



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA  
LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. LUZ MARINA CCOSI PONCE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**JULIACA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. LUZ MARINA CCOSI PONCE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. ULISES AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15

**RESOLUCIÓN N° 655-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 30 de octubre del 2024

**VISTOS:** El Oficio No 076-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 30 de octubre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el Expediente N° CU – 015917 presentado por el (la) Bachiller: **CCOSI PONCE LUZ MARINA**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

**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 haberse 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 de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, 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) el (la) bachiller: **CCOSI PONCE LUZ MARINA**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente : Dra. BERTHA BEJAR PARRA  
1er Miembro : Dr. ULISES AGUILAR PINTO  
2do Miembro : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI  
Asesor : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

**ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

Lugar : Salón de Grados de la FCCF  
Fecha : MIÉRCOLES, 06 de noviembre del 2024  
Hora : 10:00 a.m.

**ARTÍCULO 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 CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados (3)  
- Interesados (1)  
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZDra. BERTHA BEJAR PARRA  
Decana de la Facultad de Cs.  
Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 418-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 05 de setiembre del 2024

**Visto:** el Expediente N° 2024-CU-11115 de fecha 20 de agosto del 2024, del **Bach. CCOSI PONCE LUZ MARINA**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. **CCOSI PONCE LUZ MARINA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°302-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

**Que**, al haberse 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.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

**Que**, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado **RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**, presentado por el (la) Bachiller **CCOSI PONCE LUZ MARINA**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR** como **ASESOR(a)** al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

*Dra. Yudy Huacani Sucasaca*  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesados (1)  
- Archivo (1)



**RESOLUCIÓN N° 302-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 31 de julio del 2024

**Visto:** el Expediente N° 2024-CU-9767 de fecha 25 de julio del 2024, en el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

**CONSIDERANDO:**

**Que,** las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que,** el (la) Bach. **CCOSI PONCE LUZ MARINA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de titulado: **RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

**Que,** al haberse 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.

**Que,** el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

**Que,** la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

**Estando,** la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294 2023 UANCV CU R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** titulado: **RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller. **CCOSI PONCE LUZ MARINA**, en virtud de los considerados expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER** como **ASESOR(a)** al (a): **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dra. Yudy Huacani Sucasaca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesados {1}  
- Archivo {1}



## RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	<a href="http://www.repositorio.unu.edu.pe">www.repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.upp.edu.pe">repositorio.upp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%



### METADATOS COMPLEMENTARIOS

<p>RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023</p>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	LUZ MARINA CCOSI PONCE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77345415
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0001-9574-0890">https://orcid.org/0009-0001-9574-0890</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0008-3275-5586">https://orcid.org/0009-0008-3275-5586</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058
<b>Datos de investigación</b>	

Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: Puno</p> <p>Distrito: Puno</p> <p><b>Coordenadas:</b></p> <p>Latitud: -15.9139365</p> <p>Longitud: -70.8687472</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/ZWrYDKHCXg6n71hk6">https://maps.app.goo.gl/ZWrYDKHCXg6n71hk6</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2024 – Noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias Sociales</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Administración pública</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"

*Dra. Yudy Huacani Siccasaca*  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo LUZ MARINA CCOSI PONCE, identificado con DNI  
Nro. 77345415 en mi condición de egresado de:

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

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación**,  **Trabajo Académico**  
denominada:  
RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN  
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

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 30 de Noviembre del 2024

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
FIRMA (obligatoria)

  
Huella



## DEDICATORIA

Este trabajo dedico a mi familia por su constante apoyo y fe en mí, incluso en momentos de duda. La dedicación y lucha incansable de mi padre han sido una fuente de inspiración, mientras que la presencia serena y comprensiva de mi madre, siempre atenta a mis preocupaciones y opiniones, han sido un pilar de coraje y fortaleza en mi camino hacia mis metas.



## AGRADECIMIENTO

Expreso mi gran agradecimiento a mi asesor, por su aporte incansable para la realización de este trabajo de investigación. También agradezco a mis padres, quienes han apoyado mi formación sin desfallecer en el camino.



## ÍNDICE GENERAL

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

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. OBJETIVOS.....	2
1.3.1. Objetivo general.....	2
1.3.2. Objetivo específico.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.5. HIPÓTESIS.....	4
1.5.1. Hipótesis general.....	4
1.5.2. Hipótesis específicas.....	4
1.6. VARIABLES.....	4
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	5



**CAPÍTULO II**

**FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

2.1. ANTECEDENTES ..... 6

    2.1.1. A nivel internacional ..... 6

    2.1.2. A nivel Nacional ..... 8

    2.1.3. A nivel local ..... 9

2.2. BASES TEÓRICAS ..... 11

    2.2.1. Gestión directiva ..... 11

    2.2.2. Clima laboral ..... 14

    2.2.3. Satisfacción laboral ..... 18

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS ..... 19

    2.3.1. Autonomía ..... 19

    2.3.2. Clima laboral ..... 19

    2.3.3. Directiva ..... 19

    2.3.4. Gestión directiva ..... 19

    2.3.5. Liderazgo..... 19

    2.3.6. Productividad..... 20

    2.3.7. Satisfacción Laboral..... 20

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA**

3.1. TIPO Y NIVEL ..... 21

3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN ..... 22

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 22

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS..... 23

3.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 23



**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

CONCLUSIONES..... 59

RECOMENDACIONES ..... 60

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 61

ANEXOS ..... 68

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA ..... 69

ANEXO 2 CUESTIONARIO ..... 70



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables .....	5
Tabla 2. Contrastación hipótesis específica 1 .....	24
Tabla 3. Contrastación hipótesis específica 2 .....	25
Tabla 4. Contrastación hipótesis específica 3 .....	26
Tabla 5. Contrastación hipótesis general.....	27
Tabla 6. directivos son accesibles y responden a las inquietudes del personal.....	29
Tabla 7. Organización de eventos o actividades para fomentar el trabajo en equipo ...	31
Tabla 8. Brindar recursos y apoyo para la ejecución de las tareas.....	33
Tabla 9. Planificación institución para alcanzar objetivos organizacionales .....	35
Tabla 10. Planes de trabajo bien definidos y comprensibles para todos.....	37
Tabla 11. recursos disponibles para el cumplimiento de las metas .....	39
Tabla 12. La estructura organizativa interna facilita un flujo de trabajo ordenado .....	41
Tabla 13. condiciones laborales para el desarrollo eficiente de las actividades diarias	43
Tabla 14. Existen normas y valores en la institución que facilitan la organización y ejecución del trabajo .....	45
Tabla 15. Mantiene comunicación y relación alturada con sus compañeros.....	47
Tabla 16. Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral .....	49
Tabla 17. Está satisfecho con su desempeño laboral en la institución.....	51
Tabla 18. Sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta para el desarrollo de la institución.....	53
Tabla 19. Correlación hipótesis específica 1 .....	55
Tabla 20. Correlación hipótesis específica 2 .....	56
Tabla 21. Correlación hipótesis específica 3 .....	57
Tabla 22. Correlación hipótesis general.....	58



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los directivos son accesibles y responden a las inquietudes del personal.....29

Figura 2. Organización de eventos o actividades para fomentar el trabajo en equipo.....31

Figura 3. Brindar recursos y apoyo para la correcta ejecución de las tareas ...33

Figura 4. Planificación institucional para alcanzar objetivos organizacionales .35

Figura 5. Planes de trabajo bien definidos y comprensibles para todos .....37

Figura 6. recursos estén disponibles para el cumplimiento de las metas .....39

Figura 7. La estructura organizativa interna facilita un flujo de trabajo ordenado .....41

Figura 8. condiciones laborales para el desarrollo eficiente de las actividades diarias .....43

Figura 9. Existen normas y valores en la institución que facilitan la organización y ejecución del trabajo.....45

Figura 10. Mantiene comunicación y relación alturada compañeros de trabajo47

Figura 11. Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral.....49

Figura 12. Está satisfecho con su desempeño laboral en la institución .....51

Figura 13. Sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta para el desarrollo de la institución.....53

Figura 14. Correlación hipótesis específica 1 .....55

Figura 15. Correlación hipótesis específica 2 .....56

Figura 16. Correlación hipótesis específica 3 .....57

Figura 17. Correlación hipótesis general .....58



## RESUMEN

En la preparación de la investigación hemos deslindado como objetivo prever relaciones de Gestión Directiva y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Puno, 2023. Es un cuantitativo, deductivo, no experimental, correccional, básico. Hemos logrado obtener como pre resultado mencionando que se prevé correlación fuerte de 98,8%.

En toda actividad laboral la muestra de un liderazgo eficiente perfila un clima laboral satisfactorio, donde la planificación es altamente correlacionada con 99,7%. En cambio, una planificación deficiente la relación de clima laboral es insatisfactoria. Las deficiencias de visión y misión laboral en una organización llevan a un estrado de caos del ambiente laboral que desfavorece indudablemente a todo el empleado de la entidad.

Como muestra de la pre conclusión, concebimos donde la gestión directiva tiene relación significativa. La correlación muestra valor 0,988, indica 98,8% de cohesión favorable entre la gestión directiva, un buen liderazgo y una planificación eficiente en la organización.

**Palabras clave:** clima laboral, gestión directiva, liderazgo, organización, planificación.



## ABSTRACT

The objective of this research was: to establish the relationship between management management and the work environment in the regional directorate of work and employment promotion, Puno, 2023. Methodology: It was developed under the quantitative approach, deductive method, non-experimental design, type correctional, basic level. Results: The research shows a very strong positive correlation of 98.8% between leadership and the work environment in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Puno, 2023. Poor leadership is associated with an unsatisfactory work environment. Planning is also highly correlated with the work environment, with a positive correlation of 99.7%. Poor planning is closely related to an unsatisfactory work environment. The organization has a strong positive correlation of 98.8% with the work environment. Deficiencies in the organization are associated with an unfavorable work environment. Conclusion: 1. Management management is significantly related to the work environment in the regional directorate of work and employment promotion, Puno, 2023. Where the Spearman's Rho correlation coefficient, with a value of 0.988, indicates a strong positive correlation of 98.8% between the management dimension and the work environment variable. This highlights that deficiencies in management, which include inadequate leadership, poor planning and inefficient organization, lead to a negative work environment.

**Keywords:** work environment, management, leadership, organization, planning.



## INTRODUCCION

En el contexto global, la conexión en medio de la conducción normativa y el clima laboral ha sido objeto de numerosos análisis que evidencian su autoridad para adoptar esquemas de liderazgo y gestión enfocados en mejorar el bienestar de los empleados, creando así entornos laborales más positivos y, en consecuencia, una mayor satisfacción y retención del personal. Por ejemplo, en compañías de prestigio mundial, se han implementado prácticas de liderazgo participativo y motivacional, resaltando la relevancia de una administración directiva eficaz para alcanzar un ambiente laboral favorable.

En el ámbito nacional, en Perú, la atención sobre la conducción directiva y su colisión en el ambiente profesional ha ganado importancia en diversas entidades públicas y privadas. El contexto peruano presenta retos únicos debido a la diversidad cultural y regional del país, lo que requiere una adaptación de las estrategias de gestión a las particularidades locales. En varias regiones, las políticas gubernamentales han comenzado a centrarse en la formación de directivos para mejorar las relaciones entre una administración eficiente y un ambiente laboral positivo necesita ser más explorada y fortalecida.

En la oficina de fomento Puno, constituyen elementos esenciales con características peculiares y socioculturales y desafíos económicos, requiere un enfoque de la administración directiva a través de una evaluación minuciosa de la práctica de liderazgo que contribuya en la optimización del ambiente laboral en beneficio de todos los empleados.

La investigación hemos organizado en cuatro capítulos:

Capítulo I: Abordamos aspectos generales, definición del problema y objetivos.

Capítulo II: Marco Teórico, antecedentes y definición de marco conceptual.



Capítulo III: Exponemos metodología utilizada, técnicas aplicadas.

Capítulo IV: Hallazgos encontrados, para cuyo efecto preparamos tablas, gráficos y la interpretación correspondiente.

Incluimos conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El vínculo entre la administración ejecutiva y el ambiente de trabajo ha sido ampliamente estudiado a nivel internacional, donde se ha demostrado mejorar significativamente el espacio de trabajo de productividad. En países desarrollados, la implementación de estrategias de liderazgo participativo y motivacional Ha demostrado efectos favorables en la satisfacción y retención de empleados. Sin embargo, en muchos contextos, la falta de una gestión directiva adecuada genera clima laboral negativo en el desempeño institucional. Este problema es especialmente relevante en instituciones públicas donde la efectividad y excelencia de las prestaciones dependen en gran medida del compromiso y motivación de los empleados.

En el contexto nacional, la nación peruana enfrenta desafíos particulares en la administración ejecutiva y el entorno laboral, especialmente en el sector público. La diversidad cultural y regional del país exige una gestión adhesiva para atender las necesidades de cada región. A pesar de los esfuerzos por implementar programas de capacitación y desarrollo de liderazgo, muchas instituciones públicas aún presentan deficiencias en la diligencia directiva, lo que



se traduce en el ambiente de trabajo desfavorable. Esta situación afecta la efectividad y eficacia de las instituciones públicas.

A nivel local, el tema es crítico, sus características socioculturales y sus desafíos económicos, requiere una gestión directiva adaptada a su contexto particular. La falta de liderazgo efectivo resulta ámbito del trabajo negativo, propone analizar cómo la diligencia directiva influye en el entorno de trabajo dentro de esta institución específica en 2023, identificando áreas de mejora para optimizar un ambiente laboral eficiencia de la institución.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué estrategias requiere para establecer relaciones de gestión directiva y clima laboral Dirección Regional de, Puno, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo percibe la práctica de relaciones de liderazgo y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023?

¿Qué acciones se prevé toma para lograr relaciones de planificación y clima laboral Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023?

¿Qué estrategias de previsión requiere optimizar relación de organización y clima laboral Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar estrategias establecer relaciones gestión directiva y clima laboral en Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.



### 1.3.2. Objetivo específico

Identificar relaciones de liderazgo y clima laboral en Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

Señalar relaciones de planificación y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

Prever relaciones de organización y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

### 1.4. JUSTIFICACIÓN

La administración directiva en el entorno de la Dirección de Trabajo Puno, 2023, es sumamente relevante debido a su capacidad para optimizar la eficacia y la excelencia de las prestaciones estatales en la región. En el ámbito de las entidades públicas, una administración competente en el entorno laboral con motivación y satisfacción del personal. Al explorar esta relación, la investigación busca propiciar estrategias de liderazgo adaptadas en el mejoramiento de rentabilidad organizacional.

Asimismo, este estudio posee una relevancia práctica significativa, dado que sus hallazgos están dados según las normas que optimizan la gestión directiva de una organización. Al identificar el liderazgo que necesitan mejoras, se espera generar recomendaciones específicas para la Dirección Regional de Trabajo surgen otras necesidades que generan un efecto beneficioso en el bienestar de la comunidad, al garantizar que las prestaciones estatales se ofrezcan de manera efectiva y con un alto estándar de calidad.



## 1.5. HIPÓTESIS

### 1.5.1. Hipótesis general

La gestión directiva muestra relaciona de clima laboral y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción, Puno, 2023.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

El carácter liderazgo organizacional muestra relación intrínseca de clima laboral y Dirección Trabajo, Puno, 2023.

La condición organizacional planificación muestra relación de clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

La organización de la entidad brinda relación coherente de clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

## 1.6. VARIABLES

### Variable independiente

Gestión directiva

### Variable dependiente

Clima laboral



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1.

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VI. Gestión directiva</b>	Comprende las estrategias y decisiones de los líderes para coordinar y optimizar estamentos de la entidad para optimizar aspectos de planificación. En este estudio, se evaluará a través de indicadores de eficacia bajo de dirección de liderazgo, asignando recursos para desempeñar aspectos necesarios de adaptación y cambio.	Liderazgo	Dirección
			Promoción de actividades
			Ejecución de tareas
		Planificación	Planificación operacional
			Levantamiento de planes
		Organización	Determinación de herramientas
Planificación y ordenamiento interno			
<b>VD. Clima laboral</b>	Percibir acciones favorables de la situación del entorno de trabajo, con la práctica constante de valores de satisfacción, relaciones interpersonales, y motivación. Este concepto se evaluará mediante encuestas que analizan comunicación, apoyo directivo, oportunidades de desarrollo, y cohesión del equipo.	Motivación	Condiciones Laborales Eficientes
			Normas y Valores
		Reciprocidad	Comunicación y Relación
			Capacitaciones Recibidas
		Participación	Satisfacción Laboral
			Ideas y Sugerencias

**Nota.** En la tabla se muestra la operacionalización de variables.



## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.1.1. A nivel internacional

Bohorquez y Andrade (2021) menciona relación de ambiente organizacional, de manera negativa por la carencia de habilidades y motivaciones: Resultado: existe ambiente organizacional que no es favorable para la gestión docente afectiva, por tanto, existe deficiencias en la dirección en la entidad educadora (p. 94).

Sagredo y Castelló (2019) indican que, en la apreciación del ambiente corporativo de los profesores de instrucción para adultos, la administración directriz desempeña responsabilidad. Los directivos trabajan exclusivamente en sus centros educativos solamente con la parte cognitiva, adolecen de una adecuada implementación de herramientas técnicas, insumos para desarrollar actividades de la tecnología y comunicación con implementación y capacitación para el desempeño docente con identidad pedagógica.

López et al. (2019) resalta relevancia de la administración que los líderes y sus grupos de gestión deben implementar para progresar en la creación de entornos educativos caracterizados por su capacidad de conformar grupos de



trabajo capaces de afrontar los desafíos y alcanzar los objetivos fijados. Es fundamental recordar que las obligaciones de estos profesionales incluyen no únicamente el impulso de métodos pedagógicas y escolares, sino también el establecimiento de relaciones armoniosas y estrechas con la comunidad, evitando conflictos o distancias, como Han indicado los involucrados en este estudio; además, no es suficiente que los líderes expongan propuestas novedosas para el crecimiento institucional si estas no se transmiten en un ambiente de igualdad, respeto y valoración de las vivencias y expectativas de todos los integrantes de la entidad educadora, es crucial aprovechar las capacidades de todos para evitar caer en el individualismo complaciente. Por esta razón, los líderes deben admitir que las entidades que gestionan son parte de una comunidad que, en última instancia, es su auténtica "dueña", con aspiraciones y requerimientos que deben ser tomados en cuenta para promover su desarrollo económico y social (pp. 89-91).

R. Miranda (2022) se pudo establecer un vínculo significativa y favorable entre la dedicación de la dirección y el ambiente de trabajo. Ambas variables fueron calificadas con una proporción elevada de un 38.1% de los involucrados, lo que indica que la mayor parte del personal docente está satisfecho en el desempeño laboral y que admite impacto de la dedicación de la administración ejecutiva hacia el ambiente favorable para asumir rol proactivo (p. 85).

Sepúlveda y Valdebenito (2019) Las demandas externas para garantizar la eficiencia educadora ocupan una parte significativa de los recursos de gestión de estos centros, dejando en un segundo Nivelando las metas de capacitación para desarrollar en la organización educativa en bases alas práctica docente en el fomento y apoyo dentro de las instituciones educativas constituye opción de



particular relevancia para el avance de la enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP) y sus desafíos futuros (p. 75).

## 2.1.2. A nivel Nacional

Andrade y Sánchez (2023) ambiente laboral y gestión educativa, percibiendo en un nivel moderada y relevante. Por lo tanto, claramente admisibles para desechar la inexistente, en resumen, la hipótesis propuesta es válida: el ambiente institucional del personal docente es afectado por la administración eficaz del director (p. 81).

Vásquez y Escalante (2019) Administración de la dirección en la Institución Educativa primaria Villa María del Triunfo, Lima, durante el periodo 2013, este efecto es visible en los diferentes aspectos del clima organizativo, como la moral del profesorado, la colaboración entre los colegas, y la eficacia del proceso de enseñanza, una dirección bien dirigida juega un papel crucial para establecer un ambiente de trabajo saludable y eficiente, y, a su vez, un mejor rendimiento del estudiantado (p. 84).

Iñaguazo (2020) muestran que las interacciones dentro del espacio de los patrones de comunicación son el lugar de trabajo, la investigación encontró que el 30% de las personas cree que los estilos de comunicación y del lugar de trabajo a veces encajan. Incluso el 50% creía que la relación era estable en ambos modelos, asimismo, el 6,7% eligió siempre grupo, lo que confirma que la relación entre independencia y fortaleza es estadísticamente significativa, la relación es positiva, es decir, cuantos más patrones de comunicación existan, mayor será la satisfacción laboral (p. 69).

Carlos (2021) las investigaciones muestran que las características del entorno organizacional influyen en la administración de las entidades educativas,



esto significa fortificar los sistemas de gestión para lograr una gestión efectiva. Por otro lado, muestra que el dominio explica la gestión sumamente relevante debido a que tiene un gran impacto en el sistema educativo y es una parte muy importante. Esto significa que las universidades deben fortalecer el liderazgo y esforzarse en gestionar las decisiones correctas de los rectores para hacer más efectiva la gestión educativa (pp. 89-90).

Mozombite y Delgado (2022) la correlación entre los programas de los directivos y el lugar de administración en las entidades educadoras ubicadas en el centro del estado villa maría del triunfo muestra variabilidad y errores graves, según una relación de Rho de Spearman 0.354, de la misma manera, basándose en la prueba independiente igualmente significativa ( $***p < 0,000$ ), se acepta la hipótesis: las intenciones de los directivos influyen en el entorno operativo de las escuelas ubicadas en el centro de las zonas de villa maría del triunfo (p. 96).

### 2.1.3. A nivel local

Quispe (2020) el grado del impacto de ambiente laboral y gestión educativa. La opinión de 126 docentes encuestados, fue 52% según la encuesta de aplicación, Análisis de hipótesis estadística de chi-cuadrado, se determina con un margen de error de 0.05 en la intersección de cada elemento educativa de ambiente laboral. Obtenidos los datos existe conexión entre la gestión educadora y la motivación fue  $X^2c=273.7 > X^2t=26.3$ . Administración y Comunicación Educativa  $X^2c=293 > X^2t=26.3$ , administración Instruccional y elección de alternativas  $X^2c=252 > X^2t=26.3$ , el nivel de relevancia es 0.000, señalando que hay un efecto estadísticamente significativo. (p. 69).

Mamani (2019) se encontró relevancia del ambiente institucional y el contexto de buen rendimiento directivo en entidades de educación secundaria



UGEL El Collao, 2017 (Tabla 3), se ve claramente resultados que influyen las categorías de clima aceptable con 40.0% rendimiento del personal docente se ubica en un nivel excelente de 46.0%. (p. 97).

Ramos (2021) se puede observar que Hay una excelente relación ( $\rho = 0.654$ ). Hay una conexión relevante ( $p 0.000 < 0.05$ ) entre el ambiente institucional de educación secundaria Platería, UGEL Puno, 2021, sugiere gestiona un clima favorable en el entorno institucional (p. 90).

Mamani (2019) el desempeño miento en el trabajo de los empleados del estado local de Puno confirma la correlación entre el Grado de ambiente institucional en términos de autogestión y compromiso con la organización, el cual es bajo para la mayor parte del personal y sumamente elevado para un pequeño grupo de los líderes; además, el trabajo es moderada por la iniciativa de los trabajadores; pero muy altas para un pequeño grupo de élites gerenciales, como resultado, se confirmó que la cultura organizacional era extremadamente pobre en términos de desempeño laboral, por otro lado, existe deficiencia académica en la mayoría de los docentes, pero para algunos no fue ni positivo ni negativo, y para algunos incluso fue muy bueno, como resultado, la inestabilidad impacta negativamente la cultura organizacional y genera actitudes hostiles por parte de los funcionarios, por otra parte, fue satisfactorio para las minorías, especialmente para los que están en el gobierno (p. 85).

Gómez (2019) los resultados indican que las interacciones interpersonales en el año escolar 2017 evalúan ambiente institucional en educación primaria de Azángaro, donde los resultados correlacionan realizada, las correlaciones el nivel 0,01 y el resultado es 0,856, lo cual es muy significativo (p. 96).



## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Gestión directiva

Miranda (2016) para realizar logros y propósitos organizacionales, surge de prácticas específicas de la gestión y se enfoca en promover la alineación organizacional. Esta tarea la realiza el grupo de liderazgo tanto dentro de la entidad (contexto interno) como externamente (contexto externo), y es responsable de todas las acciones académicas y no académicas con el propósito de alcanzar el éxito y la excelencia en el funcionamiento y convivencia de la institución. y monitorear.

Dentro de este concepto de gestión dirigida, las metas y todo lo vinculado al entorno de la entidad (visión, misión, metas, filosofía, estrategias de mejora organizacional) están todos dentro del ámbito de la responsabilidad compartida, que es la unidad de acción y coordinación de la dirección. equipo debe ser logrado, puedes verlo, a pesar de las capacidades de cada individuo que trabaja dentro de una instalación, se requiere liderazgo de equipo con una consideración adecuada de las fortalezas y oportunidades (Pintag y Siong, 2021).

Así, en la administración directiva se agrupan diversas tareas y obligaciones específicas, la creación de vías de comunicación, implementación del trabajo colaborativo y la gestión de tiempos laborales, así como la discusión y resolución de disputas, entre otros; por lo tanto, al grupo de liderazgo le corresponde cumplir con la institución educativa, requiriendo así: conocimientos y experiencia, aceptar acuerdos para impulsar los procedimientos de enseñanza, prevenir caer en dificultades como llevar a cabo una simple gestión de la entidad y tener presente su deber de proporcionar una educación de excelencia (Herrera, 2019).



## 2.2.1.1. Naturaleza del trabajo directivo

Según Cárceles (2010) Cuando comience a definir la naturaleza de su trabajo de gestión, encontrará las siguientes direcciones generales:

- a) Su configuración hace alusión a la manera en que se distribuyen todas las funciones relacionadas tanto con los programas como con las funciones subsidiarias y la realización del poder en los diversos grados como juntas, departamentos, divisiones y oficinas.
- b) Su gestión se organiza a través de los servicios generales del régimen interno.
- c) La coordinación se refiere al mecanismo de cooperación entre la Dirección General, los Departamentos y la Secretaría para implementar los planes desarrollados por la Dirección de la manera más eficiente posible.
- d) La administración pública incluye todo trabajo basado en lineamientos dirigidos a diversos niveles y aprobados por autoridades superiores para cumplir con las responsabilidades asignadas por el poder político.

## 2.2.1.2. Funciones de trabajo directivo

Basualdo (2022) Las funciones asignadas a la dirección son un abanico de actividades interrelacionadas como:

- a) Planificación: Priorizar los objetivos y recursos necesarios para alcanzarlos. Una estrategia integral, sistemática, estratégica y, a menudo, urgente para lograr un objetivo específico, como el crecimiento urbano equilibrado, el desarrollo económico, la investigación científica o la inversión en una industria, etc.



- b) Involucrar a la estructura y asegurar que su comportamiento esté dirigido al logro de propósitos.
- c) Coordinación: Las relaciones gramaticales se gestionan entre palabras o grupos gramaticales del mismo nivel, de manera que no interactúan entre sí.
- d) Organización: Las conexiones gramaticales se configuran entre términos o conjuntos gramaticales del mismo nivel, de manera que no interactúan entre sí.
- e) Gestión económica: inferidos por recursos, que refiere los activos y actividades que enriquecen a una comunidad o a un individuo.
- f) Control: Asegurar que el desempeño del equipo se mantenga dentro de los parámetros especificados, en caso contrario reparar, verificar, inspeccionar, monitorear, intervenir.
- g) Motivación: La noción preconcebida de una tarea para motivarse a uno mismo o motivar a alguien a actuar con entusiasmo y justicia.

### 2.2.1.3. Cualidades directivas

Ortiz (2024) ocupar puestos de liderazgo se considera un logro, una posición de liderazgo o un éxito en la vida. Sin embargo, otros creen que la naturaleza humana es fundamental y determinada. Tener habilidades de liderazgo para desempeñar acciones en favor de la comunidad educativa.

Así, veremos que las cualidades asignadas se basan en apreciaciones tan heterogéneas como extensas:

- Proactividad, para generar ideas y llevar a cabo el trabajo con una actitud innovadora.



- Tomar decisiones, para recolectar la cantidad de trabajo en la lista de tareas asignadas.
- Conocimiento, para comprender las características, naturaleza y alcance del negocio.
- Responsabilidad, por el efecto de tu labor.
- Vitalidad, en respuesta al estrés en un rol de liderazgo.
- Habilidad analítica, capacidad para sintetizar información en diversas tareas.
- Determinación en la consecución de metas.
- Honestidad, relacionada con objetivos, principios y valores, es decir, coherencia entre palabras y acciones.

### 2.2.2. Clima laboral

Es la entidad donde se desarrollan con eficiencia las actividades para lograr grandes resultados en tu empresa. Un ambiente positivo se centra en objetivos comunes, mientras que un ambiente negativo deteriora el ambiente de trabajo, generando conflictos, malestar y disminución de la productividad. (Ramos y Tejera (2017)).

Cruz et al. (2021) El entorno laboral y los distintos elementos de la entidad, los entornos laborales y la forma en que pensamos sobre ellos han evolucionado con el tiempo y se han adaptado a nuevas realidades.

Muñoz et al. (2006) el autor describió el ambiente de trabajo Como la situación laboral que envuelve el entorno laboral. En este contexto, los autores sostienen que esta atmósfera influye en el funcionamiento de los sistemas organizacionales, influye en la motivación individual y colectiva, en el temperamento y, en última instancia resulta eficiencia.



## 2.2.2.1. Perspectivas del clima laboral

De acuerdo con las directrices conceptuales vinculadas al análisis del ambiente laboral, conforme a Hernández (2018) se pueden identificar las visiones realistas, subjetivas y la interaccionista visión acertada: Una visión significativa una perspectiva objetiva del entorno está definida por las cualidades distintivas de la entidad que la distinguen de otras.. Según este punto vista, el entorno es la naturaleza de la organización y, de acuerdo con esta perspectiva, el entorno es autónomo de los individuos que lo generan.

Perspectiva subjetiva: se refiere a las características de los sujetos, las impresiones que poseen los individuos de la organización, esta perspectiva considera el entorno laboral más como una cualidad de los individuos que lo integran, destacando las disposiciones específicas y subjetivas.

Perspectiva interaccionista: esta visión combina Lo objetivo con lo personal al ver el ambiente laboral como una combinación de las cualidades objetivas de la entidad y las impresiones de sus miembros. En otras palabras, el entorno de trabajo está condicionado por las impresiones personales, pero emerge de la interrelación entre elementos subjetivos y objetivos. Por ende, impacta de manera directa en las conductas de los individuos que integran la entidad, influyendo de forma directa en la eficacia.

## 2.2.2.2. dimensiones del clima laboral

Hernández Ponce (2016) se propuso un modelo construido según la categorización de dimensiones.

*Factores psicológicos:* Todo tipo de procesos psicológicos de un individuo están vinculados a sus requerimientos sociales. y psicológicas, entre ellas la



independencia, la motivación, la sensación de bienestar, el compromiso, la pertenencia, etc.

*Factores grupales:* Ideas grupales compartidas en una comunidad social interconectada pueden fomentar un sentido de bienestar y desarrollo personal, facilitando el crecimiento de habilidades como la confianza, la cooperación, la colaboración grupal, la dirección, y las habilidades interpersonales y de valores.

*Factores estructurales:* aquí se observa las características de las estructuras físicas, riesgos, equipamiento técnico, incluido el grado de relevancia de las directrices internas, estructura organizativa, jerarquía, etc.

### 2.2.2.3. Factores que influyen clima laboral

Bordas (2016) señala, fundamentándose en estudios efectuados en diversas fuentes bibliográficas, como cruciales para el fomento de un ambiente laboral positivo.

*Autonomía:* es el nivel de integrantes una entidad cuentan con libertad para intervenir y decidir sin requerir la aprobación de su superior directo para solucionar un inconveniente, incentivándolos así a ser más autónomos. La autonomía, según Faya et al. (2018) es la habilidad de los trabajadores para gestionar su entorno profesional.

*Cooperación y apoyo:* Este aspecto se relaciona con el entorno de trabajo, en el cual hay apoyo mutuo entre compañeros y jefes, amabilidad y aprender de las equivocaciones sin miedo a consecuencias, considerado un proyecto de desarrollo. Para Bernal et al. (2015) el soporte representa el grado de cooperación entre supervisores y colegas para resolver desafíos.



*Reconocimiento:* Una amplia gama de empleados sabe que la organización valida su trabajo y sus capacidades recompensándolos, premiándolos o elogiándolos para mejorar su desempeño.

*Organización y estructura:* está definida en la realización de las tareas. Dentro de este marco, conforme a lo que indican Jimenez y Jimenez (2016) los miembros de la organización desarrollan formas de pensar y comportarse en diferentes niveles del trabajo. Esto conduce a una mayor interdependencia entre los diferentes tipos de comportamiento dentro de la empresa, ya sean horizontales o verticales.

Las actividades creativas conectadas al ámbito de los empleados de la organización verán la oportunidad de comunicar sus propuestas innovadoras, lo que impulsa la originalidad y el entusiasmo para idear nuevas tácticas y soluciones laborales, y optimizar el uso del duración y medios accesibles. En un artículo publicado por Jimenez (2016) demuestra, por una parte, necesita un ambiente de trabajo para lograr un buen rendimiento del personal.

*Motivación:* Hace alusión a las distintas estrategias empleadas en una entidad para reconocer y motivar el óptimo rendimiento del personal, incrementando de esta manera su eficiencia y lealtad a la empresa. Gonzalez (2016) indica, la motivación es la fuerza interna que impulsa a una persona para incrementar el ambiente de trabajo positivo en la organización, la motivación Deberá tener en cuenta las exigencias humanas vinculadas para atender las demandas físicas, de protección, de interacciones sociales, de reconocimiento y de autoconciencia de una persona.

*Liderazgo:* Esta sección describe de qué manera los trabajadores de la entidad perciben a los directivos y jefes mediante sus conductas, actividades y



vínculos con cada uno de los integrantes de la entidad, hoy se ha creado un nuevo enfoque social, psicológico y filosófico para La conducta de los jefes y sus adeptos.

Estos pueden abarcar: tipo de dirección, las características personales del líder, habilidades de comunicación, nivel de confianza y el conocimiento de los seguidores. Además, la dirección situacional, en la que el dirigente opera en una circunstancia crucial, mientras que el liderazgo de Laissez Faire es un tipo de liderazgo en el que el dirigente no se adapta para alcanzar metas, se abstiene de tomar decisiones y no ejerce su autoridad de liderazgo (Prada et al., 2020).

### **2.2.3. Satisfacción laboral**

Esta sección describe de qué manera los trabajadores de la entidad perciben a los administradores y jefes mediante sus conductas, actividades y conexiones con cada uno se ha desarrollado una nueva perspectiva social, psicológica y filosófica sobre la conducta de los dirigentes y sus colaboradores, estos pueden incluir: habilidades de comunicación, nivel de confianza y conocimiento de los seguidores. El liderazgo de Laissez Faire es un estilo de dirección en el que el conductor no modifica su enfoque para alcanzar metas, elude tomar decisiones y no ejerce poder de liderazgo. (Caballero, 2002).

El contenido profesional se vincula con la eficacia y el rendimiento, siendo un elemento conectado con el grado de confort que sienten los individuos en su rutina cotidiana y en su entorno laboral. Con el fin de Jimenez y Jimenez (2016) la satisfacción laboral se refiere al desempeño del empleado o empleada en el ambiente laboral desde una perspectiva personal, al tiempo que se monitorea la



vida familiar y social. Esta interacción anima al empleado a trabajar duro para realizar los propósitos de la organización y satisfacer sus propias necesidades.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **2.3.1. Autonomía**

La habilidad de un individuo o institución para elegir y actuar sin depender de otros, sin influencia o supervisión externa, le permite desempeñar sus deberes y responsabilidades de forma individual y con autoridad (Martínez, 2007).

### **2.3.2. Clima laboral**

Hace alusión al conjunto de percepciones, emociones y posturas de su entorno laboral, que influyen en su comportamiento y acciones en el ambiente de trabajo. (Seisdedos, 2003).

### **2.3.3. Directiva**

Conjunto de pautas o estándares establecidos por la alta dirección de una organización para guiar y dirigir las acciones y decisiones de sus miembros para lograr objetivos específicos. (Whetten & Cameron, 2011).

### **2.3.4. Gestión directiva**

Consiste en el proceso de estrategia, estructuración, liderazgo y supervisión de los activos y tareas de una entidad que llevan a cabo los gerentes para lograr las metas establecidas de manera eficiente y efectiva (Vera et al., 2021).

### **2.3.5. Liderazgo**

Es la persona que impacta, motivar los grupos en forma compartidas utilizando habilidades interpersonales y estratégicas que generan confianza y compromiso (Estrada, 2007).



### **2.3.6. Productividad**

Esta medida es la utilización eficaz de los medios accesibles para generar productos o servicios, demostrando la correlación entre el volumen generado insumos para los empleados (Gutiérrez, 2014).

### **2.3.7. Satisfacción Laboral**

Hace alusión en el logro que experimentan los trabajadores en conexión con sus labores, influenciado por factores como condiciones laborales para la compensación (Juárez, 2012).



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. TIPO Y NIVEL

##### **Enfoque**

Cuantitativo, permite analizar las técnicas estadísticas para la identificación de los patrones y como también relaciones, es fundamental para obtener un resultado replicable y generalizable (Bryman, 2016).

##### **Método**

Deductivo, permite que se derive la hipótesis específica, partiendo de la teoría general. De acuerdo a Babbie (2010) es un método eficiente para que se confirme la teoría establecida por medio de la aplicación del principio general a un caso particular, facilitando la comprensión y como también la validación del fenómeno complejo.

##### **Diseño**

No experimental, las variables no pueden ser manipulados por la restricción ética o práctica. Pues este diseño hace posible la observación del fenómeno en el estado natural, donde se proporciona una visión realista (Hernández et al., 2014).

##### **Tipo**

Correlacional, relaciona las variables en contexto natural. (Kerlinger y Lee, 2002).

### **Nivel**

Básico, siendo fundamental para el avance del conocimiento científico, pues permite que el investigador explore y desarrolle teoría y concepto fundamental. Dicho enfoque es esencial para el entendimiento de los fenómenos complejos, donde se identifica las variables claves y sus interacciones, lo que sirve como base para investigaciones aplicadas (Creswell, 2014).

## **3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN**

Se llevó en la ciudad de Puno 2023. Como institución clave en la promoción del empleo y la regulación del trabajo en la región, proporcionó un contexto relevante para analizar gestión y ambiente laboral.

## **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **Universo**

Abarca empleados nombrados y contratados que desempeñan funciones dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la gestión directiva y clima laboral de la administración pública.

### **Población**

38 empleados contratados y nombrados Puno, período 2023. Este grupo incluye a todos los empleados que participan en las actividades diarias de la dirección, y su experiencia laboral es relevante para la interacción institucional.

### **Muestra**

38 trabajadores que participan en la investigación Dirección Regional de Trabajo de Puno.



### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

#### Técnica

Aplicamos la encuesta, es una herramienta de recopilar información forma sistemática (Kerlinger y Lee, 2002).

#### Instrumentos

Se aplico el cuestionario precodificado el cual permitió estandarizar las respuestas y permite a que se pueda identificar de manera rápida el patrón en la respuesta, donde se facilita el análisis estadístico. Ello permitió la optimización del cuestionario y se asegura que todo participante interprete el ítem de manera uniforme, lo que mejora la validez del resultado.

### 3.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### Hipótesis específica 1

**Hi.** Liderazgo revela relación clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

**Ho.** Liderazgo no revela relación clima laboral y Dirección Regional de trabajo, Puno, 2023.

**Nivel de significancia:** 5% representado  $\alpha = 0,05$ .

**Decisión:**  $p < 0,05$ , rechaza  $H_0$ , acepta la alterna.

**Tabla 2***Contrastación hipótesis específica 1*

		Liderazgo	Clima laboral
Tau_b de kendall	Liderazgo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,959**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	38	38
Clima laboral	Clima laboral		
	Coeficiente de correlación	,959**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### INTERPRETACIÓN

Tabla 2, liderazgo y clima laboral muestra relación, valor  $p=0,000$ , error estándar es  $0,007$ ,  $p<0,05$ . acepta hipótesis alterna  $H_i$ , y rechaza la nula.

### Hipótesis específica 2

**$H_i$ .** La planificación se relaciona clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

**$H_o$ .** La planificación no se relaciona clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

**Nivel de significancia:** 5% representado  $\alpha =0,05$ .

**Decisión:**  $p<0,05$ , rechaza  $H_o$ , acepta hipótesis alterna.

Tabla 3

*Contrastación hipótesis específica 2*

		Planificació n Clima	
		n	laboral
Tau_b de kendall	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000 ,988**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	38 38
		Coeficiente de correlación	,988** 1,000
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,000 .	
	N	38 38	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**INTERPRETACIÓN**

Tabla 3, liderazgo y clima laboral tiene relación, valor  $p= 0,000$ , error estándar es  $0,007$ ,  $p<0,05$ . Acepta hipótesis alterna  $H_i$  y rechazamos la nula.

**Hipótesis específica 3**

**$H_i$ .** La organización prevé relación clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

**$H_o$ .** La organización no prevé relación clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

**Nivel de significancia:** 5% representado  $\alpha =0,05$ .

**Decisión:**  $p<0,05$ , rechaza  $H_o$ , acepta hipótesis alterna.

**Tabla 4***Contrastación hipótesis específica 3*

		Organización	Clima	
		n	laboral	
Tau_b de kendall	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
Clima laboral		Coeficiente de correlación	,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### INTERPRETACIÓN

Tabla 4, organización y clima laboral, muestran relaciones, valor  $p=0,000$ , error estándar es 0,007, siendo  $p<0,05$ . Acepta hipótesis alterna  $H_i$ , rechazamos la nula.

### Hipótesis general

**$H_i$ .** Gestión directiva cohesionada clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

**$H_o$ .** Gestión directiva no cohesionada clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023.

**Nivel de significancia:** 5% representado  $\alpha =0,05$ .

**Decisión:**  $p<0,05$ , rechaza  $H_o$ , acepta hipótesis alterna.



**Tabla 5**

*Contrastación hipótesis general*

		Gestión directiva	Clima laboral
Tau_b de kendall	Gestión directiva		
	Coeficiente de correlación	1,000	,968**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	38	38
Clima laboral	Clima laboral		
	Coeficiente de correlación	,968**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	38	38

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**INTERPRETACIÓN**

Tabla 5, connota organización y clima laboral, tiene relación, obtuvo valor p= 0,000, error estándar es 0,007, siendo  $p < 0,05$ . Acepta hipótesis alterna, rechaza hipótesis nula.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 6**

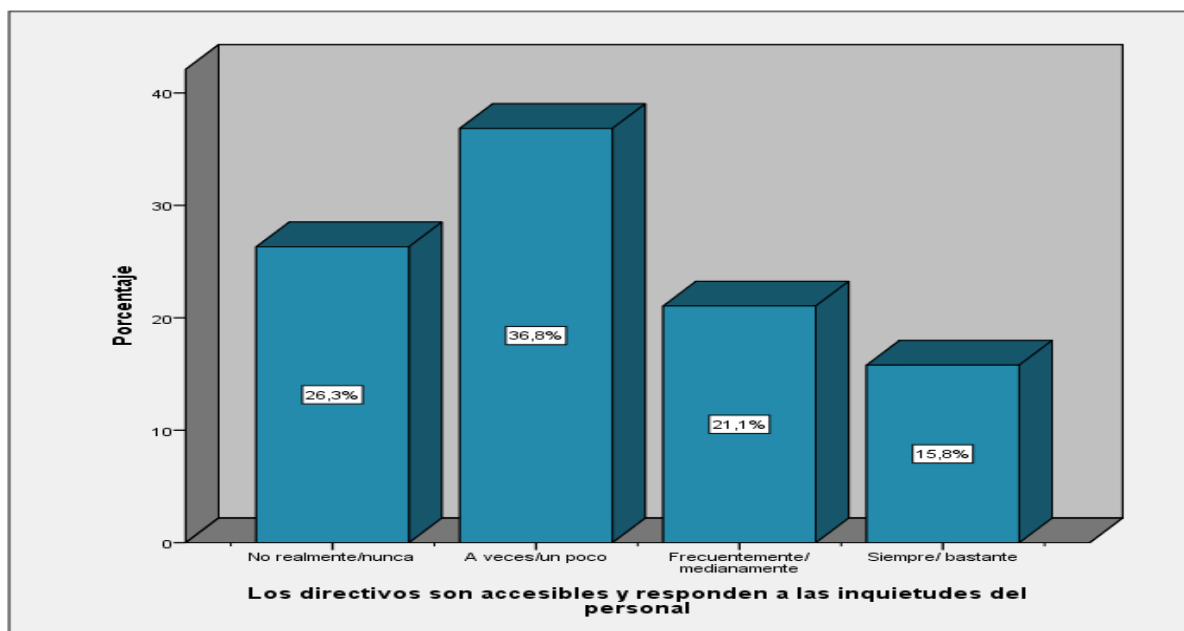
*Directivos son accesibles y responden a las inquietudes del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	10	26,3	26,3	26,3
A veces/un poco	14	36,8	36,8	63,2
Válido Frecuentemente/ medianamente	8	21,1	21,1	84,2
Siempre/ bastante	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta desarrollada

**Figura 1**

*Los directivos son accesibles y responden a las inquietudes del personal*



*Nota:* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 6, percepción del personal accesibilidad de los directivos. El porcentaje más alto es 36,8%, significa los directivos son accesibles y responden sus inquietudes "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 26,3%, corresponde a aquellos que sienten que los directivos "no realmente" o "nunca" son accesibles y no responden a sus inquietudes. Esta cifra representa una cuarta parte del total, indicando un nivel considerable de insatisfacción o desconexión entre el personal y la dirección, lo que podría afectar negativamente la moral y la productividad del equipo.

Un 21,1% del personal percibe que los directivos son "frecuentemente" o "medianamente" accesibles y responden a sus inquietudes, lo que refleja una consistencia moderada en la comunicación y accesibilidad por parte de la dirección.

Finalmente, el 15,8% del personal considera que los directivos son "siempre" o "bastante" accesibles y responden a sus inquietudes. Este porcentaje, aunque el más bajo, refleja una minoría que percibe una alta accesibilidad y respuesta por parte de la dirección.

De manera que, la distribución de las respuestas evidencia una tendencia predominante hacia la percepción de accesibilidad limitada e inconsistente por parte de los directivos.

**Tabla 7**

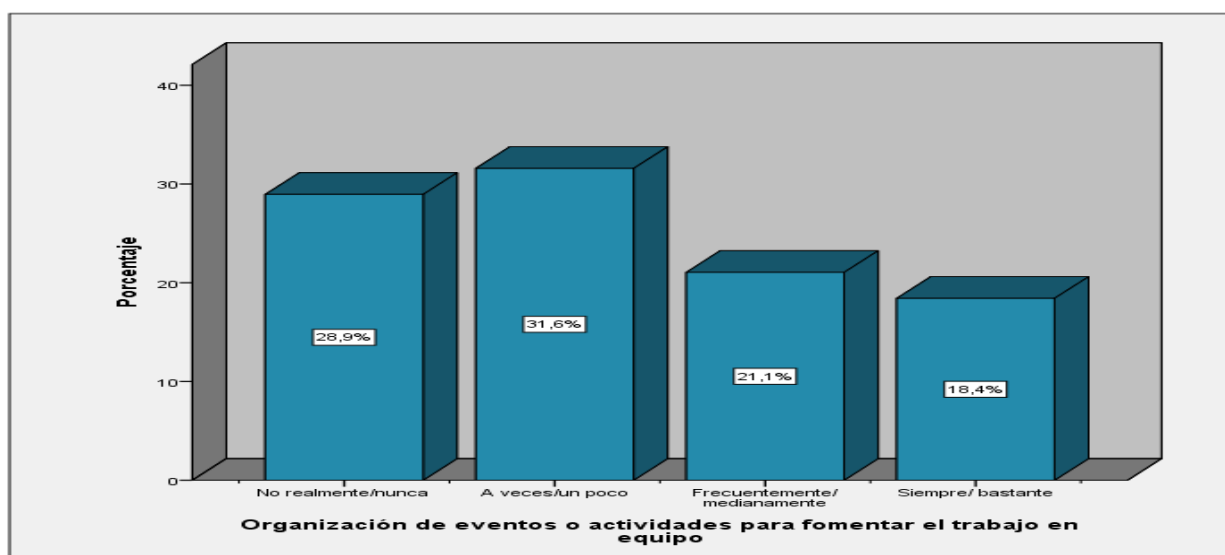
*Organización de eventos o actividades para fomentar el trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	11	28,9	28,9	28,9
A veces/un poco	12	31,6	31,6	60,5
Válido Frecuentemente/ medianamente	8	21,1	21,1	81,6
Siempre/ bastante	7	18,4	18,4	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta desarrollada

**Figura 2**

*Organización de eventos o actividades para fomentar el trabajo en equipo*



*Nota:* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 7, percepción del personal fomenta trabajo en equipo. El porcentaje más alto 31,6%, revela que el personal directivo percibe la organización con criterios "a veces".

El segundo porcentaje más alto es 28,9%, los directivos fomentan trabajo en equipo "no realmente" o "nunca". Esta cifra indica el personal directivo percibe ausencia de la organización del área, impacta negativamente entre los empleados.

21,1% de personal directivo percibe organizar eventos "frecuentemente" o "medianamente". Muestra percepción moderada de la organización para promover el trabajo en equipo.

Finalmente, el 18,4% del personal considera que los eventos o actividades para fomentar el trabajo en equipo son organizados "siempre" o "bastante". Aunque es el porcentaje más bajo, refleja una minoría que percibe una alta frecuencia en la organización de actividades de este tipo. En conclusión, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una organización insuficiente y esporádica de eventos que fomente trabajo en equipo. La mayoría del personal no considera estos eventos de manera consistente y frecuente, pone de manifiesto áreas críticas de fortalecer la cohesión entre los empleados.

**Tabla 8**

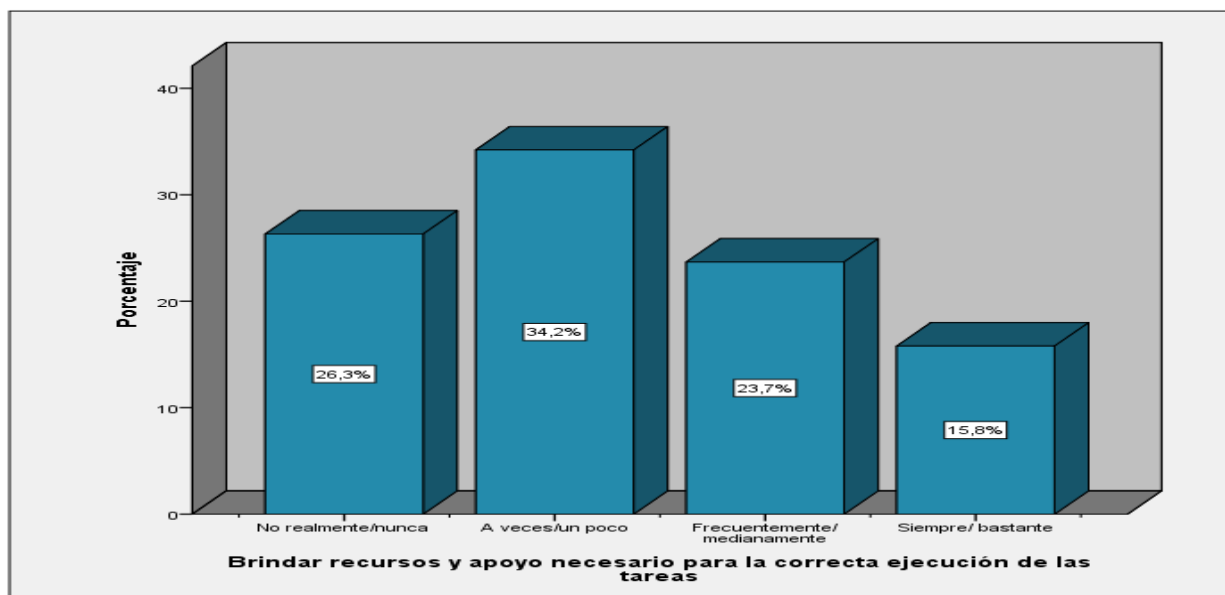
*Brindar recursos y apoyo para la ejecución de las tareas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	10	26,3	26,3	26,3
A veces/un poco	13	34,2	34,2	60,5
Frecuentemente/ medianamente	9	23,7	23,7	84,2
Siempre/ bastante	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta desarrollada

**Figura 3**

*Brindar recursos y apoyo para la correcta ejecución de las tareas*



*Nota:* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 8, revela percepción del personal provisión correcta ejecución de tareas. El porcentaje más alto es 34,2%, revela el personal considera los recursos brindan "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 26,3%, corresponde a aquellos que sienten que los recursos y el apoyo "no realmente" o "nunca" se brindan. Esta cifra indica que más de una cuarta parte del personal percibe una carencia significativa en el apoyo necesario.

23,7% del personal percibe que los recursos y el apoyo son brindados "frecuentemente" o "medianamente". Este grupo muestra una percepción de consistencia moderada en la provisión de los recursos necesarios.

Finalmente, 15,8% del personal considera que los recursos y el apoyo son brindados "siempre" o "bastante". Aunque el porcentaje más bajo, refleja la percepción alta frecuencia en la provisión de recursos.

De manera que, las respuestas destacan una tendencia predominante hacia la provisión insuficiente e irregular. La mayoría del personal no considera que estos recursos y apoyo sean brindados de manera consistente y frecuente, lo que pone de manifiesto áreas críticas de mejora en los esfuerzos de la organización para asegurar que los empleados cuenten con el soporte necesario para desempeñar sus funciones eficientemente.

**Tabla 9**

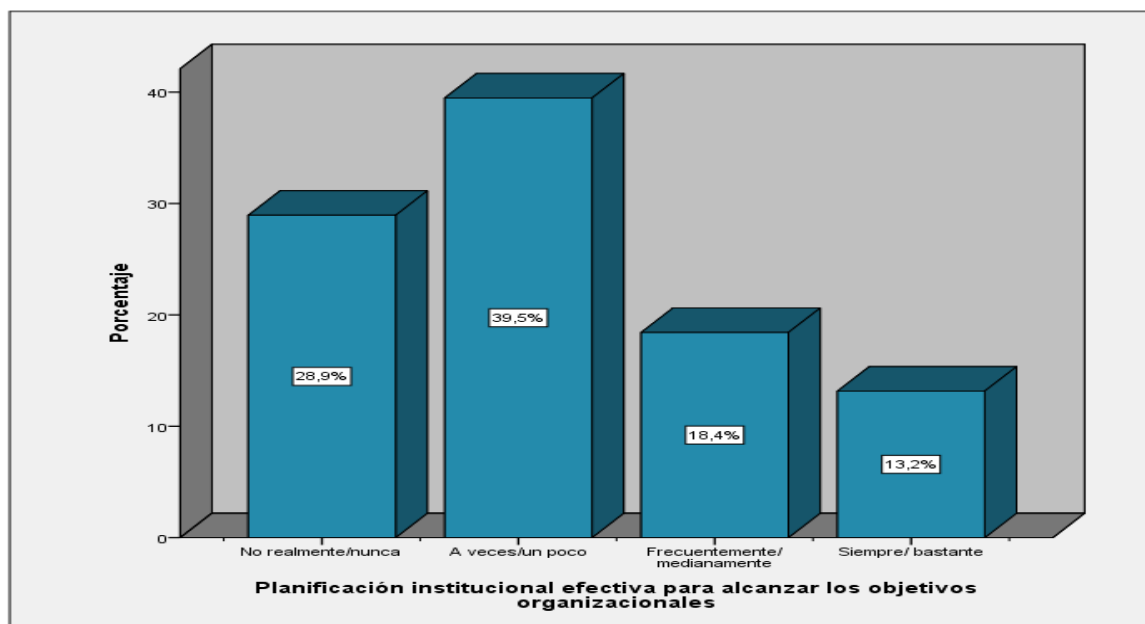
*Planificación institución para alcanzar objetivos organizacionales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	11	28,9	28,9	28,9
A veces/un poco	15	39,5	39,5	68,4
Válido Frecuentemente/ medianamente	7	18,4	18,4	86,8
Siempre/ bastante	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta desarrollada

**Figura 4**

*Planificación institucional para alcanzar objetivos organizacionales*



*Nota.* encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 9, brinda percepción personal sobre la efectividad de la planificación institucional alcanzar objetivos organizacionales. El porcentaje más alto, 39,5%, revela el personal percibe es efectiva "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 28,9%, corresponde a aquellos que sienten que la planificación institucional "no realmente" o "nunca" es efectiva. Esta cifra indica que una considerable parte del personal percibe una falta de efectividad en la planificación.

Un 18,4% del personal percibe que la planificación institucional es "frecuentemente" o "medianamente" efectiva. Este grupo muestra una percepción de consistencia moderada en la efectividad de la planificación.

Finalmente, el 13,2% del personal considera que la planificación institucional es efectiva "siempre" o "bastante". Aunque es el porcentaje más bajo, refleja una minoría que percibe una alta efectividad en la planificación.

De manera que, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una efectividad limitada e inconsistente en la planificación institucional para alcanzar los objetivos organizacionales. La mayoría del personal no considera que la planificación sea consistentemente efectiva, lo que pone de manifiesto áreas críticas de mejora en los esfuerzos para asegurar logren objetivos de manera eficiente y consistente.

**Tabla 10**

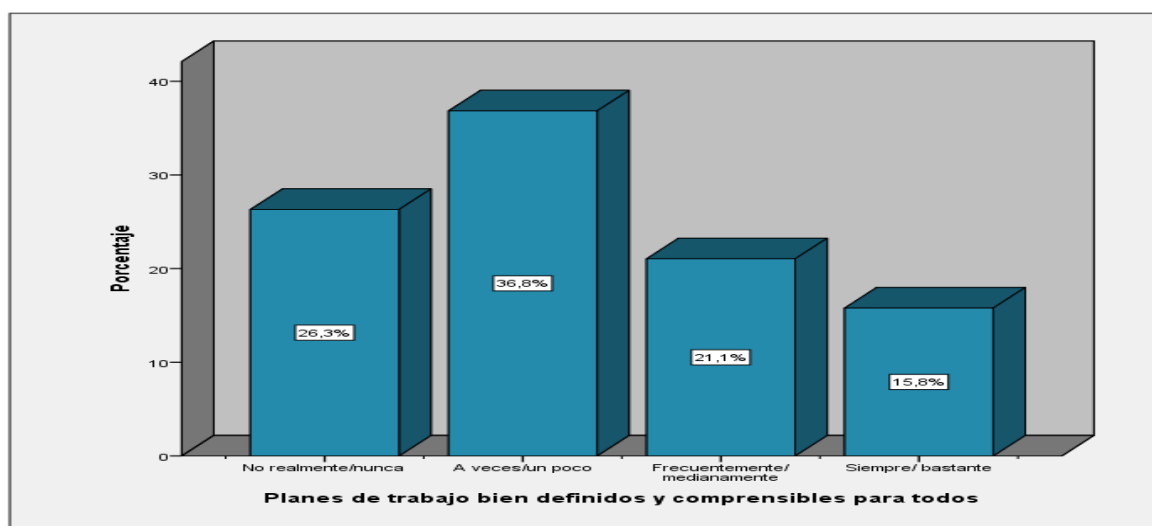
*Planes de trabajo bien definidos y comprensibles para todos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No realmente/nunca	10	26,3	26,3
	A veces/un poco	14	36,8	63,2
	Frecuentemente/medianamente	8	21,1	84,2
	Siempre/bastante	6	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

**Figura 5**

*Planes de trabajo bien definidos y comprensibles para todos*



Nota: Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 10, analiza percepción del personal de la claridad de planes de trabajo. El porcentaje más alto, 36,8%, indica el personal considera los planes "a veces" o "un poco" comprensibles para todos.

El segundo porcentaje más alto, 26,3%, corresponde a aquellos que sienten que los planes de trabajo "no realmente" o "nunca" están bien definidos y comprensibles. Esta cifra indica que una considerable parte del personal percibe una falta de claridad y definición en los planes de trabajo. Mientras que, un 21,1% del personal percibe que los planes de trabajo son "frecuentemente" o "medianamente" bien definidos y comprensibles. Este grupo muestra una percepción de consistencia moderada en la claridad y definición de los planes. Finalmente, el 15,8% del personal considera que los planes de trabajo están "siempre" o "bastante" bien definidos y comprensibles.

De manera que, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una claridad y definición insuficiente e inconsistente de los planes de trabajo. La mayoría del personal no considera que los planes estén consistentemente bien definidos y comprensibles, lo que pone de manifiesto áreas críticas de mejora en los esfuerzos de la organización para asegurar que los empleados tengan una comprensión clara y uniforme de sus tareas y objetivos.

**Tabla 11**

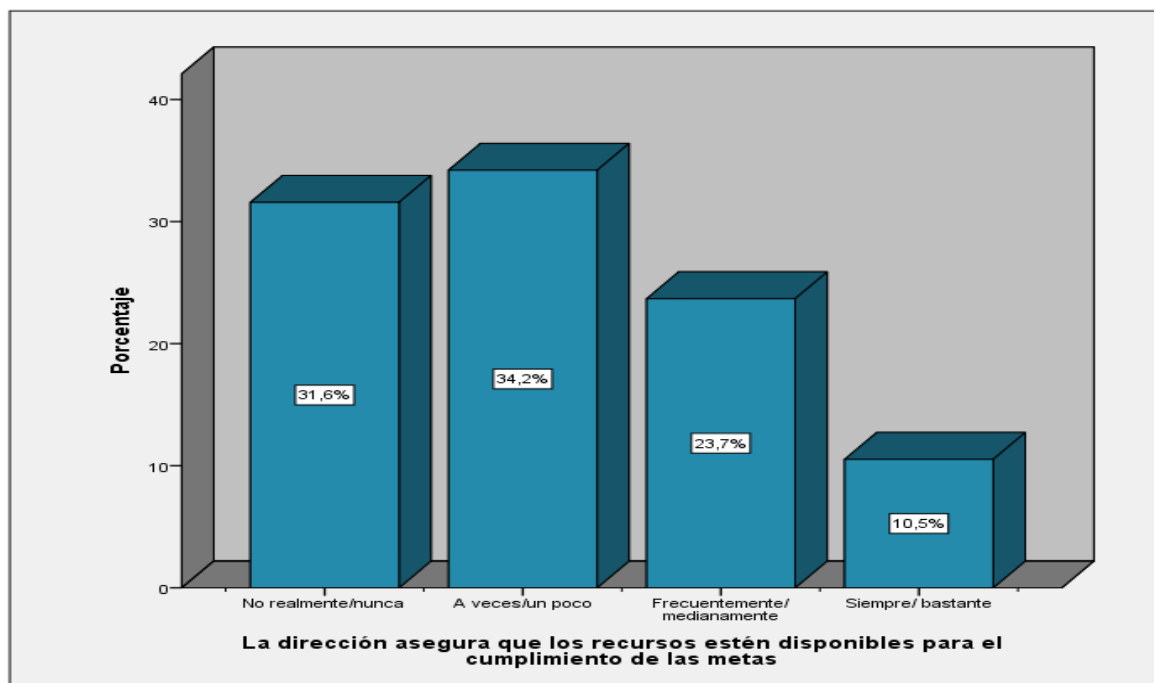
*Recursos disponibles para el cumplimiento de las metas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	12	31,6	31,6	31,6
A veces/un poco	13	34,2	34,2	65,8
Frecuentemente/ medianamente	9	23,7	23,7	89,5
Siempre/ bastante	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta desarrollada*

**Figura 6**

*Recursos estén disponibles para el cumplimiento de las metas*



*Nota: encuesta desarrollada*



## INTERPRETACIÓN

Tabla 11, examina percepción del personal de la capacidad de la dirección asegurar los recursos estén disponibles para el cumplimiento de las metas.

El porcentaje más alto, 34,2%, indica proporción significativa del personal considera la dirección asegura disponibilidad de recursos "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 31,6%, la dirección "no realmente" o "nunca" asegura la disponibilidad de recursos. Esta cifra indica que una parte considerable del personal percibe una falta significativa de apoyo en términos de recursos. Mientras que, un 23,7% del personal percibe que la dirección asegura la disponibilidad de recursos "frecuentemente" o "medianamente". Este grupo muestra una percepción de consistencia moderada en la provisión de recursos. Finalmente, el 10,5% del personal considera que la dirección asegura "siempre" o "bastante" la disponibilidad de recursos.

En conclusión, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una provisión insuficiente e inconsistente por parte de la dirección para alcanzar las metas. La mayoría no considera que la dirección asegure consistentemente la disponibilidad de recursos, cuenten con el soporte necesario para alcanzar sus objetivos de manera eficiente.

**Tabla 12**

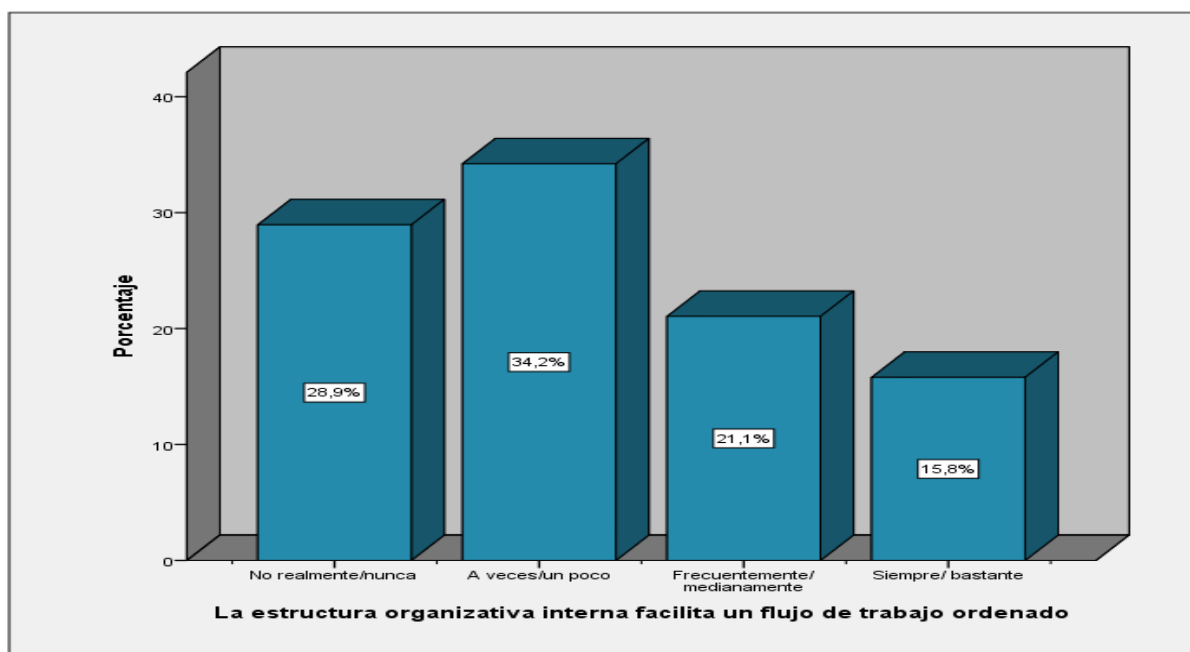
*La estructura organizativa interna facilita un flujo de trabajo ordenado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	11	28,9	28,9	28,9
A veces/un poco	13	34,2	34,2	63,2
Válido Frecuentemente/ medianamente	8	21,1	21,1	84,2
Siempre/ bastante	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta desarrollada*

**Figura 7**

*La estructura organizativa interna facilita un flujo de trabajo ordenado*



*Nota: Encuesta desarrollada*



## INTERPRETACIÓN

Tabla 12, analiza percepción del personal de la capacidad organizativa trabajo ordenado. El porcentaje más alto, 34,2%, indica el personal considera que la estructura facilita flujo de trabajo ordenado "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 28,9%, sienten la estructura organizativa "no realmente" o "nunca" facilita flujo de trabajo ordenado. Esta cifra señala que una parte considerable del personal percibe una falta significativa en la capacidad de la estructura organizativa para promover un flujo de trabajo eficiente. 21,1% del personal percibe que la estructura organizativa interna facilita "frecuentemente" o "medianamente" un flujo de trabajo ordenado. Este grupo muestra una percepción de consistencia moderada para mantener el flujo de trabajo ordenado. Finalmente, 15,8% del personal considera que la estructura organizativa interna "siempre" o "bastante" facilita un flujo de trabajo ordenado. Aunque es el porcentaje más bajo.

En conclusión, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una efectividad limitada e inconsistente en la capacidad de la estructura organizativa interna para facilitar un flujo de trabajo ordenado. La mayoría del personal no considera que la estructura organizativa interna mantenga flujo de trabajo ordenado con coherencia y eficiencia en las operaciones diarias.

**Tabla 13**

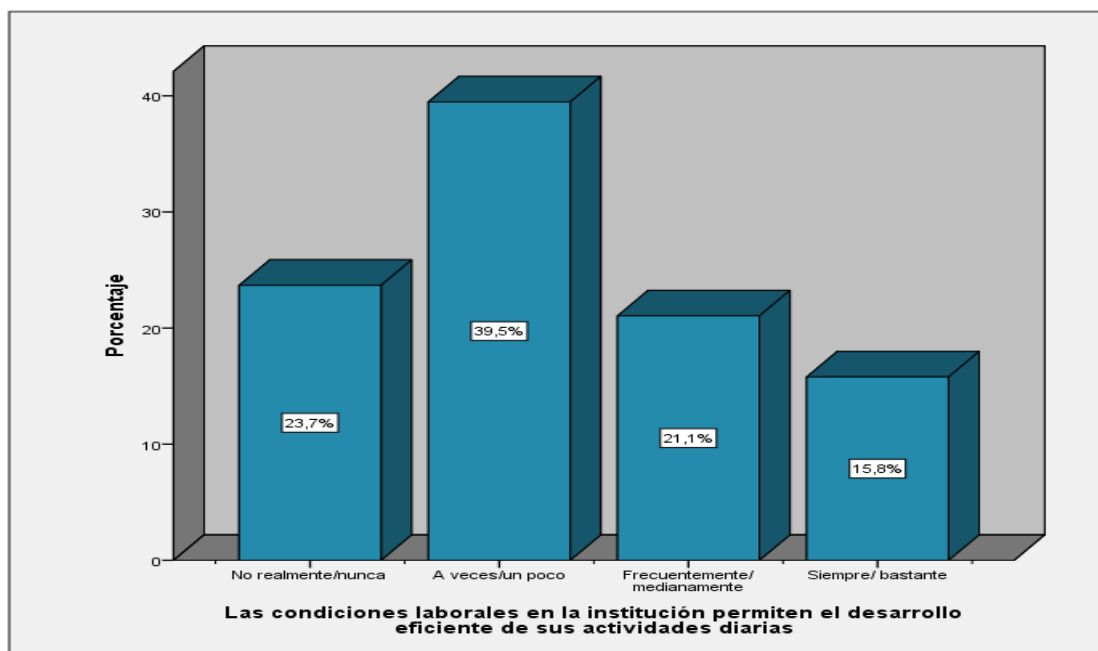
*Condiciones laborales para el desarrollo eficiente de las actividades diarias*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	9	23,7	23,7	23,7
A veces/un poco	15	39,5	39,5	63,2
Válido Frecuentemente/ medianamente	8	21,1	21,1	84,2
Siempre/ bastante	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta desarrollada*

**Figura 8**

*Condiciones laborales para el desarrollo eficiente de las actividades diarias*



*Fuente: Encuesta desarrollada.*



## INTERPRETACIÓN

Tabla 13, analiza percepción en el desarrollo de actividades diarias. Porcentaje más alto, 39,5%, indica que el personal considera que las condiciones laborales permiten el desarrollo eficiente de sus actividades "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 23,7%, corresponde a aquellos que sienten que las condiciones laborales "no realmente" o "nunca" permiten el desarrollo eficiente de sus actividades. Esta cifra señala que una parte considerable del personal percibe falta significativa en las condiciones laborales para realizar las actividades de manera eficiente. 21,1% el personal percibe las condiciones laborales "frecuentemente" o "medianamente" permiten ejecución correcta de actividades. Finalmente, 15,8% personal considera las condiciones laborales "siempre" o "bastante" indica viabilizar en forma eficiente las actividades.

En conclusión, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una adecuación insuficiente e inconsistente de las condiciones laborales influyen el desarrollo de las actividades. El personal no considera las condiciones laborales y se convierten como áreas críticas de mejora en los esfuerzos de la organización para asegurar y favorecer eficiencia del personal.

**Tabla 14**

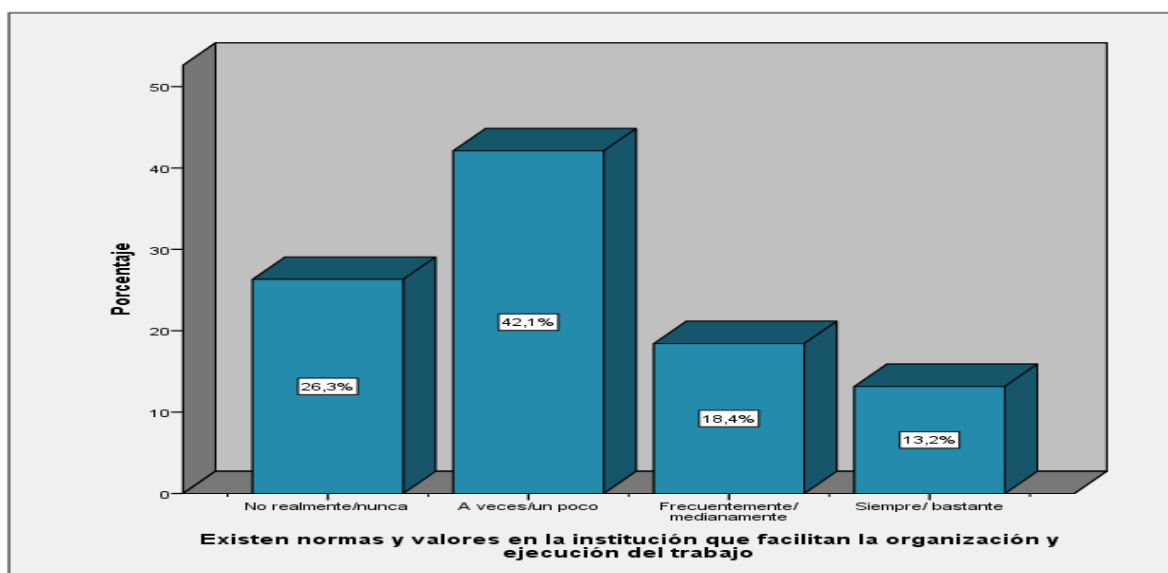
*Existen normas y valores en la institución que facilitan la organización y ejecución del trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	10	26,3	26,3	26,3
A veces/un poco	16	42,1	42,1	68,4
Válido Frecuentemente/ medianamente	7	18,4	18,4	86,8
Siempre/ bastante	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta desarrollada*

**Figura 9**

*Existen normas y valores en la institución que facilitan la organización y ejecución del trabajo*



*Nota: Encuesta desarrollada*



## INTERPRETACIÓN

Tabla 14, examina percepción del personal de la existencia de normas y valores en la institución que facilitan la organización y ejecución del trabajo. El porcentaje más alto, 42,1%, el personal considera las normas y valores facilitan la organización y ejecución del trabajo "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 26,3%, las normas y valores "no realmente" o "nunca" facilitan la organización y ejecución del trabajo. Un 18,4% perciben las normas y valores "frecuentemente" o "medianamente" facilitan la organización y ejecución del trabajo. Este grupo muestra una percepción de consistencia moderada en la efectividad de las normas y valores para apoyar la organización y ejecución del trabajo, aunque no de manera completamente satisfactoria. Finalmente, el 13,2% del personal considera que las normas y valores "siempre" o "bastante" facilitan la organización y ejecución del trabajo.

En conclusión, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una efectividad limitada e inconsistente de las normas y valores en la institución para facilitar la organización y ejecución del trabajo. La mayoría del personal no considera que estas normas y valores sean consistentemente efectivas, lo que pone de manifiesto áreas críticas de mejora en los esfuerzos de la organización para asegurar que sus normas y valores realmente apoyen la eficiencia y organización del trabajo.

**Tabla 15**

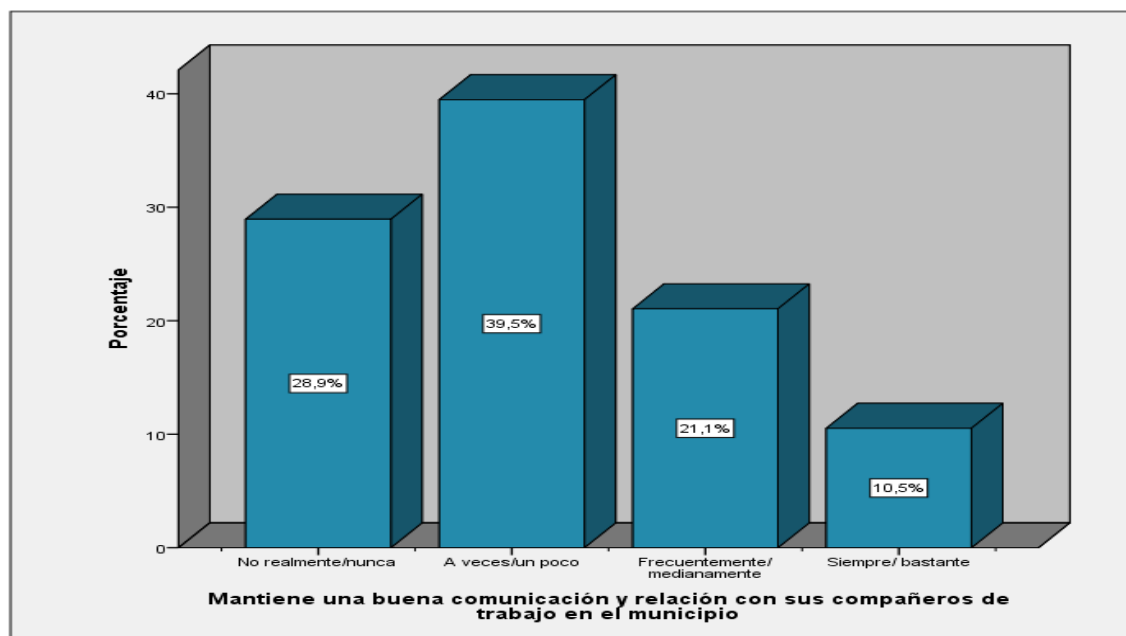
*Mantiene comunicación y relación alturada con sus compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	11	28,9	28,9	28,9
A veces/un poco	15	39,5	39,5	68,4
Válido Frecuentemente/ medianamente	8	21,1	21,1	89,5
Siempre/ bastante	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta desarrollada*

**Figura 10**

*Mantiene comunicación y relación alturada compañeros de trabajo*



*Nota: encuesta desarrollada*



## INTERPRETACIÓN

Tabla 15, percepción del personal de comunicación y relación con sus compañeros. El porcentaje más alto, 39,5%, indica el personal considera buena comunicación con sus compañeros "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 28,9%, sienten que la comunicación y relación con sus compañeros "no realmente" o "nunca" son buenas. Esta cifra señala que el personal percibe deficiencias en la calidad de interacciones laborales. Un 21,1% percibe buena comunicación con sus compañeros "frecuentemente" o "medianamente".

Finalmente, el 10,5% del personal considera buena comunicación con sus compañeros "siempre" o "bastante". Aunque es el porcentaje más bajo, refleja una minoría que percibe una alta calidad en las interacciones laborales, indicando casos ejemplares de buena comunicación y relaciones laborales.

En conclusión, la distribución de las respuestas destaca una tendencia predominante hacia la percepción de una calidad de comunicación y relación laboral limitada e inconsistente. La mayoría del personal no considera buena relación con sus compañeros, pone de manifiesto para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y comunicativo.

**Tabla 16**

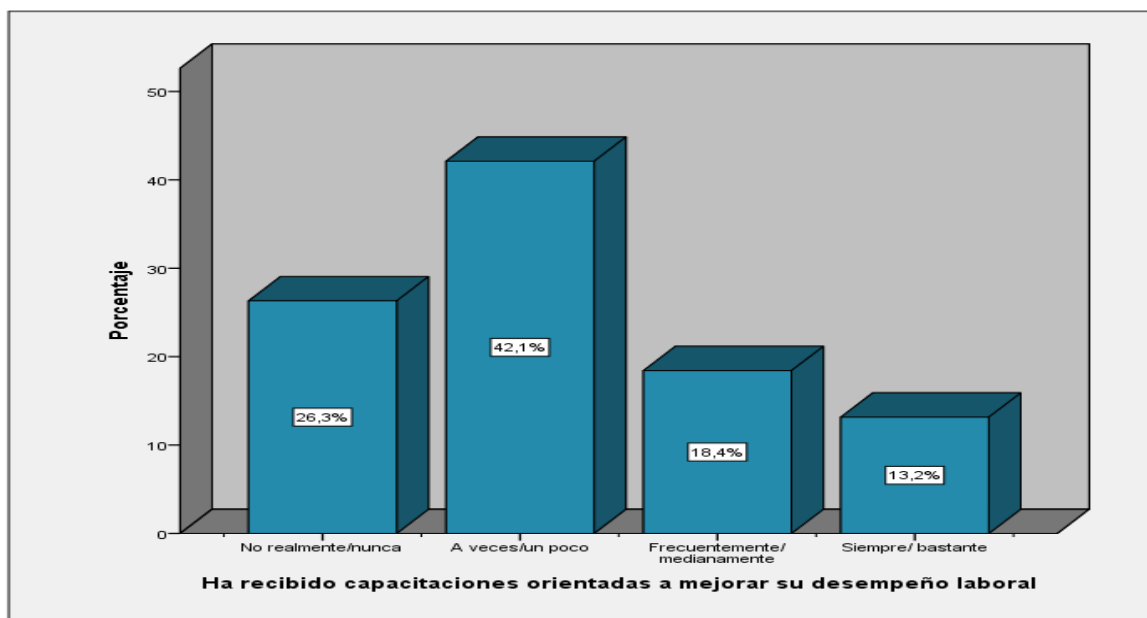
*Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	10	26,3	26,3	26,3
A veces/un poco	16	42,1	42,1	68,4
Válido Frecuentemente/ medianamente	7	18,4	18,4	86,8
Siempre/ bastante	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta desarrollada

**Figura 11**

*Ha recibido capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral*



*Nota:* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 16, evalúa recepción de capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral. El porcentaje más alto, 42,1%, revela el personal considera capacitaciones "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 26,3%, corresponde a aquellos que sienten que no han recibido capacitaciones "realmente" o "nunca". Un 18,4% del personal percibe que ha recibido capacitaciones "frecuentemente" o "medianamente". Este grupo experimenta una provisión moderada de capacitaciones, reflejando una consistencia en el acceso a programas de desarrollo profesional, aunque no en un nivel completamente adecuado. Finalmente, el 13,2% del personal considera que ha recibido capacitaciones "siempre" o "bastante". Aunque es el porcentaje más bajo, representa una minoría que percibe un alto nivel en la provisión de capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral, indicando casos destacables de atención en el desarrollo profesional.

En conclusión, las respuestas muestran percepción de provisión insuficiente e irregular. La mayoría del personal no considera que ha recibido capacitaciones de manera consistente y adecuada, lo que pone de manifiesto áreas críticas para mejorar el desarrollo continuo de sus empleados.

**Tabla 17**

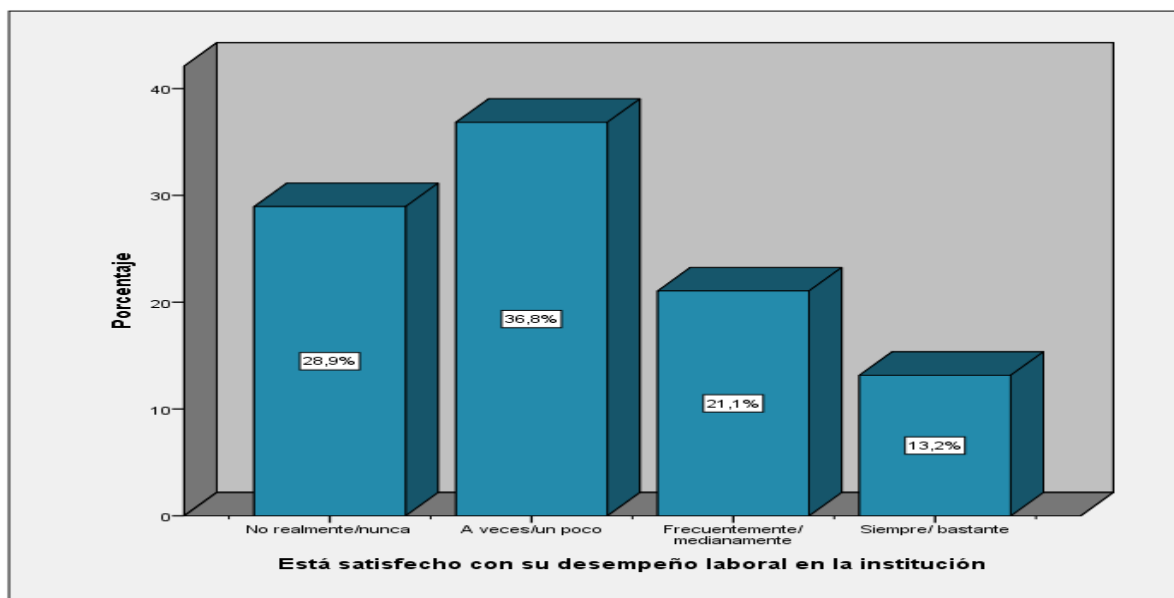
*Está satisfecho con su desempeño laboral en la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	11	28,9	28,9	28,9
A veces/un poco	14	36,8	36,8	65,8
Válido Frecuentemente/ medianamente	8	21,1	21,1	86,8
Siempre/ bastante	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta desarrollada

**Figura 12**

*Está satisfecho con su desempeño laboral en la institución*



*Nota:* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 17, examina satisfacción del personal del desempeño laboral en la institución. El porcentaje más alto, 36,8%, revela el personal percibe "a veces" o "un poco" de satisfacción con su desempeño.

El segundo porcentaje más alto, 28,9%, corresponde a aquellos que están "no realmente" o "nunca" satisfechos con su desempeño laboral.

21,1% del personal considera "frecuentemente" o "medianamente" satisfecho con su desempeño laboral. Este grupo corresponde nivel moderado de satisfacción, el desempeño es generalmente positiva.

Finalmente, el 13,2% del personal está "siempre" o "bastante" satisfecho con su desempeño laboral. Aunque es el porcentaje más bajo, refleja una minoría que experimenta una alta satisfacción con su desempeño, indicando casos destacables de satisfacción laboral.

En conclusión, la distribución de las respuestas indica una tendencia predominante hacia una satisfacción laboral inconsistente, con una mayoría del personal que no considera que su desempeño laboral sea constantemente satisfactorio. La percepción de satisfacción varía considerablemente entre los empleados, lo que señala áreas críticas en la experiencia laboral que pueden necesitar atención para mejorar el nivel general de satisfacción con el desempeño.

**Tabla 18**

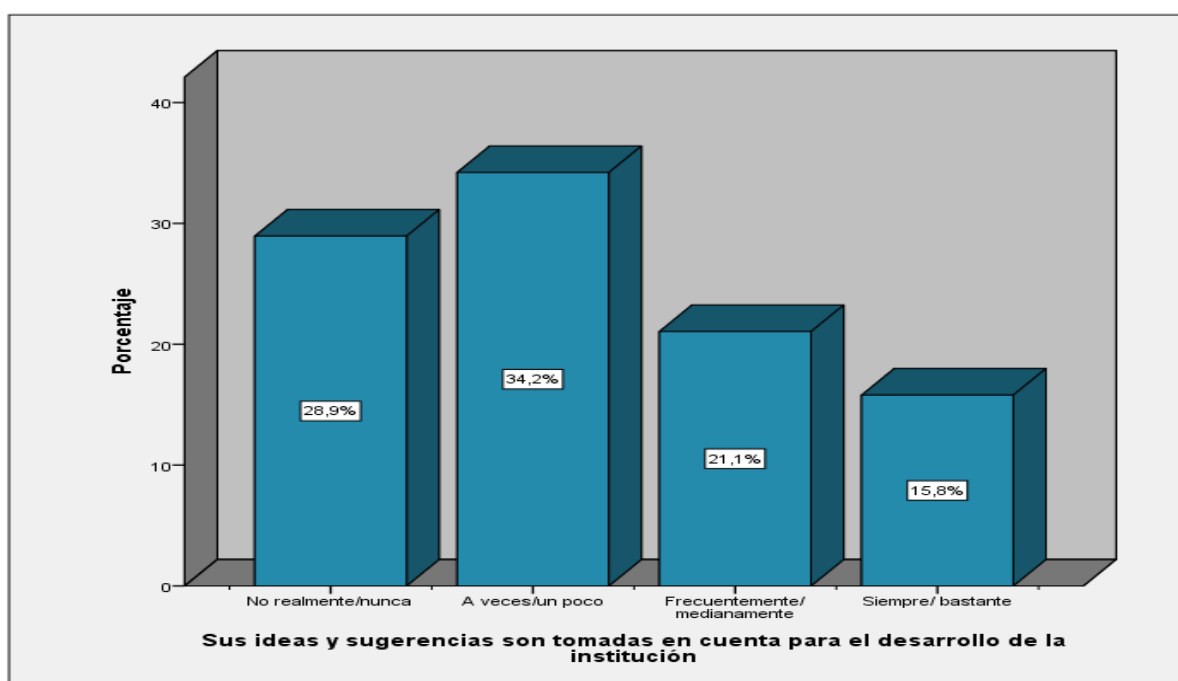
*Sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta para el desarrollo de la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No realmente/nunca	11	28,9	28,9	28,9
A veces/un poco	13	34,2	34,2	63,2
Válido Frecuentemente/ medianamente	8	21,1	21,1	84,2
Siempre/ bastante	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta desarrollada

**Figura 13.**

*Sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta para el desarrollo de la*



*institución*

*Nota:* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla 18, analiza percepción del personal de sus ideas y sugerencias son tomadas para el desarrollo de la institución. Porcentaje 34,2%, indica que sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta "a veces" o "un poco".

El segundo porcentaje más alto, 28,9%, corresponde a aquellos que sienten que sus ideas y sugerencias "no realmente" o "nunca" son tomadas en cuenta. Un 21,1% del personal percibe que sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta "frecuentemente" o "medianamente".

Este grupo experimenta una percepción de consideración relativamente buena, sugiriendo una atención moderada a las contribuciones, aunque no en un grado completamente satisfactorio.

Finalmente, el 15,8% del personal considera que sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta "siempre" o "bastante". Aunque es el porcentaje más bajo, refleja una minoría que experimenta una alta consideración de sus aportaciones, indicando casos destacables de reconocimiento y valor de las ideas y sugerencias del personal.

De manera que, la distribución de las respuestas muestra una tendencia predominante hacia la percepción de una consideración insuficiente e inconsistente de las ideas y sugerencias del personal para el desarrollo institucional. La mayoría del personal no percibe que sus aportaciones sean tomadas en cuenta de manera consistente en el proceso de desarrollo de la institución.

**Tabla 19**

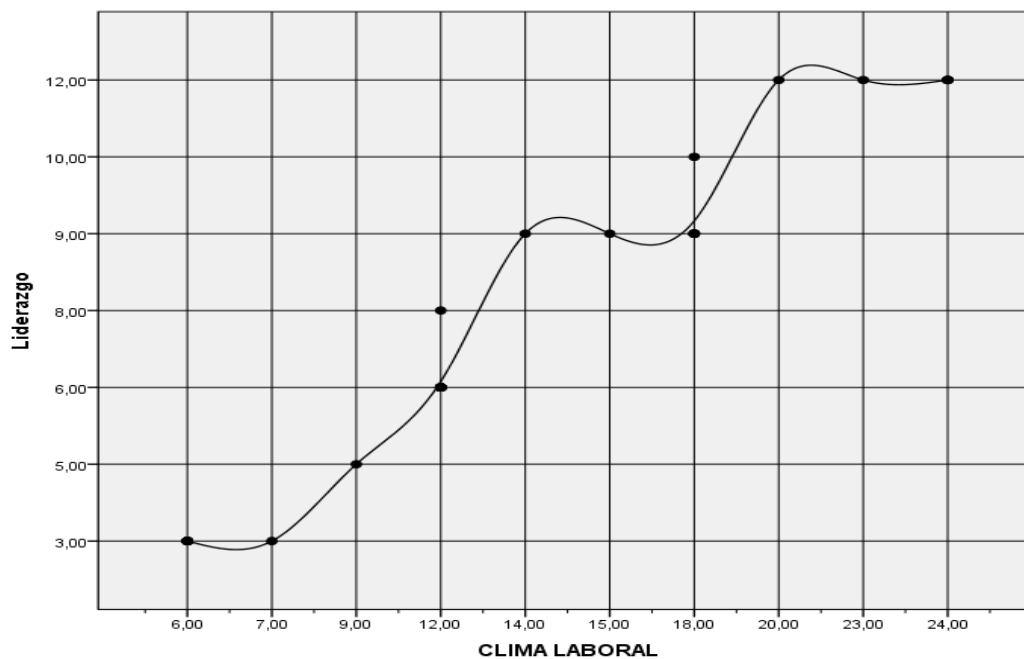
*Correlación hipótesis específica 1*

		Liderazgo	Clima laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,988**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	38	38
		Liderazgo	Clima laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	38	38

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Figura 14**

*Correlación hipótesis específica 1*



*Nota: Elaboración en procesamiento estadístico*

**Tabla 20**

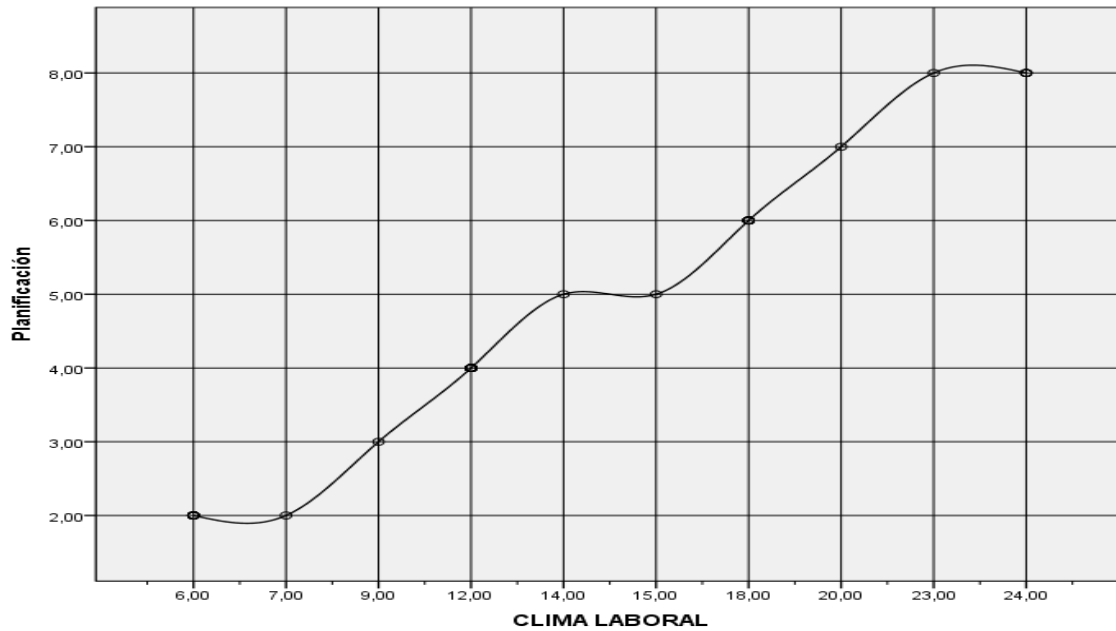
*Correlación hipótesis específica 2*

		Planificación	Clima laboral
Rho de Spearman	Planificación	1,000	,997**
		.	,000
	N	38	38
n	Clima laboral	,997**	1,000
		,000	.
	N	38	38

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

**Figura 15**

*Correlación hipótesis específica 2*



*Nota: Elaboración el procesamiento estadístico*

**Tabla 21**

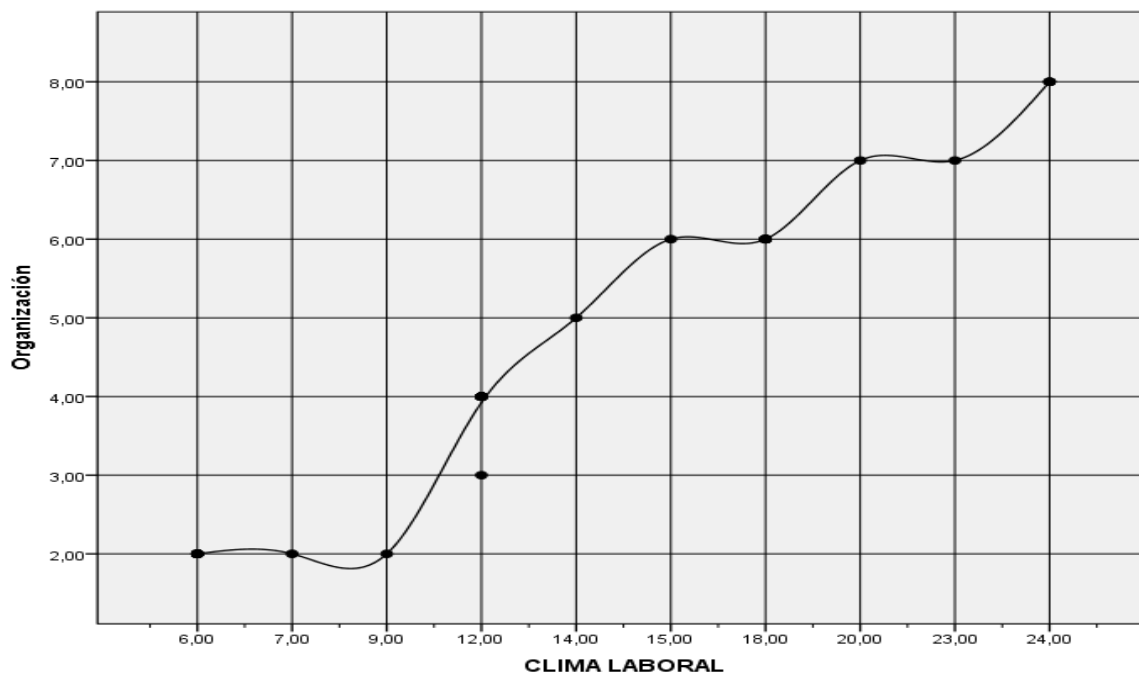
*Correlación hipótesis específica 3*

		Organización	Clima laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	38
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,988**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	38

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Figura 16**

*Correlación hipótesis específica 3*



*Nota: Elaboración en procesamiento estadístico*

**Tabla 22**

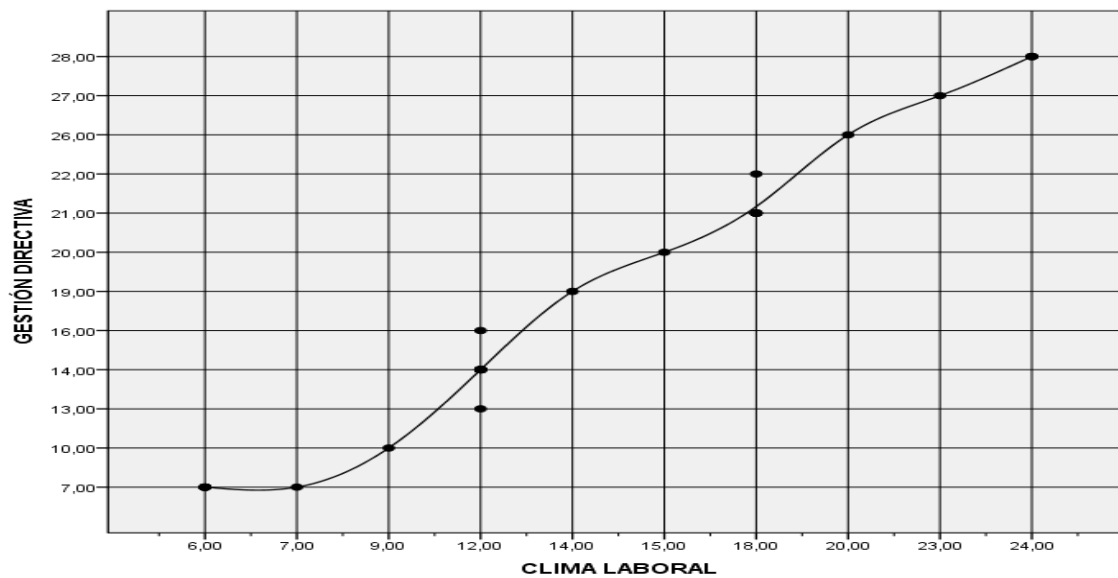
*Correlación hipótesis general*

		Gestión directiva	Clima laboral	
Rho de spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,988**	
		N	38	
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Figura 17**

*Correlación hipótesis general*



*Nota: Elaboración en procesamiento estadístico*



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Gestión directiva y clima laboral muestran relaciones favorables en la Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023. La correlación de Rho de Spearman es 0,988, indica correlación positiva 98,8% de la gestión directiva la variable de clima laboral.
- SEGUNDA:** El liderazgo también tiene relación de clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023. La correlación Rho de Spearman, es 0,988, inserta 98,8% Indica liderazgo está asociado con un clima laboral deficiente.
- TERCERA:** La planificación muestra relación de clima laboral y Dirección Regional de Trabajo, Puno, 2023. La correlación Rho de Spearman, es 0,997, indica correlación positiva 99,7%. Indica la planificación está estrechamente relacionado el clima laboral.
- CUARTA:** La organización institucional cohesiona regularmente clima laboral y Dirección Regional Trabajo, Puno, 2023. La correlación es 98,8%, esta dimensión indica relación de clima laboral.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al MTPE, implementar programas formación y capacitación del personal directivo, enfocándose en mejorar habilidades de liderazgo, planificación y organización.
- SEGUNDA:** Así mismo, actualizar procesos de planificación institucional estratégica con indicadores para evaluar la efectividad de los planes.
- TERCERA:** Así mismo, reestructurar los procesos organizativos para asegurar una asignación más eficiente de recursos.
- CUARTA:** Igualmente, innovar constantemente las políticas de gestión del personal con talleres de capacitación en la comunicación efectiva con los usuarios y toma de decisiones en caso de hallar deficiencias bajo la dirección de liderazgo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, C., & Sánchez, L. (2023). Gestión directiva administrativa y evaluación del clima organizacional. I.E. N° 5167 "Víctor Raúl Haya de la Torre". Puente Piedra. Lima. *Revista Igobernanza*, 6(24), 208–227. [https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.47865%2Figob.vol6.n24.2023.312?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.47865%2Figob.vol6.n24.2023.312?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)
- Basualdo, J. (2022). *La función directiva en empresas: Su vinculación con el valor económico*. Universidad Nacional de San Juan. <https://www.sadaf.com.ar/index.php?act=doDescargarPublicacion&id=396>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85–95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897551>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. <https://es.scribd.com/document/466814578/Gestion-estrategica-del-clima-laboral-pdf>
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1–2), 1–10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Cárceles, F. (2010). *La función directiva*. UOC.



[https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/49221/2/Gestión  
estratégica\\_Módulo1\\_La función directiva.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/49221/2/Gestión%20estrat%C3%A9gica_M%C3%B3dulo1_La%20funci%C3%B3n%20directiva.pdf)

Carlos, E. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este* [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola].

[https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/748e59a5-9bf0-4c39-  
8547-b53851741a91](https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/748e59a5-9bf0-4c39-8547-b53851741a91)

Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, 1–15.

<https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>

Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*, 13(34), 343–348. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934058>

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana.

*Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 1–14.  
[https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e5c6c9c4-2f8e-4ffe-810f-  
1a90150461e3](https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e5c6c9c4-2f8e-4ffe-810f-1a90150461e3)

Gómez, L. (2019). *Relaciones humanas y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14612>

Gonzalez, R. (2016). Clima Laboral, Un Eje de la Sociología Organizacional. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 11(1), 92–95.

[http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11\(1\)92-95.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11(1)92-95.pdf)



- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*.  
<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/75089>
- Hernández, G. (2018). *Descripción del clima organizacional en la Institución Educativa Oficial la Balsa* [Tesis de posgrado, Universidad de la Sabana].  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_a8a717121da662ed0e166e2f009679fa](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_a8a717121da662ed0e166e2f009679fa)
- Hernández, H., & Ponce, C. (2016). *Evaluación de factores y dimensiones del clima organizacional percibido por académicos universitarios*. Universidad Juárez Del Estado de Durango.  
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2016/3.05.pdf>
- Herrera, Y. (2019). *Evaluación de la gestión directiva en el mejoramiento institucional del colegio Los Alpes IED* [Tesis de posgrado, Universidad Externado de Colombia].  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/33129bf7-0974-4457-a03d-34d38df580e9>
- Ñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 6–17.  
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007>
- Jimenez, D., & Jimenez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26–34.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 50(3), 307–314.



<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>

López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

Mamani, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño directivo en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13447>

Mamani, J. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17038?show=full>

Martínez, J. (2007). *Autonomía*. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/f35e962f-e1a9-4d75-a5e8-823317d8726a/content>

Miranda, R. (2022). *Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94089>

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(13), 562–589. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-)



74672016000200562&lng=es&tlng=es

- Mozombite, H., & Delgado, K. (2022). Relación entre la gestión del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019. *Revista Igobernanza*, 5(18), 73–98.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.188>
- Muñoz, E., Coll, J., Torrent, M., & Linares, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*, 37(4), 209–214.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341>
- Ortiz, P. (2024). *Habilidades directivas fundamentales para la gestión de empresas*. EDEM. <https://edem.eu/las-habilidades-directivas-fundamentales-para-la-gestion-de-empresas/>
- Pintag, L., & Siong, P. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47–58.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897550>
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 40(45), 57–75.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Quispe, P. (2020). *Gestión educativa y clima laboral en la percepción de los docentes de instituciones educativas de Ayaviri* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16874>
- Ramos, N. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional de los profesores en*



*las instituciones educativas secundarias de Platería, UGEL Puno, 2021*

[Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68327>

Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225–240.

<https://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>

Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 2019. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Seisdedos, N. (2003). El clima laboral y su medida. In *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/1985/vol2/arti1.htm>

Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. (2019). Gestión directiva en establecimientos de educación media técnico profesional: desafíos para el liderazgo. *Calidad En La Educación*, 51, 192–224. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.666>

Vásquez, A., & Escalante, M. (2019). Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la institución educativa N°2022 "Sinchi Roca" Ugel 04. Comas - Lima 2018. *Revista Igobernanza*, 2(5), 78–90. <https://doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.37>

Vera, J., Alanya, J., & Menacho, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 1–14. [https://www.researchgate.net/publication/355411946\\_Gestion\\_directiva\\_y\\_clima\\_organizacional\\_en\\_las\\_Instituciones\\_Educativas\\_de\\_America\\_Latina](https://www.researchgate.net/publication/355411946_Gestion_directiva_y_clima_organizacional_en_las_Instituciones_Educativas_de_America_Latina)

a



Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*  
(Octava).

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>



# ANEXOS

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOS	TECNICA E INSTRUMENTO
¿De qué manera se relaciona gestión directiva con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023?	Establecer la relación de la gestión directiva con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.	La gestión directiva se relaciona significativamente con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.	<b>Variable independiente (Xi):</b> Gestión directiva	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Método:</b> Deductivo  <b>Diseño:</b> No experimental	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
<b>Problema Especifico</b>	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipótesis específico</b>	<b>Variable dependiente (Yi):</b> Clima laboral	<b>Tipo:</b> Correlacional  <b>Nivel:</b> Básico	
¿Cómo se relaciona el liderazgo con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023?	Determinar la relación del liderazgo y el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.	El liderazgo se relaciona significativamente con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.			
¿Cómo se relaciona la planificación con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023?	Determinar la relación de la planificación y el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.	La planificación se relaciona significativamente con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.			
¿Cómo se relaciona la organización con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023?	Determinar la relación la organización y el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.	La organización se relaciona significativamente con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023.			

**ANEXO 2 CUESTIONARIO****UNIVERSIDAD ANDINA****NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ****FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS****ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD****CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene por título "RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023", que tiene por objetivo establecer la relación de la gestión directiva con el clima laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Puno, 2023. De manera que, agradecemos anticipadamente su colaboración.

**CUESTIONARIO**

<b>ESCALA</b>	
Siempre/ bastante	4
Frecuentemente/ medianamente	3
A veces/un poco	2
No realmente/nunca	1

**GESTIÓN DIRECTIVA**

	<b>Liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	¿Los directivos son accesibles y responden a las inquietudes del personal?				



2	¿Se organizan eventos o actividades para fomentar el trabajo en equipo?				
3	¿Se brindan recursos y apoyo necesario para la correcta ejecución de las tareas?				
<b>Planificación</b>					
4	¿La planificación institucional es efectiva para alcanzar los objetivos organizacionales				
5	¿Los planes de trabajo están bien definidos y son comprensibles para todos?				
<b>Organización</b>					
6	¿La dirección asegura que los recursos estén disponibles para el cumplimiento de las metas?				
7	¿La estructura organizativa interna facilita un flujo de trabajo ordenado?				

## CLIMA LABORAL

	<b>Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
8	¿Considera que las condiciones laborales en la institución permiten el desarrollo eficiente de sus actividades diarias?				
9	¿Existen normas y valores en la institución que facilitan la organización y ejecución del trabajo?				
<b>Reciprocidad</b>					
10	¿Mantiene una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?				



11	¿Ha recibido usted capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral?				
	<b>Participación</b>				
12	¿Está satisfecho con su desempeño laboral en la institución?				
13	¿Sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta para el desarrollo de la institución?				



### Validación de instrumento

#### Opinión de experto

##### I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Mamani Mamani Jesús
2. Cargo e institución donde labora: Director de la FCCF
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: LUZ MARINA CCOSI PONCE

##### II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 %

Lugar y fecha: Juliaca, 26 / 07 / 2024

  
 Dr. Jesús Mamani Mamani  
 Director de la FCCF  
 DNI N° 02425093 Cel.: 985858536



### Validación de instrumento

### Opinión de experto

#### I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres:..... **HUACANI SUCASACA YUDY** .....
2. Cargo e institución donde labora:..... **DOCENTE - UANCV** .....
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... **ENCUESTA** .....
4. Autor del instrumento:..... **LUZ MARINA COSI PONCE** .....

#### II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... **FAVORABLE** .....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 9.5 %

Lugar y fecha:..... **Juliana 26/07/2024** .....

UNIVERSIDAD NACIONAL  
"NESTOR CÉSAR VELÁSQUEZ"  
  
**Dra. Yudy Huacani Sucasaca**  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**Firma del experto**  
DNI N°: **40673320** Cel.: **989574222**



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 30 - 11 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUZ MARINA CCOSI PONCE

Dirección: JIRÓN: LUIS HANCCO ZUÑIGA 221

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 77345415

Teléfono: 910355144 email: luzmarinaccosi800@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): clima laboral, gestión directiva, liderazgo, organización,

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2?</sup>

1

<sup>1</sup> 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, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> 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: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

Firma de Autor



huella digital

30-11-2024

Fecha