



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Y GESTIÓN PÚBLICA



EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE
GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS -
PUNO, PERIODO 2021

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LIZETH APAZA SANCA

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

JULIACA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA


**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE
GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS –
PUNO, PERIODO 2021**

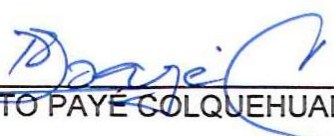
TESIS PRESENTADA POR:


Bach. LIZETH APAZA SANCA


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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

ASESOR DE TESIS : 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5999–UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0348-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 25 de abril 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-2730** de fecha **01-04-2024** de **APAZA SANCA LIZETH**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS – PUNO, PERIODO 2021**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **APAZA SANCA LIZETH**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * Asesor : Mg. PERCY G. PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : Salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes 29 de abril de 2024
- * Hora : 09:00am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N.º 1125-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 10 de noviembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° CU-12278, presentado por el(la) egresado(a): **LIZETH APAZA SANCA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS – PUNO, PERIODO 2021**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS – PUNO, PERIODO 2021** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: LIZETH APAZA SANCA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO
- * ASESOR DE TESIS : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS

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

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

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

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 2500-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 30 de diciembre de 2022

VISTOS: El oficio N° 062-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 04 de noviembre de 2022, presentado por: **LIZETH APAZA SANCA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **LIZETH APAZA SANCA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS - PUNO, PERIODO 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

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

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **LIZETH APAZA SANCA** Titulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS - PUNO, PERIODO 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACION PUBLICA (5909 - UNESCO)**.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **LIZETH APAZA SANCA**, Titulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS - PUNO, PERIODO 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 2500-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 30 de diciembre de 2022

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la capacidad de gestión institucional de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
1 Establecer la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente físico de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	
2 Conocer la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente social de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	
3 Describir la relación existente entre la gestión institucional con las actitudes y valores de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	
SEDE DE EJECUCIÓN:	JULIACA
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: ENERO 2021 FECHA FIN: DICIEMBRE 2021
PRESUPUESTO:	S/4350.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACION PUBLICA (5909 - UNESCO)

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

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**.

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BQ/Quenop.



**RESOLUCIÓN N.º 0123-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 26 de marzo de 2024

VISTOS: El proveído de fecha 11 de marzo del año en curso, del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2024-CU-00727, presentado por el(la) bachiller: **LIZETH APAZA SANCA**, en el cual solicita cambio del asesor del proyecto de tesis, intitulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS – PUNO, PERIODO 2021**

CONSIDERANDO:

Que, el(la) recurrente **LIZETH APAZA SANCA**, ha solicitado cambio del **ASESOR Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS** del proyecto de investigación, intitulado **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS – PUNO, PERIODO 2021**, aprobado con la **RESOLUCION N° 1125-2023-D-FCA/UANCV-J** de fecha 10 de noviembre de 2023.

Que el docente Dr. **ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**, solicito **Licencia por Salud**, a partir del **16 de marzo al 14 de abril del 2024**, por lo que se ha determinado cambiar al **ASESOR** del proyecto de investigación.

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

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Dirección de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR del proyecto de investigación, presentado por el(la) bachiller: **LIZETH APAZA SANCA**, del proyecto de investigación, manteniéndose a los otros miembros sorteados en la **RESOLUCION N° 1125-2023-D-FCA/UANCV-J** de fecha 10 de noviembre de 2023, por los considerandos expuestos se le designa como:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO
- * ASESOR DE TESIS: Mg. PERCY G, PUMA PUMA

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



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

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (03)
- Asesor (1)
- Interesada (01)
- Archivo FCA



RESOLUCIÓN N° 335-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de mayo de 2023

VISTOS: El proveído de fecha 23 de mayo del año en curso, del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2023-CU-4947, presentado por el(la) bachiller: **LIZETH APAZA SANCA**, en el cual solicita cambio del presidente y segundo miembro del jurado de revisión del proyecto de tesis, intitulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS - PUNO, PERIODO 2021**.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) recurrente **LIZETH APAZA SANCA**, ha solicitado cambio del presidente y segundo miembro del Jurado Dr. Fidel Hugo Barrantes Sánchez y Mgtr. Eduardino Roque Roque, respectivamente.

Que, mediante Resolución N° 0223-2023-UANCV-CU-R de fecha 26 de abril de 2023, se resuelve cesar por límite de edad, con eficacia a partir del día 24 de abril de 2023, al docente ordinario con la categoría de profesor principal de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales/Facultad de Ciencias Administrativas de la UANCV de Juliaca al Dr. Fidel Hugo Barrantes Sánchez.

Que el docente Mgtr. Eduardino Roque Roque, ha solicitado licencia sin goce de haber para el presente Ciclo Académico 2023-I, a partir del 02 de mayo 2023 al 14 de julio 2023.

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

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Dirección de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE Y SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO, por los considerandos expuestos.

SEGUNDO.- DESIGNAR al docente permanente **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**, como **Presidente del Jurado**, y al **Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**, como **Segundo Miembro del Jurado** para que revise y dictamine el Proyecto de Tesis, intitulado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS - PUNO, PERIODO 2021**; estando conformado el Jurado a partir de la fecha por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do MIEMBRO : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * ASESOR DE TESIS: Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS

TERCERO.- Dejar sin efecto la resolución n.º 1062-2022-D-FCA/UANCV-J de fecha 22 de agosto de 2022, en lo referente a la nominación del presidente y segundo miembro del jurado.

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Intercedido (1)
- Unidad Inv. (1)
- Archivo FCA 3022(1)



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



EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS - PUNO, PERIODO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

17 %

FUENTES DE INTERNET

4 %

PUBLICACIONES

12 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
6	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	1 %
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %


8 Submitted to uncedu



Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS -PUNO, PERIODO 2021	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Lizeth Apaza Sanca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73892237
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-0249-0504
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. Roberto Paye Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. Sc. Santotomas Licímaco Aguilar Pinto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Longitud: 15° 52' 32.083" S Latitud: 70° 0' 40.995" W</p> <p>URL Maps https://maps.app.goo.gl/dFySLRdSny8n84F8A</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2021 - diciembre 2021
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sr. S. L. Wilmaro Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LIZETH SPAXA SANCA, identificado con DNI Nro. 73892237 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

" EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS - PUNO, PERÍODO 2021 "

Asesorado por: Mg. PERCY G. PURA PURA

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 28 de Mayo del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Dedicó este trabajo a mí querida madre Agripina, mi padre Clemente y hermanos Dimas y Edson, por su comprensión, apoyo constante e incondicional; así como por su orientación que dieron día a día para la presente investigación.



AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer profundamente a mis docentes quienes me apoyaron para fortalecer mi vocación.

A los docentes universitarios, que fueron jurados de la sustentación de esta tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	14
EL PROBLEMA.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Justificación del estudio	16
CAPÍTULO II.....	19
OBJETIVOS	19
2.1. OBJETIVOS	19
CAPÍTULO III.....	20
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	20
3.1. Antecedentes de la investigación.....	20
3.2. Marco teórico.....	23
3.3. Marco conceptual.....	42
CAPÍTULO IV	45
HIPÓTESIS	45
4.1. HIPÓTESIS	45
4.2. VARIABLES E INDICADORES	45
CAPÍTULO V.....	48
PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	48
5.1. Enfoques	48
5.2. Métodos	48
5.3. Tipo.....	49
5.4. Nivel.....	49
5.5. Diseño	49
5.6. Población y muestra.....	50
5.7. Técnicas e instrumentos.....	52
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	53



5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	54
5.10. Diseño de contrastación de hipótesis	55
5.11. Contrastación de hipótesis	56
CAPÍTULO VI	62
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
6.1. Presentación de resultados	62
6.2. Discusión de resultados	67
6.3. Lineamiento para mejorar el clima organizacional y las capacidades de gestión	69
CONCLUSIÓN.....	72
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS.....	76
ANEXOS	79



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización	46
Tabla 2. Cuestionario de variable, estructurado	52
Tabla 3. Estadística de confiabilidad.....	52
Tabla 4. Contrastación de hipótesis general.....	55
Tabla 5. Contrastación de hipótesis específica N°1	56
Tabla 6. Contrastación de hipótesis específica N°2.....	58
Tabla 7. Contrastación de hipótesis específica N°3.....	59
Tabla 8. Normalidad	60
Tabla 9. Grado de correlación de objetivo general	61
Tabla 10. Grado de correlación de objetivo específico N°1	62
Tabla 11. Grado de correlación de objetivo específico N°2	63
Tabla 12. Grado de correlación de objetivo específico N°3	64



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo del clima organizacional de Litwin y Stringer.	34
Figura 2. Indicadores de desempeño en el sector público.	39
Figura 3. Clima organizacional y capacidad de gestión	61
Figura 4. Gestión institucional y ambiente físico	62
Figura 5. Gestión institucional y ambiente social.....	63
Figura 6. Gestión institucional con actitudes y valores	64



RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene el objetivo: establecer la relación existente entre la gestión institucional y el clima organizacional en la DREM 2021, para lograr los fines de la investigación se empleó un enfoque cuantitativo, con método de investigación deductiva, de tipo descriptivo y de nivel relacional. Posteriormente, se utilizó la encuesta como método de recolección de datos y como instrumento el cuestionario que consta de 18 preguntas, el mismo que se validó mediante la evaluación de dos expertos en el ámbito de la investigación, también, se determinó el coeficiente del Alfa de Crombach en 0,929, que en términos porcentuales es 92.9%, lo cual indica un alto valor de confiabilidad. Por otra parte, se contó con una población de 50 colaboradores de la DREM – Puno, periodo 2021, quienes fueron encuestados, para determinar la correlación entre las variables. Se obtuvo resultados de Spearman un valor 0,782, en términos porcentuales 78.2%, considerada con un p de 0,000 cuyo valor es inferior al alfa de 0,05 de Kendall que muestra un resultado de correlación significativa. Estos resultados permiten concluir que tienen una correlación significativa directamente proporcional.

Palabras clave: Clima organizacional, capacidad, gestión institucional, eficiencia.



ABSTRACT

This research work has the objective: to establish the existing relationship between institutional management and the organizational climate in the DREM 2021, to achieve the purposes of the research, a quantitative approach was used, with a deductive research method, descriptive and level. relational. Subsequently, the survey was used as a data collection method and the questionnaire consisting of 18 questions was used as an instrument, which was validated through the evaluation of two experts in the field of research. Also, the Alpha coefficient of Crombach at 0.929, which in percentage terms is 92.9%, which indicates a high reliability value. On the other hand, there was a population of 50 collaborators from the DREM – Puno, period 2021, who were surveyed to determine the correlation between the variables. Spearman results were obtained with a value of 0.782, in percentage terms 78.2%, considered with a p of 0.000 whose value is lower than Kendall's alpha of 0.05, which shows a significant correlation result. These results allow us to conclude that they have a significant, directly proportional correlation.

Keywords: Organizational climate, institutional management capacity, efficiency.



INTRODUCCIÓN

El estudio se enfoca en evaluar la capacidad de clima organización en la gestión institucional de DREM durante el periodo 2021. Esta entidad, encargada de impulsar y regular las actividades en el sector energético y minero, desempeñan roles primarios para sostener a la región. La atención se vuelve esencial, no solo para el funcionamiento interno de la institución, sino también para su contribución al crecimiento económico y social de la región.

En el dinámico escenario contemporáneo, las organizaciones enfrentan desafíos constantes para mantener un entorno laboral saludable y eficiente, fundamental para alcanzar sus objetivos estratégicos. En este contexto, el estudio se presenta como un campo de investigación crucial para comprender la dinámica interna y su impacto en el rendimiento organizativo.

A través de este estudio, se busca identificar las variables que afectan el organizacional que puedan influir en la eficacia de la gestión institucional. Además, se pretende proporcionar conocimientos valiosos que puedan orientar estrategias de mejora y fortalecimiento organizacional. La comprensión de estas dinámicas resultará beneficiosa tanto para la DREM y para otras entidades interesadas en optimizar su rendimiento y su impacto en la comunidad.

En este contexto, el análisis detallado de la interacción de las variables durante el año 2021 se convierte en un punto focal para este proyecto de investigación, ofreciendo una contribución significativa al



entendimiento de las complejidades que afectan a las organizaciones en el actual entorno laboral y socioeconómico.

El proyecto tiene los apartados siguientes: en el apartado I. El problema, donde se plantea la problemática de la investigación y se formulan las respectivas preguntas. En el apartado II. El marco teórico referencial se apoya en el apartado III con una revisión de la literatura de investigación en el contexto de los antecedentes de las variables y una explicación de los conceptos fundamentales, con su respectiva operacionalización se encuentran en el apartado IV. El apartado V. Se presenta el procedimiento metodológico, destacando el tipo, diseño, los métodos empleados y el enfoque de la investigación. Luego, continúa con el conjunto de elementos de investigación, técnica e instrumento. Apartado VI, se describe el trabajo de campo, una presentación e interpretación de los hallazgos y la discusión de los hallazgos.

Por último, los hallazgos, sugerencias y referencias bibliográficas en el anexo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En un mundo cada vez más competitivo y globalizado, el clima organizacional es crucial. El clima organizacional puede tener un gran impacto y ayudar en una organización a superar a sus competidores.

En el entorno empresarial e institucional, se ha observado que en los últimos años se han implementado diversas estrategias para establecer un ambiente laboral favorable que permita al empleado desempeñarse en sus capacidades intelectuales, las destrezas y sus conocimientos que los desenvuelve a través de sus habilidades interpersonales.

Este estudio examina el clima organizacional y las habilidades que está directamente relacionado con la capacidad de gestión de una empresa, es bien sabido que es fundamental para una organización y, en consecuencia, influye en la consecución de los objetivos organizacionales.

Internacional, las gestiones es eficiente en los recursos energéticos y mineros se ha convertido en un desafío estratégico para numerosos países, ya que estos sectores desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico y la seguridad energética global. La creciente interdependencia entre las naciones en estos aspectos resalta la importancia de contar con instituciones sólidas y con un clima organizacional propicio para maximizar la eficiencia y la sostenibilidad. La falta de un enfoque sistemático investiga a nivel



internacional puede representar un obstáculo para el logro de objetivos compartidos en la gestión de recursos energéticos y mineros.

A nivel nacional, la DREM se encuentra inmersa en un contexto en el que la optimización de la gestión institucional se presenta como una prioridad estratégica. La eficacia en el manejo de los recursos naturales y la promoción de prácticas sostenibles son elementos clave para el progreso económico y la equidad social en el ámbito nacional. Sin embargo, la ausencia de investigaciones exhaustivas sobre la capacidad de gestión en instituciones similares en el país puede limitar el desarrollo de estrategias efectivas a nivel nacional.

A nivel local, la región de Puno se destaca por su riqueza en recursos energéticos y mineros, lo que posiciona la institución es crucial para el desarrollo regional. Las particularidades locales, tanto geográficas como socioeconómicas, pueden influir de manera significativa en la dinámica organizacional y en la habilidad de liderazgo. La falta de estudios específicos que aborden las relaciones institucionales que representan un vacío en la comprensión de las variables locales que podrían impactar en la eficiencia y la efectividad de la entidad.

En este contexto, surge la necesidad imperante de abordar este vacío de conocimiento mediante una investigación integral que analice la interacción de la DREM en Puno durante el periodo de 2021. La resolución de este problema contribuirá no solo al desarrollo teórico de la gestión organizacional, sino también a la formulación de estrategias

concretas para mejorar la eficiencia y la sostenibilidad en el manejo de los recursos energéticos y mineros.

1.2. Formulación del problema

1.1.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la capacidad de gestión institucional de la DREM - Puno, periodo 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente físico de la DREM - Puno, periodo 2021?
- b) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente social de la DREM - Puno, periodo 2021?
- c) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión institucional con las actitudes y valores de la DREM - Puno, periodo 2021?

1.3. Justificación del estudio

Justificación Teórica:

Se sustenta en la literatura existente sobre gestión organizacional y clima laboral proporciona un marco conceptual valioso, pero la aplicación específica de estos conceptos a la realidad de la entidad en estudio aún es limitada. Este estudio busca llenar ese vacío, contribuyendo al desarrollo teórico al aplicar y adaptar conceptos existentes a un contexto organizacional específico. Además, la investigación puede ayudar a validar, refinar o incluso cuestionar



teorías existentes, enriqueciendo el cuerpo de conocimientos en gestión organizacional y clima laboral.

Justificación Práctica:

La DREM de Puno. Proporcionará información concreta y aplicable que puede ser utilizada para mejorar la toma de decisiones y la implementación de estrategias organizativas. Identificar áreas de mejora en el ambiente organizacional y las habilidades de gestión permitirá a la entidad optimizar sus recursos humanos y operativos, mejorar la eficiencia en la ejecución de proyectos y cumplir con sus objetivos institucionales de manera más efectiva.

Justificación Metodológica:

La elección y aplicación de la metodología específica para este estudio se justifica por la necesidad de obtener resultados válidos y confiables. La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permitirá una comprensión integral de como gestiona las capacidades de elección de instrumentos de medición específicos, como encuestas y entrevistas, se justifica por su capacidad para capturar datos tanto cuantitativos como cualitativos. La metodología propuesta permitirá una triangulación de información, fortaleciendo los hallazgos.

Justificación Social:

Desde una perspectiva social, la investigación impactará positivamente en diversos niveles. Primero, al mejorar la capacidad de gestión fomentará un ambiente de labor se vuelve saludable y más productivo para los colaboradores. Esto contribuirá al bienestar



individual y colectivo de los trabajadores, creando un efecto positivo en la comunidad laboral. Además, al fortalecer la capacidad de gestión de la entidad, se espera un impacto positivo en el servicio público que ofrece, beneficiando a la sociedad en general al asegurar una mejor administración de los recursos energéticos y mineros en la región de Puno.



CAPÍTULO II OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS

2.1.1. Objetivo general

Determinar la relación existe entre el clima organizacional y la capacidad de gestión institucional de la DREM - Puno, periodo 2021

2.1.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente físico de la DREM - Puno, periodo 2021
- b) Conocer la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente social de la DREM - Puno, periodo 2021
- c) Describir la relación existente entre la gestión institucional con las actitudes y valores de la DREM - Puno, periodo 2021



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Internacionales

Bustamente (2021), con el fin de investigar cómo la UEPSJ en la región de Cotopaxi, interactúa con las gestiones administrativas y los climas organizacionales. La población de estudio consistió en 88 empleados de la institución, incluidos docentes y administrativos. Tipo experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y se utilizó una encuesta como instrumento. Demostraron los hallazgos que la gestión administrativa no está desarrollada como el clima organizacional. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que es fundamental de manera efectiva y eficiente para alcanzar los propósitos de la institución.

Guevara (2018), "clima organizacional: nivel de satisfacción y desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa", con el propósito de describir cómo el clima organizacional se ve y cómo afecta a la institución UEP La Dolorosa. La muestra estuvo conformada por 45 profesores, 28 trabajadores. Se hizo uso de la encuesta y su respectivo instrumento. La información requerida se obtuvo a través del cuestionario de 38 ítems. Se ha llegado a la conclusión de que los elementos que requieren especial atención son los conflictos,



los reconocimientos e incentivos, ya que la percepción de los empleados es menos favorable en relación con ellos. El 45,2 % y el 68,8 %, respectivamente, se encuentran en los resultados. La investigación concluyó que no hay un modelo de manejo de conflictos ni políticas de incentivos en la institución.

Tutivén & Pazmiño (2018), "La gestión educativa como un factor en el clima organizacional efectivo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre del cantón Samborondón, provincia del Guayas". Con el propósito de examinar cómo la gestión educativa afecta el clima organizacional y cómo afecta la consecución de los hallazgos de calidades en la mencionada institución. Llego a concluir que contribuyen significativamente las variables como una guía que sirve para las relaciones interpersonales en la gestión administrativa.

3.1.2. Nacionales

Peña (2021), "Propuesta de modelo de engagement laboral en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) para mejorar el clima organizacional", para llevar a cabo el plan, que se iniciarán con una revisión de antecedentes de la teoría de estudios que proponen un plan laboral de participación basadas en teorías laborales. Concluye que la dedicación de cada colaborador se mejorará significativamente con un plan de participación laboral que se base en el modelo de recursos laborales y demandas.



Gutiérrez et al. (2018), con el objetivo de Puno posee las posibilidades de convertirse en la provincia con índices mayores en competitividad a nivel de todo el Perú. Concluyen que, se ha descubierto que la región tiene una reserva mayor de litio a nivel global, lo que, si se implementa un plan adecuado para contribuir con el fortalecimiento de los sectores mencionados, ya que se incrementarán en una de las regiones más destacadas del país. No obstante, es crucial enfocar los recursos económicos en la zona, con un impacto significativo en el ámbito de la salud y la educación.

Azpur et al. (2021), la investigación titulada la gestión administrativa y el control interno en la DRE de Lima Metropolitana. Con el propósito de analizar los controles en la gestión mencionada institución. De tipo cualitativa con alcance descriptivo y diseño fenomenológico. La muestra estuvo constituida por 05 colaboradores de la DRE de Lima Metropolitana. Las técnicas utilizadas fue la entrevista y la guía de entrevista tiene preguntas a fondo.

3.1.2. Locales

Gutiérrez (2019), con el fin de establecer los climas organizacionales y las capacidades de gestionar en una Dirección Regional de Puno. de tipo descriptivo correlacional, donde se encuestó a cincuenta colaboradores. Se trabajo con la



escala Likert. Existe una correlación de 0.5. En conclusión, hay una clara codependencia entre las categorías. Asimismo, se pudo reconocer que la categoría primera es intermedia en cuanto a categorías determinantes.

Cutipa (2017), con el propósito de proporcionar datos que ayude a la mejor calidad de servicios de la UNA – Puno. Los métodos de la fue inductivo, nivel de tipo descriptivo-explicativo y de carácter cuantitativo con alcance correlacional. Se utilizó la encuesta, la observación y la revisión de documentos utilizando 16 tipos de estadística para la chi cuadrado y regresión lineal. La información se se extrajo de 17 personas de una muestra de 246. Después de revisar los 19 los diferentes factores que intervinieron en el proceso de prestaciones de servicios en la mencionada institución, se descubrieron que tienen influencias impactantes en las responsabilidades empleando tareas que realizan sus compromisos organizacionales.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Clima organizacional- Teorías

Según Brunet (1999), hay dos escuelas de pensamiento principales en el concepto de clima organizacional: la Gestalt y la Funcionalista.

Teorías de Sistema Abierto: Se influencia con los factores externos e internos del clima organizacional, como la cultura



organizacional, la estructura, los procesos de comunicación y las condiciones del entorno externo.

Teoría de la Contingencia: Esta teoría sugiere que no existe un enfoque único para el diseño organizacional o la gestión del clima organizacional, sino que estos deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada organización y su entorno. El clima organizacional puede variar en función de factores contingentes como la tecnología, la estructura organizativa, la estrategia y la cultura.

Teoría del Aprendizaje Organizacional: Esta teoría se centra en cómo las organizaciones adquieren, procesan y utilizan el conocimiento para adaptarse y mejorar continuamente. El clima organizacional puede influir en el proceso de aprendizaje organizacional al afectar la disposición de los empleados para compartir información, colaborar y experimentar con nuevas ideas.

Teoría de la Motivación: Esta teoría se enfoca en comprender qué motiva a los individuos a comportarse de cierta manera en el entorno laboral. El clima organizacional puede afectar la motivación de los empleados al influir en su percepción de la autonomía y las oportunidades de desarrollo.

Martin & Colbs (1998) mencionan escuelas como la estructuralista, humanista, sociopolítica y crítica.

- **Estructuralista:** La perspectiva estructuralista se centra en la estructura formal de la organización, sus roles, normas y



procedimientos. En el contexto del clima organizacional, esta escuela podría enfocarse en cómo la estructura de la organización influye en la percepción y experiencia de los empleados dentro de ella. Por ejemplo, cómo la claridad de roles y responsabilidades afecta el ambiente laboral y las interacciones entre los miembros del equipo.

- **Humanista:** La escuela humanista pone énfasis en el individuo y sus necesidades psicológicas y emocionales. En relación con el clima organizacional, esta perspectiva podría explorar cómo las políticas de recursos humanos, el estilo de liderazgo y la cultura organizacional impactan en la satisfacción, el compromiso y el bienestar de los empleados. Se podría considerar cómo la atención a las necesidades individuales y la promoción del desarrollo personal influyen en el clima laboral.
- **Sociopolítica:** Esta perspectiva se centra en las relaciones de poder y las dinámicas de conflicto en las organizaciones. En el contexto del clima organizacional, la escuela sociopolítica podría investigar cómo la distribución de poder y la participación en la toma de decisiones afectan la percepción de justicia, equidad y confianza entre los miembros de la organización. También podría analizar cómo los conflictos y las tensiones internas impactan en el clima laboral y en la eficacia organizacional.



- **Crítica:** La escuela crítica se enfoca en cuestionar las estructuras de poder y las relaciones de dominación en la sociedad y en las organizaciones. En el contexto del clima organizacional, esta perspectiva podría analizar cómo las ideologías dominantes, las desigualdades de género, raza o clase, y las políticas organizacionales influyen en la percepción y experiencia de los empleados dentro de la organización. Se podría explorar cómo la resistencia al cambio y la lucha por la justicia afectan el clima laboral y la dinámica organizacional.

3.2.2. Clima organizacional

Las organizaciones compiten para aumentar y mejorar a través de estrategias que ellos consideran como ambientes organizacionales, ambiente laboral o ambiente organizacional. Ivancevich (2006), el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico o emocional que se percibe y experimenta en una organización. Es una medida de cómo se sienten los empleados en su lugar de trabajo y cómo perciben las políticas, prácticas y procedimientos de la organización.

El clima organizacional se caracteriza por una serie de aspectos, como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, la estructura organizativa, las políticas de recursos humanos, entre otros. Likert (1968), estos factores contribuyen a crear un ambiente



laboral único en la motivación, la satisfacción y desempeños en los trabajadores.

Los climas organizacionales positivos tiene altos niveles laborales, compromiso, motivación y productividad, mientras que un clima negativo puede generar estrés, desconfianza, conflicto y desmotivación en los empleados.

Según Chiavenato (1992), además señala que incluye una variedad de aspectos que sobreponen grados distintos. Estos incluyen tecnologías, políticas, operación de metas, reglamentos y actitudes, organizaciones, sistema de valores y en la forma de comportamiento (factores estructurales).

3.2.3. Características

Este tiene un impacto en las motivaciones y comportamientos entre los colaboradores. Obviamente, estos efectos incluyen satisfacción, productividad, adaptación, etc.

Según Litwin & Stinger, puede explicarse por nueve factores.

Cada una de estas dimensiones está relacionada con aspectos específicos de la organización, como:

- **Estructura**

Representa la percepción de los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras restricciones a las que se enfrentan mientras realizan su trabajo. la medida en que la organización prioriza la burocracia en comparación con un entorno estructurado.



- **Responsabilidad**

Es la confianza que poseen los colaboradores de la institución en su capacidad de relacionarse con los empleados, lo que les da la sensación de ser líderes de las instituciones.

- **Desafío**

Corresponde a la forma en que los miembros de la organización se sienten ante las dificultades que presenta la labor. El grado de aceptación que fomenta para lograr los propósitos.

- **Relaciones**

Tienen ambientes de labores buenas y gratos de relaciones sociales entre los jefes y colaboradores.

- **Cooperaciones**

Es la percepción de los miembros de la organización de que los jefes y miembros de la institución que brindan ayuda. En todos los niveles se requieren apoyos mutuos.

- **Estándar**

Es sobre la importancia que tienen los miembros de cada organización desempeñando las normas previstas.

- **Conflicto**

Es la medida que tienen los colaboradores y compañeros que tienen opiniones distintas que son divergentes y no tienen miedo de solucionar y enfrentar problemas de inmediato.

- **Identidad**



Es una parte importante y valiosa del grupo de trabajo y representa el sentimiento de pertenencia a la organización. En general, es la sensación de tener los mismos objetivos que la organización.

3.2.4. Dimensiones

Likert utiliza ocho dimensiones para medir la percepción del clima.

Los procedimientos de liderazgo:

- Los caracteres son procesos influenciados por la integración de superiores para determinar los propósitos en cada institución.
- El carácter principal en cada toma de decisión es importante de acuerdo a la información en base a las funciones de cada decisión.
- La planificación es una cualidad que se configura sistemas con propósitos de procedimiento.
- Las cualidades de los procedimientos. El control se distribuye y ejerce organizaciones entre las partes.
- Los propósitos de perfeccionamiento y rendimiento, así como la capacitación deseada.

Según Hall, son tres:

a. Ambiente físico

Todas las empresas trabajan en el ambiente y tienen que ver con cosas como el espacio, el ruido, el calor, etc. El ambiente físico se refiere a entornos que emplean tarea laborables. El diseño del ambiente incluye la iluminación, la temperatura, el



nivel de ruido, entre otros. Estos elementos son significativos para la comodidad y bienestar del impacto significativo en los colaboradores, así como en su capacidad para realizar sus funciones de manera efectiva.

Un ambiente físico adecuado puede mejorar la salud, el confort y satisfacer a los colaboradores, a su vez puede aumentar la producción y el compromiso con el trabajo. Por otro lado, un ambiente físico deficiente puede generar estrés, fatiga y malestar, afectando negativamente el desempeño y la moral de los empleados.

b. Ambientes sociales

El ambiente social se refiere a las dinámicas sociales en la organización. Incluye aspectos como la colaboración entre colegas, el apoyo de los supervisores, el nivel de cohesión del equipo, el respeto mutuo y la cultura organizacional. Estos aspectos influyen en el sentido de pertenencia, la confianza y la satisfacción de los empleados.

Un ambiente social, se caracteriza por una comunicación positiva y relación saludable en un clima de confianza, promueve la colaboración, la creatividad y el compromiso de los empleados. Por el contrario, un ambiente social negativo, marcado por conflictos interpersonales, falta de apoyo y una cultura tóxica, puede generar desmotivación, baja moral y rotación de personal.

c. Actitudes



Las actitudes se refieren a las percepciones, creencias y emociones de los empleados hacia su trabajo, la organización y sus colegas. Incluyen aspectos como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional con valores propios de la empresa, la justicia organizacional y la intención de permanecer en la organización.

Las actitudes de los empleados tienen un impacto directo en su comportamiento, desempeño y fidelidad hacia la organización. Empleados con actitudes positivas tienden a ser más productivos, comprometidos y leales, mientras que aquellos con actitudes negativas pueden manifestar bajo rendimiento, absentismo laboral y falta de compromiso.

3.2.5. Tipos de clima organizacional

Likert distingue dos categorías principales de climas organizacionales, que van desde un sistema altamente autoritario hasta uno altamente participativo:

Autoritario:

- **Sistema I: Autoritarismo Explotador.** La desconfianza es una característica de este tipo de sistemas. Las decisiones se toman en la reunión de la organización y luego se difunden siguiendo una línea de conducta regular altamente burocratizada. Los procedimientos de control también están formalizados y centralizados. El ambiente de este



tipo de sistema organizacional está desconfiado, lleno de temor e inseguridad.

- **Sistema II: Autoritarismo Paternalista.** Se caracteriza por tener una estructura jerárquica fuerte, en la que el líder o los líderes adoptan un enfoque autoritario, pero al mismo tiempo muestran cierto grado de preocupación por el bienestar y las necesidades de los empleados.

Participativo:

- **Sistema III: Participación Consultiva.** Esta organizacional tiene una mayor delegación y es descentralizado. Aunque sigue siendo jerárquico, las escalas internas toman decisiones específicas. Estas empresas tienen un ambiente de niveles de confianza.
- **Sistema IV: Participación Plena.** Sistemas que distinguen procesos que distribuyen por toda la organización en lugar de estar centralizado. Se crea una partida grupal porque las informaciones son horizontales como verticales.
- Se distingue por toda la organización en lugar de estar centralizado. Se crea una partida grupal porque las comunicaciones son tanto verticales como horizontales.

Dado que toda la dinámica organizativa se basará en el principio de la participación, presente en todo el proceso,



amenazas, control, incomunicados, autoritarios se transformarán delegaciones en función a la comunicación, confianza y en última instancia, existirá una relación entre los empleados y los líderes.

3.2.7. Modelos

Edel et al. (2007), se enfocan en el estudio de cómo se relacionan dentro de una organización. Esto enfatiza su complejidad y cómo interactúa con varios factores organizativos. Los empleados conforman la organización, lo que permite determinar su comportamiento en función de su motivación, satisfacción y rendimiento. De entre ellos existen los siguientes modelos:

Modelo de Likert: Desarrollado por Rensis Likert, este modelo propone cuatro tipos de sistemas organizacionales: explotador, autoritario, consultivo y participativo. Likert sugiere que el clima organizacional se ve influenciado por factores como la estructura organizacional, los estilos de líder, sistemas de comunicaciones y toma de decisión.

Modelo de Harrison: Este modelo identifica seis dimensiones del clima organizacional: apoyo, reconocimiento, recompensa, tareas, relaciones y liderazgo. Proporciona una estructura detallada para evaluar diferentes aspectos del ambiente de trabajo y su impacto en los empleados.

Modelo de Quinn y Rohrbaugh: Basado en el Competing Values Framework, estos modelos están conformadas por mercados, jerarquías, adocracia y clan. Cada tipo de tradición

tiene su propio conjunto de valores, normas y prácticas que influyen en el clima organizacional.

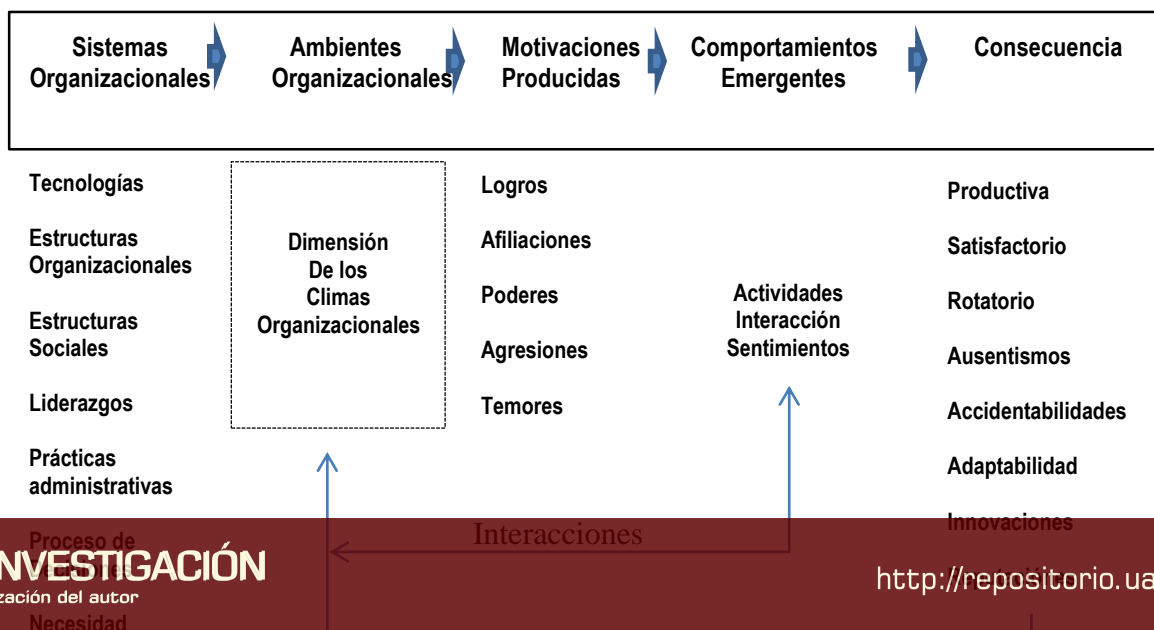
Modelo de Denison: Este modelo se centra en cuatro aspectos del clima organizacional: involucramiento, cohesión, adaptabilidad y misión. Proporciona una forma estructurada de evaluar la efectividad organizacional y el impacto del clima en el desempeño de la empresa.

Modelo de Schneider: Este modelo identifica cuatro dimensiones del clima organizacional: orientación, integración, estabilidad y participación. Se enfoca en cómo estas dimensiones afectan la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como el rendimiento organizacional.

Según Goncalves (2000), este tiene un impacto en las motivaciones y comportamientos de los miembros de la organización pueden ser negativos o positivos según la percepción del clima de la persona.

Figura 1

Modelos de climas organizacionales de Litwin y Stringer.





Estos modelos abarcan tanto las partes de la estructura organizacional como los procedimientos específicos que se presentan en las oficinas.

3.2.8. Importancia

Siendo un reflejo del ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, tiene una importancia crucial en la administración de las organizaciones. Un clima positivo, caracterizado por la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y relaciones interpersonales saludables, no solo impulsa el desempeño y la productividad, sino que también contribuye a retener talento, promover el bienestar emocional de los empleados y fomentar la innovación y la creatividad. Además, un clima organizacional positivo puede fortalecer la reputación y la imagen de la empresa, tanto entre los empleados como en el mercado en general. Por lo tanto, gestionar proactivamente el clima laboral se convierte en una prioridad estratégica para las organizaciones que buscan mantener un entorno de trabajo saludable, productivo y sostenible.



Además, el objetivo de la gestión del clima organizacional es crear un entorno de trabajo agradable que permita a los servidores de la entidad desarrollar su potencial, aumentar la motivación de las personas y tener un impacto positivo.

3.2.9. Como herramienta de gestión

El clima organizacional, como herramienta de gestión, ofrece una ventana hacia la dinámica interna de una organización al proporcionar una evaluación sistemática del ambiente laboral y la percepción de los empleados. Esta información es invaluable para los líderes y gerentes, ya que les permite identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la organización. Al analizar el clima organizacional, los líderes pueden tomar decisiones informadas, desarrollar estrategias efectivas y promover un ambiente de trabajo positivo y productivo. Además, el monitoreo continuo del clima laboral facilita la identificación de preocupaciones emergentes y la implementación de acciones correctivas para mantener la moral y el compromiso de los empleados en un nivel óptimo (Rodríguez et al., 1975).

Las empresas modernas tienen influencias que desempeñan la creatividad, compromisos, motivación, y equipos de trabajos que son fundamentales para el desarrollo de la empresas (Marchant, 2005).



Los procesos organizativos determinan la gestión y cambio e innovación en los climas organizacionales.

3.2.10. Gestión institucional

La gestión institucional se refiere al proceso de administrar y dirigir una institución, como una empresa, una organización sin fines de lucro, una agencia gubernamental, una escuela, entre otras. Este proceso implica planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las actividades y recursos de la institución para lograr sus objetivos y cumplir con su misión de manera eficiente y efectiva.

La gestión institucional abarca una variedad de funciones y actividades, que pueden incluir la gestión del talento humano, la gestión financiera, la gestión de operaciones, la gestión de proyectos, la gestión del cambio organizacional, la gestión de la calidad, entre otras. Además, implica establecer políticas, procedimientos y sistemas que garanticen el buen funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos de la institución.

3.2.11. Indicadores para la evaluar la gestión institucional

Los indicadores de gestión, según el Ministerio de Economía y Hacienda (2007), se definen como herramientas clave que permiten medir el desempeño y el impacto de una institución en relación con sus objetivos y metas. Estos indicadores pueden abarcar diversas áreas, como la eficiencia



operativa, la calidad del servicio, la satisfacción del cliente o usuario, la gestión del talento humano, la gestión financiera, entre otras.

Los indicadores de eficiencia operativa pueden incluir la tasa de utilización de recursos, el tiempo de respuesta a las demandas de los clientes o la calidad del producto o servicio entregado. Por otro lado, los indicadores pueden abarcar tasas de rotación de colaboradores en el desarrollo y capacitación de estos para una buena satisfacción laboral. La selección adecuada de indicadores relevantes y su seguimiento periódico son fundamentales para evaluar el desempeño de la gestión institucional y tomar decisiones informadas para mejorar y optimizar el funcionamiento de la organización.

3.2.12. Tipos

Rodríguez & Núñez (2012), crearon una organización en función de factores como:

Eficiencias: Es la capacidad que tiene la institución para hacer uso de manera óptima los recursos disponibles y minimizar los desperdicios en la ejecución de sus procesos y actividades. Una relación positiva es relacional en los resultados y recursos de cada institución, como la productividad por empleado, el uso eficiente de materias primas o la optimización de los procesos operativos.

La eficiencia es fundamental para garantizar que la organización pueda lograr sus objetivos de manera costo-



efectiva y maximizar el valor generado con los recursos disponibles. Mejorar la eficiencia puede contribuir a reducir costos, aumentar la competitividad y mejorar la rentabilidad de cada institución.

Eficacia: hace referencia en alcanzar los objetivos establecidos y cumplir con las expectativas de sus clientes, usuarios. Los indicadores de eficacia miden el grado en que la organización logra los resultados esperados, como el cumplimiento de metas de ventas, la satisfacción del cliente o la calidad del producto o servicio entregado.

La eficacia es esencial para garantizar que la organización esté generando valor y cumpliendo con su misión y visión. Mejorar la eficacia puede contribuir a fortalecer la reputación de la organización, aumentar la lealtad de los clientes y mejorar la percepción de la marca en el mercado.

Calidad: La calidad se refiere al grado en que los productos o servicios entregados por la organización cumplen con los requisitos y expectativas de los clientes o usuarios. Los indicadores de calidad evalúan aspectos como la conformidad con estándares establecidos, la tasa de defectos o errores, la satisfacción del cliente o la mejora continua de los procesos.

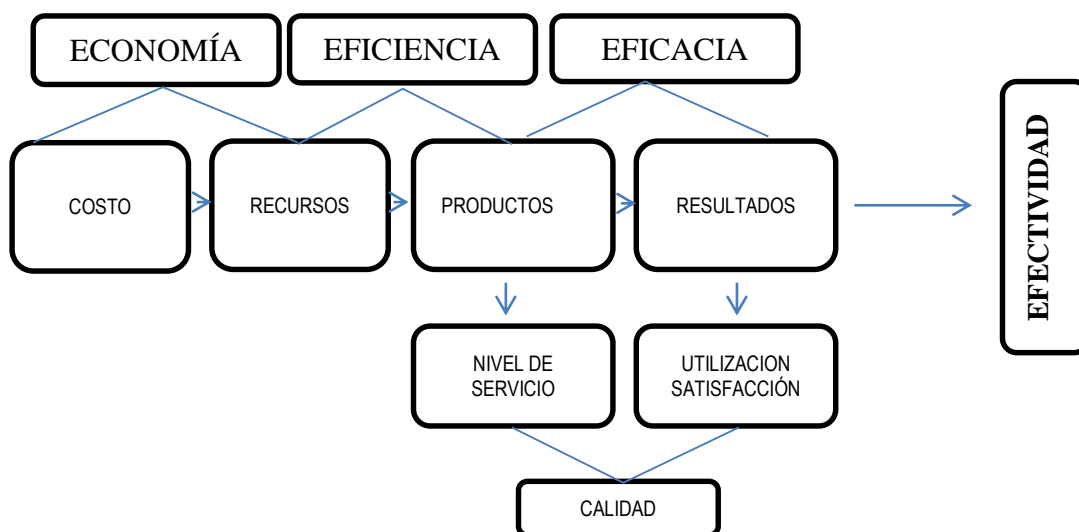
La calidad es un factor clave para la satisfacción y fidelización de los clientes, así como para la reputación y el posicionamiento de la marca en el mercado. Mejorar la calidad puede contribuir a aumentar la competitividad de la organización y a diferenciar sus productos o servicios de los de la competencia.

Economías: Es la capacidad que tiene para gestionar los recursos propios de manera eficaz y optimizar el rendimiento económico. Los indicadores de economía evalúan aspectos como la rentabilidad, la liquidez, la gestión del presupuesto, el control de costos de los recursos financieros.

La economía es fundamental para garantizar la viabilidad y sostenibilidad financiera de la organización a largo plazo. Mejorar la economía puede contribuir a maximizar los ingresos, minimizar los gastos y garantizar la disponibilidad de recursos para invertir en el crecimiento y desarrollo de la organización.

Figura 2

Indicadores de desempeño en el sector público



3.2.13. El POI

En el ámbito institucional, el Plan Operativo Institucional (POI) es un documento de un determinado organización que tiene especificaciones técnicas de manera óptima para llegar a los propósitos establecidos durante un período de tiempo



determinado. El POI desglosa los objetivos estratégicos en metas y actividades concretas, asigna responsabilidades y recursos, y establece un cronograma para su ejecución.

El Plan Operativo Institucional (POI) tiene como objetivo principal traducir los objetivos estratégicos de una organización en acciones concretas y específicas que se llevarán a cabo durante un período de tiempo determinado.

Los propósitos del POI:

Operacionalizar los objetivos estratégicos: El POI desglosa los objetivos estratégicos de la organización en metas más específicas y alcanzables, lo que facilita su implementación en el día a día de la operación de la institución.

Establecer metas y acciones concretas: El POI define metas y acciones específicas que se deben realizar para alcanzar los objetivos estratégicos. Estas metas son cuantificables, medibles y con plazos definidos, lo que permite evaluar el progreso y el cumplimiento de las metas establecidas.

Asignar recursos y responsabilidades: El POI asigna los recursos necesarios, tanto humanos como financieros, y define las responsabilidades de cada área o persona involucrada en la ejecución de las acciones planificadas. Esto garantiza que se cuente con los recursos adecuados y que haya claridad sobre quién es responsable de qué tarea.

Facilitar la coordinación y el seguimiento: El POI proporciona un marco de referencia claro y estructurado para



coordinar las actividades de diferentes áreas o departamentos de la organización. Además, facilita el seguimiento y la evaluación del progreso hacia el logro de los objetivos, permitiendo realizar ajustes o correcciones si es necesario.

Promover la alineación y coherencia: El POI asegura que las acciones y actividades planificadas estén alineadas con la visión, misión y objetivos estratégicos de la organización. Esto ayuda a garantizar que todos los esfuerzos estén orientados hacia el logro de los mismos objetivos y que haya coherencia en la dirección y el enfoque de la institución.

3.3. Marco conceptual

Régimen laboral 276: El sistema de la Carrera Administrativa comprende los principios, reglas y procedimientos. Se refiere a un régimen especial de contratación laboral en Perú que se aplica a determinados trabajadores del Estado. Este régimen está regulado por el Decreto Legislativo 276, que establece las normas básicas sobre la selección, contratación, condiciones de trabajo y cese de los trabajadores de las entidades del Estado.

Climas Organizacionales: Son organizaciones que tienen aspectos emocionales y psicológicos que influyen directamente en el comportamiento, satisfacción y actitudes de los colaboradores. Las percepciones de los acreedores son compartidas en la empresa como el liderazgo, la comunicación, las políticas de recursos humanos, la cultura organizacional y el ambiente de trabajo en general.



Capacidad de Gestión Institucional: Hace referencia a la habilidad de una institución para administrar eficazmente sus recursos y actividades con el fin de alcanzar sus objetivos estratégicos. Incluye aspectos como la planificación, organización, coordinación, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de la organización para lograr resultados deseables y sostenibles.

Eficiencia Organizacional: Se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos utilizando de manera óptima sus recursos disponibles, minimizando los desperdicios y maximizando la productividad. Implica realizar las actividades de la manera más eficaz y económica posible.

Eficacia Organizacional: Es la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y cumplir con sus metas de manera exitosa. Se relaciona con la capacidad de lograr los resultados deseados y satisfacer las necesidades, como clientes, empleados, accionistas, entre otros.

Calidad Organizacional: Se refiere al grado en que una organización cumple con los estándares de calidad establecidos para sus productos, servicios, procesos y sistemas. Incluye aspectos como la satisfacción del cliente, la mejora continua, la conformidad con los requisitos legales y regulatorios, y la excelencia operativa.

CAS



Es una forma particular de contratar personal que no está permitida por el Estado. No está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, ya que está regulado por la presente norma. El D.L. 1057 es temporal.

Por medio de un arrendamiento, el arrendatario está obligado a brindarle su servicio durante un período de tiempo o para un trabajo específico, a un cambio de una compensación.

El Código Civil, en sus artículos 1764° y siguientes, establece que cualquier tipo de servicio material o intelectual puede ser objeto de un contrato de este tipo.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS

4.1.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona directamente con la capacidad de gestión institucional de la DREM - Puno, periodo 2021.

4.1.2. Hipótesis específicas

- a) La gestión institucional se relaciona directamente con el ambiente físico de la DREM - Puno, periodo 2021.
- b) La gestión institucional se relaciona directamente con el ambiente social de la DREM - Puno, periodo 2021.
- c) La relación existente entre la gestión institucional se relaciona directamente con las actitudes y valores de la DREM - Puno, periodo 2021.

4.2. VARIABLES E INDICADORES

4.2.1. Conceptualización de variable

Variable (1): Clima Organizacional

Definición:

Banu (2019), el clima que prevalece en una organización positivo se caracteriza por un lugar de trabajo saludable donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos con sus tareas. Esto puede aumentar la productividad, la satisfacción laboral y la retención.



Por otro lado, la tensión, los conflictos, la desconfianza y la falta de comunicación efectiva pueden ser signos de un clima organizacional desfavorable. Esto puede afectar negativamente el bienestar de los empleados y el rendimiento de la organización.

Variable (2): Gestión Institucional

Definición:

Bredin (2018) el término hace referencia a un conjunto de procedimientos, prácticas y estrategias utilizadas por una organización o entidad para administrar sus recursos y alcanzar sus objetivos. Todas las facetas de la empresa están cubiertas por esta gestión, incluida su estructura, liderazgo, toma de decisiones, planificación estratégica, control financiero, recursos humanos y operaciones.



4.2.2. Tabla 1

Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Criterios valorativos
CLIMA ORGANIZACIONAL VARIABLE INDEPENDIENTE (1)	1.1. Ambiente físico	1.1.1. Infraestructura	1	A. Deficiente=1 B. Regular=2 C. Bueno=3
		1.1.2. Área de trabajo	1	
		1.1.3. Equipos y muebles	1	
	1.2. Ambiente social	1.2.1. Expectativas	1	
		1.2.2. Autonomía de trabajo	1	
		1.2.3. Reconocimientos.	1	
	1.3. Actitudes y valores	1.3.1. Valoración		
		1.3.2. Respeto a los trabajadores		
		1.3.3. Satisfacción en el trabajo.		
	GESTIÓN INSTITUCIONAL VARIABLE DEPENDIENTE (2)	2.1. Eficiencia	2.1.1. Responsabilidad	
2.1.2. Nivel de conocimiento				
2.2. Eficacia		2.2.1. Liderazgo		
		2.2.2. Cooperación	1	
		2.2.3. Nivel de adaptabilidad	1	
2.3. Economía		2.3.1. Percepción del nivel de calidad de trabajo		1
				1
2.4. Calidad		2.4.1. Metas logradas		
		2.4.2. Cumplimientos de la tarea asignada	1	
		2.4.3. Conocimientos dentro de los puestos laborales	1	

Nota: Operacionalizaciones de variable e indicador



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoques

Según Sampieri et al. (2009), cuantitativo es una aproximación de investigación que se basa en la recolección y posteriormente analizar los datos obtenidos de esta manera describiendo cada fenómeno para describir o predecir cada fenómeno. El enfoque busca relacionarse entre ellas a través de métodos estadísticos y matemáticos. Se caracteriza por su objetividad y la posibilidad de generalizar los resultados a una población más amplia.

5.2. Métodos

Según Sampieri et al. (2009), el método deductivo es un enfoque de investigación que parte de lo general a lo particular. En este método, se comienza con una teoría o hipótesis general y se derivan conclusiones específicas a partir de ella. La deducción implica la aplicación de reglas generales o principios a casos particulares para llegar a conclusiones específicas.

En el contexto de la investigación científica, el método deductivo se utiliza para probar la validez de una teoría o hipótesis mediante la verificación de si las conclusiones derivadas de la teoría son consistentes con los datos observados en la realidad. En este sentido, el método deductivo busca confirmar o refutar una teoría a través de la observación y la experimentación.

5.3. Tipo

Se optó por el básica, debido a que se realizó encuestas en diferentes etapas (02 etapas), según Hernández et al. (2014), la investigación descriptiva se enfoca en describir y caracterizar fenómenos, situaciones o eventos tal como son. Su objetivo principal es obtener una imagen precisa de cómo son las cosas, cómo se manifiestan o cómo están relacionadas, sin manipular o modificar las condiciones en las que ocurren.

5.4. Nivel

Es relacional porque permite determinar los efectos de la mejora en la DREM, siendo esta la causa que tenga un efecto en la competitividad dentro de la institución regional.

5.5. Diseño

Es sistemática e empírica de diseño no experimental porque no se manipularan las variables ocurrido. Sin intervención o influencia directa, las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan y se observan en su contexto natural (Aguilar et al, 2016).

El diagrama siguiente muestra el diseño de la investigación:

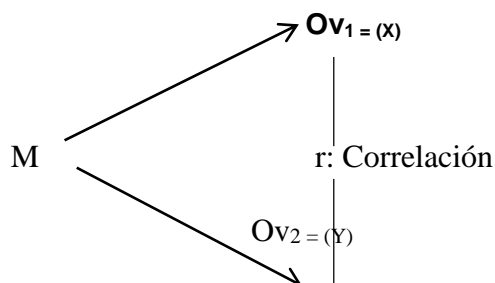


Diagrama que representa el diseño de funcionamiento

Por lo tanto:



M: Representa la muestra de investigación: servidores – colaboradores.

O₁: Climas organizacionales como VI

O₂: Gestiones institucionales como VD

R: Indica el vínculo entre las dos variables.

Los datos de la muestra de estudio se describen y explican de acuerdo con este diseño sin afectarlos.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Oseda (2012), es un grupo elementos o personas que comparten las mismas características comunes sobre los cuales se busca obtener conclusiones en un estudio. La población puede ser finita o infinita, dependiendo de si es posible enumerar todos sus elementos o no.

La investigación se basa en 50 empleados de la DREM – Puno.

5.6.2. Muestra

Oseda (2012), es un conjunto de un pequeño grupo de esta, pero tiene las características de la población.

Según Gonzáles et al. (2014), una muestra censal no probabilística es un tipo de muestra en la que se seleccionan todos los elementos de la población disponible para su estudio.

En otras palabras, en una muestra censal no probabilística, se incluyen todos los elementos de la población, sin aplicar ningún tipo de técnica de selección aleatoria.

En la presente, la muestra representativa se realizó de acuerdo al siguiente muestreo probabilístico, en el cual:

N: muestra de 50 colaboradores.

Z= 96%, siendo el valor de $1.96p = 0.5q = 0.5$

E= 0.051 = 5.1%

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{1.96^2 \cdot (0.5)(0.5)(50)}{0.5^2 \cdot (50 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

N=50 colaboradores

- **Censal**

Se refiere a que se ha seleccionado el cien por ciento de muestra como un número controlable de participantes. En tanto, Arias (2012), lo conceptualiza como un conjunto que incluye una unidad de investigación. Debido a que es un universo, población y muestra en simultáneo, es necesario definir la población e investigar como censal.

- **No probabilística**

La muestra censal no probabilística garantiza la inclusión de los elementos de la población estudiada, puede verse limitada por la dificultad logística y los recursos necesarios para recopilar datos de toda la población. Además, al no utilizar técnicas de selección aleatoria, los resultados obtenidos pueden no ser generalizables a otras poblaciones o contextos (Sampieri et al., 2006).



El presente estudio de investigación examinó a 50 empleados que trabajaron bajo diversas formas de contratación.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

a. Encuestas

Se pueden analizar los resultados con precisión con esta técnica de recolección de datos.

Para la presente investigación se aplicará la encuesta como técnica para la obtención de datos.

Una encuesta es un método de investigación que se utiliza para recopilar información de una muestra de individuos representativos de una población en particular. Las encuestas suelen involucrar la formulación de preguntas estandarizadas que son respondidas por los participantes de manera escrita, verbal o a través de medios electrónicos.

5.7.2. Instrumentos

Es un conjunto de interrogantes estructuradas que se presentan de manera uniforme a todos los participantes para tener datos estandarizados y comparables.

Se utilizará un cuestionario utilizando el modelo de escala Likert para recopilar información. Los instrumentos se diseñarán en función de la operacionalización de las variables que se muestran:

Tabla 2

Cuestionario de la variable 1, estructurado

Dimensión	Ítems
1.1. Ambiente físico	04
1.2. Ambiente social	09
1.3. Actitudes y valores	05
Total	18

Nota: La tabla muestra los ítems que corresponden a cada dimensión.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Vara (2015), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia y estabilidad de las medidas que obtiene. Es decir, si el instrumento es confiable, debería arrojar resultados similares cuando se aplica en condiciones similares. Una herramienta puede ser confiable (dar resultados consistentes) pero no válida (no medir lo que se supone que debería medir). Es importante que un instrumento sea tanto confiable como válido para que los resultados obtenidos sean significativos y útiles en una investigación.

5.8.1. Confiabilidad

Para la presente investigación se aplicará la encuesta como técnica para la obtención de datos. Para la presente investigación se recurrirá la consistencia interna. Se utiliza para evaluar cuán homogéneas y consistentes son las escalas Likert. Compatibilidad entre grupos (Alfa de Cronbach), Sus valores van desde 0 hasta 1.

Para la presente nuestra estadística de confiabilidad es la siguiente:

Tabla 3
Estadística de confiabilidad

Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.929	18

Nota: La tabla muestra la estadística de confiabilidad

Los resultados del análisis de Alfa de Cronbach= 0.929, lo cual indica que nuestros datos son confiables, debido a que sobrepasa el límite de 0.8.

5.8.2. Validez

Vara (2015), la validez de un instrumento se define como categorías que se miden para calcular. El grado en que la evidencia acumulada respalda la interpretación específica del instrumento (página 303).

Se acudirá al juicio de 02 expertos, los cuales validarán mi instrumento (cuestionario)

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El procedimiento que se está utilizando para el diseño del estudio, incluye:

- Limpieza de datos: Se refiere a la revisión y corrección de errores, valores atípicos o faltantes en los datos.
- Codificación: Consiste en designar un código numérico para facilitar el análisis de las respuestas.
- Tabulación: Implica resumir los datos en tablas para facilitar su interpretación en MS Excel.



- Análisis estadístico: Se utilizan diversas estrategias que pretenden analizar estadísticamente los datos y las preguntas para desarrollar la investigación.
- Interpretación de resultados: Consiste en analizar los resultados del análisis estadístico y llegar a conclusiones basadas en ellos.
- Determinación de variables y valores en SPSS.V.25.
- Presentación de resultados: Implica la comunicación de los resultados de manera clara y precisa, a menudo a través de tablas, gráficos o informes escritos.
- Usar Microsoft Excel para comparar valores mediante gráficos y tablas.
- Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones

5.10. Diseño de contrastación de hipótesis

Se refiere al proceso por el cual se establecen y evalúan afirmaciones sobre una población o fenómeno con base en la evidencia empírica recopilada en una investigación. Este proceso implica formular una hipótesis nula (H_0), que establece que no hay efecto o relación entre las variables, y una hipótesis alternativa (H_1), que sugiere que sí hay un efecto o relación.

Entendido, la prueba t de Student es comúnmente utilizada para contrastar hipótesis cuando se trabaja con muestras pequeñas (generalmente menos de 30 observaciones) y se quiere comparar las medias de dos grupos. Esta prueba calcula si hay una diferencia

significativa entre las medias de dos muestras y se basa en la distribución t de Student.

La técnica de la observación es la manera de recolectar datos observando y registrando el comportamiento de las acciones o los eventos de interés en un entorno específico. Esta técnica se utiliza para recopilar información detallada y directa sobre situaciones reales, sin la influencia de respuestas sesgadas por parte de los participantes.

5.11. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis.

H1: Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la capacidad de gestión institucional de la DREM – Puno, periodo 2021.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la gestión institucional de la DREM – Puno, periodo 2021.

Niveles de significancia.

Alfa = 5%; $\alpha = 0.05$

Estadísticas de pruebas.

La prueba de Tau-b de Kendall se aplicó.

P- valores de pruebas

Tabla 4

Contrastación de hipótesis general

Medidas simétricas

		Valor	Errores estándares asintótico	T aproximada	Significaciones aproximadas
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,199	,159	1,267	,000
N de caso válido		50			

Nota: significación de la hipótesis donde; no se supone la hipótesis nula.

P – valor de resultado.

La significación aproximada es 0,000. Este valor indica el nivel de significación, lo que sugiere que la correlación observada es significativa desde el punto de vista estadístico $P = 0,000 < 0,05$.

Decisión.

Según el valor estadístico se obtuvo el p como el valor de 0.000 que indica que es menor 0.05, de la relación entre el clima organizacional y la capacidad.

Hipótesis específica N°1**Planteamiento de hipótesis**

H1: Existen relaciones positiva y significativas entre la gestión institucionales con el ambiente físico de la DREM – Puno, periodo 2021.

H0: No existen relación positiva y significativas entre la gestión institucionales con el ambiente físico de la DREM – Puno, periodo 2021.

Niveles de significancias.

Alfa = 5%; $\alpha = 0.05$

Estadísticas de pruebas.

La prueba de Tau-b de Kendall se aplicó.

P- valores de pruebas

Tabla 5

Contrastación de hipótesis específico N°1

		Medida simétrica			
		Valor	Errores estándares asintótico	T aproximadas	Significación aproximadas
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,212	,159	1,254	,001
N de caso válido		50			

Nota: La tabla muestra el valor de significación de la hipótesis, donde no se supone la hipótesis nula.

P – valor de resultado

La significación aproximada es 0,001. Este valor indica el nivel de significación, lo que sugiere que la correlación significativa como $P = 0,001 < 0,05$.

Decisión

De acuerdo a la tabla el valor de p de 0,001. El resultado es menor que 0.05, con una significancia positiva, la gestión institucional con el ambiente físico.

Hipótesis específica N°2

Planteamiento de hipótesis

H1: Existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional con el ambiente social de la DREM – Puno, periodo 2021.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional con el ambiente social de la DREM – Puno, periodo 2021.

Niveles de significancias.

Alfa = 5%; $\alpha = 0.05$

Estadística de pruebas.

La prueba de Tau-b de Kendall se aplicó.

P- valores de pruebas

Tabla 6

Contrastación de hipótesis específica N°2

		Medida simétrica			
		Valores	Errores estándares asintótico	T aproximadas	Significaciones aproximadas
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,213	,173	1,199	,000
N de caso válido		50			

Nota: La tabla muestra el valor de significación de la hipótesis donde no se supone la hipótesis nula.

P – valor de resultado

La significación aproximada es 0,000. Este valor indica el nivel de significación, lo que sugiere que la correlación es significativa desde el $P = 0,000 < 0,05$.

Decisión

De acuerdo a la tabla p es igual a 0.000, el resultado es menor que 0.05, con una significación de correlación positiva entre la gestión institucional con el ambiente social de la Dirección Regional de Energía y Minas – Puno, periodo 2021.

Hipótesis específica N°3

Planteamiento de hipótesis

H1: Existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional con las actitudes y valores de la DREM – Puno, periodo 2021.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional con las actitudes y valores de la DREM – Puno, periodo 2021.

Niveles de significancias.

Alfa = 5%; $\alpha = 0.05$

Estadísticas de pruebas.

La prueba de Tau-b de Kendall se aplicó.

P- valor de prueba

Tabla 7

Contrastación de hipótesis específico N°3

		Medidas simétricas			
		Valor	Errores estándares asintótico	T aproximada	Significaciones aproximadas
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,107	,151	1,255	,001
N de caso válido		50			

Nota: La tabla muestra el valor de significación de la hipótesis, donde no se supone la hipótesis nula.

P – valor de resultado

La significación aproximada es 0,001. Este valor indica el nivel de significación, lo que sugiere que la correlación significativa es $P = 0,001 < 0,05$.

Decisión



De acuerdo a la tabla p es 0.001, es menor que 0.05, hay una relación significativa positiva entre las variables gestión institucional con las actitudes y valores.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Los hallazgos se presentan estadísticamente en este capítulo implica la exposición de datos cuantitativos que reflejan diversos aspectos el clima de la organización y la capacidad de gestión de la organización.

Estos datos se presentan en forma de gráficos, tablas y visualizaciones para que la información sea más accesible y comprensible. En resumen, la presentación de resultados estadísticos sobre el clima organizacional proporciona una visión detallada de cómo se relaciona con la capacidad de gestión institucional.

6.1.1. Pruebas de normalidad.

Tabla 8

Normalidad

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísticos	gl	Sig.	Estadísticos	gl	Sig.
CLIMA	,061	50	,200*	,956	50	,023
ORGANIZACIONAL						
GESTIÓN	,061	50	,200*	,956	50	,023
INSTITUCIONAL						

Nota: La tabla muestra la p valor de 0,023

Interpretación

Como se puede observar y visualizar el margen es 50 se uso el Shapiro – Wilk, con el valor de p de 0.023, y con una significancia de 0.05 que son de manifiesto de distribución normal.

Objetivo General

Tabla 9

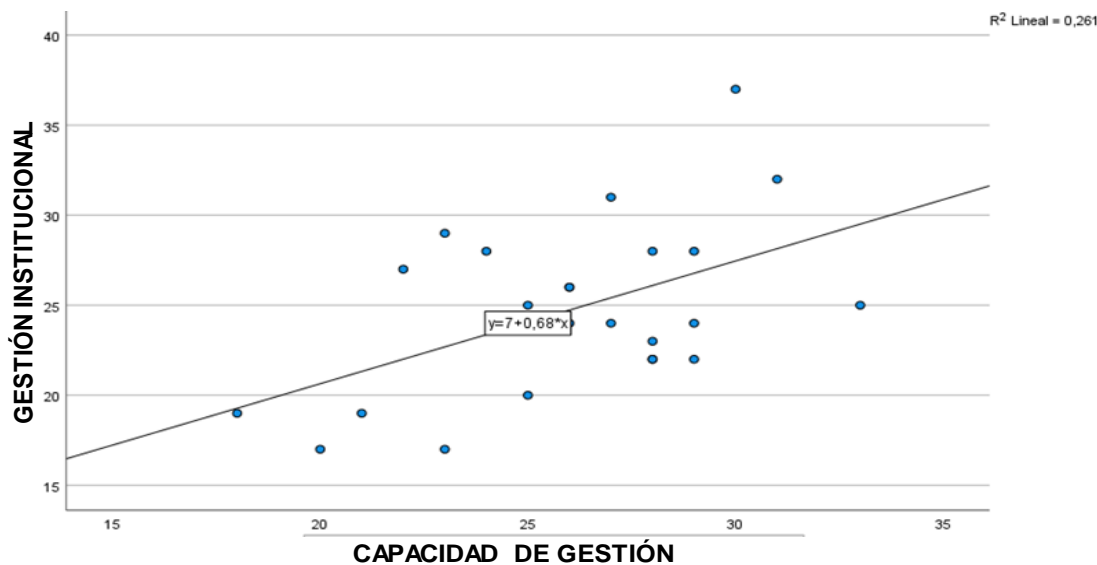
Grado de correlación objetivo general

		CLIMA ORGANIZACIONAL	CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlaciones de Pearson	1	,782**
	Sig. (bilaterales)		,000
	N	50	50
CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	Correlaciones de Pearson	,782**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota: La tabla muestra el grado de relación de ambas variables.

Figura 3

Clima organizacional y capacidad de gestión



Nota: Sistema estadísticos IBM SPSS versión 25.

Interpretaciones:

Se puede observar que el 0.782 indica la relación, el 78.2% que determina que existe una relación positiva fuerte entre la capacidad de gestión y el clima organización.

Objetivo Específico N°1

Tabla 10

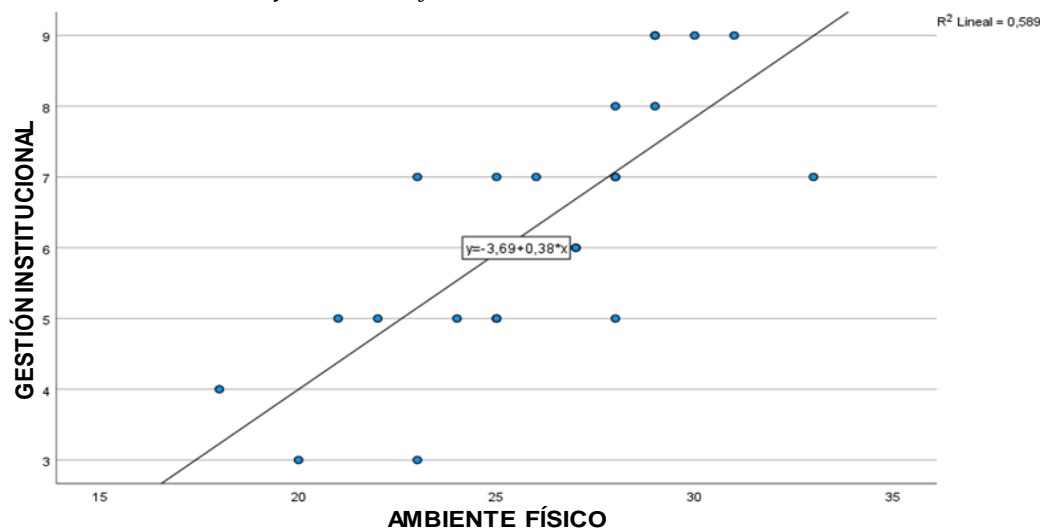
Grado de correlación de objetivo específico N°1

		GESTIÓN INSTITUCIONAL	AMBIENTE FÍSICO
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Correlaciones de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
AMBIENTE FÍSICO	Correlaciones de Pearson	,692**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

Nota: correlación bilateral en el nivel 0,01.

Figura 4

Gestión institucional y ambiente físico



Nota: sistema estadístico IBM SPSS versión 25.

Interpretaciones

La relación de P es 0.692 que es 69.2% con grados de relación positiva fuerte que se miden la correlación que acuerdo a sus indicadores que se tienen, en la gestión institucional y el ambiente físico de la DREM-Puno, periodo 2021.

Objetivos específicos N°2

Tabla 11

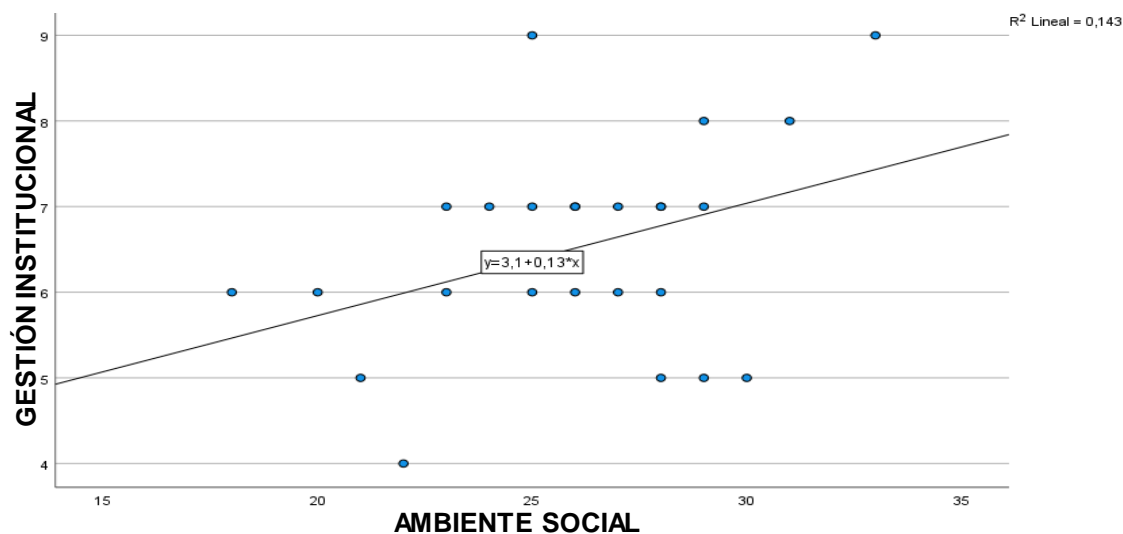
Grado de correlación del OE 02

		Correlación	
		GESTIÓN INSTITUCIONAL	AMBIENTE SOCIAL
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
AMBIENTE SOCIAL	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota: La tabla muestra el grado de relación.

Figura 5

Gestión institucional y ambiente social



Nota: Sistema estadístico IBM SPSS versión 25.

Interpretación

Se mide la r de 0.731 que existe como una elemento que equivale al 73.1% donde indica una relación positiva fuerte entre la gestión institucional y el ambiente social de la Dirección Regional de Energía y Minas – Puno, periodo 2021.

Objetivo específico N°3

Tabla 12

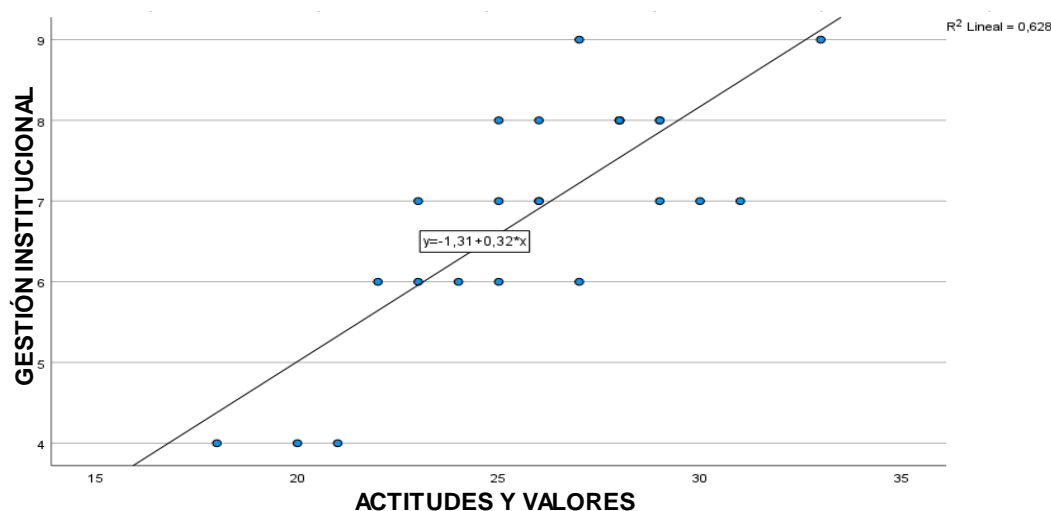
Grado de correlación de OE N°3

		GESTIÓN INSTITUCIONAL	ACTITUDES Y VALORES
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Correlaciones de Pearson	1	,502**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
ACTITUDES Y VALORES	Correlación de Pearson	,502**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

Nota: La tabla muestra que la correlación bilateral es 0,01

Figura 6

Gestión institucional con actitudes y valores



Nota: Sistema estadístico IBM SPSS versión 25.

Interpretación



Se indica que el p es igual a 0.502, con porcentaje de 50.2% esto quiere decir que hay una relación positiva débil entre la gestión institucional y actitudes y valores.

6.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos que se mostraron, se considero la muestra censal para obtener el alpha de Crombach = 0.929, que nos indica que la información es validad, ya que sobrepasa el límite de 0.8.

De acuerdo al resultado de tabla es de 0.782 indica que es de un grado relacional y porcentualmente equivale a un 78.2% que dice que hay una correlación fuerte entre las variables. Cada proyecto afronta distintas problemáticas y actitudes que perjudicarían el correcto funcionamiento de cada institución de esta manera poder superar cada obstáculo, para poder llegar a mi objetivo propuesto.

Para el objetivo específico primero que es establecer la existente relación entre la dimensión primera de la categoría primera con el ambiente físico. Se destaca la importancia de relacionar la gestión institucional y el ambiente físico de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno. Se analizarían los hallazgos obtenidos y se discute cómo la gestión institucional puede influir en el ambiente físico de trabajo, y viceversa. Tambien podemos señalar que una gestión institucional efectiva puede contribuir a mejorar el ambiente físico de la institución, mediante la implementación de políticas y acciones que promuevan un espacio de trabajo seguro, cómodo y funcional. Del mismo modo, un ambiente físico favorable puede contribuir a una mejor gestión institucional, al crear un entorno propicio para el desempeño laboral, la



colaboración y la creatividad. Según los hallazgos indicaron que la comodidad física de las empresas públicas, la relación interpersonal y los reconocimientos de la dedicación y el esfuerzo de los empleados son retribuidos, se pudo apreciar que en el año 2021, el clima organizacional en el entorno físico, el entorno social y frente a los valores y actitudes del servidor público se puede observar, según los tesisistas De la Cruz & Huamán (2017), se encontró que el entorno físico y actitudinal como componentes de la categoría primera tiene una alta variación con el rendimiento del colaborador del programa CUNA MAS, durante el año 2015.

Para el objetivo específico segundo, existe una correlación entre el ambiente social de la DREM - Puno, periodo 2021. Se destaca la influencia mutua entre la gestión institucional y el ambiente social. Se analizaron los hallazgos obtenidos y se discute cómo la gestión institucional puede impactar en el ambiente social de la institución, y viceversa. También se puede indicar que una gestión institucional efectiva puede contribuir a promover un ambiente social positivo, mediante la implementación de políticas y acciones que fomenten la comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo entre los colaboradores. Del mismo modo, un ambiente social favorable puede contribuir a una mejor gestión institucional, al crear un entorno de trabajo armonioso y motivador que favorezca la productividad y el compromiso de los colaboradores. Asimismo, se encontró una $r=58\%$, lo que está relacionado con las probabilidades de $p=0,0 < 0,05$. Para Huamani (2015), concluye que el gobierno local y regional enfrenta

distintos problemas de gestión debido al cambio de colaboradores que se dan cada cuatro años y no existe un compromiso real de trabajar con transparencia y profesionalismo.

Según el objetivo específico tres, describir si se relaciona la gestión institucional con las actitudes y valores. Se analizó la correlación entre las categorías donde se destaca la importancia de esta relación para la cultura organizacional y el desempeño institucional. También podemos señalar que la gestión institucional puede influir en las actitudes y valores de los colaboradores a través de políticas, prácticas y acciones que promuevan determinados comportamientos y creencias. Del mismo modo, los valores y actitudes de los colaboradores influyen en la gestión institucional, afectando la toma de decisiones, la comunicación interna y la cultura organizacional en general. Asimismo, las implicaciones prácticas de estos hallazgos, como la importancia de alinear la gestión institucional con los valores y actitudes de los colaboradores para promover una cultura organizacional coherente y motivadora. Además, se podrían sugerir medidas específicas para fortalecer esta relación, como la implementación de programas de formación y desarrollo que fomenten valores y actitudes deseables en la institución.

6.3. Lineamiento para mejorar el clima organizacional y las capacidades de gestión

Después del análisis ya mostrado anteriormente, se presenta una plan para mejorar el clima organizacional, ya que es relevante que



existan una conexión entre la capacidad de gestión institucional de la DREM - Puno.

Las sugerencias se han creado calculando en dos elementos: la observación de parte del investigador, quien ha llevado practicas de trabajo en la mencionada entidad pública, y en segundos resultados de la investigación actual.

Límite 1: Mejorar las condiciones ambientales y físicas. Es bien sabido que la comodidad laboral es importante para un buen desempeño de los empleados, por lo que se sugiere las pautas siguientes:

- Construir o alquilar un espacio amplio para la comodidad de todos los empleados.
- Rediseñe las distribuciones físicas del espacio, el mobiliario, las ubicaciones y el personal.
- Materiales suministros mejorados.
- Renovación de algunas máquinas para el trabajo, particularmente las PC que utilizaran.

Lineamiento 2: Capacitaciones para mejorar las identidades, valores y capacidades.

- El programa busca fortalecer la conexión de los empleados con la institución mediante la creación de actividades formales, como cursos y talleres, así como actividades informales, como deportes, cultura y entretenimiento. Estas actividades tienen como objetivo comunicarse e integrarse con los empleados para un mejor logro de los propósitos de la empresa.



- **Lineamiento 3:** Capacidad de reconocimiento de logros y trabajo.

Se debe fomentar controles efectivos en los colaboradores dentro de la empresa, y en el transcurso anual, se debe incentivar a los trabajadores más productivos para ser reconocidos y premiados.

- **Lineamiento 4:** Capacidad de adaptación e inducción considerando que la empresa tiene una gran cantidad de empleados contratados que varían año tras año, es crucial implementarse programas de inducción a los nuevos empleados para que se les pueda enseñar las responsabilidades asociadas a cada puesto y integrarlos a la institución.

- **Lineamiento 5:** Capacidad de capacitación y actualización.

Requiere mucha responsabilidad para mantener y crear entornos laborales para un mejor servicio al cliente. Es esencial promover capacitaciones que permitan a los trabajadores mantener su conocimiento actualizado.



CONCLUSIÓN

- Primera.-** De acuerdo al propósito planteado en la investigación se establece la correlación que existe entre las categorías, es por ello que como resultado se obtiene un 78.2%, y con un nivel de significancia p – valor de 0,001, cuyo resultado es menor al alfa 0,05, hecho que reafirma el estadígrafo de Tau-b de Kendall. Entonces precisamos qué; sí existe una relación fuerte entre las variables. Esto permite inferir que cuanto se mayor el clima organizacional, será mayor también la capacidad de gestión.
- Segunda.-** Según el objetivo específico uno que fue; determinar la correlación que existe en gestión institucional con el ambiente físico de la Dirección Regional de Energía y Minas, en el cual el propósito fue el coeficiente de p en un 69.2%, y con un nivel de significancia de p – valor de 0,001, que cuyo resultado fue menor a 0.05, el alfa, mismo que reafirma el estadígrafo. En tanto se puede decir que hay una correlación fuerte entre las categorías de gestión y el ambiente físico de la DREM – Puno, periodo 2021, que nos permite inferir que cuanto mejor y mas adaptado sea el ambiente físico, también se obtendrá buenos resultados en la gestión institucional.
- Tercera.-** se analizo una promoción de la participación y el trabajo en equipo ha resultado ser una estrategia efectiva para fortalecer el ambiente social en la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno. De acuerdo al objetivo específico dos, se tiene; una correlación existente entre las categorías, es asi que logramos



alcanzar con el objetivo que fue medir el grado de relación entre dos elementos y por lo tanto tenemos el 0.782 o un 78.2%, y un nivel de significancia (p-valor) de 0,000, mismo que reafirma el estadígrafo de Tau- b de Kendall. Entonces podemos decir que si hay correlación positiva entre ambas variables.

Cuarta.- La descripción de la gestión institucional con las actitudes y valores en la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno durante el periodo 2021 ha permitido identificar la influencia mutua entre ambos aspectos. Se ha observado que una gestión institucional efectiva puede contribuir a promover actitudes positivas y valores que refuercen la cultura organizacional, como la ética laboral, la responsabilidad y el compromiso.

En el objetivo específico tres, fue describir la relación existente entre la gestión institucional con las actitudes y valores con el propósito de alcanzar una correlación de 0.502, que en términos porcentuales es de 50.2% y con un nivel de significancia (p – valor) de 0,001 cuyo resultado es inferior a alfa 0,05, hecho que reafirma el resultado obtenido por el estadígrafo de Tau-b de Kendall. Entonces se puede decir que hay una correlación débil entre las categorías de estudio.



RECOMENDACIONES

- Primera.** - Para fortalecer las capacidades de gestión en la mencionada institución, se recomienda promover un clima organizacional positivo mediante acciones que fomenten el reconocimiento, la comunicación efectiva y el desarrollo de liderazgo. Además, se sugiere incentivar la colaboración y participaciones entre los colaboradores, estableciendo mecanismos que permitan su involucramiento en la toma de decisiones y en el trabajo en equipo. Asimismo, es importante hacer inversiones para desarrollar el talento humano, para un buen desarrollo profesional. Por último, se recomienda evaluar regularmente el clima organizacional a través de encuestas para identificar áreas de mejora y mantener un ambiente propicio para una gestión efectiva.
- Segunda.**- Se sugiere continuar implementando medidas para mejorar el ambiente físico de la institución, como la renovación de espacios de trabajo y la creación de áreas de descanso, con el objetivo de mantener y fortalecer el clima organizacional positivo. Además, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del ambiente físico y de las necesidades de los colaboradores, con el fin de identificar oportunidades de mejora y adaptar las medidas implementadas según sea necesario. Esto puede contribuir a mantener un ambiente de trabajo saludable y favorable para mejorar la gestión empresarial en la mencionada institución.



Tercera.- Se recomienda continuar fomentando la participación y el trabajo en equipo en la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, a través de tareas que promueven la colaboración e integración de los acciones y colaboradores de las empresas. Para ello, se pueden organizar reuniones regulares, eventos de integración y actividades de formación de equipos. Además, es importante crear un ambiente abierto y receptivo que fomente la participación activa de todos los colaboradores, independientemente de su posición jerárquica, y que reconozca y valore las contribuciones individuales y colectivas. Esto puede contribuir a fortalecer el ambiente social y mejorar las capacidades de gestión en la mencionada empresa.

Cuarta.- Se recomienda promover la alineación entre la gestión institucional y las actitudes y valores de los colaboradores. Para lograr esto, es importante fomentar una comunicación abierta y transparente que promueva la comprensión mutua y la colaboración entre la dirección y los colaboradores. Además, se pueden implementar programas de capacitación y desarrollo personal que fortalezcan los valores organizacionales y fomenten actitudes positivas entre los miembros de la institución. Asimismo, es importante reconocer y valorar las contribuciones individuales y colectivas que reflejen los valores y actitudes deseables en la institución. Estas acciones pueden contribuir a fortalecer la cultura y mejorar las gestiones.



REFERENCIAS

- Aguilar, A., Duarte, L. & Orrantia, E. (2016). Metodología de investigación. California.
- Álvarez, S. Y. (2012). El clima organizacional como factor relevante en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril - Agosto 2011. Lima.
- Antezana, D. N. & Ccanto, J. J. (2015). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local Huancavelica - 2012. Huancavelica.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación - Introducción a la metodología científica. Venezuela: Episteme, C.A.
- Arratia, A. (2010). Clima organizacional y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencia y percepciones desde los evaluados. Chile.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la teoría general de la administración. México: Me Graw Hill.
- De la Cruz, E. & Huaman, A. A. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna mas en la provincia de Huancavelica -2015. Huancavelica.
- Edcl, R., Garda, A. & Casiano, R, (2007). Clima y compromiso organizacional. México: <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Hernández, R., Fernández, C, & Baptista, Pablo. (2014). Metodología de la Investigación (Me Graw Hill Education (ed); Sexta Edic.)
- Espejo, M. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junin. Huancayo.



- Cadenas, Petlio (2011). Metodología de la Investigación. Editorial Ciencia
Barcelona – España.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional.
Sociedad Latinoamericana para la Calidad. México.
- Huamani, A. (2015). Gestión pública y desarrollo del departamento de Puno.
Semestre económico, 67-106.
- Huaripoma, M. & Rosado, P. P. (2018). Relación entre clima organizacional
y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato
administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de
Lima 2017.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2009). La Gestión Pública Editorial
Bruño-Lima-Perú.
- Tvamceвич, M. (2006). Comportamiento organizacional. México: McGraw-
Hill. Likert, R. (1968). Conceptos y dimensiones del clima
organizacional. España: Devito.
- Chiavenato, Idalberto. (2012). Gestión Organizacional en una MYPE.
- Sabino, Carlos (2010). Metodología de la investigación
- Marroquín, E. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño
laboral en los trabajadores de Burger King. Guatemala.
- Menéndez, N. (2014). Clima organizacional en la municipalidad de El
Progreso, Jutiapa. Guatemala.
- Oseada, D. (2012). Métodos y técnicas de la investigación científica. Perú:
Pirámide. Rodríguez, D. (1999). Diagnostico organizacional. México:
Alfaomega.



- Sampieri, H., Fernández Collado, C. & Baptista, L. (2009). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México: Me Graw Hill.
- Surco, D. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de Beneficencia pública de Puno - 2017. Puno.
- Valbuena, M. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en los centros de educación inicial. Venezuela.
- Aldave & Meniz (2005). Controlaría general de la república Ediciones Perú-Lima.



ANEXOS



EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS – PUNO, PERIODO 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADOR		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la capacidad de gestión institucional de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021?	Determinar la relación existe entre el clima organizacional y la capacidad de gestión institucional de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	El clima organizacional se relaciona directamente con la capacidad de gestión institucional de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	Dimensión	Indicador	Ítem / Índices
			Ambientes físicos	Infraestructura Áreas de trabajos Equipo y mueble	a) Malo b) Regular c) Bueno
			Ambientes sociales	Expectativa Autonomías de trabajos Reconocimiento	
Valores y actitudes	Valoraciones Respecto a los colaboradores Satisfacciones en el trabajo.				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DE ESTUDIO 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL		
<p>a) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente físico de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente social de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión institucional con las actitudes y</p>	<p>a) Establecer la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente físico de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021</p> <p>b) Conocer la relación existente entre la gestión institucional con el ambiente social de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021</p> <p>c) Describir la relación existente entre la gestión institucional</p>	<p>a) La gestión institucional se relaciona directamente con el ambiente físico de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021</p> <p>b) La gestión institucional se relaciona directamente con el ambiente social de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021</p> <p>c) La relación existente entre la gestión</p>	Dimensión	Indicador	Ítem / Índices
			Eficiencia	Responsabilidades Niveles de conocimiento	a) Malo b) Regular c) Bueno
			Eficacia	Liderazgos Cooperaciones Niveles de adaptabilidad	
Economía	Percepciones del nivel de las calidades de trabajos				
Calidad	Meta lograda Cumplimiento de la tarea asignada				



valores de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021?	con las actitudes y valores de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	institucional se relaciona directamente con las actitudes y valores de la Dirección Regional de Energía y Minas - Puno, periodo 2021	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1086 229 1265 311"></td> <td data-bbox="1265 229 1944 311">Conocimiento dentro de los puestos de trabajo</td> <td data-bbox="1944 229 2168 311"></td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="1086 311 2168 821"></td> </tr> </table>		Conocimiento dentro de los puestos de trabajo				
	Conocimiento dentro de los puestos de trabajo								



MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Según Sampieri et al. (2014), el método cuantitativo es una forma de investigación que se basa en la recopilación y el análisis de datos numéricos para describir, explicar o predecir fenómenos.</p> <p>DISEÑO: descriptivo correlacional, no experimental</p> <p>NOTACIÓN FUNCIONAL:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> Ov1[Ov1 = (x)] M --> Ov2[Ov2 = (y)] Ov1 --- r["r:"] --- Ov2 </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra Ov₁ = (x) Observación de la variable 1: Clima Organizacional Observación de la variable 2: Gestión institucional r = Correlación entre dichas variables</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Pertenece al nivel relacional</p>	<p>Población Constituida por 50 colaboradores de la DREM-Puno, 2021.</p> <p>Muestra Muestreo no censal probabilístico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Censal Una muestra censal es un tipo de muestra en la que se recopila información de todos los elementos de la población objetivo y se considera del 100% , en lugar de seleccionar solo una parte de ellos como se haría en una muestra aleatoria típica (Arias, 2012). • No probabilística La muestra censal no probabilística es un tipo de muestra en la que se recopila información de todos los elementos de la población objetivo, pero la selección de estos elementos no se realiza de forma aleatoria o probabilística (Sampieri et al., 2006). <p>La población con la cual se realizó el presente trabajo de investigación, estuvo conformada por 50 trabajadores que laboran bajo las diferentes modalidades de contratación personal en la Dirección Regional de Energía y Minas, Puno, 2021. Por lo que se trabajó con población censal no probabilística no se determinó muestra ni se utilizó muestreo.</p>	<p>TÉCNICAS</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario</p>	<p>DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DISEÑO ESTADÍSTICO Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Karl Pearson.</p> <p>La fórmula de Pearson es el siguiente:</p> $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$ <p>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe relación directa entre las dos variables) Ho: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación directa entre las dos variables)</p> <p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Se aplica el método científico principalmente el deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Se hace uso del tipo de investigación descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño de la investigación es de tipo no experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN El nivel de la investigación es relacional de tipo básico</p>



TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo de investigación descriptiva			
---	--	--	--



ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ENCUESTA APLICADA A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y
MINAS-PUNO, PERIODO 2021

El cuestionario presente tiene como objetivo principal recopilar información necesaria para medir las dimensiones de la presente encuesta.

Marque cada interrogante en los recuadros mencionados con una (x), para ello lea bien y analice. Pedimos completa sinceridad en sus respuestas.

Deficiente (D)	Regular (R)	Bueno (B)
1	2	3

N°	ITEMS	D	R	B
1.	¿La infraestructura del lugar de trabajo es adecuado?	1	2	3
2.	¿En tu lugar de labores tienes suficiente luz?	1	2	3
3.	¿La temperatura es adecuada en tu área de labores?	1	2	3
4.	¿En tu lugar de labores cuentas con cuentas con la comodidad necesaria?	1	2	3
5.	¿Con que frecuencia realizan el cambio de personal en tu institución?	1	2	3
6.	¿Usted realiza sus labores en grupo con su jefe y compañeros de labores?	1	2	3
7.	¿Consideras, que tienes la suficiente autonomía en las actividades que realizas?	1	2	3
8.	¿Tienes experiencia con las tareas encomendadas que vienes realizando?	1	2	3
9.	¿El puesto laboral que ocupas se relaciona con tu carrera?	1	2	3
10.	¿La institución reconoce tus desempeños que muestras en tu trabajo?	1	2	3
11.	¿Consideras que el sueldo que la institución te da es la correcta?	1	2	3
12.	¿Consideras que en esta institución hay igualdad de género en los puestos laborales?	1	2	3
13.	¿Consideras que tienes estabilidad laboral en tu lugar de trabajo?	1	2	3
14.	¿Estás satisfecho con las tareas que realizas?	1	2	3
15.	¿Te consideras valorado en esta institución?	1	2	3



16.	¿En esta institución se fomentará la cooperación entre colaboradores de trabajo?	1	2	3
17.	¿Estas satisfecho con pertenecer a esta institución?	1	2	3
18.	¿Pudieras dejar la institución por otro trabajo similar con condiciones similares lo harías?	1	2	3



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 28-05-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LIZETH SPAZA SANCA
Dirección: Jr. SANDIA N°1614
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73892237
Teléfono: 967220087 email: lizgatu13@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Título o Grado Académico a optar: TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GES. PÙB.
Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUTA PUTA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS PUNO, PERIODO 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA, CAPACIDAD, GESTIÓN ORGANIZACIONAL

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

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

28-05-2024

Fecha