



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión institucional y clima organizacional en la Comisaría PNP de La  
Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Mego Silva, Diana Lis (ORCID: 0000-0003-0130-4252)

**ASESOR:**

Mgr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martin (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi familia por el apoyo incondicional, a mi hijo que fue la fuente de inspiración y superación.

## **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios porque nos concede vida y salud para lograr mis metas, a mi familia por el apoyo moral y a mi pareja Gunther por el apoyo emocional y económico.

## **Página del jurado**

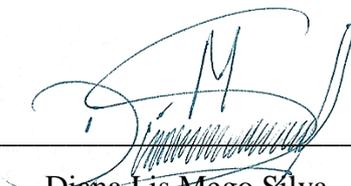
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Diana Lis Mego Silva, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Gestión institucional y clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019*, en ..... folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 16 de enero de 2020



---

Diana Lis Mego Silva

DNI N° 70160767

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	19
2.1 Tipo y diseño de investigación. ....	19
2.2 Variables, Operacionalización .....	19
2.3 Población, muestra y muestreo .....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5 Procedimiento:.....	24
2.6 Métodos de análisis de datos .....	24
2.7 Aspectos éticos .....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN .....	30
V. CONCLUSIONES .....	33
VI. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	39
Matriz de consistencia .....	40
Instrumentos de recolección de datos.....	41
Validación de instrumentos .....	45
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	51

Base de datos estadísticos.....	52
Autorización de la publicación de tesis al repositorio.....	53
Acta de aprobación de originalidad.....	54
Informe de originalidad .....	55

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Gestión institucional</i> .....	26
<b>Tabla 2.</b> <i>Clima organizacional</i> .....	27
<b>Tabla 3.</b> <i>Tabla de contingencia de las variables gestión institucional y clima organizacional</i> ...	28
<b>Tabla 4.</b> <i>Prueba de Chí-cuadrado de las variables gestión institucional y clima organizacional</i> .	29

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la comisaría PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019. El tipo de investigación fue no experimental, que responde a un diseño correlacional y mediante la fórmula de población finita, y muestreo no probabilístico la muestra de estudio fue 50 oficiales y sub oficiales que laboran en la comisaría PNP de la Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín. La técnica utilizada fue la encuesta, a través del cuestionario como instrumentos de recolección de datos. En los resultados descriptivos la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019; la escala valorativa mayor es “regular” con 64%; el 20% indicaron que la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, es “adecuado”; y solo el 16% indicaron que es “inadecuado”. Sobre el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, esta se ubicó en la escala “regular” en un 56%; mientras que el 36% del total de la muestra percibieron que el clima organizacional es “adecuado”; además el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, es “inadecuado” en solo el 8%; observándose que la prueba de Chi Cuadrado ( $X^2=18.077$ ) es significativa, la cual es asociado a 4 grados de libertad y alfa ( $\alpha=0.05$ ) de valor 9.488, hallándose una sig. bilateral ( $0,00 < 0.05$ ), corroborando así el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ); lo que demuestra que: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín. Por lo que cuando la gestión institucional es adecuada, entonces el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, también lo será.

**Palabras clave:** Gestión Institucional, clima organizacional, correlación.

## ABSTRACT

The present research work had as a general objective to determine the relationship between the institutional management and the organizational climate in the PNP commissioner of the Shilcayo Band, San Martín Police Region, 2019. The type of research was non-experimental, which responds to a design correlational and using the finite population formula, and the non-probabilistic sampling of the study sample was 50 officers and non-commissioned officers working in the PNP commissioner of the Shilcayo Band, San Martín Police Region. The technique used was the survey, through the questionnaire as data collection instruments. In the descriptive results, the Institutional Management in the PNP Police Station of La Banda de Shilcayo, San Martín Police Region, 2019; the major rating scale is "regular" with 64%; 20% indicate that the institutional management in the PNP Police Station of La Banda de Shilcayo, San Martín Police Region, is "adequate"; and only 16% indicated that it is "difficult". Regarding the organizational climate at the PNP Police Station of La Banda de Shilcayo, San Martín Police Region, 2019, it was on the "regular" scale at 56%; while 36% of the total sample perceived that the organizational climate is "adequate"; In addition, the organizational climate at the PNP Police Station of La Banda de Shilcayo, San Martín Police Region, 2019, is "especially" in only 8%; observing that the Chi Square test ( $X^2 = 18.077$ ) is significant, which is associated with 4 degrees of freedom and alpha ( $\alpha = 0.05$ ) of value 9.488, being one sig. bilateral ( $0.00 < 0.05$ ), thus corroborating the rejection of the null hypothesis ( $H_0$ ); which demonstrates that: There is a significant relationship between institutional management and the organizational climate in the PNP Police Station of La Banda de Shilcayo, San Martín Police Region. So when the institutional management is adequate, then the organizational climate in the PNP Police Station of La Banda de Shilcayo, San Martín Police Region, will also be

**Keywords:** Institutional management, organizational climate, correlation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día la sociedad exige un alto nivel de competitividad, por ello las instituciones han visto la necesidad de aplicar estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la labor de los trabajadores, haciendo hincapié en la adecuada gestión institucional y en el buen manejo del clima organizacional, pues la gestión institucional es el generador de estrategias, las cuales son aplicadas a la conducción y dirección de las instituciones, de tal forma adquieren gran importancia ya que a través de él se establecerá medidas y herramientas que permitirán alcanzar el éxito institucional. Por su parte el clima organizacional son aquellos conocimientos y experiencias profesionales que se transmiten en la institución y que inciden sobre su desempeño. (Hurtado, 2018)

En el Perú la gran mayoría de las instituciones presentan grandes carencias, como enfrentar el cambio y promociones del producto globalizado, el avance tecnológico y el manejo de conocimientos. Es así que requieren operar como sistemas abiertos y predispuestos a los cambios el cual les permita la interacción entre los directivos, administrativos y jefes, con el objetivo de cumplir metas y propósitos organizacionales que contribuyan a la satisfacción del trabajador e incrementen el nivel de desempeño de los mismos.

Ello requiere la coordinación y ejecución de procesos detallados estratégicamente en la Gestión institucional, ya que el conocimiento proporciona información sobre los procesos que determinara el comportamiento organizacional, y facilitara a los directivos introducir nuevos cambios a los comportamientos de las personas en individual, y en la estructura de la organización. (Asencio, 2018, p.13)

La Comisaria PNP de la Banda de Shilcayo, Región Policial San Martin, no es ajena a la problemática que enfrentan las instituciones públicas, de acuerdo a la gestión institucional y de la misma manera al clima organizacional, pues la percepción del colaborador es que existen ciertas deficiencias las cuales vienen afectando el adecuado funcionamiento institucional, entre las que sobresalen la falta de organización, la falta de compromiso para conformar los equipos de trabajo, además para tomar una decisión, sin importar el grado de prioridad en la mayoría de veces es unilateral, por lo mismo que el pleno no tiene participación alguna, no existe comunicación sobre la ejecución administrativa y la gestión que se realiza en frente de los niveles superiores,

por ello los trabajadores muchas veces no se encuentran enterados de lo que ocurre en la institución, ante esta situación el personal reclama para que la gestión sea más transparente y se convoque a todos para la toma de decisiones, por otro lado se ha percibido un deficiente clima organizacional, pues suceden constantes riñas, críticas, intercambio de palabras subida de tono, ello es indicativo que muchos trabajadores no están a gusto en su centro de trabajo, lo que genera que las labores no se cumplan de forma eficiente, y por ende se vea afectado la calidad de atención. Si bien es cierto que la gestión institucional tiene un papel importante en la calidad de atención, también lo tiene en el clima organizacional, es así que en esta investigación se pretende establecer la relación entre las variables.

Sarceño (2017), *Análisis del clima laboral en la Municipalidad de Conguaco, Jutiapa* (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar, Jutiapa, Guatemala. Concluyo que: el tipo de liderazgo que el Alcalde Municipal ejerce es democrático, debido a que involucra a su consejo municipal y respeta las formas de pensar de los trabajadores al momento de tomar decisiones, por otro lado el ambiente físico de la institución se encuentra deteriorado debido a los daños ocasionados a través del tiempo; sin embargo dicha institución no cuenta con un programa adecuado para el desarrollo profesional de las actividades encomendadas, además el clima organizacional no está siendo desarrollado como se les había planeado, por otro lado el tipo de equipo de trabajo que existe en dicha institución, está relacionado con resolver problemas.

Castro, M. (2016), *Construcción de un instrumento para evaluar el clima organizacional en empresas sociales del estado del sector salud, baja complejidad, del departamento de Boyacá*. (Tesis de pregrado) Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Concluyo que: el clima organizacional ha demostrado tener una calidad inquebrantable, tanto por completo como en las diversas cosas que la componen, por consistencia interna. Se tomó un ejemplo de quince Empresas Sociales del Estado, todas de varios distritos, un examen irregular básico no paramétrico para la comodidad considerando la accesibilidad, la apertura y las diversas formas y separaciones entre regiones, y la información es significativa y adecuada, esencialmente no influye La calidad inquebrantable y la legitimidad de la prueba desde que KMO y Bartlett probaron las percepciones de legitimidad y el Alfa de Cronbach

para la confiabilidad demostraron que el conjunto de ejemplos es adecuado para sus estimaciones, lo que se aclaró en detalle en áreas pasadas.

Reyes, M. (2016). *Implementación del sistema de control interno y su incidencia en la gestión institucional de la DIREICAJ-PNP, Lima Metropolitana, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Lima, Perú. Concluyó que: la DIREICAJ-PNP no tiene un apropiado sistema con lo que se pueda realizar un buen control interno, especialmente en la ejecución de las actividades, e incluso sus componentes de dicho control interno no están operando de una manera eficiente, ya que los resultados obtenidos fueron percibidos como no favorables, por otro lado el personal policial de la institución carece de conocimientos en cuanto al plan operativo, estratégico y de contingencia, debido al mal funcionamiento de las actividades, asimismo dichas labores que se desarrollan en la institución no son acorde al plan operativo institucional, además mantienen una inadecuada estructura organizacional y no cuenta con sus documentos de gestión administrativo para su pertinente sustentación del marco normativo en el desempeño de las actividades que se realizan.

Díaz, J y Orihuela, M (2017). *Formación profesional del docente y clima institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Cajamarca 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú. Concluyó que: la transparencia, originalidad y el desarrollo de los profesores está asociada principalmente al hecho de que el equipo directivo cuenta con un gran liderazgo, asimismo dicha institución no utiliza a la formación continua como herramienta principal de competitividad y desarrollo, e incluso el clima organizacional que presentan no es el adecuado, debido a la mala ejecución de las funciones de los líderes y trabajadores, de tal modo para obtener un buen crecimiento laboral en dicha institución es fundamental que se implemente técnicas y herramientas relevantes y necesarias, asimismo es fundamental que los colaboradores y docentes sepan la importancia que tiene la formación profesional.

Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. (Tesis de pregrado). Universidad Esan. Lima, Perú. Concluyó que: el clima organizacional percibido en una institución des estado fue percibida como inadecuada con un nivel de 50%, debido al mal funcionamientos de las labores encomendadas y a la irresponsabilidad laboral, asimismo el desempeño

laboral fue percibido como regular con un nivel de 49%, debido principalmente a la capacidad de análisis de los trabajadores, por las actitudes y por la empatía mostrada en el personal en cuanto a las recomendaciones de sus líderes y gerentes, de tal modo que las instituciones públicas para llevar un mejor clima organizacional, es recomendable que tome sus medidas necesarias para permitir que su personal aporte sus ideas y opiniones a fin de mejorar la calidad de sus trabajos y de esa manera obtener un buen crecimiento laboral y generar la rentabilidad deseada.

Gamonal, J. (2018), *Clima y desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Producción de Planillas PNP-2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Concluyó que: el desempeño laboral del personal fue percibido como adecuada con un nivel de 65%, esto indica que las estrategias y herramientas implementadas en dicha institución fue factible para aumentar, en cuanto a los trabajadores aumentar su desempeño en las actividades que les corresponden, además los colaboradores señalaron estar de acuerdo con las recomendaciones brindadas por sus jefes superiores, de igual modo existe un buen compañerismo y el respeto a las culturas de cada uno del personal, e incluso no mantienen discordias entre ellos debido a que existe una buena comunicación y relación interpersonal; sin embargo para seguir mejorando el clima organizacional es recomendable que dicha institución implemente recursos motivacionales dirigidos a los trabajadores, con el fin de mejorar el clima organizacional y en consecuencia su desempeño.

Mendez, H. (2017), *Liderazgo transformacional y clima organizacional en el Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Santa, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Concluyó que: el clima organizacional entre sus ocho dimensiones que se ha tomado han alcanzado un alto índice siendo la dimensión Identidad con un 92% y las dos que sobran muestran un nivel medio las cuales son Estructura con un 56% y Confort con un 48%, esto nos da a entender que el grado de clima organizacional que se identifican en el personal de la UGEL Santa, específicamente del Área de Gestión Pedagógica tiene un nivel alto. Asimismo, se logró identificar que en el Área antes mencionada se manifiesta tener un ambiente agradable para el personal, permite a los trabajadores ejercitar su trabajo de forma eficiente y eficaz, así mismo las relaciones entre los trabajadores son normalmente

adecuadas, claro que a veces existen conflictos, pero así saben solucionarlo y trabajar conjuntamente para a consecuencia lograr los objetivos propuestos previamente.

Morey, R. y Coelho, A. (2016), *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015. (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Concluyó que: el clima organizacional y la gestión institucional en la UGEL Maynas, Iquitos 2015, existe una correlación estadísticamente significativa. Por tanto, esto se entiende que el clima organizacional si afecta a la gestión institucional, mediante diversos factores que los trabajadores puedan mostrar. Per ante ellos, los trabajadores manifestaron que el clima organizacional es excelente en un 41.4 %, ya que manifiestan esta satisfechos con la estructura de la empresa, con los mobiliarios y equipos adecuados para su trabajo, asimismo los subordinados y sus trabajadores existe una relación adecuada ya que comparten todo y se ayudan en momentos de retos.

Como Variable I: Gestión institucional: Para Hernández y Pulido (2011), es el proceso intelectual innovador que facilita el diseño y ejecución de directrices y procesos esenciales de un negocio o asociación, el cual a su vez beneficiará a la misma mediante la comprensión, conceptualización e información de la médula de su trabajo, y mientras tanto para facilitar los activos o las relaciones monetarias, humanas, mecánicas y sociales, políticas y comerciales para lograr su destino u objetivo.

Asimismo, Sovero (2007), señala que “es el conjunto de acciones dirección de funciones administrativas las cuales apoyan en gran medida la gestión en una organización” (p. 228). En definitiva, la gestión institucional es comprendida como la aplicación técnicas y métodos en el manejo de recursos y en la ejecución de actividades institucionales.

Ante ello, Ramírez, Ramírez, y Calderón (2017), señala que es el grupo de actividades que nacen a partir de la planificación y administración de recursos, el cual tiene la obligación de cumplir con las metas y objetivos propuestos.

De acuerdo con, Money (2018), la gestión institucional, “es el grupo de actividades, métodos y técnicas empleados para utilizar los recursos humanos, financieros y materiales de forma adecuada, con el fin de cumplir los objetivos y metas que se han

establecido” (p. 15). Es así que determina cuatro principios básicos las cuales se mencionan a continuación:

El orden, cada uno de los colaboradores deberá ocupar el puesto de acuerdo a la capacitación brindada,

La disciplina, la gestión administrativa es una disciplina importante, ya que las políticas y normas deben ser respetadas por los miembros de la organización.

La unidad de mando, como personal deberá saber y conocer a la persona quien le dará órdenes y asimismo reportar su trabajo para así evitar mensajes erróneos en la que puedan perjudicar la eficacia del trabajo.

Finalmente, la fomentación y valoración de la iniciativa de los colaboradores será decisivo para incentivar.

Los elementos de la gestión institucional están conformada por la planeación, encargada de determinar líneas de lo que pretende lograr, también esta compuesta por la organización, la cual permite el trabajo en conjunto, por su parte la asesoría es la encargada de inducir a los trabajadores, asimismo la dirección es la encargada de la toma de decisiones, permite identificar líderes, y finalmente esta la información, el cual se centra en mantener informado al personal y directivos de todo lo que sucede en la institución. (Chiavenato, 2012)

Asimismo, Ramírez, Ramírez, y Calderón (2017), sostuvo que “toda institución está conformada por un procedimiento, mediante el cual, de encontrarse errores, entonces todo el sistema fallara; este se llama enfoque gerencial de la gestión institucional” (p. 124), esta se compone de la siguiente manera:

La planificación, se centra en el ordenamiento sistémico de acciones y proyectos que permiten el uso correcto de los recursos existentes, de tal forma alcanzar los objetivos propuestos.

Racionalidad. Esta se establece mediante la mentalidad o el pensamiento lógico coherente o gradual.

Previsión. Significa anticiparse a lo que se ejecutara y lo que se busca obtener en el futuro.

Integral. El proyecto debe considerar los departamentos del programa y prevenir las actividades a desarrollarse.

Unidad. Se refiere a contar con una estructura de esa forma no se desarrollen actividades paralelas.

Factibilidad. Este debe demostrar factibilidad al cumplir los propósitos y acciones.

Flexibilidad. Este proyecto debe adaptarse a las diversas situaciones y condiciones del lugar donde se desarrolla.

Objetividad. Para este punto es necesario que se elabore en base a los objetivos reales y viables, y en función a lo que la población necesita y sus propósitos institucionales.

Secuencia. Se centra en que cada acción establecida se cumpla de manera ordenada y coordinada es decir una tras otra. (p. 125)

La organización, este elemento es importante, ya que permite dinamizar la administración de los procesos, es decir es la encargada de dividir el trabajo en componentes manejables y designar tareas para lograr mayor efectividad en los resultados. (p. 126)

La dirección, se centra en la relación que existe entre los directivos y los colaboradores, de esa forma ejercer autoridad sobre ellas mediante una serie de herramientas y métodos que son parte de los funcionarios, jefes o directivos. (p. 126)

El control, es el proceso de evaluar y medir los resultados efectuados con los previsto en el plan de desarrollo, ejerciendo el control durante el proceso y finalmente retroalimentar el proceso. (p. 127)

Para evaluar la variable gestión institucional se utilizó dimensiones e indicadores que permitan medir el comportamiento de la misma es así que se utilizó la teoría planteada por Luna (2015), quien señala evalua la gestion institucional de la siguiente manera:

Liderazgo Directivo Se refiere al estilo en que líder dirige al personal al cumplimiento de objetivos y funciones mediante su autoridad, es así que el líder cumple el rol de informa a los colaboradores sobre las funciones y actividades que debe realizar, y determinar las técnicas de cómo hacerlo. (Luna, 2015)

Toma de decisiones: son aquellas decisiones que toma el jefe o directivo sobre los colaboradores y sobre las actividades a realizar, es mediante este que se dirección el camino para el cumplimiento de objetivos.

Trabajo en equipo: son todas las actividades que realiza el jefe en conjunto con los colaboradores, ello le permite interrelacionar y conocer mejor las habilidades y capacidades del personal.

Comunicación con los colaboradores: es la capacidad del jefe y directivos para entablar un diálogo con el personal, de tal forma obtener información clara sobre el trabajo, es decir que facilite la fluidez de la información y también conocer las inquietudes o necesidades de los colaboradores.

En cuanto a Planificación Estratégica se refiere al proceso de implementación de planes para lograr los objetivos establecidos, es decir programar las actividades a desarrollar durante el trabajo con el único fin de obtener los resultados deseados. (Luna, 2015)

Es por eso que es fundamental tener en cuenta los siguientes indicadores:

Misión: Es importante que, la institución tenga la misión clara, de tal forma las actividades se direccionen a su cumplimiento.

Visión: del mismo modo, la visión debe ser concisa y clara, de tal forma se logre alcanzar su propósito en un determinado periodo.

Objetivos: son parte fundamental de una institución, mediante el se establecen los parámetros que se deben seguir para obtener resultados que favorezcan a la entidad.

Políticas: Asimismo, las políticas no deben ser ajenas a la misión, visión y objetivos, ya que esta sirve como parámetros que permitan el cumplimiento de funciones.

La organización de actividades es la disposición y preparación de un grupo de personas con los medios idóneos para alcanzar los objetivos deseados. (Luna, 2015)

División del trabajo: es la capacidad para dividir las actividades y tareas de tal forma los trabajadores cumplan sus funciones de forma ordena y en el menor tiempo posible.

**Jerarquización:** es estructuración que se establece desde el directivo hasta los colaboradores, de tal forma tener claro las ordenes que deben respetar y cumplir, como también las funciones que deben realizar.

**Coordinación:** se refiere a los acuerdos que se lleguen para la ejecución de un trabajo, para ello el directivo o jefe debe realizar reuniones previas a las labores, de tal forma determinar las actividades que se deben cumplir para lograr un propósito en común.

**Descripción de funciones:** es el detalle de cada una de las actividades que debe realizar los trabajadores, para ello se utiliza la normativa institucional, la visión, políticas y objetivos, que permitan al jefe determinar la tarea que el trabajador deberá cumplir para alcanzar el propósito institucional.

**Soporte al desempeño.**

Se refiere al control que debe existir sobre las actividades, los colaboradores y sobre la gestión en sí de la institución. (Luna, 2015)

**Establecimiento de estándares:** son aquellos parámetros o reglas establecidas para desarrollar las actividades y el cumplimiento de la ocupación. Este determinar la calidad de los trabajos y la efectividad.

**Medición:** se refiere a la evaluación de las actividades para conocer la calidad y cantidad de trabajo que realizan los colaboradores en un determinado periodo.

**Correcciones:** son aquellas observaciones y mejoras que el jefe o directivo deben realizar en caso de presentarse fallas o errores en los trabajos.

**Retroalimentación:** se centra en el reforzamiento que el jefe les brinda a los trabajos que han presentado problemas o errores, además de proporcionales a los trabajadores técnicas y métodos para mejorar esas fallas y perfeccionar próximos trabajos.

**Como Variable II: Clima organizacional:** El clima organizacional como lo describen algunos autores, se desenvuelve en un ambiente de trabajo, la cual se encuentra rodeada de personas que tienen el propósito de realizar o desarrollar las actividades, funciones y responsabilidad que demanda su puesto de trabajo, por tal razón es que las relaciones entre los integrantes, es decir entre compañeros y jefes de trabajo se debe dar de la mejor manera, amigable y cordialmente; en pocas palabras debe existir

buenas relaciones con las personas que se encuentran alrededor, creando un entorno satisfactorio y placentero, lo cual se ve reflejado en el servicio que ofrece la organización. Es por ello que el clima organizacional.

Tiende a ser una conexión o un obstáculo para el buen desempeño de la asociación en general; en total, es la articulación individual del discernimiento que los trabajadores y jefes de la asociación a la que tienen un lugar y que influye legítimamente en la exhibición de la asociación. (Robbins, 2004, p. 98)

El clima organizacional es contemplado como un elemento multidimensional, ya que está separada en varias estructuras, diferentes estilos de autoridad, tamaño de la empresa y los tipos de correspondencia. “Cada uno de los componentes a los que se hace referencia conforman un clima específico donde ganan sus propios atributos, que de alguna manera exhiben el carácter de una asociación e impactan la conducta de las personas en el trabajo” (Caligiore y Díaz, 2003, p. 645).

El clima organizacional a los discernimientos compartidos por las personas de la afiliación con respecto al trabajo, las conexiones entre pares, el estado de la asociación y otras pautas adecuadas que contribuyen o han generado ese trabajo. (Robbins, 2004)

De esta manera, el clima organizacional también se denomina agradecimiento que el trabajador ve del modo de vida de una organización específica en la que posee, además de la observación de que los representantes de la organización pueden causar preocupación entre ellos. Los trabajadores no están ligados a las condiciones que existen, sino con sus percepciones de los factores que se relacionan con las características personales y organizacionales. (Llaneza, 2009)

Es de entender que el clima organizacional puede ser comparable con la personalidad de un individuo. Así como una persona es única debido a su personalidad singular. Cada organización tiene un determinado clima organizacional que lo hace diferente de las demás organizaciones. Por lo tanto, Ruiz (2009) sostiene que el clima organizacional “se refleja en las presunciones del entorno de la institución se muestra a través de la atmósfera autorizada y esto se encuentra en la conducta de los ejecutivos y de los trabajadores de forma grupal o singular en la institución” (p. 45).

El clima organizacional está comprendido como la autorreflexión de la empresa, por lo que adicionalmente la experiencia de la parte es vista por ellos y evaluada en general, mejor dicho, es una conexión del vínculo que se encuentra entre la organización y ellos mismos. (Gonçalves, 2002)

El clima organizacional cuenta con las características que a continuación se detallan:

En el ambiente de trabajo se considera una percepción.

Es psicológicamente una atmósfera.

En cuanto a la relación empleado – organización, esta nos ayuda a definirla rápidamente.

Es un grupo de propiedades que se puede cuantificar con los instrumentos correctos.

Está relacionado con la calidad e idoneidad del entorno de trabajo.

Tiene mucho que ver con el apoyo que la organización brinda a sus trabajadores.

La composición de la organización influye de manera muy importante en el clima de la organización.

El grado de motivación que tienen los empleados es un reflejo del clima organización.

Tiene efectos buenos o malos en el comportamiento de los individuos en donde trabajan.

La impresión digna de los empleados en el clima de la organización, construye el grado de prácticas utilitarias que aparecen hacia la organización, por así decirlo, los ejercicios y el esfuerzo que la organización detecta para fijar las propiedades de la organización autorizada deben ser atendidos. de vuelta por la impresión de los delegados, dado que son vistos adecuadamente o de una manera brillante, la conducta de los trabajadores será segura y se desempeñará de manera acorde con los objetivos que se han establecidos.

El clima organizacional como instrumento clave no sólo puede afectar la conducta y la competencia de la asociación en sus formas de creación, sino también en su gran

asociación con los trabajadores, colaborando continuamente intervenidos por la notoriedad de la asociación y la presunción. (Marchant, 2005, p.123).

Las características del clima organizacional afectan de diferentes maneras, pudiendo ser negativa o positiva, a través de la cercanía de tipos particulares de comunicaciones entre individuos de una organización. Parece influir en el nivel de inseguridad o seguridad para manifestar los sentimientos o dialogar de la intranquilidad, falta de respeto o respeto en la correspondencia entre individuos de la organización.

El estudio del clima de la organización se le considera de varios aspectos de la empresa, entre las cuales Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo (2009), mencionan lo siguiente:

Ambiente físico: incorpora las oficinas, equipos, el pintado de las paredes, las instalaciones, la climatización, la limpieza, etc. Con respecto al espacio físico.

Características estructurales: por ejemplo, el tamaño de la sociedad, su estructuramiento adecuada, el estilo de administración, etc.

Ambiente social: agrupa perspectivas, por ejemplo, amistad, enfrentamientos entre individuos o entre la comunicación y otros.

Características personales: por ejemplo, aptitudes y disposiciones, inspiraciones, deseos, etc.

Comportamiento organizacional: hecha de perspectivas, por ejemplo, la productividad, la satisfacción en el trabajo, el nivel de tensión que se vive, el ausentismo, etc.

La búsqueda de la excelencia y la mejora de los aspectos del clima organizacional es fundamental para que las empresas funcionen sin problemas, por ende, Reyes (2016), menciona siete áreas de mejora en las empresas:

Reconciliación entre el trabajo y la vida privada, para conciliar la vida privada y el trabajo, vemos prácticas como horarios de trabajo flexibles, horarios de trabajo de verano, días laborables continuos, etc.

Comunicación, es la columna vertebral de toda organización y la principal área de mejora. Es esencial para: la coordinación entre departamentos y dentro del

departamento mismo, conocer las opiniones de clientes y trabajadores, conocer los objetivos y el desarrollo de cada persona y/o departamento.

Reconocimiento, es una práctica que puede llevarse a cabo a través de varias personas: un supervisor directo, la dirección general de la empresa, nuestros colegas, clientes, proveedores, medios de comunicación, etc.

Planes de desarrollo profesional, es una estrategia personalizada utilizada para asistir a los trabajadores a alcanzar sus metas profesionales. Un plan de desarrollo profesional consiste en objetivos a corto y largo plazo relacionados con el trabajo de los empleados y debe incorporar las fortalezas de los empleados y las aspiraciones profesionales futuras.

Innovación, el personal son uno de sus activos más productivos en una organización. Al crear un entorno dentro de su empresa que fomente el pensamiento y la acción innovadora, inspirará a sus empleados a compartir sus conocimientos, experiencias, habilidades, sugerencias y recomendaciones.

Capacitación, Mantener a los trabajadores continuamente preparados para la mejora productiva de sus capacidades dentro de la organización, permitiéndoles mejorar las capacidades para una administración competente, mejorando aptitudes transversales subjetivas, con efecto directo en la administración de habilidades explícitas, influyendo en cada avance vocacional.

Estilos de liderazgo, son los moldes en cuanto al comportamiento que toma un jefe para influir en la forma de comportarse de los que lo siguen, en otras palabras, la manera en que instruye a sus subordinados y les da motivación a llegar a las metas establecidas.

Según, González (2013), menciona que existen algunos factores que influyen en el clima organizacional y a que los gerentes deben tomar atención al momento de mejorar el clima de su empresa, entre ellas tenemos:

Estructura. una estructura de la organización es el marco de la responsabilidad en una organización y su relación con la autoridad. Sirve de base para las relaciones interpersonales entre los subordinados y supervisores.

Responsabilidad. Sentimiento de libertad de ser el propio jefe y guarda una relación estrecha con el tipo de supervisión que se deberá ejercer, verificando si es responsable con sus funciones y trabajos encomendados.

Recompensa. Significa el grado en que una organización recompensa a las personas por su trabajo duro o sus logros. Es alto cuando una organización orienta a las personas a desempeñarse mejor y las recompensa por hacer el trabajo.

Desafío. La organización deberá promover la aceptación de los riesgos a fin de alcanzar los objetivos establecidos, asimismo estos desafíos permitirán a mantener un sano clima competitivo.

Relaciones. Hace referencia al respeto que se tomara en cuenta a todo el entorno, es decir, un buen trato, obediencia, productividad, cooperación, la efectividad de las tareas asignadas, sin que esto llegue al estrés de los colaboradores.

Cooperación. Hace relación a brindar apoyo a los que necesitan, es decir trabajar en equipo y ser practicar el valor del compañerismo, a fin de lograr los objetivos.

Estándares. Deberán fijar los estándares de forma racional y que estos puedan ser alcanzados de manera oportuna sin exagerar los esfuerzos necesarios para cumplirlos.

Conflicto. Este sentimiento puede ser generado entre los colaboradores de la organización por motivos diferentes: en relación al trabajo, con lo social o entre los jefes o superiores.

Identidad. Es el orgullo de un individuo de ser parte de una empresa y que ser reconocido ante la sociedad como pieza fundamental de su desarrollo.

Según Jimenez & Jimenez (2016), el clima organizacional tiene una gran importancia al interior de una organización, ya que depende de este la esabilidad emocional de los colaboradores, y de ello el nivel de desempeño laboral, que finalmente termina afectando al sector. Es así que el autor plantea indicadores y dimensiones que permitan medir la variable y conocer su real situación en la institución.

Ambiente Físico

Es el entorno donde se desarrollan las actividades laborales, el cual debe mantenerse en buenas condiciones si se espera que el colaborador se siente cómodo y satisfechos trabajando en ello. (Jimenez & Jimenez, 2016)

A continuación, se señalan algunos aspectos a considerar dentro del ambiente físico:

**Ruido:** se refiere al nivel de ruido que se maneja en la institución, el cual influye en la concentración de los trabajadores al momento de desarrollar sus funciones.

**Temperatura:** es la calidad de clima o temperatura de la institución, el cual debe mantenerse fresco y ventilado, de tal forma los trabajadores podrán realizar sus actividades con mayor comodidad, permitiendo una mejor concentración y tranquilidad.

**Equipamiento:** son todas las herramientas disponibles y operativas con las que cuenta la institución para brindar mayor facilidad de trabajo al personal.

**Iluminación:** se refiere a la calidad de iluminación que proporciona el espacio donde se desarrollan las funciones, el cual debe mantenerse con una adecuada luz que permita a los trabajadores realizar sus tareas eficientemente, con mayor comodidad y sin interrupciones.

**Distribución / Fluidez:** se refiere al manejo de los espacios, es importante que las áreas de la institución se encuentren adecuadamente distribuidas, siempre respetando el espacio de las personas, donde este pueda desempeñarse con comodidad, tranquilidad y sin interrupciones.

Relaciones Interpersonales establecen dentro de la institución entre los compañeros de trabajo y entre jefe - trabajador, para evaluar esta dimensión se debe tener en cuenta los siguientes indicadores. (Jimenez & Jimenez, 2016)

**Comunicación entre colaboradores:** se centra en el tipo de comunicación que existe entre compañeros de trabajo durante las actividades laborales, el cual para logra un buen clima es importante una comunicación, cortés, clara y sencilla, de tal forma alcanzar mayor fluidez en el diálogo.

**Solución de conflictos:** es la capacidad de los colaboradores para enfrentar los conflictos en la institución, es decir si da su opinión sin faltar el respeto y si hace control de sus emociones ante la presencia de problemas.

**Confianza:** es el nivel de seguridad que transmite la institución al colaborador y entre los compañeros de trabajo.

**Apoyo – Compañerismo:** es la ayuda mutua que se da entre los compañeros de trabajo, ante alguna dificultad que se presente para un trabajador.

**Colaboradores motivados:** se refiere a los trabajadores incentivados para desarrollar sus actividades con mayor empeño. Los incentivos pueden ser económicos y no económicos como reconocimientos, etc.

**Reconocimiento:** es un incentivo no económico que la institución brinda al colaborador por su buen desempeño.

**Responsabilidad:** es el nivel de compromiso que el trabajador tiene con la institución, mostrando puntualidad y respeto por su trabajo.

**Compensación:** Son todos aquellos beneficios que brinda la institución al colaborador como agradecimiento a su empeño y dedicación. (Jimenez & Jimenez, 2016)

**Salarios:** es el sueldo o pago que el colaborador recibe establecido por ley por la prestación de servicios.

**Incentivos:** son aquellos estímulos que brinda la institución al colaborador como descansos en días laborales con goce de haber como premio a su buen desempeño, algún estímulo económico extra o paseos, entre otras actividades que beneficien al colaborador.

**Beneficios:** son todas aquellas acciones establecidas por ley (CTS, Asignación familiar, seguro social) para favorecer a los colaboradores por su desempeño.

**Rendimiento:** Es el nivel de desempeño que muestra el colaborador al momento de desarrollar sus actividades. (Jimenez & Jimenez, 2016)

**Productividad:** capacidad que tiene las personas para producir o realizar sus tareas diarias.

Ausentismo: es la ausencia frecuente de los colaboradores a su lugar de trabajo.

Rotación de personal: se refiere al cambio de personal constante, cuando un colaborador esta satisfecho, al sentirse valorado y a gusto con su trabajo, hay menos probabilidades de que vayan a otra institución.

Estrés: es un estado de cansancio que experimenta un colaborador, provocado por la exigencia de rendimiento superior al normal, ello provoca trastornos físicos y mentales.

Y teniendo en cuenta lo antes mencionado, surge la formulación del problema general ¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019? y como Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019? y ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019?

Asimismo, la Justificación para que esta investigación sea estudiada es muy conveniente ya que permitió conocer a profundidad la problemática prevista sobre la gestión institucional y el clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, de tal modo a través de ella se logró determinar de qué manera estas se relacionan. Asimismo, es de relevancia social porque los resultados a los que pueda llegar el presente estudio beneficio a los funcionarios policiales que viene laborando en la institución señalada, dado que a través del análisis detallada de la problemática se logró establecer estrategias que mejore la situación actual de la misma, por otro, lado permitirá a la gestión actual cambiar y mejorar ciertos manejos administrativos que generen mejores relaciones entre las personas que conforman la institución. A nivel valor teórico, se establecieron definiciones y conceptos sobre funciones de gestión institucional y el clima organizacional para contribuir a los funcionarios, profesionales, personal y entes involucrados y así enriquecer en la mejor forma el problema de la investigación cada vez más completo y aceptable, Como ya se venía mencionando, en la práctica, presente estudio permitió ofrecer una visión amplia de la situación problemática en la que se encuentra la institución, tomando dicha instancia como base para aplicar medidas correctivas que

generen la gestión institucional y el clima organizacional. Por último, fue de utilidad metodológica para futuras investigaciones, ya que se creó instrumentos validados para que sean aplicados por otros autores y objetivos similares, además presenta un método para establecer la correlación que puede ser adoptada a otros estudios con variables similares.

Como objetivo general se buscó determinar la relación entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019. Asimismo, los objetivos específicos busco identificar el nivel de la gestión institucional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019. Identificar el nivel de clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019

Como hipótesis general tenemos  $H_i$ : Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el clima organizacional comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019. De tal manera las hipótesis específicas  $H_{i1}$ : El nivel de la gestión institucional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019, es adecuada.  $H_{i2}$ : El nivel del clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019 es adecuada.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación.

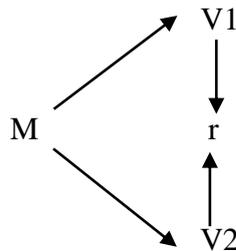
#### Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, pues a través de ella se pretendió crear mayor conocimiento sobre el comportamiento de las variables, además de profundizar en la problemática prevista en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, siendo esta evaluada tal y como se encuentra en este momento. (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018)

#### Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, ya que las variables en estudio fueron evaluadas tal y como se encuentran en un lugar determinado, asimismo, es de corte transversal, ya que las evaluaciones se realizaron una sola vez. El diseño es correlacional (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018)

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra del estudio

V1: Gestión institucional

V2: Clima organizacional

r: Relación entre las variables

### 2.2 Variables, Operacionalización

#### Variable

Variable 1: Gestión institucional

Variable 2: Clima organizacional

## Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión Institucional</b>	Para Hernández y Pulido (2011), es el proceso intelectual innovador que facilita el diseño y ejecución de directrices y procesos esenciales de un negocio o asociación, el cual a su vez beneficiará a la misma mediante la comprensión, conceptualización e información de la médula de su trabajo.	La presente variable se evaluó mediante una encuesta, la cual se elaboró a través de las dimensiones e indicadores.	Liderazgo Directivo	Toma de decisiones Trabajo en equipo Comunicación con los colaboradores	Ordinal
			Planificación Estratégica	Misión Visión Objetivos Políticas	
			Organización de Actividades	División del trabajo Jerarquización Coordinación Descripción de funciones Establecimiento de estándares	
			Soporte al desempeño	Medición Correcciones Retroalimentación	
<b>Clima Organizacional</b>	El clima organizacional se contempla como un elemento multidimensional, ya que está separada en varias estructuras, estilos de autoridad, tamaño de la empresa y los tipos de correspondencia. (Caligiore y Díaz, 2003, p. 645).	La presente variable se evaluó mediante una encuesta, la cual se elaboró a través de las dimensiones e indicadores.	Ambiente Físico	Ruido Temperatura Equipamiento Iluminación Distribución / Fluidez	Ordinal
			Relaciones Interpersonales	Comunicación entre colaboradores Solución de conflictos Confianza Apoyo - Compañerismo Colaboradores motivados	
			Compensación	Reconocimiento Responsabilidad Salarios Incentivos Beneficios	
			Rendimiento	Productividad Ausentismo Rotación de personal	
				Estrés	

## **2.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La población se ha conformado por los Oficiales y Sub Oficiales que laboran en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019, los que a la actualidad suman un número de 84 personas.

### **Muestra**

Según un muestreo no probabilístico, la muestra se ha conformado por 50 oficiales y sub oficiales que laboran en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019, esto se debe a que no toda la población puede ser encuestada, pues se excluyó a los que están de franco.

### ***Criterios de inclusión***

- Personal que muestren la disponibilidad para ser encuestados.
- Personal policial que este laboral en la entidad por más de 6 meses.

### ***Criterios de exclusión***

- Personal policial desinteresados en colaborar con la investigación.
- Personal policial en sus días de franco.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnica**

La encuesta fue la técnica utilizada para la recolección de datos, la cual estuvo dirigida al personal policial que labora en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, quienes a su vez ofrecieron su punto de vista sobre la gestión institucional y el clima organizacional.

### **Instrumentos**

El cuestionario de preguntas fue el instrumento de recolección de datos que se ha utilizado, la cual fue creada de acuerdo a cada uno de los indicadores que conforma las variables, instrumento que además conto con opciones de respuesta a las que debe marcar el encuestado según su percepción.

## Validación y confiabilidad del instrumento

### Validez

Verifica los instrumentos que presentan adecuados resultados y está dado por el juicio de expertos. La legitimidad de los instrumentos es dada por el juicio de tres (03) especialistas en investigación científica, estos jueces fueron:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	48	Existe suficiencia
	2	Metodólogo	46	Existe suficiencia
	3	Metodólogo	45	Existe suficiencia
Variable 2	1	Metodólogo	48	Existe suficiencia
	2	Metodólogo	45	Existe suficiencia
	3	Metodólogo	46	Existe suficiencia

Los instrumentos, compuestos por dos encuestas, estaban de vez en cuando a juicio de tres especialistas recientemente influenciados; quien se comprometió a confirmar la racionalidad y la importancia de los indicadores con los factores de investigación. El resultado demostró una normalidad de **4.63, hablando del 92.67% de comprensión entre los decididos para los instrumentos de los dos factores**; mostrando que tienen una alta legitimidad; Montaje de las condiciones metodológicas a aplicar.

### Confiabilidad:

Con respecto a la confiabilidad se aplicó la Escala Alfa de Cronbach, para aquella se usó prueba piloto con el fin de evidenciar la fiabilidad del instrumento. Hernández, Fernández y Baptista (2006), Proponen completarlo con un pequeño ejemplo, donde se investigó si las cosas funcionan adecuadamente y los resultados obtenidos se utilizaron para obtener la calidad inquebrantable y la legitimidad del instrumento de estimación. (p. 262).

Se realizó la prueba piloto a 20 efectivos policiales de la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados para el análisis de cada variable.

### A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

#### *Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach*

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

**Fuente:** George y Mallery (2003)

#### *Estadísticos de fiabilidad – Gestión institucional*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,832	15

**Fuente:** Base de datos – SPSS VER 24.

La confiabilidad del instrumento utilizado para la variable Gestión Institucional fue evaluada mediante el método de Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,832 el cual nos da a conocer que es muy respetable por ubicarse en un nivel de fiabilidad “Muy bueno”.

#### *Estadísticos de fiabilidad – Clima organizacional*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,893	17

**Fuente:** Base de datos – SPSS VER 24.

La confiabilidad del instrumento utilizado para la variable Clima organizacional fue evaluada mediante el método de Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,893 la misma que nos da a conocer que es muy respetable por ubicarse en un nivel de fiabilidad “Muy bueno”.

## **2.5 Procedimiento:**

La metodología seguida para el surtido de información, como lo indican los marcadores de comparación, fue la siguiente:

Se solicitó al comisario de la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, la autorización y el respaldo de la confirmación para la ejecución de esta investigación, donde la fase principal del surtido de información comenzó con el perspicaz movimiento de percepción del personal policial, a pesar de la prueba reconocible de la población de investigación que se evaluó (oficiales y suboficiales) que dependía de la idea del tema de investigación.

La segunda etapa consistió en configurar los instrumentos de la investigación, por ejemplo, la encuesta que dependía de las mediciones y los indicadores propuestos por el especialista.

La consecuente a la segunda se basó en la utilización de estos instrumentos, desde la realización del cuestionario y del análisis respectivo de la comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región de la Policía de San Martín, que, con la aprobación previa de la fuerza laboral en control, esta información le fue accedida al investigador.

Para culminar se realizó el procesamiento de datos recolectados previamente, con los mismos fueron que se obtuvieron los resultados de los instrumentos que se han empleado.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Después de realizar la encuesta se han obtenido datos, estos fueron tabulados y analizados con Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS 24. Para realizar el análisis descriptivo se utilizaron figuras y tablas para que el resultado fuera interpretado de una mejor manera; Al igual que en el análisis inferencial de la siembra de nuestras hipótesis, se utilizó la prueba estadística de Chi-cuadrado ( $X^2$ ), esta prueba nos permite decidir si existe una relación notable y una distinción entre dos factores. Se utiliza la tabla de contingencia para realizar esta prueba, es por ello que es denominado prueba de tabla de posibilidades en algunos casos.

**Regla de decisión:**

Si Valor  $p > 0.05$ , la Hipótesis Nula ( $H_0$ ), es aceptada

Si Valor  $p < 0.05$ , la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) es rechazada. Y, se acepta  $H_a$

**2.7 Aspectos éticos**

Con fines académicos se utilizó la información obtenida en la presente investigación, asegurando la personalidad de los miembros para abstenerse de moldear, un creador similar de la investigación es responsable de la sustancia utilizada.

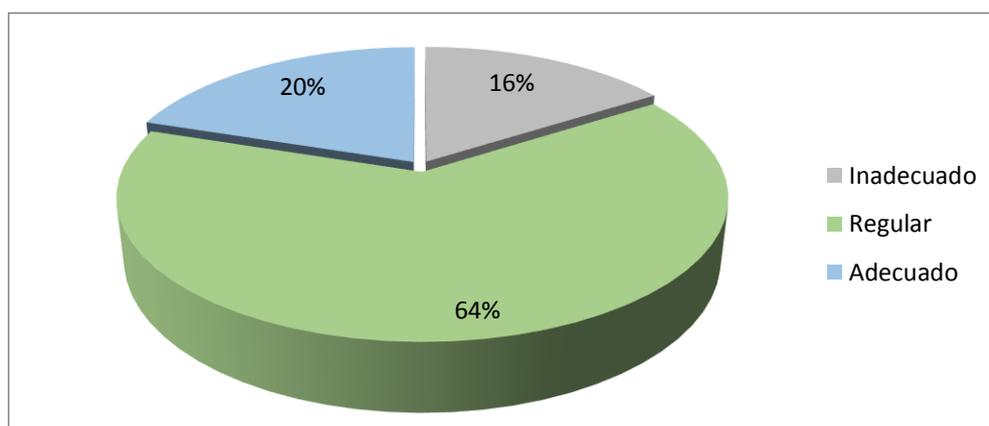
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019.

**Tabla 1.**  
*Gestión institucional*

Escala	Valor (puntaje)	N° encuestados	% encuestados
Inadecuado	15 a 35	8	16%
Regular	35 a 55	32	64%
Adecuado	55 a 75	10	20%
Total		50	100%

*Fuente:* Base de datos del cuestionario sobre Gestión institucional.



**Figura 1.** Gestión institucional (%)

*Fuente:* Base de datos del cuestionario sobre Gestión institucional.

En correspondencia a la tabla y figura 1, describimos la percepción de los encuestados sobre la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019; encontrando la mayor frecuencia de respuesta en la escala valorativa de regular con un 64%; 10 encuestados que representan el 20% indicaron que la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, es adecuado; y solo el 16% indicaron que es inadecuado.

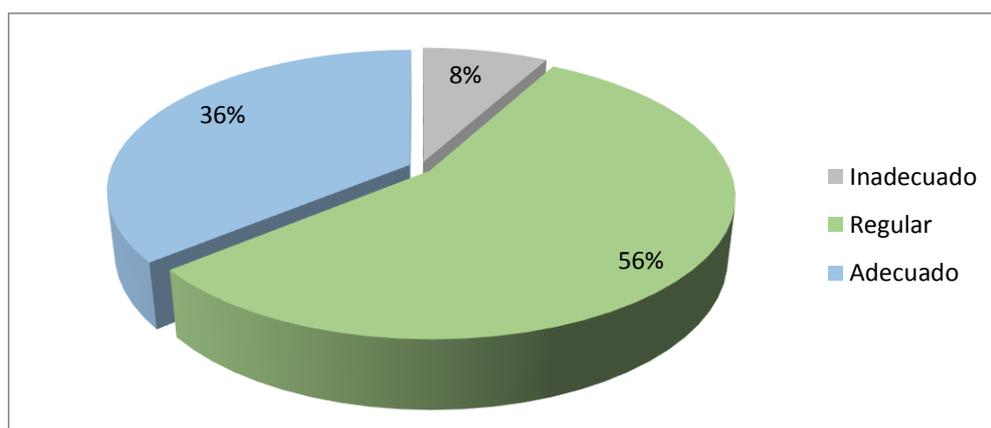
### 3.2. Clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019.

**Tabla 2.**

*Clima organizacional*

Escala	Valor (puntaje)	N° encuestados	% encuestados
Inadecuado	17 a 39	4	8%
Regular	40 a 62	28	56%
Adecuado	63 a 85	18	36%
Total		50	100%

*Fuente:* Base de datos del cuestionario sobre Clima organizacional



**Figura 2.** Clima organizacional (%)

*Fuente:* Base de datos del cuestionario sobre Clima organizacional.

Al describir la variable clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, podemos observar que la mayor concentración de respuesta se dio en la escala valorativa de regular en un 56%; mientras que 18 encuestados que representan el 36% del total de la muestra percibieron que el clima organizacional es adecuado; además el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, es inadecuado en solo el 8%.

### 3.3. Análisis de la relación entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019.

Para la investigación inferencial del concentrado sin ensayo con estimaciones de relación o afiliación entre la Gestión institucional y el Clima Organizacional en la Comisaría PNP en La Banda de Shilcayo, Región de la Policía de San Martín, se aplicó la prueba de hechos para la información de Chi-cuadrado no paramétrica. Pearson ( $\chi^2$ ) al 95% de certeza

#### Hipótesis estadística:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín.

#### Regla de decisión:

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>). Y, se acepta H<sub>a</sub>

#### Tabla 3.

*Tabla de contingencia de las variables gestión institucional y clima organizacional.*

Gestión institucional	Clima organizacional			Total de encuestados
	Inadecuado	Regular	Adecuado	
Inadecuado	3	5	0	8
Regular	1	20	11	32
Adecuado	0	3	7	10
Total de encuestados	4	28	18	50

*Fuente:* Base de datos de los cuestionarios. SPSS VER. 24

La Tabla 3 muestra el punto de cruce de las reacciones de los factores, donde la tabla de posibilidades significa construir la prueba de Chi Square ( $\chi^2$ ) y verificar si hay una conexión entre la administración institucional y la atmósfera autorizada en la Estación de Policía PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín; y en la intersección del cruce podemos deducir que cuando la gestión institucional es adecuada, entonces el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, también lo será.

**Tabla 4.**

*Prueba de Chí-cuadrado de las variables gestión institucional y clima organizacional*

Resultados	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,077a	4	0,001
Razón de verosimilitudes	17,429	4	0,002
Asociación lineal por lineal	13,477	1	0
N de casos válidos	50		

a 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,64.

*Fuente:* Base de datos elaboración propia. SPSS VER. 24

**Interpretación:** La Tabla 4 muestra que la prueba de Chi cuadrado ( $X^2=18.077$ ) es notable, que está relacionada con 4 grados de oportunidad y alfa ( $\alpha = 0.05$ ) con una estimación de 9,488, encontrando un sig. respectivo ( $0.00 < 0.05$ ), confirmando posteriormente el rechazo de la teoría inválida ( $H_0$ ); Esto muestra: Existe una gran conexión entre la Gestión institucional y Clima Organizacional en la comisaría de la PNP en La Banda de Shilcayo, Región de Policía de San Martín.

#### IV. DISCUSIÓN

En referencia al primer objetivo específico, sobre la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019; la escala valorativa de regular es un 64%; el 20% indicaron que la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, es adecuado; y solo el 16% indicaron que es inadecuado, debido que existe dificultades para liderar a su grupo por parte de los directivos, generándose una mala comunicación que le dificulta la planificación estratégica de las actividades diarias, así como de las operaciones, situación que además viene afecta la organización de actividades y programas que se deben desarrollar. Estos resultados corroboran los resultados de Reyes (2016) pues entre sus conclusiones menciona que la DIREICAJ-PNP no cuenta con un sistema de control interno apropiado, especialmente en la ejecución de las actividades, e incluso sus componentes de dicho control interno no están operando de una manera eficiente, ya que los resultados obtenidos fueron percibidos como no favorables, por otro lado el personal policial de la institución carece de conocimientos en cuanto al plan operativo, estratégico y de contingencia, debido al mal funcionamiento de las actividades, asimismo dichas labores que se desarrollan en la institución no son acorde al plan operativo institucional, además mantienen una inadecuada estructura organizacional y no cuenta con sus documentos de gestión administrativo para su pertinente sustentación del marco normativo en el desempeño de sus actividades. Se entiende que las gestión al no ser regular, es producto de la falta de comunicación de los superiores con sus subordinados, igualmente la forma en la que se transmiten los mensajes y el hecho de que los subordinados en una dependencia policial son mucho más sumisos que un empleado normal.

En cuanto al segundo objetivo específico, el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, es regular en un 56%; mientras que el 36% del total de la muestra percibieron que el clima organizacional es adecuado; además el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, es inadecuado en solo el 8%, debido en gran medida, a la falta de adecuación de los mobiliarios y ambientes para que esta sea confortable, por otro lado, se identifica deficiencias en la comunicación, la cual genera una mala coordinación con el personal policial, generándose además las mala

relaciones interpersonales, teniendo como resultado el bajo desempeño de algunos efectivos policiales. De acuerdo a Díaz y Orihuela (2017) tenemos que dicha institución no utiliza a la formación continua como herramienta principal de competitividad y desarrollo, e incluso el clima organizacional que presentan no es el adecuado, debido a la mala ejecución de las funciones de los líderes y trabajadores, de tal modo para obtener un buen crecimiento laboral en dicha institución es fundamental que se implemente técnicas y herramientas relevantes y necesarias, asimismo es fundamental que los colaboradores y docentes sepan la importancia que tiene la formación profesional. Así mismo Cabrera (2018) concluye que: el clima organizacional percibido en una institución pública fue percibida como inadecuada con un nivel de 50%, debido al mal funcionamiento de las labores encomendadas y a la irresponsabilidad laboral, asimismo el desempeño laboral fue percibido como regular con un nivel de 49%, debido principalmente a la capacidad de análisis de los trabajadores, por las actitudes y por la empatía mostrada en el personal. Por lo que podemos observar que en donde se encuentran niveles de jerarquías muy remarcados, los subordinados suelen estar a la expectativa por la toma de sus decisiones u otros, debido a que cualquier error cometido puede tener como consecuencias situaciones no favorables para los subordinados.

Se ha resuelto que existe una conexión crítica entre la administración institucional y la atmósfera autorizada en la Estación de Policía de PNP en La Banda de Shilcayo, Región de Policía de San Martín, 2019; Porque se ve que la prueba de Chi cuadrado ( $X^2=18.077$ ) es enorme, lo que está relacionado con 4 grados de oportunidad y alfa ( $\alpha = 0.05$ ) con una estimación de 9,488, encontrando un sig. De dos lados ( $0.00 < 0.05$ ), autenticando que los dos factores están sujetos el uno al otro, de modo que en el punto de cruce de la convergencia podemos encontrar que cuando la administración institucional es suficiente, entonces el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, también lo será. Por lo que Reyes (2016) concluye que: De los resultados encontrados en esta de investigación, se concluye que el SCI si incide significativamente en la gestión institucional de DIREICAJ-PNP (tabla 10), ya que se encuentra implementado el sistema de Control Interno en un 15,60% siendo un nivel bajo, lo cual se debe a que no se viene aplicando los componentes y sub componentes del Control Interno que establece al informe

COSO, situación que pone en peligro los intereses de la DIREICAJ-PNP. De igual manera, Morey y Coelho (2016) concluyen que: existe una correlación estadísticamente significativa. Por tanto, esto se entiende que el clima organizacional si afecta a la gestión institucional, mediante diversos factores que los trabajadores puedan mostrar. Por lo que se observa que las variables con dependientes y que si una se ve afectada, la otra tendrá la misma consecuencia.

## V. CONCLUSIONES

Después de encontrar los resultados, interpretarlos y discutirlos, se llegó a la siguiente conclusión:

- 5.1** Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019; debido a que se observa que la prueba de Chi Cuadrado ( $X^2=18.077$ ) es significativa, la cual es asociado a 4 grados de libertad y alfa ( $\alpha=0.05$ ) de valor 9.488, hallándose una sig. Bilateral ( $0,00 < 0.05$ ), de tal manera que en la intersección del cruce podemos deducir que cuando la gestión institucional es adecuada, entonces el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, también lo será.
- 5.2** El nivel de la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019; es regular es un 64%; el 20% indicaron que la Gestión institucional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, es adecuado; y solo el 16% indicaron que es inadecuado.
- 5.3** El nivel del clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, es regular en un 56%; mientras que el 36% del total de la muestra percibieron que el clima organizacional es adecuado; además el clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019, es inadecuado en solo el 8%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** A los responsables de la gestión institucional de la comisaría PNP de la Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, deben de encontrar los instrumentos necesarios para mejorar a la misma, puesto que en la escala valorativa se encuentra siendo “regular” y al entenderse que tienen una relación significativa con el clima organizacional este también se encuentra en una escala “regular”, por lo que al mejorar una de ellas la siguiente mejorará.
  
- 6.2.** Para los jefes de áreas y el comisario, informar a sus subordinados las acciones tomadas, de la misma manera escuchar las sugerencias de los mismos, esperando críticas constructivas que ayuden a mejorar la gestión institucional, sin tomar represalias al no estar de acuerdo con los mismos.
  
- 6.3.** Para los trabajadores de la comisaria, oficiales o sub oficiales subordinados, deben tener mayor comunicación con su jefe inmediato, siendo sinceros y tratando siempre de mejorar la institución, tomar en cuenta las recomendaciones y sobre todo cumplir a cabalidad los reglamentos de la institución, de no encontrarse conforme o de acuerdo, expresar sus ideas.

## REFERENCIAS

- Asencio, E. (2018). *El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N° 5003-Virgen de la Inmaculada Concepción-Callao*. Universidad Nacional de Educación, Lima. Obtenido de chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1787/TM%20CE-Ev%203580%20A1%20-%20Ascencio%20Pedroso.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Tesis de pregrado, Universidad Esan, Tarapoto, Perú. Obtenido de chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR37YhqE5dOUeHXpSbOaSaLDKNVv997uv6jyWg\_JeojKQib51tUWweCv4b
- Caligiore, I., & Díaz, J. A. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso*. Maracaibo, Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ).
- Castro, M. B. (2016). *Construcción de un instrumento para evaluar el clima organizacional en empresas sociales del estado del sector salud, baja complejidad, del departamento de Boyacá*. Tesis de pregrado, Universidad Externado de Colombia, Colombia, Bogotá. Obtenido de chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/901/1/ARA-Spa-2016-Construccion\_de\_un\_instrumento\_para\_evaluar\_el\_clima\_organizacional\_Trabajo\_de\_grado.pdf
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración* (8° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, J., & Orihuela, M. (2017). *Formación profesional del docente y clima institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Cajamarca 2015*. Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo

Urrelo, Cajamarca, Perú. Obtenido de chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/404/4.%20TESIS%20-%20DIAZ-%20ORIHUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3brFwMVtpZUW Ty0Eyl3WrUVdOnfQLa82106r0

Gamonal, J. (2018). *Clima y desempeño laboral de los trabajadores del epartamentode Producción de Planillas PNP-2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27791/Gamonal\_QJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR13G9A-vtmdf6Ybi08jCiUBJYFfYU-TINGWQQQ6\_NRnNdYAFh-\_o4Bvmps

Gonçalves, A. P. (2002). *Dimensiones del clima organizacional*. España: Miembro Honorario de la Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

González, A. A. (2013). *Clima Organizacional*. Escuela de Organización Industrial, pp. 1 - 34.

Hernández, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestion empresarial* (1° ed.). Mexico: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A.

Hurtado, N. (2018). *El clima organizacional en la gestion institucional de la institucion educativa parroquial San Vicente Ferrer*. Peru. Obtenido de chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18019/Hurtado\_PNJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez, D., & Jimenez, E. (18 de Junio de 2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. *Revista Cinecia Unemi*, 9(18). Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf

- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista* (12a ed.). España: Editorial Lex Nova.
- Luna, A. (2015). *Procesos Administrativos*. México: EBOOK.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional, Primer Seminario*. Viña del Mar, Chile: Patagonia Impresores Ltda.
- Mendez, H. E. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en el Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Santa, 2017*. Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Obtenido de [chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5706/Tesis\\_57451.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5706/Tesis_57451.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Money, M. (2018). *Administrative Management Functions of Modern Office*. *Account Learning*, pp. 12 - 24. Obtenido de <https://accountlearning.com/administrative-management-functions-modern-office/>
- Morey, R., & Coelho, A. (2016). *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativalocal Maynas Iquitos 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Obtenido de [chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4414/Rossana\\_Tesis\\_Maestr%c3%ada\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4414/Rossana_Tesis_Maestr%c3%ada_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, A. d., Ramírez, R. G., & Calderón, E. V. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. *Revista Contribuciones a la Economía*, pp. 123 - 154. ISSN: 1696-8360.
- Reyes, M. (2016). *Implementación del sistema de control interno y su incidencia en la gestión institucional de la DIREICAJ-PNP, Lima Metropolitana, 2015*. Tesis de maestría, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Lima, Perú. Obtenido de [chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/972/CONTROL\\_INTE](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/972/CONTROL_INTE)

RNO\_IMPLEMENTACION\_REYES\_CLEMENTE\_MIGUEL\_GRIMALDO.pdf?  
sequence=4&isAllowed=y&fbclid=IwAR1Hn

- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Ruiz, J. (2009). *Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas*. Forum: Qualitative Social Research Sozialforschung, Volumen 10, No. 2, Art. 26.
- Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED, 20(4), pp. 67-75.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L. ISBN N° 978-612-47351-4-1.
- Sarceño, R. B. (2017). *Análisis del clima laboral en la Municipalidad de Conguaco, Jutiapa*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Jutiapa, Guatemala.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima, Perú: A.F.A. Editores Importadores S.A.

# **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

**Título:** Gestión institucional y clima organizacional en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019? ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la Gestión institucional y el clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de la gestión institucional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019. Identificar el nivel de clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el clima organizacional comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Hi<sub>1</sub>: El nivel de la gestión institucional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019, es adecuada. Hi<sub>2</sub>: El nivel del clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019 es adecuada.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> el instrumento de recolección de datos a utilizar será el cuestionario de preguntas</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>El diseño de investigación es no experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 &lt;--&gt;  r  V2             </pre> </div> <p>Donde: M: Muestra del estudio V1: Gestión institucional V2: Clima organizacional r: Relación entre las variables</p>	<p><b>Población:</b> la población estuvo conformada por los Oficiales y Sub Oficiales que laboran en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin, 2019, los que a la actualidad suman un número de 84 personas.</p> <p><b>Muestra:</b> de tal modo la muestra estuvo conformada por 84 personas que laboran en la comisaria PNP de la Banda De Shilcayo, Región Policial San Martin.</p>	<p>Gestión Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liderazgo Directivo</li> <li>✓ Planificación Estratégica</li> <li>✓ Organización de Actividades</li> <li>✓ Soporte al desempeño</li> </ul> <p>Clima Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ambiente Físico</li> <li>✓ Relaciones Interpersonales</li> <li>✓ Compensación</li> <li>✓ Rendimiento</li> </ul>	

## Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento de recolección de datos: Gestión Institucional

Con la finalidad de identificar el nivel de la gestión institucional en la comisaría PNP de la Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, en el año 2019, se aplica el siguiente cuestionario, para la cual se le pide que responda con total sinceridad a cada una de los ítems que se presente a continuación, teniendo en cuenta la estala de medición señalada.

	<b>Liderazgo Directivo</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	La toma de decisiones en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, se realiza de tal manera que todos los colaboradores aportan ideas y puntos de vista					
2	se incentiva el trabajo en equipo dentro de la institución					
3	existe una comunicación fluida entre líderes y colaboradores de la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín.					
	<b>Planificación Estratégica</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
4	La misión de la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín. motiva a sus colaboradores					
5	La visión de la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, es viable en el largo plazo					
6	Los colaboradores conocen los objetivos trazados en el corto y mediano plazo por la institución					
7	Se cuenta con políticas que rijan todas las actividades operativas dentro de la institución					
	<b>Organización de Actividades</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
8	El trabajo en la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, es dividido de manera equitativa					
9	En la Comisaría PNP de La Banda de Shilcayo, Región Policial San Martín, se respetan las jerarquías existentes					

10	Se coordinan todas las actividades a realizar en la institución					
11	Las funciones plasmadas en el MOF son claras y fáciles de entender					
	<b>Soporte al desempeño</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
12	Se cuentan con estándares de calidad y cantidad para todas los puestos					
13	Se mide de manera constante el desempeño de todos los colaboradores					
14	Al presentarse problemas en el desempeño, se procede a su corrección de manera inmediata					
15	Se brinda retroalimentación a todos los colaboradores por su labor realizada					

Fuente: Diana Lis Mego Silva (2020).

***¡¡¡Gracias por su colaboración!!!***

### **Instrumento de recolección de datos: Clima organizacional.**

Con la finalidad de identificar el nivel de clima organizacional en la comisaria PNP de la Banda de Shilcayo, Región Policial San Martin, en el año 2019, se aplica el siguiente cuestionario, para la cual se le pide que responda con total sinceridad a cada una de los ítems que se presente a continuación, teniendo en cuenta la estala de medición señalada.

	<b>Ambiente Físico</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en su lugar de trabajo es el adecuado para permitirle desempeñar sus funciones de manera eficiente					
2	La temperatura en su lugar de trabajo es el adecuado para permitirle desempeñar sus funciones de manera eficiente					
3	La iluminación en su lugar de trabajo es el adecuado para permitirle desempeñar sus funciones de manera eficiente					
4	La distribución estructural del lugar donde trabaja le permite desarrollar sus actividades de manera fluida					
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	La comunicación entre colaboradores se realiza de manera fluida y sin alteraciones					
6	Al presentarse un conflicto entre miembros del equipo, se trata de darle solución de manera inmediata					
7	Existe un apoyo constante entre compañeros de labor					
8	Se encuentran motivado con lo que hace					
9	Se reconoce el esfuerzo individual y grupal dentro de la organización					
10	Sus compañeros de labor cumplen de manera responsable con su labor diaria					
	<b>Compensación</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11	Considera que su salario es proporcional a la labor que realiza dentro de la institución					
12	Se encuentra usted satisfecho con los incentivos que le brinda la institución					

13	Se encuentra usted satisfecho con los beneficios que le brinda la institución					
	<b>Rendimiento</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
14	Considera que la productividad de la institución podría incrementarse					
15	El nivel de ausentismo en la institución es alto					
16	Existe una elevada rotación del personal					
17	Consideraría a su trabajo altamente estresante					

Fuente: Diana Lis Mego Silva (2020).

***!!!Gracias por su colaboración!!!***

## Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Institucional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Diana Lis Mego Silva

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión Institucional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Institucional</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gestión Institucional</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Institucional</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 11 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

  
 -----  
**Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán**  
**ECONOMISTA**  
**Reg. 0134 - CELAM**

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Organizacional.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Diana Lis Mego Silva.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 11 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

  
 .....  
 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
**ECONOMISTA**  
 Reg. 0134 CELAM

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Torres Delgado Wilson  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Metodólogo.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Institucional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Diana Lis Mego Silva

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión Institucional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Institucional</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gestión Institucional</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Institucional</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*El instrumento es válido y aplicable*  
 Tarapoto, 11 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

*Wilson Torres Delgado*  
 Dr. Wilson Torres Delgado  
 Docente en Metodología  
 UNSM

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Torres Delgado Wilson  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Metodólogo.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Organizacional.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Diana Lis Mego Silva.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				f	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

..... *El instrumento es excelente y aplicable.* .....

Tarapoto, 11 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

  
 Dr. Wilson Torres Delgado  
 Docente en Metodología  
 UNSM

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : M.B.A Cárdenas García Ángel  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Cargo : Docente / Metodólogo  
 Nombre del instrumento : Cuestionario: Gestión institucional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Diana Lis Mego Silva

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, gestión institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						45

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento guarda coherencia metodológica con las variables de estudio, por lo tanto, es viable su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45



**MBA. Angel Cárdenas García**  
 DOCENTE EN METODOLOGÍA  
 UNSM

Tarapoto, 11 de noviembre de 2019

Firma y sello del especialista

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : M.B.A Cárdenas García Ángel  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Cargo : Docente / Metodólogo  
 Nombre del instrumento : Cuestionario: Clima organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Diana Lis Mego Silva

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, clima organizacional de servicio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						46

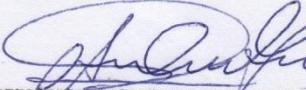
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento guarda coherencia metodológica con las variables de estudio, por lo tanto, es viable su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 11 de noviembre de 2019

  
**MBA. Angel Cárdenas García**  
 DOCENTE EN METODOLOGÍA  
 UNSM

Firma y sello del especialista

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



### CONSTANCIA

El Comisario (e) de la COM PNP de la Banda de Shilcayo SB PNP Roberto LINARES TARRILLO.

#### **HACE CONSTAR:**

Que el estudiante Br. Diana Lis Mego Silva, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, puso en conocimiento y realizó la investigación de su tesis titulada "**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMISARIA PNP DE LA BANDA DE SHILCAYO, REGION POLICIAL SAN MARTIN, 2019**", en el presente año.

Se expide la presenta constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Tarapoto, 17 de diciembre del 2019.



  
SA - 30845062  
Roberto LINARES TARRILLO  
SB. PNP.