral, mejorando la eficiencia organizacional y la percepción del entorno de trabajo.

Domínguez et al. (2025) tuvo por objetivo determinar la relación entre clima organizacional, bienestar laboral y uso de tecnologías en instituciones educativas. La metodología fue cuantitativa, con diseño correlacional, aplicando encuestas a 280 trabajadores administrativos. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación positiva moderada-alta ($r = 0.654$; $p < 0.001$) entre clima laboral y bienestar, mientras que la variable uso de tecnologías mostró una correlación de $r = 0.618$ con el clima organizacional. El análisis de regresión indicó que el uso de tecnologías explica el 38% del clima laboral ($R^2 = 0.38$). A nivel descriptivo, el 70% de los trabajadores con acceso a herramientas digitales reportaron niveles altos de satisfacción, mientras que el 62% manifestó mejoras en la comunicación y coordinación institucional. Asimismo, se observó una reducción del 29% en los tiempos de respuesta administrativa. Se concluye que la integración tecnológica incide de manera significativa en el clima laboral, favoreciendo la eficiencia y el bienestar organizacional.

Naciones Unidas editado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (2025) analizó el impacto de la transformación digital en el entorno laboral a nivel global. La metodología fue analítica con datos comparativos de múltiples países. Los resultados evidenciaron que la adopción de tecnologías digitales incrementa la productividad laboral entre 30% y 60%, y mejora el clima laboral en organizaciones digitalizadas en un promedio del 55%. Asimismo, se identificó que el 72% de las empresas con alta madurez digital presentan niveles elevados de satisfacción laboral, frente a solo el 45% en organizaciones con baja digitalización. Además, la implementación tecnológica reduce los errores operativos en un 35% y mejora la eficiencia administrativa en un 50%. Concluyendo que la gestión estratégica de tecnologías de información

constituye un factor determinante para mejorar el clima laboral y la competitividad organizacional.

2.2.2. Nacionales

Guerra (2025) tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y gestión organizacional en una empresa peruana. La metodología fue cuantitativa, correlacional, con una muestra de 180 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada-alta ($r = 0.689$; $p < 0.001$), donde el clima laboral explica el 47% del desempeño organizacional ($R^2 = 0.47$). A nivel descriptivo, el 65% de los trabajadores reportó un clima laboral favorable, mientras que el 58% indicó que la implementación de tecnologías mejora la coordinación laboral. Asimismo, se identificó que la digitalización reduce los tiempos operativos en un 36% y mejora la eficiencia en un 44%. Concluyó que la gestión tecnológica y el clima laboral están significativamente relacionados con el desempeño institucional.

Romero (2025) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una entidad pública peruana durante el periodo 2023. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal, aplicando un cuestionario tipo Likert a trabajadores administrativos. Los resultados estadísticos evidenciaron una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa (vinculada a procesos organizativos y uso de herramientas tecnológicas) y el clima organizacional, con niveles de significancia menores a 0.05 ($p < 0.05$), lo que confirma la existencia de asociación entre ambas variables. A nivel descriptivo, se identificó que más del 60% de los trabajadores percibían un nivel medio a alto de clima organizacional cuando existía una adecuada organización de procesos y uso de recursos administrativos; sin embargo, cerca del 35% evidenció percepciones regulares vinculadas a deficiencias en comunicación interna y limitada integración tecnológica. Asimismo, se observó que las dimensiones como liderazgo, comunicación y estructura organizacional presentan mayor relación en el clima laboral,

influyendo directamente en la motivación, desempeño y satisfacción de los colaboradores. De manera complementaria, los resultados sugieren que la mejora en la gestión administrativa apoyada en tecnologías de información puede incrementar la eficiencia organizacional y reducir deficiencias operativas. Concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral, destacando que la adecuada implementación de procesos y tecnologías contribuye a mejorar el ambiente organizacional y el desempeño del personal.

Medina (2024) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública en Lima. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, con diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, aplicando un cuestionario a una muestra de 96 trabajadores. Los resultados estadísticos evidenciaron una relación significativa entre las variables ($p < 0.05$), confirmando la existencia de asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En los resultados descriptivos se identificó que más del 65% de los trabajadores perciben un clima laboral favorable cuando existen adecuados procesos organizativos y herramientas de gestión, mientras que cerca del 30% reporta niveles medios asociados a deficiencias en comunicación interna y coordinación. Asimismo, se evidenció que factores como liderazgo, motivación y condiciones laborales influyen directamente en el rendimiento, explicando aproximadamente entre el 40% y 50% de la variabilidad del desempeño. Se concluye que un adecuado clima organizacional, fortalecido mediante procesos administrativos y tecnológicos, mejora significativamente el desempeño del personal y la eficiencia institucional.

Centeno (2024) tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y el engagement laboral en empresas del sector tecnologías de la información en Lima Metropolitana. La metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental, correlacional, aplicando encuestas a profesionales del sector TI. Los resultados estadísticos evidenciaron una relación positiva significativa entre clima organizacional y engagement laboral ($p < 0.01$), mostrando que el clima organizacional influye directamente en el compromiso de

los trabajadores. A nivel descriptivo, se observó que más del 70% de los colaboradores del sector tecnológico reportan niveles altos de satisfacción laboral cuando existen entornos digitales eficientes y adecuados sistemas de información. Asimismo, se identificó que variables como comunicación organizacional, liderazgo y uso de tecnologías explican más del 50% del nivel de engagement laboral, evidenciando que la digitalización favorece la motivación, el compromiso y el desempeño. Concluyo que la gestión de tecnologías de la información, integrada a la gestión organizacional, influye significativamente en el clima laboral y el compromiso del personal.

2.2.3. Locales

Espinoza (2025) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Canoas de Punta Sal, Tumbes, 2024. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población y muestra censal estuvo conformada por 103 trabajadores administrativos de la entidad, para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.759; $p < 0.001$), lo que demuestra que un mayor nivel de implementación del gobierno electrónico se relaciona con mejores niveles de liderazgo transformacional. Asimismo, se encontró que la variable liderazgo transformacional alcanzó predominantemente un nivel alto en el 60.7% de los trabajadores evaluados. Los hallazgos evidencian que el uso adecuado de herramientas tecnológicas, la disponibilidad de infraestructura digital y la optimización de procesos electrónicos favorecen la eficiencia administrativa y fortalecen la gestión institucional. Concluyendo que la implementación del gobierno electrónico contribuye significativamente al fortalecimiento organizacional, la mejora de los procesos administrativos y la calidad de los servicios públicos brindados por la entidad municipal.

Banda (2024) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el gobierno electrónico y la gestión pública en el Gobierno Regional de Tumbes,

2023. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 61 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, seleccionándose una muestra por conveniencia. Los resultados descriptivos mostraron un predominio del nivel bajo en la variable gobierno electrónico (67,2%). Asimismo, la dimensión calidad de la información presentó un nivel bajo en el 70,5% de los participantes, la infraestructura tecnológica registró un nivel bajo en el 77,0% y el marco legal alcanzó predominantemente un nivel medio con el 63,9% de las respuestas. En cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció una relación positiva, significativa y de magnitud moderada entre el gobierno electrónico y la gestión pública (Rho = 0,631; p = 0,000), Respecto a las dimensiones, la calidad de la información mostró una relación positiva débil con la gestión pública (Rho = 0,102), la infraestructura tecnológica presentó una relación positiva moderada (Rho = 0,444) y el marco legal evidenció la asociación más fuerte con la gestión pública (Rho = 0,681). Se concluyó que el fortalecimiento de los componentes del gobierno electrónico contribuye significativamente a mejorar la gestión pública, destacando especialmente la importancia del marco legal y la infraestructura tecnológica para optimizar los procesos administrativos y la prestación de servicios en el Gobierno Regional de Tumbes.

Romero (2023) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.709$; $p = 0.000 < 0.05$), lo cual confirma una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, los resultados indican que más del 65% de los trabajadores presentan niveles favorables de clima laboral cuando existen adecuados procesos administrativos, comunicación organizacional y estructura institucional. Además, se identificó que dimensiones como liderazgo y comunicación influyen directamente en el desempeño laboral, explicando aproximadamente más del 50% de la variabilidad en los resultados laborales. Concluyendo que un

adecuado clima organizacional, apoyado en procesos de gestión, mejora significativamente el desempeño del personal en el Gobierno Regional de Tumbes.

Yacila y Delgado (2025) tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes. La metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental, correlacional y transversal, aplicando encuestas al personal administrativo. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre las variables ($p < 0.05$), donde el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal. A nivel descriptivo, se identificó que aproximadamente el 70% de los trabajadores perciben un clima laboral favorable cuando existen adecuados canales de comunicación, liderazgo participativo y organización interna. Asimismo, se evidenció que factores como coordinación institucional, uso de sistemas administrativos y acceso a herramientas digitales contribuyen a mejorar la eficiencia laboral en más del 40%. Concluyeron que el clima organizacional tiene una influencia directa en el desempeño laboral, siendo la gestión administrativa y tecnológica factores clave en el entorno laboral del Gobierno Regional de Tumbes.

Neyra (2025) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes. La metodología fue cuantitativa, correlacional, con diseño no experimental, aplicando encuestas a una muestra de 148 trabajadores. Los resultados estadísticos evidenciaron una relación significativa entre las variables ($p < 0.05$), indicando que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal de salud. A nivel descriptivo, se observó que más del 68% de los trabajadores reportan niveles adecuados de clima laboral cuando existen condiciones organizacionales favorables, comunicación efectiva y apoyo institucional. Asimismo, se identificó que la organización del trabajo y el uso de sistemas administrativos contribuyen a mejorar la eficiencia en la prestación de servicios en aproximadamente un 35% a 45%. Se concluye que el clima organizacional es un factor determinante en el

desempeño laboral, siendo relevante la incorporación de herramientas tecnológicas para mejorar la gestión institucional.

Flores (2024) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa rural de Tumbes. La metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental, correlacional y transversal, aplicando encuestas a docentes y personal administrativo. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación positiva moderada-alta entre las variables ($r = 0.678$; $p < 0.05$), lo que confirma una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. A nivel descriptivo, se observó que el 23.1% de los encuestados percibe un nivel regular de relación entre ambas variables, mientras que más del 60% manifiesta niveles favorables cuando existen adecuados procesos organizativos y comunicación institucional. Asimismo, se evidenció que factores como liderazgo, comunicación y uso de recursos administrativos (herramientas tecnológicas) influyen en la mejora del desempeño y satisfacción laboral. Concluyendo que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral, destacando la importancia de fortalecer la gestión institucional y tecnológica.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión de tecnologías de la información

Laudon y Laudon (2016) mencionan que la gestión de TI implica la coordinación de hardware, software, redes y datos para mejorar la toma de decisiones y la eficiencia organizacional.

Comunicación organizacional

Johns (2012) indica que “la comunicación influye directamente en la percepción del clima laboral y en las relaciones interpersonales dentro de la organización” (p. 275).

Sistemas de información

Los sistemas de información son conjuntos organizados de componentes que recopilan, procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones y el control organizacional. Laudon y Laudon (2016) mencionan que estos sistemas permiten mejorar la eficiencia operativa y la gestión de recursos en las organizaciones.

Clima organizacional

Conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores respecto al ambiente interno de la organización, las cuales influyen en sus actitudes, comportamientos y nivel de satisfacción laboral (García, 2009).

Liderazgo

Capacidad de influir en un grupo de personas para dirigir sus esfuerzos hacia el logro de metas y objetivos organizacionales previamente establecidos (Robbins y Judge, 2017).

Motivación laboral

Proceso que impulsa, orienta y mantiene el comportamiento de los trabajadores hacia el cumplimiento de objetivos personales y organizacionales mediante la satisfacción de necesidades y expectativas (Chiavenato, 2011).

Planificación tecnológica

Proceso estratégico que permite identificar, organizar y orientar el uso de los recursos tecnológicos para respaldar los objetivos del negocio y generar ventajas organizacionales (Peppard y Ward, 2002).

Implementación tecnológica

Proceso de puesta en marcha, integración y utilización de tecnologías dentro de una organización, considerando aspectos técnicos, humanos y organizacionales para asegurar su adecuado funcionamiento (Turban et al., 2015).

Infraestructura tecnológica

Conjunto de recursos físicos y lógicos, tales como hardware, software, redes y bases de datos, que sustentan el funcionamiento de los sistemas de información de una organización (Turban et al., 2015).

Satisfacción laboral

Estado emocional positivo que resulta de la valoración que realiza un trabajador sobre su experiencia y condiciones de trabajo dentro de la organización (Robbins y Judge, 2017).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

H_0: No existe una relación significativa entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.
H_1: Existe una relación significativa entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Hipótesis específicas

Hipótesis especifica 1

H_0: No existe una relación significativa entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.
H_1: Existe una relación significativa entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Hipótesis especifica 2

H_0: No existe una relación significativa entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.
H_1: Existe una relación significativa entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Hipótesis especifica 3

H_0: No existe una relación significativa entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.
H_1: Existe una relación significativa entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Prueba de hipótesis

Se empleó el p - valor para contrastar las hipótesis:

Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Si $p > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.2.1. Tipo de estudio

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se emplearon instrumentos para la recolección de datos y se aplicaron técnicas estadísticas para su análisis e interpretación. En este sentido, el enfoque cuantitativo permitió medir las variables de manera objetiva y establecer relaciones entre ellas a través de procedimientos estadísticos, facilitando la comprobación de hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, el estudio fue de tipo aplicado, ya que estuvo orientado a generar conocimientos prácticos que contribuyan a la solución de una problemática específica en el ámbito de la gestión pública, particularmente en relación con la gestión de tecnologías de la información y su vínculo con el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Según Arias (2012),

la investigación aplicada tiene como finalidad resolver problemas concretos mediante la utilización de bases teóricas.

En cuanto al nivel de investigación, este se clasificó como descriptivo–correlacional. Es descriptivo porque permitió identificar y analizar las características de las variables gestión de tecnologías de la información y clima laboral dentro del contexto institucional. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los estudios descriptivos se orientan a detallar las propiedades y características de los fenómenos en estudio.

Por otro lado, es correlacional, debido a que buscó determinar el grado de relación existente entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral en el personal administrativo. En este sentido, los estudios correlacionales tienen como propósito establecer el nivel de asociación entre variables sin que ello implique necesariamente una relación de causalidad (Hernández et al., 2014).

3.2.2. Diseño de contrastación de hipótesis

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Se considera no experimental porque las variables gestión de tecnologías de la información y clima laboral no fueron manipuladas de manera intencional, sino que se observaron en su contexto natural dentro del Gobierno Regional de Tumbes. Según Hernández y Mendoza (2018), en este tipo de diseño el investigador se limita a observar los fenómenos tal como ocurren, sin intervenir en ellos.

Asimismo, el estudio fue de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento, lo que permitió analizar la relación entre las variables en un periodo específico. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), los estudios transversales se caracterizan por recolectar información en un solo punto en el tiempo, con el propósito de describir variables y examinar sus relaciones.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la población se define como el conjunto total de elementos o individuos que poseen características comunes y sobre los cuales se desea obtener información para el desarrollo de la investigación.

La población de estudio estuvo conformada por 139 trabajadores del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, quienes desempeñan funciones vinculadas a los procesos administrativos institucionales.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir, los 139 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes. En tal sentido, no se realizó un proceso de selección muestral, dado que se trabajó con todos los elementos del universo de estudio.

Se trató de una muestra censal, ya que se incluyó a todos los integrantes de la población. Esta decisión se sustenta en que el número de participantes es manejable y accesible, lo que permite obtener información completa y representativa del fenómeno analizado. Según Arias (2012), el muestreo censal se utiliza cuando se estudia la totalidad de la población, lo que contribuye a incrementar la precisión de los resultados y minimizar errores.

3.3.3. Muestreo

Dado que el tamaño de la población fue accesible y manejable, no se aplicó ningún proceso de muestreo. En su lugar, se utilizó un censo, que según Arias (2012) consiste en estudiar la totalidad de los elementos de la población, garantizando una mayor precisión en los resultados. Por tanto, la totalidad de los 139 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes fue considerada como muestra de estudio.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección

3.4.1. Métodos

Método descriptivo

El método descriptivo permitió analizar y caracterizar las variables gestión de tecnologías de la información y clima laboral, identificando sus principales rasgos dentro del contexto del Gobierno Regional de Tumbes. A través de este método se buscó organizar y presentar la información de manera sistemática, facilitando la comprensión del comportamiento de las variables en estudio.

Método inductivo

El método inductivo permitió partir de la observación de situaciones específicas del personal administrativo para formular conclusiones generales sobre la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral. Este método se basa en el análisis de hechos particulares que, al ser interpretados, permiten establecer generalizaciones aplicables al contexto estudiado.

Método cuantitativo

La investigación se enmarcó en el método cuantitativo, dado que se basó en la recopilación de datos numéricos y su análisis mediante técnicas estadísticas, con el propósito de describir las variables y determinar el grado de relación entre ellas.

Método hipotético–deductivo

A través del método hipotético–deductivo se formularon hipótesis relacionadas con las variables de estudio, las cuales fueron contrastadas mediante la recolección y el análisis de datos. Este método permitió verificar empíricamente las relaciones planteadas entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral.

3.4.2. Técnicas

Encuesta

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, por considerarse la más pertinente para recolectar información directa del personal administrativo sobre las variables estudiadas. A través de esta técnica se obtuvieron datos relacionados con la percepción de los trabajadores respecto a la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

En este sentido, Hernández et al. (2014) señalan que la encuesta es una de las técnicas más utilizadas en estudios de enfoque cuantitativo, ya que permite recopilar información de manera estructurada, sistemática y eficiente a partir de las respuestas proporcionadas por los participantes.

3.4.3. Instrumento

De acuerdo con Arias (2012), “un instrumento de recolección de datos constituye cualquier medio o recurso que permite obtener, registrar y sistematizar información relevante para el desarrollo de una investigación” (p. 68).

Cuestionario

En la investigación se empleó el cuestionario, el cual fue diseñado en función de las dimensiones e indicadores de las variables gestión de tecnologías de la información y clima laboral. Este instrumento permitió recoger información de manera uniforme, facilitando la comparación y el análisis de los datos obtenidos. En este sentido, el cuestionario estuvo conformado por preguntas previamente estructuradas, dirigidas a todos los participantes bajo las mismas condiciones, lo que garantiza la estandarización de la información recolectada.

3.4.4. Validez de contenido del instrumento

El instrumento fue sometido a un proceso de validez de contenido mediante juicio de expertos, con la finalidad de evaluar la claridad, pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems planteados. Para ello, se contó con la participación de tres especialistas con grado de maestría, quienes revisaron los cuestionarios correspondientes a ambas variables y emitieron su valoración técnica.

Asimismo, se empleó una escala tipo Likert de cinco puntos:
1 = Totalmente en desacuerdo
2 = En desacuerdo
3 = Indeciso
4 = De acuerdo
5 = Totalmente de acuerdo

En atención a la necesidad de cuantificar la evaluación de los expertos, se aplicó el coeficiente V de Aiken, el cual permitió determinar de manera objetiva el nivel de validez del instrumento.

Para la variable gestión de tecnologías de la información, se obtuvo un valor promedio de V = 0.87, evidenciando un nivel alto de validez de contenido. En detalle, el 68.75% de los ítems presentó valores entre 0.83 y 0.92, mientras que el 31.25% restante alcanzó valores de 0.75, considerados dentro del rango aceptable.

En cuanto a la variable clima laboral, se obtuvo un valor promedio de V = 0.85, lo que indica una adecuada validez de contenido. Asimismo, el 60% de los ítems alcanzó valores entre 0.83 y 1.00, el 26.67% obtuvo valores de 0.75, y el 13.33% presentó valores de 0.67, lo cual sugiere la necesidad de realizar ajustes menores en dichos ítems para optimizar su formulación.

En consecuencia, ambos instrumentos presentan un nivel adecuado de validez de contenido, lo que respalda su aplicación en el contexto del Gobierno Regional de Tumbes. El detalle del proceso se muestra en el Anexo 10.

3.4.5. Validez de constructo

Con la finalidad de verificar la correspondencia entre los ítems y las dimensiones teóricas de las variables, se realizó la evaluación de la validez de constructo mediante un análisis factorial.

A partir de este procedimiento se determinaron las cargas factoriales y la Varianza Extraída Media (AVE) para cada dimensión. Los resultados evidenciaron valores superiores a 0.50 en todos los casos, lo que indica una adecuada validez convergente.

Según Hair et al. (2019), valores de AVE mayores a 0,50 demuestran que el constructo explica más del 50% de la varianza de sus indicadores, lo cual confirma la consistencia teórica del instrumento.

3.4.6. Análisis correlacional de la prueba piloto

Con la finalidad de evaluar el comportamiento preliminar del instrumento y verificar su coherencia interna antes de su aplicación definitiva, se realizó un análisis correlacional a partir de los datos obtenidos en la prueba piloto. Para dicho análisis, se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman, considerando la naturaleza ordinal de los datos recolectados mediante la escala tipo Likert.

Los resultados evidenciaron la presencia de relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables de estudio. En relación con el objetivo general, se obtuvo un coeficiente de $\rho = 0.906$ ($p = 0,000$), lo cual indica una correlación alta.

Estos resultados confirman la existencia de una asociación significativa entre las variables, así como la coherencia del instrumento para medir los constructos planteados. Ver anexo 8.

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos al personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, la información obtenida fue organizada, depurada y codificada en una base de datos utilizando el programa Microsoft Excel, con el propósito de estructurarla en matrices y tablas que faciliten su manejo. Posteriormente, los datos fueron exportados a los programas estadísticos SPSS versión 27 y Jamovi, para el procesamiento estadístico correspondiente.

3.5.2. Análisis de datos

Para el análisis de la información, se empleó la estadística descriptiva e inferencial. En el nivel descriptivo, se empleó frecuencias absolutas, frecuencias relativas (porcentajes) y tablas, con la finalidad de describir el comportamiento de las variables gestión de tecnologías de la información y clima laboral.

En el nivel inferencial, se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman, considerando la naturaleza ordinal de los datos recolectados mediante la escala tipo Likert. Este análisis permitió determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio. Asimismo, se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, bajo una prueba bilateral, lo que permitió definir criterios estadísticos para la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

Finalmente, los resultados fueron interpretados a la luz del marco teórico y metodológico de la investigación, lo que permitió formular conclusiones consistentes y sustentadas en evidencia empírica.

3.6. Análisis de confiabilidad

El análisis de confiabilidad tiene como propósito determinar el grado de consistencia interna de un instrumento de medición, es decir, la precisión y estabilidad con la que este evalúa una variable en condiciones similares.

Para la investigación, la confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega de McDonald, los cuales son ampliamente utilizados en estudios cuantitativos para estimar la consistencia interna de escalas tipo Likert.
Asimismo, se consideraron los siguientes criterios de interpretación del Alfa de Cronbach:

Tabla1.

Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento

Nivel de confiabilidad	Valor de alfa de Cronbach
Excelente	0.9 - 1
Muy bueno	0.7 - 0.9
Bueno	0.5 - 0.7
Regular	0.3 - 0.5
Deficiente	0.0 – 0.3

Nota: Tuapanta et al. (2017)

Se realizo la fiabilidad de las variables junto a sus dimensiones:

En el caso de la variable gestión de tecnologías de la información, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.950 y un Omega de McDonald de 0.950, lo cual indica un nivel de confiabilidad excelente, evidenciando una alta consistencia interna entre los ítems del cuestionario.

Tabla2.

Estadística de fiabilidad de la variable gestión de tecnologías de la información

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.950	0.950

Nota: Estadística de fiabilidad

En cuando a sus dimensiones se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla3.

Estadística de fiabilidad de la dimensión planificación tecnológica

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.912	0.913

Nota: Estadística de fiabilidad

La dimensión planificación tecnológica obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,912 y un Omega de McDonald de 0,913, evidenciando una excelente consistencia interna del instrumento. Estos resultados demuestran que los ítems que conforman la dimensión presentan una alta fiabilidad para su aplicación en el estudio.

Tabla4.

Estadística de fiabilidad de la dimensión implementación tecnológica

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.912	0.913

Nota: Estadística de fiabilidad

La dimensión implementación tecnológica obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,912 y un Omega de McDonald de 0,913, lo que evidencia una excelente consistencia interna. Por tanto, los ítems presentan una alta fiabilidad para medir esta dimensión.

Tabla5.

Estadística de fiabilidad de la dimensión evaluación y control

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.918	0.918

Nota: Estadística de fiabilidad

La dimensión evaluación y control obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,918 y un Omega de McDonald de 0,918, evidenciando una excelente consistencia interna.

De manera similar, para la variable clima laboral, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.947 y un Omega de McDonald de 0.947, valores que también corresponden a un nivel de confiabilidad excelente, garantizando la estabilidad y precisión del instrumento.

Tabla6.

Estadística de fiabilidad de la variable clima laboral

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.947	0.947

Nota: Estadística de fiabilidad

En cuanto a sus dimensiones se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla7.

Estadística de fiabilidad de la dimensión comunicación

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.928	0.929

Nota: Estadística de fiabilidad

De acuerdo con la tabla 7, la dimensión comunicación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,928 y un Omega de McDonald de 0,929, evidenciando una

excelente consistencia interna. Por tanto, los ítems presentan una alta fiabilidad para medir esta dimensión.

Tabla8.

Estadística de fiabilidad de la dimensión liderazgo

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.886	0.887

Nota: Estadística de fiabilidad

La dimensión liderazgo obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,886 y un Omega de McDonald de 0,887, evidenciando una buena consistencia interna.

Tabla9.

Estadística de fiabilidad de la dimensión motivación

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.896	0.897

Nota: Estadística de fiabilidad

La dimensión motivación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,896 y un Omega de McDonald de 0,897, evidenciando una buena consistencia interna.

En consecuencia, los resultados obtenidos evidencian que ambos instrumentos presentan un alto nivel de confiabilidad, lo que valida su aplicación en el estudio y asegura la calidad de los datos recolectados.

3.7. Definición y operacionalización de variables

3.7.1. Definición conceptual de variables

Variable independiente: Gestión de tecnologías de la información

La gestión de tecnologías de la información se define como el conjunto de actividades de planificación, implementación y control orientadas a gestionar los recursos tecnológicos de una organización para apoyar la toma de decisiones, la coordinación y el logro de los objetivos institucionales (Laudon y Laudon, 2016).

Variable dependiente: Clima laboral

El clima laboral se define como el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores sobre su entorno de trabajo, considerando aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación y las condiciones organizacionales, los cuales influyen directamente en su comportamiento y desempeño dentro de la organización (García, 2009).

3.7.2. Definición operacional de variables

La información correspondiente a la variable 1: Gestión de tecnologías de la información fue recopilada mediante la aplicación de un cuestionario, diseñado en función de sus dimensiones: planificación tecnológica, implementación tecnológica y evaluación y control, así como de sus respectivos indicadores. El instrumento estuvo conformado por 15 ítems y se medió utilizando una escala tipo Likert de cinco niveles: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1). Este cuestionario fue aplicado al personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes.

De igual manera, la variable 2: Clima laboral fue medida a través de un cuestionario, elaborado considerando las dimensiones de comunicación, liderazgo y motivación, junto con sus indicadores correspondientes. Dicho instrumento estuvo compuesto por 15 ítems y utilizó la misma escala de Likert de cinco categorías. Este cuestionario fue aplicado a la misma población de estudio, con el fin de obtener información comparable y consistente respecto al clima laboral del personal administrativo.

Tabla10.

Dimensiones, indicadores, Ítems e instrumento de la variable gestión de tecnologías de la información

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Planificación tecnológica	Necesidades tecnológicas Objetivos tecnológicos Recursos tecnológicos	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario Escala de Likert Totalmente de acuerdo (TA): 5 De acuerdo (DA): 4 Indeciso (I): 3 En desacuerdo (ED): 2 Totalmente en desacuerdo (TD):1
Implementación tecnológica	Uso de sistemas Capacitación en TI Herramientas digitales	6, 7, 8, 9, 10	
Evaluación y control	Seguimiento tecnológico Seguridad de la información Resultados de TI	11, 12, 13, 14, 15	

Nota: Elaboración propia

Tabla11.

Dimensiones, indicadores, Ítems e instrumento de la variable clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Comunicación	Claridad informativa Comunicación interna Retroalimentación	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario Escala de Likert
Liderazgo	Dirección Apoyo laboral Toma de decisiones	6, 7, 8, 9, 10	Totalmente de acuerdo (TA): 5 De acuerdo (DA): 4 Indeciso (I): 3 En desacuerdo (ED): 2 Totalmente en desacuerdo (TD):1
Motivación	Reconocimiento Satisfacción laboral Compromiso	11, 12, 13, 14, 15	

Nota: Elaboración propia

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados descriptivos

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla12.

Resultado descriptivo entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Nivel	Gestión de TI			Clima laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	35 - 45	130	93%	35 - 45	129	93%
Medio	25 - 34	8	6%	25 - 34	10	7%
Bajo	15- 24	1	1%	15- 24	0	0%
Total		139	100%		139	100%

Nota: Encuesta

De acuerdo con la tabla 12, la gestión de tecnologías de la información presentó un predominio del nivel alto, alcanzando el 93% de los encuestados, mientras que el 6% se ubicó en el nivel medio y solo el 1% en el nivel bajo. De manera similar, el clima laboral alcanzó un nivel alto en el 93% del personal administrativo y un nivel medio en el 7%, sin registrarse participantes en el nivel bajo. Estos resultados evidencian una valoración favorable de ambas variables; es decir, el personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes predomina una adecuada gestión de las tecnologías de la información acompañada de una percepción positiva del ambiente laboral.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla13.

Resultado descriptivo entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Nivel	Planificación tecnológica			Clima laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	12 - 15	122	87%	35 - 45	129	93%
Medio	8 - 11	16	12%	25 - 34	10	7%
Bajo	5 - 7	1	1%	15- 24	0	0%
Total		139	100%		139	100%

Nota: Encuesta

En la tabla 13 se observa que la planificación tecnológica alcanzó principalmente un nivel alto, representado por el 87% del personal encuestado; asimismo, el 12% se situó en el nivel medio y solo el 1% en el nivel bajo. Por su parte, el clima laboral registró un 93% en el nivel alto y un 7% en el nivel medio. Desde esta perspectiva, los resultados muestran que la planificación de los recursos y acciones tecnológicas es percibida favorablemente por la mayoría del personal, coincidiendo con un entorno laboral predominantemente positivo.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla 14.

Resultado descriptivo entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Nivel	Implementación tecnológica			Clima laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	12 - 15	124	90%	35 - 45	129	93%
Medio	8 - 11	13	9%	25 - 34	10	7%
Bajo	5 - 7	2	1%	15- 24	0	0%
Total		139	100%		139	100%

Nota: Encuesta

Respecto a la implementación tecnológica, la tabla 14 muestra que el 90% de los encuestados la calificó en un nivel alto, seguido del 9% en el nivel medio y el 1% en el nivel bajo. En cuanto al clima laboral, el 93% se concentró en el nivel alto y el 7% en el nivel medio. En ese sentido, se aprecia que la incorporación y utilización de las tecnologías dentro de la institución presenta una valoración favorable, escenario que se desarrolla conjuntamente con una percepción positiva del clima laboral entre el personal administrativo.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla15.

Resultados descriptivos entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Nivel	Evaluación y control			Clima laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	12 - 15	129	93%	35 - 45	129	93%
Medio	8 - 11	9	6%	25 - 34	10	7%
Bajo	5 - 7	1	1%	15- 24	0	0%
Total		139	100%		139	100%

Nota: Encuesta

Como se aprecia en la tabla 15, la evaluación y control de las tecnologías de la información presentó resultados ampliamente favorables, dado que el 93% se ubicó en el nivel alto, mientras que el 6% alcanzó el nivel medio y apenas el 1% se situó en el nivel bajo. A su vez, el clima laboral mostró la misma proporción en el nivel alto, con un 93% y el 7% restante se ubicó en el nivel medio. En términos descriptivos, estos resultados reflejan una percepción positiva sobre los mecanismos de seguimiento y control tecnológico, a la vez que se mantiene un clima laboral favorable dentro del Gobierno Regional de Tumbes.

4.1.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_0: No existe una relación significativa entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

H_1: Existe una relación significativa entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla16.

Correlación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

			Gestión de tecnologías de la información	Clima laboral
Rho de Spearman	**Gestión de tecnologías de la información**	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

Nota: SPSS

En la tabla 16 se evidencia un coeficiente Rho de Spearman de 0.765, con una significancia bilateral de p = 0.000 < 0.05, lo que demuestra la existencia de una relación estadísticamente significativa, positiva y alta entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). El resultado indica que, a medida que se presenta una mejor gestión de las tecnologías de la información, también tiende a observarse un mejor clima laboral en el personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes.

Como medida descriptiva complementaria de la magnitud de la asociación, el cuadrado del coeficiente de Spearman fue $Rho^2 = (0{,}765)^2 \approx 0{,}585$, equivalente aproximadamente al 58,52 %. Este valor resume la intensidad de la asociación monotónica observada, pero no debe interpretarse como porcentaje de variabilidad causalmente explicada ni equipararse sin reservas al R^2 obtenido mediante un modelo de regresión.

Hipótesis especifica 1

H_0: No existe una relación significativa entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.
H_1: Existe una relación significativa entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla17.

Correlación entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

			Planificación tecnológica	**Clima laboral**
Rho de Spearman	**Planificación tecnológica**	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	139	139
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

Nota: SPSS

De acuerdo con la tabla 17, la planificación tecnológica y el clima laboral obtuvieron un coeficiente Rho de Spearman de 0.666, acompañado de un valor .de p = 0.000, inferior al nivel de significancia de 0,05. Este resultado permite identificar una relación positiva, alta y estadísticamente significativa. Por tanto, se rechaza H0 y se acepta H1, evidenciándose que una mayor planificación de las acciones y recursos tecnológicos tiende a relacionarse con mejores condiciones percibidas en el clima laboral del personal administrativo.

Hipótesis especifica 2

H_0: No existe una relación significativa entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

H_1: Existe una relación significativa entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla18.

Correlación entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

			Implementación tecnológica	**Clima laboral**
Rho de Spearman	**Implementación tecnológica**	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	139	139
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

Nota: SPSS

Los resultados presentados en la tabla 18 muestran una correlación de Rho = 0.687 entre la implementación tecnológica y el clima laboral, con una significancia de p = 0.000 < 0,05. La magnitud obtenida corresponde a una relación positiva y alta, por lo cual existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). En este sentido, una adecuada implementación de las tecnologías en las actividades institucionales se encuentra asociada con una percepción más favorable del clima laboral.

Hipótesis especifica 3

H_0: No existe una relación significativa entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

H_1: Existe una relación significativa entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.

Tabla19.

Correlación entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

			Evaluación y control	**Clima laboral**
Rho de Spearman	**Evaluación y control**	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	139	139
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

Nota: SPSS

En cuanto a la evaluación y control de las tecnologías de la información, la tabla 19 reporta un coeficiente Rho de Spearman de 0.685, con un valor de p = 0,000 < 0,05. De esta manera, se determina una relación positiva, alta y estadísticamente significativa con el clima laboral. Ante estos resultados, se rechaza H0 y se acepta H1. Esto permite señalar que mejores prácticas de evaluación, seguimiento y control de las tecnologías de la información tienden a

presentarse conjuntamente con una valoración más favorable del clima laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

Para interpretar las comparaciones con los antecedentes debe distinguirse que esta investigación empleó el coeficiente Rho de Spearman, basado en rangos y asociación monotónica, mientras que algunos estudios citados reportaron el coeficiente r de Pearson, referido a la asociación lineal. Por ello, la similitud de sus magnitudes se utiliza únicamente como referencia orientativa, sin asumir equivalencia estadística ni condiciones idénticas de medición y muestra.

4.2. Discusión

De manera complementaria para la hipótesis general, el valor aproximado de $Rho^2 = 0,585$ (58,52 %) permite contextualizar la magnitud de la asociación observada. No obstante, este cálculo descriptivo no es directamente equivalente al coeficiente de determinación de una regresión informado por algunos antecedentes y, dado el diseño no experimental y transversal del estudio, no permite inferir efectos causales de la gestión tecnológica sobre el clima laboral.

En relación con el objetivo general, orientado a determinar la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.765, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, evidenciándose una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, los resultados descriptivos mostraron niveles altos tanto en la gestión de tecnologías de la información (94%) como en el clima laboral (93%). Por tanto, los hallazgos permiten sostener que una mejor valoración de la gestión tecnológica se encuentra asociada con una percepción más favorable del ambiente laboral.

Los resultados coinciden con Carvajal et al. (2025), quienes obtuvieron una correlación positiva alta de $r = 0,712$; $p < 0,001$ entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral; además, determinaron que la gestión tecnológica explicaba el 50,6% de la variabilidad del clima laboral ($R^2 = 0,506$).

En su estudio, el 74% presentó niveles altos de satisfacción laboral y el 68% manifestó mejoras en la comunicación interna mediante herramientas tecnológicas. Si bien el coeficiente obtenido en la presente investigación (0,765) es ligeramente superior al 0,712 reportado por dichos autores, ambos resultados mantienen la misma dirección y una magnitud alta, fortaleciendo la evidencia de asociación entre la gestión tecnológica y las condiciones del entorno laboral.

De manera similar, Domínguez et al. (2025) encontraron una correlación de r = 0,618 entre el uso de tecnologías y el clima organizacional, señalando además que el uso tecnológico explicaba el 38% del clima laboral ($R^2 = 0,38$). El 70% de los trabajadores con acceso a herramientas digitales reportó niveles altos de satisfacción y el 62% percibió mejoras en la comunicación y coordinación institucional. Aunque su coeficiente fue inferior al Rho = 0,765 encontrado en el Gobierno Regional de Tumbes, ambos estudios coinciden en que la presencia y adecuada utilización de herramientas tecnológicas se relacionan positivamente con las percepciones del ambiente de trabajo.

En el ámbito local, existe una importante aproximación con Espinoza (2025), quien obtuvo un Rho = 0,759; $p < 0,001$ entre gobierno electrónico y liderazgo transformacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Canoas de Punta Sal. Dicho coeficiente es muy cercano al Rho = 0,765 obtenido en la presente investigación. Asimismo, Banda (2024), en el Gobierno Regional de Tumbes, reportó una relación positiva y significativa entre gobierno electrónico y gestión pública de Rho = 0,631; p = 0,000. Sin embargo, encontró que el 67,2% calificó el gobierno electrónico en un nivel bajo, situación diferente al presente estudio, donde el 94% calificó la gestión de TI en nivel alto. Esta diferencia descriptiva podría reflejar una percepción más favorable de la gestión tecnológica en el periodo evaluado, aunque ambos estudios no miden exactamente la misma variable y, por tanto, la comparación debe asumirse con cautela.

Respecto al primer objetivo específico, dirigido a determinar la relación entre la planificación tecnológica y el clima laboral, se obtuvo un Rho = 0.666 y p = 0.000, demostrando una relación positiva, alta y significativa. A nivel descriptivo, el 88% del personal calificó la planificación tecnológica en un nivel alto, mientras que el

clima laboral alcanzó un 93% en dicha categoría. Esto refleja que la mayoría de los trabajadores percibe favorablemente la organización y orientación de los recursos tecnológicos institucionales.

Este resultado presenta proximidad con Banda (2024), quien obtuvo una correlación general de Rho = 0,631; p = 0,000 entre gobierno electrónico y gestión pública. Al analizar sus componentes, encontró Rho = 0,444 para infraestructura tecnológica y Rho = 0,681 para marco legal. Este último coeficiente resulta especialmente próximo al Rho = 0,666 obtenido para planificación tecnológica en la presente investigación. Aunque las dimensiones analizadas son distintas, los resultados permiten observar que los componentes relacionados con la organización y orientación institucional de las tecnologías mantienen asociaciones relevantes con aspectos de la gestión organizacional.

Asimismo, Guerra (2025) reportó una correlación de r = 0,689; p < 0,001 entre clima laboral y gestión organizacional, coeficiente cercano al Rho = 0,666 encontrado en esta investigación. Además, el 65% de sus trabajadores percibió un clima laboral favorable y el 58% consideró que la implementación tecnológica mejoraba la coordinación laboral. La proximidad entre ambos coeficientes refuerza la importancia de organizar adecuadamente los procesos y recursos institucionales para generar condiciones favorables en el desarrollo de las actividades laborales.

En cuanto al segundo objetivo específico, relacionado con la implementación tecnológica y el clima laboral, se determinó una correlación positiva y alta de Rho = 0.687, con una significancia de p = 0.000. Además, el 89% de los trabajadores ubicó la implementación tecnológica en un nivel alto. La implementación tecnológica (Rho = 0,687) y la evaluación y control (Rho = 0,685) registraron coeficientes prácticamente equivalentes. La diferencia observada de 0,002 es descriptiva y no permite afirmar que una dimensión mantenga una asociación estadísticamente mayor sin una prueba específica de comparación de correlaciones dependientes. Ambas asociaciones ponen de relieve la pertinencia de la gestión de recursos y sistemas tecnológicos en las actividades administrativas.

El resultado presenta una notable proximidad con Guerra (2025), quien obtuvo r = 0,689; p < 0,001, diferencia mínima frente al Rho = 0,687 del presente estudio. El autor encontró además que el 58% de los trabajadores consideraba que la implementación de tecnologías mejoraba la coordinación laboral, mientras que la digitalización reducía los tiempos operativos en 36% y mejoraba la eficiencia en 44%. Esta similitud numérica permite reforzar la idea de que la incorporación efectiva de recursos tecnológicos se encuentra estrechamente vinculada con diferentes condiciones de funcionamiento y percepción organizacional.

De igual manera, Carvajal et al. (2025) obtuvieron r = 0,712; p < 0,001, coeficiente ligeramente superior al 0,687 obtenido en la presente investigación. Estos autores señalaron que el 68% percibió mejoras en la comunicación interna mediante herramientas tecnológicas y que la automatización redujo los tiempos operativos en 42%. Asimismo, Hernández et al. (2024) identificaron que el 68% de los estudios analizados reportó mejoras significativas en el clima laboral después de implementar tecnologías inteligentes y que más del 52% de los trabajadores percibía mejoras en su entorno laboral.

Estos resultados encuentran sustento en Turban et al. (2015), quienes señalan que la implementación tecnológica requiere infraestructura, capacitación y adaptación de los procesos organizacionales. Asimismo, desde el modelo TAM de Davis (1989), la utilidad y facilidad de uso percibidas favorecen la aceptación tecnológica. Por consiguiente, no sería suficiente disponer de tecnologías; estas deben ser implementadas de manera que el personal pueda utilizarlas efectivamente en sus funciones, aspecto que podría explicar la asociación encontrada con el clima laboral.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, orientado a determinar la relación entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral, se encontró un Rho = 0.685 y p = 0.000, estableciéndose una relación positiva, alta y significativa. Asimismo, el 93% de los encuestados calificó esta dimensión en un nivel alto, porcentaje equivalente al registrado por el clima laboral. Estos resultados muestran una percepción favorable respecto al seguimiento y control de los recursos tecnológicos utilizados en la institución.

Entre las limitaciones metodológicas, ambas variables se midieron mediante cuestionarios de autorreporte aplicados en un mismo momento. Los elevados porcentajes de respuestas en el nivel alto (94 % en gestión de TI y 93 % en clima laboral) podrían estar influidos, al menos parcialmente, por deseabilidad social o varianza de método común; sin embargo, este estudio no realizó pruebas específicas que permitan cuantificar tales sesgos. Se recomienda que futuros estudios utilicen mecanismos de anonimato reforzado o aplicación por terceros y triangulen las percepciones con registros objetivos, tales como disponibilidad de sistemas, tiempos de atención de incidencias y ejecución presupuestal en TI.

Al contrastar este resultado con Romero (2023), se observa una magnitud relativamente próxima, debido a que dicho autor obtuvo una correlación positiva alta de r = 0,709; p = 0,000 entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes. Además, más del 65% de sus trabajadores presentó niveles favorables de clima laboral cuando existían adecuados procesos administrativos, comunicación y estructura institucional. El coeficiente de 0,709 resulta ligeramente superior al 0,685 encontrado en el presente estudio, aunque ambos evidencian relaciones positivas y estadísticamente significativas dentro del contexto del Gobierno Regional de Tumbes.

Asimismo, el resultado puede contrastarse con Flores (2024), quien obtuvo r = 0,678; p < 0,05 entre clima organizacional y satisfacción laboral, valor muy próximo al Rho = 0,685 de la presente investigación. El autor encontró además que más del 60% de los participantes manifestó niveles favorables cuando existían adecuados procesos organizativos y comunicación institucional. Esta proximidad permite reconocer que el seguimiento, organización y funcionamiento de los procesos institucionales constituyen aspectos relacionados con la percepción del entorno laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión de tecnologías de la información se relaciona positiva, alta y significativamente con el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026, con un Rho = 0,765 y p = 0,000, evidenciando que una mejor gestión de TI se asocia con un clima laboral más favorable.

2. La planificación tecnológica se relaciona positiva, alta y significativamente con el clima laboral, con un Rho = 0,666 y p = 0,000; por tanto, una adecuada planificación de los recursos tecnológicos se asocia con una mejor percepción del entorno laboral.

3. La implementación tecnológica presenta una relación positiva, alta y significativa con el clima laboral, alcanzando un Rho = 0,687 y p = 0,000, con un coeficiente numéricamente muy próximo al de evaluación y control (Rho = 0,685). La diferencia de 0,002 no permite establecer una superioridad estadísticamente comprobada entre ambas dimensiones. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de una adecuada incorporación y uso de las tecnologías en las actividades administrativas.

4. La evaluación y control de las tecnologías de la información se relaciona positiva, alta y significativamente con el clima laboral, con un Rho = 0,685 y p = 0,000, evidenciando que el seguimiento y control tecnológico se asocia con condiciones laborales más favorables.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia General Regional, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información y la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tumbes, fortalecer la gestión integral de las tecnologías de la información mediante la actualización de herramientas digitales, la capacitación continua y la atención oportuna de las necesidades tecnológicas del personal administrativo. Para ello, se propone elaborar, durante los primeros tres meses, un plan anual de mejora tecnológica que contemple acciones orientadas a favorecer las condiciones laborales, estableciendo como indicadores de seguimiento el porcentaje de actividades ejecutadas respecto de las programadas y el nivel de satisfacción del personal con los servicios tecnológicos, con evaluaciones trimestrales.
2. Se propone a la Oficina de Tecnologías de la Información, en coordinación con la Gerencia General Regional, fortalecer la planificación tecnológica mediante la identificación de necesidades, la programación de recursos y la priorización de inversiones en infraestructura, equipos y sistemas informáticos, considerando los requerimientos del personal administrativo. Se propone formular un plan anual de planificación tecnológica durante el primer trimestre, estableciendo como indicadores el porcentaje de requerimientos tecnológicos atendidos, el cumplimiento de las actividades programadas y el porcentaje de ejecución del presupuesto destinado a tecnologías de la información, con seguimiento semestral.
3. Se sugiere a la Oficina de Tecnologías de la Información, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, fortalecer los procesos de implementación tecnológica mediante capacitaciones prácticas, asistencia técnica permanente y acompañamiento al personal administrativo durante la incorporación o actualización de sistemas y herramientas digitales. Para garantizar su ejecución, se propone establecer un cronograma anual de

capacitación y soporte tecnológico, considerando como indicadores el número de capacitaciones desarrolladas, el porcentaje de trabajadores capacitados y el porcentaje de incidencias de uso atendidas oportunamente, con evaluaciones semestrales.

4. Resulta pertinente que la Oficina de Tecnologías de la Información implementar mecanismos periódicos de evaluación y control del funcionamiento de los sistemas y recursos tecnológicos, mediante revisiones trimestrales, registros de incidencias y seguimiento de acciones correctivas, considerando las observaciones del personal administrativo. Como indicadores de cumplimiento, se propone medir el tiempo promedio de resolución de incidencias, el porcentaje de incidencias solucionadas dentro de los plazos establecidos y el porcentaje de sistemas actualizados. Asimismo, se sugiere que futuras investigaciones incorporen indicadores técnicos de disponibilidad, interoperabilidad y seguridad de los sistemas informáticos, con la finalidad de complementar las percepciones del personal con evidencia objetiva del desempeño tecnológico institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación científica* (7.ª ed. ed.). Editorial Episteme. Obtenido de https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. *SERVIR*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1603140922

Banco Mundial. (2021). *Digital development report.* Obtenido de https://documents1.worldbank.org/curated/en/778371636967305332/pdf/Digital-Development-Partnership-Annual-Review-2021-On-the-Path-to-Recovery.pdf

Banda Montenegro, M. d. (2024). *Gobierno electrónico y su relación en la gestión pública del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.* Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1b3bab1b-5e5d-4af7-b1f5-4123b43bf283/content

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership.* Free Press. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=KxLizZ3aYmUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Carvajal O, V. F., Mosquera A, H. A., & Espinosa J, M. T. (2025). Clima laboral como estrategia de desarrollo sostenible en la industria 5.0. *epsir*. Obtenido de https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/1955/1577

Centeno B, R. A. (2024). El clima organizacional y el engagement de los colaboradores de empresas de tecnologías de la información en Lima Metropolitana, Perú. *Universidad de Lima*. Obtenido de

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/21292/T018_70498363_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill Education. Obtenido de https://es.scribd.com/document/392773033/Administracion-de-recursos-humanos-El-capital-humano-de-las-organizaciones

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/249008

Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? *Academy of Management Review*. doi:https://doi.org/10.5465/amr.1996.9702100310

Domínguez R, X. A., Guerrero B, M. A., Manosalvas V, C. A., & Vaca L, G. R. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(1), 149-163. Obtenido de https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/es/article/view/3612/5696

Espinoza P, L. (2025). *Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas de Punta Sal, Tumbes, 2024.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstreams/3c8448a6-aaeb-4fe4-b2eb-91748c89b303/download

Flores P, E. d. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una institución educativa rural, Tumbes 2024. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/163805/Flores_PES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 22(38), 43–61. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf

Gobierno Regional de Tumbes. (2023). *Avances en territorios digitales confiables, impulsando la transformación digital en Tumbes en el marco de la alianza multiactor.* Obtenido de https://regiontumbes.gob.pe/avances-en-territorios-digitales-confiables-

impulsando-la-transformacion-digital-en-tumbes-en-el-marco-de-la-alianza-multiactor/

Guerra V, L. N. (2025). El Clima Laboral y su Influencia en la Gestión de Calidad en la empresa VALDITEX SA. Obtenido de https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/0daf44c9-507f-4ab1-af13-ffe6970127cd/content

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning. Obtenido de https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_Multivariate%20Data%20Analysis_Hair.pdf

Hernández C, E., Ramírez V, E. O., Gómez F, N. E., Franco S, B. L., & Bolaños M, Y. G. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en el clima laboral de las organizaciones: una revisión bibliométrica. *Ciencia Latina Internacional*. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15123/21548

Hernández S, R., & Mendoza T, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw-Hill*. Obtenido de https://bellasartes.upn.edu.co/wp-content/uploads/2024/11/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-Sampieri-Mendoza-2018.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed. ed.). McGraw-Hill. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man.* World Publishing.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Estadísticas de tecnologías de información en el sector público. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2022.pdf

Johns, G. (2012). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work* (10th ed.). Pearson.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. *Wiley*. Obtenido de

https://ia601401.us.archive.org/34/items/in.ernet.dli.2015.139013/2015.139013.The-Social-Psychology-Of-Organizations.pdf

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management information systems: Managing the digital firm.* Pearson. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/ld-Sistemas_de_informacion_gerencial_14%20edicion.pdf

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate.* Harvard University Press.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality.* Harper & Row. Obtenido de https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf

Medina S, A. (2024). Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una Entidad Pública en el distrito de Barranco, Lima 2024. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7e948ec0-ddba-4477-a3d9-e99f1bbfd685/content

Mera M, C., Vera V, D., Mendoza L, J. L., Briones M, J. A., Mendoza C, H. F., & Mendoza V, K. M. (2021). Gestión de tecnologías de la información en instituciones públicas. Obtenido de https://editorialeidec.com/wp-content/uploads/2021/06/GESTION-DE-TECNOLOGIAS-DE-LA-INFORMACION-EN-INSTITUCIONES-PUBLICAS-978-958-53018-9-4.pdf

Naciones Unidas editada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. (2025). Informe sobre tecnología e innovación. Obtenido de https://unctad.org/system/files/official-document/tir2025overview_es.pdf

Neyra Villanueva, J. L. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral en los establecimientos de la Micro Red de Salud Corrales, Tumbes. *Universidad Nacional de Tumbes*. Obtenido de https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1f88c2fe-8f07-4fc7-a0de-4311eaf8c970/content

Northouse, P. G. (2013). *Leadership.* Sage. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=MIKDJx2YHSIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2011). *Management information systems.* McGraw-Hill. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Sistemas_de_Informacion_Gerencial-J-Obrien.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). World employment and social outlook: Trends 2023. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2022). *Digital government review of Luxembourg: Towards more digital, innovative and inclusive public services.* OECD Publishing. Obtenido de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/09/digital-government-review-of-luxembourg_11557a5e/b623803d-en.pdf

Peppard, J., & Ward, J. (2002). *Strategic planning for information systems* (3rd ed.). Wiley.

Presidencia del Consejo de Ministros. (2024). *PCM impulsa la innovación digital en gobiernos regionales a través del programa TransformaGob.* Obtenido de https://www.gob.pe/institucion/pcm/noticias/912158-pcm-impulsa-la-innovacion-digital-en-gobiernos-regionales-a-traves-del-programa-transformagob

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson. Obtenido de https://studylib.net/doc/26289621/comportamiento-organizacional-edicion-17

Romero P, K. V. (2025). La gestión administrativa y el clima organizacional en una entidad pública peruana, periodo 2023. *Científica UTIC*. Obtenido de https://www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/1455/2309

Romero P, M. J. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. *Universidad Nacional de Tumbes*. Obtenido de https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cf041c2e-91c3-41da-a6c2-10feb83407bb/content

Secretaría de Gobierno y Transformación Digital. (2023). Informe situacional 2018–2023. *Presidencia del Consejo de Ministros*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4926629/SGTD_InformeSituacional_020823.pdf?v=1691015017

Stair, R. M., & Reynolds, G. W. (2010). *Principles of information systems* (9th ed.). Cengage Learning. Obtenido de https://drive.uqu.edu.sa/_/fbshareef/files/principles%20of%20information%20systems%209th%20-stair,%20reynolds.pdf

Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). *Alfa de Cronbach para validar instrumentos de investigación.* Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325896.pdf

Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2015). *Information technology for management: Digital strategies for insight, action, and sustainable performance* (10th ed.). Wiley. Obtenido de https://studentebookhub.com/wp-content/uploads/2024/preview/9781119702900.pdf

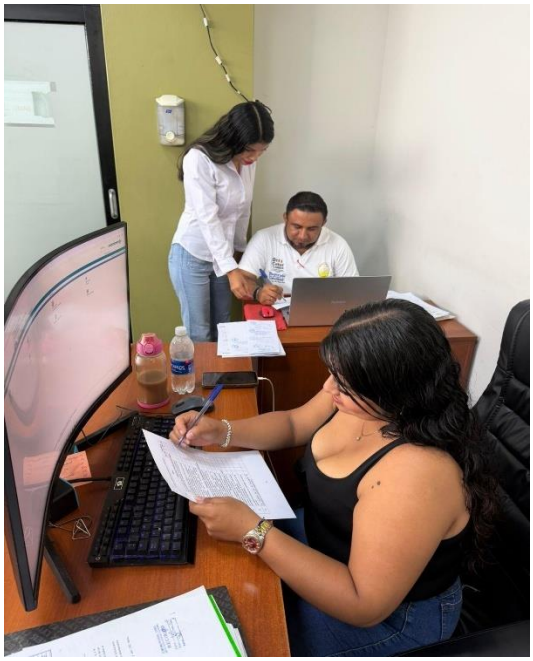
Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.* Wiley. Obtenido de https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf

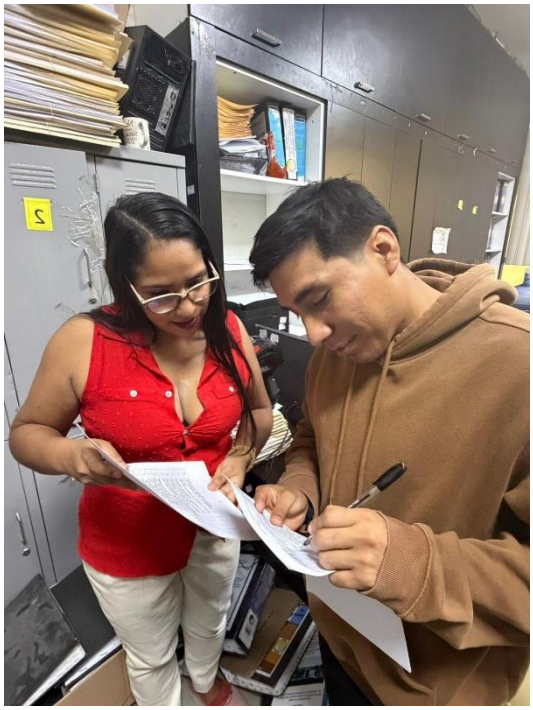
Weill, P., & Ross, J. W. (2004). *IT governance: How top performers manage IT decision rights for superior results.* Harvard Business School Press.

Yacila García, T. Y., & Delgado Rosillo, J. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. *Universidad Nacional de Tumbes*. Obtenido de https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2bcfed13-995b-4679-b6ff-582d25961e78/content

ANEXOS









Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología y diseño
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026? **Problemas específicos** PE1: ¿Qué relación existe entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026? PE2: ¿Cuál es la relación entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026? PE3: ¿Qué relación existe entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal	**Objetivo general** Determinar la relación entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. **Objetivos específicos** OE1: Determinar la relación entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. OE2: Determinar la relación entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. OE3: Determinar la relación entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre la gestión de tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. **Hipótesis específicas** HE1: Existe una relación significativa entre la planificación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. HE2: Existe una relación significativa entre la implementación tecnológica y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026. HE3: Existe una relación significativa entre la evaluación y control de las tecnologías de la información y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026.	**Objetivo e** **Variable 1** Gestión de tecnologías de la información **Dimensiones:** 1. Planificación tecnológica 2. Implementación tecnológica 3. Evaluación y control **Variable 2** clima laboral **Dimensiones:** 1. Comunicación 2. liderazgo 3. Motivación	Lugar de ejecución: Tumbes Tipo descriptivo - correlacional No experimental Transversal

administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026?				

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Título: Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
Variable 1 Gestión de tecnologías de la información	La gestión de tecnologías de la información se define como el conjunto de actividades de planificación, implementación y control orientadas a gestionar los recursos tecnológicos de una organización para apoyar la toma de decisiones, la coordinación y el logro de los objetivos institucionales (Laudon y Laudon, 2016).	A través de sus dimensiones	• Planificación tecnológica	1. Necesidades tecnológicas 2. Objetivos tecnológicos 3. Recursos tecnológicos	Escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo
			• Implementación tecnológica	1. Uso de sistemas 2. Capacitación en TI 3. Herramientas digitales	(4) De acuerdo
			• Evaluación y control	1. Seguimiento tecnológico 2. Seguridad de la información 3. Resultados de TI	(3) Indeciso (2) En Desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

Variable2 Clima laboral	El clima laboral se define como el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores sobre su entorno de trabajo, considerando aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación y las condiciones organizacionales, los cuales influyen directamente en su comportamiento y desempeño dentro de la organización (García, 2009).	A través de sus dimensiones	• Comunicación	1. Claridad informativa 2. Comunicación interna 3. Retroalimentación
			• Liderazgo	1. Dirección 2. Apoyo laboral 3. Toma de decisiones
			• Motivación	1. Reconocimiento 2. Satisfacción laboral 3. Compromiso

Anexo 3. Cuestionario de la variable gestión de tecnologías de la información

Presentación

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información para la investigación titulada: “Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026”.

II. Instrucciones

Por favor, marque con una (X) la alternativa que refleje mejor su percepción.

Se empleará la escala de Likert con 5 alternativas:

Totalmente de acuerdo (TA): 5
De acuerdo (DA): 4
Indeciso (I): 3
En desacuerdo (ED): 2
Totalmente en desacuerdo (TD): 1

Variable: Gestión de tecnologías de la información

	Ítems	Alternativas				
		(TA) 5	(DA) 4	(I) 3	(ED) 2	(TD) 1
N°	**Dimensión: Planificación tecnológica**					
1	En el Gobierno Regional de Tumbes se identifican oportunamente las necesidades tecnológicas del área.					
2	La institución define objetivos claros para el uso de tecnologías de información.					
3	Los recursos tecnológicos son planificados de acuerdo con las necesidades institucionales.					
4	La planificación tecnológica está alineada con los objetivos del Gobierno Regional de Tumbes.					
5	Se evalúan previamente las necesidades tecnológicas antes de implementar nuevas herramientas.					
	Dimensión: Implementación tecnológica					
6	En mi área se utilizan sistemas informáticos para el desarrollo de las actividades administrativas.					
7	El personal recibe capacitación en el uso de tecnologías de información.					
8	Las herramientas digitales facilitan el cumplimiento de mis funciones laborales.					
9	Los sistemas tecnológicos implementados responden a las necesidades del puesto.					
10	La institución promueve el uso de tecnologías digitales en los procesos administrativos.					
	Dimensión: Evaluación y control					
11	Se realiza seguimiento al funcionamiento de los sistemas tecnológicos en la institución.					
12	Se garantiza la seguridad de la información manejada en los sistemas digitales.					
13	Se evalúa periódicamente el desempeño de las tecnologías implementadas.					
14	Las fallas tecnológicas son atendidas de manera oportuna.					
15	Los resultados del uso de tecnologías de información son analizados regularmente.					

Anexo 4. Cuestionario de la variable clima laboral

Presentación

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información para la investigación titulada: “Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026”.

Instrucciones

Marque con una (X) la alternativa que refleje mejor su percepción.

Se empleará la escala de Likert con 5 alternativas:

Totalmente de acuerdo (TA): 5
De acuerdo (DA): 4
Indeciso (I): 3
En desacuerdo (ED): 2
Totalmente en desacuerdo (TD): 1

Variable: Clima laboral

	Ítems	Alternativas				
		(TA) 5	(DA) 4	(I) 3	(ED) 2	(TD) 1
N°	**Dimensión: Comunicación**					
1	El uso de tecnologías de información facilita la comunicación en mi área de trabajo.					
2	Los sistemas tecnológicos permiten una comunicación clara entre los trabajadores.					
3	La información se transmite oportunamente a través de medios digitales institucionales.					
4	Las herramientas tecnológicas favorecen la retroalimentación entre los colaboradores.					
5	Las decisiones institucionales se comunican de manera efectiva mediante plataformas digitales.					
	Dimensión: Liderazgo					
6	Mi jefe utiliza adecuadamente las tecnologías de información para dirigir el trabajo del área.					
7	El liderazgo promueve el uso de herramientas tecnológicas en las actividades laborales.					
8	El jefe brinda apoyo en el uso de sistemas tecnológicos cuando surgen dificultades.					
9	Las decisiones del jefe se basan en información obtenida mediante sistemas tecnológicos.					
10	El líder fomenta la participación del personal mediante el uso de herramientas digitales.					
	Dimensión: Motivación					
11	El uso de tecnologías de información en la institución contribuye a mi motivación laboral.					
12	Las herramientas digitales facilitan el desarrollo de mis funciones y aumentan mi satisfacción.					
13	El uso adecuado de tecnologías fortalece mi compromiso con la institución.					
14	Los sistemas tecnológicos hacen más eficiente mi trabajo, generando mayor satisfacción.					
15	La modernización tecnológica influye positivamente en mi desempeño laboral.					

Anexo 5. Alfa de Cronbach para la variable gestión de tecnologías de la información

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Total
1	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	52
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	5	5	54
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	27
5	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	46
6	5	4	5	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	53
7	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	49
8	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	60
9	3	3	2	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	2	3	41
10	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	52
11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	62
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
13	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	38
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	54
15	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	35
16	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	37
17	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	51
18	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	5	4	4	50
19	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	51

20	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	47
21	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	59
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	51
23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43
24	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	52
25	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	37
26	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	39
27	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	47
28	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	59
29	4	5	4	3	5	3	2	3	4	3	4	5	5	4	4	58
30	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	38
31	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	62
32	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	54
33	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	40
34	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	36
35	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	39
36	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	35
37	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	61
38	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	63
39	3	4	3	4	4	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	39
40	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	34
41	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	46
42	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	51

43	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	65
44	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	49
45	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	39
46	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	43
47	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72
48	3	4	4	3	3	3	2	2	3	1	3	3	4	3	3	44
49	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	60
50	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	51
varianza	0.8084	0.93	0.7284	0.7184	0.6356	0.7344	0.85	1.0916	0.7104	0.9136	1.04	0.93	1.000	1.0256	0.8656	114.2196

k=	15
V_i=	12.982
V_t=	114.220

α= **0.950**

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t}\right]$$

α : Alfa de Cronbach
k : Número de ítems
V_i: Varianza de cada ítem
V_t: Varianza del total

Anexo 6. Alfa de Cronbach para la variable clima laboral

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Total
1	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	57
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	51
4	2	1	1	2	1	2	4	3	2	2	1	3	2	2	2	30
5	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	49
7	3	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	52
8	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	61
9	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	39
10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	48
11	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	57
12	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	19
13	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	1	2	2	39
14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	54
15	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	36
16	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	34
17	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	2	2	2	2	2	43
18	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	51
19	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	56

20	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	42
21	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	56
22	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	58
23	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	43
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	54
25	2	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	36
26	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	36
27	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	53
28	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	55
29	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	58
30	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	39
31	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	59
32	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	55
33	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	45
34	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	34
35	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	42
36	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	41
37	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	60
38	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	68
39	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	1	2	1	2	2	33
40	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	39
41	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	52
42	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	44

43	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	59
44	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	53
45	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	32
46	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	44
47	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	64
48	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48
49	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	53
50	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	57
varianza	0.81	1.01	0.9296	1.0144	0.7744	0.8676	0.5024	1.0496	0.7904	0.8816	0.8196	0.5936	0.9796	0.5700	0.5936	104.1056

k=	15
V_i=	12.186
V_t=	104.106

α= **0.946**

Anexo 7. Análisis factorial

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha-	Confiabilidad W macdonald	Validez convergente AVE
Planificación tecnológica		0.912	0.913	0.678
En el Gobierno Regional de Tumbes se identifican oportunamente las necesidades tecnológicas del área.	0.768			
La institución define objetivos claros para el uso de tecnologías de información.	0.776			
Los recursos tecnológicos son planificados de acuerdo con las necesidades institucionales.	0.871			
La planificación tecnológica está alineada con los objetivos del Gobierno Regional de Tumbes.	0.879			
Se evalúan previamente las necesidades tecnológicas antes de implementar nuevas herramientas.	0.817			
Implementación tecnológica		0.912	0.913	0.678
En mi área se utilizan sistemas informáticos para el desarrollo de las actividades administrativas.	0.841			
El personal recibe capacitación en el uso de tecnologías de información.	0.822			
Las herramientas digitales facilitan el cumplimiento de mis funciones laborales.	0.782			
Los sistemas tecnológicos implementados responden a las necesidades del puesto.	0.846			
La institución promueve el uso de tecnologías digitales en los procesos administrativos.	0.824			
Evaluación y control		0.918	0.918	0.692
Se realiza seguimiento al funcionamiento de los sistemas tecnológicos en la institución.	0.858			
Se garantiza la seguridad de la información manejada en los sistemas digitales.	0.882			
Se evalúa periódicamente el desempeño de las tecnologías implementadas.	0.829			
Las fallas tecnológicas son atendidas de manera oportuna.	0.783			
Los resultados del uso de tecnologías de información son analizados regularmente.	0.803			
Comunicación		0.928	0.929	0.724

El uso de tecnologías de información facilita la comunicación en mi área de trabajo.	0.811			
Los sistemas tecnológicos permiten una comunicación clara entre los trabajadores.	0.826			
La información se transmite oportunamente a través de medios digitales institucionales.	0.921			
Las herramientas tecnológicas favorecen la retroalimentación entre los colaboradores.	0.831			
Las decisiones institucionales se comunican de manera efectiva mediante plataformas digitales.	0.862			
Liderazgo		0.886	0.887	0.613
Mi jefe utiliza adecuadamente las tecnologías de información para dirigir el trabajo del área.	0.84			
El liderazgo promueve el uso de herramientas tecnológicas en las actividades laborales.	0.738			
El jefe brinda apoyo en el uso de sistemas tecnológicos cuando surgen dificultades.	0.805			
Las decisiones del jefe se basan en información obtenida mediante sistemas tecnológicos.	0.688			
El líder fomenta la participación del personal mediante el uso de herramientas digitales.	0.834			
Motivación		0.896	0.897	0.637
El uso de tecnologías de información en la institución contribuye a mi motivación laboral.	0.799			
Las herramientas digitales facilitan el desarrollo de mis funciones y aumentan mi satisfacción.	0.878			
El uso adecuado de tecnologías fortalece mi compromiso con la institución.	0.772			
Los sistemas tecnológicos hacen más eficiente mi trabajo, generando mayor satisfacción.	0.781			
La modernización tecnológica influye positivamente en mi desempeño laboral.	0.754			

Anexo 8. Análisis correlacional - Prueba piloto

Para el objetivo general

			Gestión de tecnologías de la información	Clima laboral
Rho de Spearman	**Gestión de tecnologías de la información**	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Para el objetivo específico Nº01

			Planificación tecnológica	Clima laboral
Rho de Spearman	**Planificación tecnológica**	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Para el objetivo específico Nº02

			Implementación tecnológica	Clima laboral
Rho de Spearman	**Implementación tecnológica**	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Para el objetivo específico Nº03

			Evaluación y control	Clima laboral
Rho de Spearman	**Evaluación y control**	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Anexo 9. Validación de instrumento por juicio de expertos

Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			x		

6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			x		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			x		
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			x		
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			x		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 18 de marzo del 2026

Nombre y apellidos: Aristo Antonio Guillermo Flores
Grado: Magíster
Especialidad: Gestión Pública.
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 40941678
Teléfono: 993834258
E-mail: aguillermof@untumbes.edu.pe



Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026

FICHA DE EVALUACIÒN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															x						
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															x						
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															x						
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las															x						

	dimensiones del tema de la investigación																						
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																x						
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																x						
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																x						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 19 de marzo de 2026

Nombre y apellidos: Luis Francisco Mogollón Clavijo
Grado: Maestro
Especialidad: Gestión Publica
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 44183402
Teléfono: 972505185
E-mail: lmogollonc@untumbes.edu.pe



FICHA DE EVALUACIÒN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

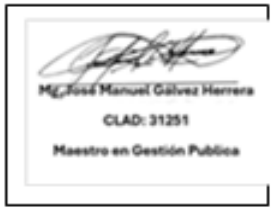
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	6	10	11	15	16	20	21	25	26	30	31	35	36	40	41	45	46	50	51	55	56	60	61	65	66	70	71	75	76	80	81	85	86	90	91	95	96	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																																	X							
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																																	x							
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																																					X			
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																																			x					
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																																					X			

6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			x		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			x		
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		x			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			x		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 18 marzo de 2026

Nombre y apellidos: Mg. José Manuel Gálvez Herrera
Grado: Magíster
Especialidad: Gestión Pública
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 47584682
Teléfono: 972692692
E-mail: jgalvezh@untumbes.edu.pe



Anexo 10. Validez de instrumento - V AIKEN

Variable: Gestión de tecnologías de la información

V AIKEN	
Valor mínimo escala (l):	1
Valor máximo escala (c):	5
Número de jueces (n):	3
Variable:	1

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sum(r-l)	V de Aiken
Item 1	4	4	5	10	0,83
Item 2	5	5	4	11	0,92
Item 3	5	4	5	11	0,92
Item 4	5	4	4	10	0,83
Item 5	5	4	5	11	0,92
Item 6	3	5	5	10	0,83
Item 7	5	4	3	9	0,75
Item 8	3	4	5	9	0,75
Item 9	5	5	5	12	1,00
Item 10	3	5	4	9	0,75
Item 11	3	5	5	10	0,83
Item 12	5	5	5	12	1,00
Item 13	5	5	5	12	1,00
Item 14	3	4	5	9	0,75
Item 15	4	5	5	11	0,92
PROMEDIO GENERAL					**0,87**

En atención a la observación metodológica vinculada a la cuantificación del juicio de expertos, se procedió a la aplicación del coeficiente V de Aiken para la validación de contenido de la variable Gestión Tecnologías de la información. Los resultados, derivados de la evaluación de tres jueces expertos y considerando una escala de cinco puntos, evidenciaron un valor promedio

general de 0,87, lo cual se interpreta como un nivel alto de validez de contenido, de acuerdo con los estándares psicométricos aceptados en investigación.

A nivel específico, se observa que el 68,75% de los ítems alcanzó valores comprendidos entre 0,83 y 0,92, reflejando una adecuada valoración en términos de relevancia, claridad y pertinencia. Por su parte, el 31,25% restante obtuvo valores de 0,75, considerados dentro del umbral mínimo aceptable, lo que indica consistencia en la evaluación sin comprometer la calidad del instrumento.

En consecuencia, se concluye que el instrumento presenta una adecuada validez de contenido, evidenciando consistencia metodológica, coherencia interna y pertinencia contextual, lo que respalda su aplicación en el estudio desarrollado en el Gobierno Regional de Tumbes.

Variable: Clima laboral

V AIKEN					
Valor mínimo escala (l):	1				
Valor máximo escala (c):	5				
Número de jueces (n):	3				
Variable:	2				
Item	**Juez 1**	**Juez 2**	**Juez 3**	**Sum(r-l)**	**V de Aiken**
Item 1	5	4	4	10	0,83
Item 2	4	5	3	9	0,75
Item 3	4	4	5	10	0,83
Item 4	4	5	4	10	0,83
Item 5	5	4	3	9	0,75
Item 6	4	5	4	10	0,83
Item 7	5	3	3	8	0,67
Item 8	5	5	3	10	0,83
Item 9	5	4	5	11	0,92
Item 10	5	5	4	11	0,92
Item 11	4	5	5	11	0,92
Item 12	4	4	5	10	0,83
Item 13	5	5	5	12	1,00
Item 14	4	4	5	10	0,83
Item 15	5	5	5	12	1,00
PROMEDIO GENERAL					**0,85**

En atención a la observación metodológica referida a la cuantificación del juicio de expertos, se procedió a la aplicación del coeficiente V de Aiken para la validación de contenido de la variable Clima laboral. Los resultados, obtenidos a partir de la evaluación de tres jueces expertos en una escala de cinco puntos, evidenciaron un valor promedio general de 0,85, lo cual indica un nivel adecuado de validez de contenido, conforme a los criterios psicométricos establecidos en la literatura.

A nivel específico, se identificó que el 60% de los ítems alcanzó valores comprendidos entre 0,83 y 1,00, reflejando una alta valoración en términos de relevancia, claridad y pertinencia. Asimismo, un 26,67% de los ítems obtuvo valores de 0,75, considerados dentro del rango aceptable. No obstante, se observó que un 13,33% de los ítems presentó valores inferiores a 0,70 (V = 0,67), lo cual sugiere la necesidad de revisión y ajuste semántico o estructural para optimizar su calidad técnica.

En consecuencia, se concluye que el instrumento presenta una validez de contenido global adecuada, aunque se recomienda realizar mejoras puntuales en los ítems con menor valoración, a fin de fortalecer la consistencia y precisión del instrumento antes de su aplicación definitiva en el contexto del Gobierno Regional de Tumbes.

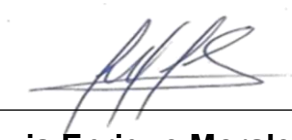
Anexo 11. Certificación

Mg. Luis Enrique Morales Benites, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la facultad de Ciencias Económicas del Departamento de Administración

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado “Gestión de tecnologías de la información y clima laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, 2026”; presentado por los Bachilleres: Crucita Anais Oyola Moran y Karina Lisbeth Palacios Núñez, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente

Tumbes, 20 de mayo de 2026



Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 0000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis