



UNAP

Escuela de Postgrado



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA

TESIS

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015”

REQUISITO PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES:

ROSSANA MOREY ARAUJO

AYDA COELHO VILCHEZ

ASESOR:

Mgr. FERNANDO GUEVARA TORRES

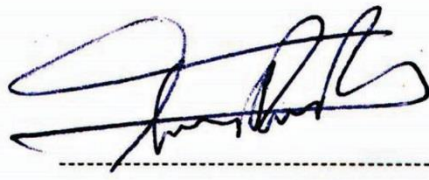
IQUITOS – PERÚ

2016

JURADO CALIFICADO Y DICTAMINADOR



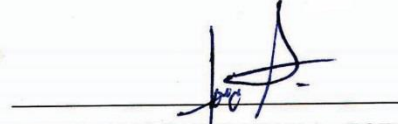
Dra. LINDOMIRA VERTIZ ALARCON
Presidente



Dr. TITO RONAR RENGIFO FLORES
Miembro



Dr. EMILIO AUGUSTO MONTANI RIOS
Miembro



Mgr. FERNANDO GUEVARA TORRES
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Directoral N° 0866-2016-EPO-UNAP, se autoriza la sustentación de la tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015" designando como jurados a los siguientes profesionales:

Dra. Lindomira Vertiz Alarcón	Presidenta
Dr. Tito Ronar Rengifo Flores	Miembro
Dr. Emilio Augusto Montañi Ríos	Miembro

A los 17 días del mes de Noviembre del 2016, a horas 10:30 a.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, se constituyó el Jurado evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015", presentado por las egresadas: ROSSANA MDREY ARAUJO Y AYDA COELHO VÍLchez, como requisito para optar el Grado Académico de **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

Absueltas satisfactoriamente

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: Excelente () Muy bueno () Bueno ()
2. Desaprobado: ()

Observaciones: *Ninguna*

En fe de lo actuado los miembros del Jurado suscriben la presente acta por diez originales.

Seguidamente, el Presidente de Jurado dio por concluida la sustentación, siendo las.....m. el 17 de Noviembre del 2016; con lo cual, se le declara a las sustentantes..... para recibir el Grado Académico de **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**.

[Firma]
Dra. Lindomira Vertiz Alarcón
Presidente

[Firma]
Dr. Tito Ronar Rengifo Flores
Miembro

[Firma]
Dr. Emilio Augusto Montañi Ríos
Miembro

DEDICATORIA

A mi familia

quienes con su comprensión y cariño hacen de mí una fuente
de superación y desarrollo profesional

MOREY ARAUJO ROSSANA

Con mucho cariño y gratitud a mi familia que son la
razón de mi vida para seguir ascendiendo
profesionalmente.

COELHO VILCHEZ AYDA

AGRADECIMIENTO

Expreso con gratitud a los directivos, Especialistas, Técnicos Administrativos, personal administrativo y de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos, quienes nos apoyaron y brindaron su valiosa colaboración en la ejecución del trabajo de investigación.

A los señores miembros del jurado por las recomendaciones para mejorar el trabajo de investigación.

Al Mg. FERNANDO GUEVARA TORRES, por su excelente asesoramiento en el presente informe.

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y a los maestros que han forjado en nosotros una formación humanista, holística en el campo de la educación y la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO	Pág.
HOJA DE JURADO CALIFICADOR Y ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE GRAFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	13
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO II:	15
ANTECEDENTE	15
2.1. Bases teóricas de la investigación	17
2.1.1. Clima organizacional	17
2.1.1.1. Dimensiones del clima organizacional	17
2.1.1.2. Liderazgo	19
2.1.1.3. El ambiente de trabajo	21
2.1.1.4. La negociación	21
2.1.1.4.1. Estrategia de negociación	22
2.1.1.5. La inteligencia emocional en el trabajo	22
2.1.1.6. Trabajo en equipo	24
2.1.1.7. Comportamiento organizacional	24
2.1.1.7.1. La comunicación	25
2.1.1.7.2. La retroalimentación	26
2.1.1.7.3. Comunicación afectiva	27
2.1.1.7.4. Comunicación interpersonal	27
2.1.1.7.5. Comunicación Organizacional	28
2.1.1.8. Gestión Institucional	30
2.1.1.8.1. Organización del área de gestión institucional	32
2.1.1.8.2. Gestión Pedagógica	33
2.1.1.82.1. Funciones del área de gestión pedagógica	34

2.1.1.9. Organización	35
2.1.1.10. Gestión de la Administrativa infraestructura y equipamiento	35
2.1.1.11. Organización	38
2.1.1.12. Gestión Operativa	39
2.1.1.12.1. Principios de gestión	39
2.1.1.12.2. Principio de autoridad	39
2.1.1.12.3. Principio de Jerarquía	40
2.1.1.12.4. Principio de delegación	40
2.2. Marco Conceptual	44
2.2.1. Clima Organizacional	44
2.2.2. Gestión Institucional	44
2.3. OBJETIVOS:	44
2.3.1. Objetivo General	44
2.3.2. Objetivos Específicos	44
2.4. Hipótesis	45
2.5. Variable	45
CAPÍTULO III:	44
METODOLOGÍA	46
3.1. Tipo de investigación	46
3.2. Diseño de la investigación	46
3.3. Población y Muestra	47
3.3.1. Población	47
3.3.2. Muestra	47
3.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.4.1. Procedimientos de recolección de datos	47
3.4.2. Técnicas de recolección de datos	47
3.4.3. Instrumentos de recolección de datos	47

3.5. Procesamiento de la Información	47
CAPÍTULO IV:	48
RESULTADOS	48
HIPOTESIS	73
CAPÍTULO V:	74
DISCUSIÓN	75
CAPÍTULO VI:	76
CONCLUSIONES	76
6.1. Conclusiones Parciales	76
6.2. Conclusión General	76
CAPÍTULO VII:	77
RECOMENDACIONES	77
CAPÍTULO VIII:	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
CAPÍTULO IX	81
ANEXO	81
Anexo 1: Cuestionario para medir el clima organizacional	82
Anexo 2: Cuestionario para medir la gestión institucional	84
Anexo 3: Matriz de consistencia	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Contenido	Pág.
01	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Sexo.	49
02	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Edad.	50
03	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Grado o nivel de estudios.	51
04	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Condición Laboral.	52
05	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Tiempo de Servicios.	53
06	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Cargo que desempeña.	54
07	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Motivación.	55
08	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Liderazgo.	56
09	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Toma de decisiones.	57
10	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Identidad	58
11	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Comunicación.	59
12	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Estructura.	60
13	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –MAYNAS. 2015; Personal, según Innovación.	61
14	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Conflicto-Cooperación.	62
15	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Recompensa	63

16	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Confort.	64
17	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015;Personal, según manifestación del Clima Organizacional	65
18	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Estructura Organizacional.	66
19	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Eficiencia Institucional.	67
20	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Comunicación Institucional	68
21	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Gestión Institucional.	70
22	UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL- MAYNAS.2015; Relación de las Variables: Gestión Institucional - Clima Organizacional.	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tabla	Contenido	Pág.
01	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Sexo.	49
02	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Edad.	50
03	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Grado o nivel de estudios.	51
04	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Condición Laboral.	52
05	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Tiempo de Servicios.	53
06	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Cargo que desempeña.	54
17	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según manifestación del Clima Organizacional	65
21	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS. 2015; Personal, según Gestión Institucional.	70
22	UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS -2015; Relación de las Variables: Gestión Institucional - Clima Organizacional.	72

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015”

Autoras: Rossana Morey Araujo
Ayda Cohelo Vílchez

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Analizar la relación del Clima Organizacional en la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Maynas.

El tipo de investigación fue descriptivo-cuantitativa-de corte transversal y el diseño de tipo No experimental.

La población estuvo conformada por el Director de la Ugel, los Jefes de Órganos de Áreas, Especialistas, Técnicos Administrativos, Personal Administrativo y de Servicio de la Ugel- Maynas, los que representaron un número (70).

La determinación de la muestra estuvo conformado por el listado de la Unidad de Gestión Educativa Local-Maynas; siendo un total de 70).

Las técnicas que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS. V 19, los resultados se presentó en tablas y gráficos.

Palabra clave: Clima organizacional, Gestión Institucional.

"ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH INSTITUTIONAL
MANAGEMENT IN LOCAL EDUCATION MANAGEMENT UNIT MAYNAS
IQUITOS 2015"

Authors: Morey Araujo Rossana
Vilchez Cohelo Ayda

ABSTRACT

The research aimed to: analyze the relationship of organizational climate on Institutional Management in Local Educational Management Unit - Maynas.

The research was decriptivo-quantitative cross-cutting and not experimental type design.

The population was made by the Director of the Ugel, the Heads of Organs of areas, Specialists, Administrative Technical, Administrative and Service of Maynas Ugel- staff, representing a number (70).

The determination of the sample was made up of the list of Unit-Maynas Local Educational Management for a total of 70.

The techniques used in gathering data was the survey and the instrument was the questionnaire.

For information processing SPSS statistical software was used. V 19, the results are presented in tables and graphs.

Keyword: Organizational climate, Institutional Management.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se realiza porque en la actualidad en la Unidades de Gestiones locales- Maynas, se evidencia una serie de diferencias con respecto a la Gestión Institucional por parte de los directivos unos con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influyen en estos cambios el Clima Organizacional de cada sede administrativa de esta Ugel, por lo que es necesario y urgente investigar por qué y las causas que ahondan con mayor fuerza este problema, para así poder dar algunas alternativas de solución y mejorar la forma de actuar de todos los integrantes de las sedes administrativas y llevarlos finalmente al mejoramiento y cambio de actitudes de la sociedad de nuestra Unidad de Gestión Educativa Local –Maynas (UGEL), que afecta negativamente el desarrollo Institucional.

Analizando esta situación, vemos que está directamente relacionado con el Clima Organizacional de los responsables de cada órgano de la sede administrativa, sus Habilidades, conocimiento y competencias que se necesitan para liderar con éxito una institución en el complejo y cambiante mundo de hoy.

Las inadecuadas políticas de gestión que afectan el clima organizacional, urge encontrar soluciones a dicho problema, por que condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional, conocerlo significará promover la participación y potenciación del recurso humano de la institución, estableciendo acciones de mejora, para disminuir conflictos, que permitirán crear un ambiente favorable, mejorando el rendimiento laboral.

Este hecho motiva investigar la influencia del clima organizacional con la gestión Institucional; por lo que se planteó la siguiente interrogante:

¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local –Maynas?

Esta investigación se realizó para solucionar el problema de la limitada comunicación interpersonal apropiada y de políticas de gestión que afectan las relaciones humanas y

condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional en la Unidad de Gestión Local – Maynas, que en los últimos años se ha visto cuestionada por algunos usuarios, por cuanto no se desempeñan demostrando eficiencia profesional.

Esta investigación contribuyó a optimizar la gestión institucional atendiendo a las fortalezas del recurso humano de la sede administrativa orientando la toma de decisiones y las políticas institucionales que permitan crear un ambiente favorable, de mayor confianza y participación que promueva mejorar el rendimiento laboral del personal.

Los métodos, procedimientos, y técnicas e instrumentos que se empleó en la investigación demostraron la validez y confiabilidad que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

El resultado de esta investigación se podrá sistematizar y ser incorporado al campo de la ciencia, ya que demostrará la influencia que existe de manera constante entre las variables clima Organizacional y su influencia en la gestión institucional.

En la actualidad el estudio de investigación identifica los factores del Clima Organizacional que influye en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local – Maynas, teniendo en consideración la existencia de un alto porcentaje de ruptura de relaciones humanas entre el personal jerárquico, especialistas, personal técnico administrativo, lo cual repercute en el proceso de brindar una adecuada atención al usuario; así como, en la positiva gestión institucional del director y comunidad administrativa, conllevando al retraso administrativo, institucional y académico; razón suficiente, para investigar las causas e influencias que determinan el éxito o fracaso de la gestión institucional, de tal manera alcanzar alternativas de solución y recomendaciones que posibiliten los cambios y mejoramiento de la UGEL – MAYNAS.

CAPÍTULO II: ANTECEDENTES

Bustamante Oliva, Giannina (2007). En su Tesis titulada “ La comunicación interna en una organización escolar y sus implicaciones en el proceso de gestión educativa, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas. En esta investigación descriptiva se aplicó tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y un lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas. Por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación.

Esta investigación abre perspectiva para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Encontramos estudios al respecto en la investigación realizada por Barcho, C. (1999) denominada “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior”.

En el que comprueba la relación directa entre una adecuada organización y el grado de satisfacción Laboral de los trabajadores en una determinada Institución.

Mendoza R.(2009) titulada “ El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional que trata sobre las instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y a alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción docente - docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas.

Florea Jaime. (2007) En sus tesis titulada. “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional: caso laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.”, en el que afirma que para alcanzar el potencial productivo y creativo de una empresa se debe dar un mejoramiento continuo del ambiente sin descuidar el recurso humano. Se recomienda establecer programas de higiene laboral tomando en cuenta el ambiente físico de trabajo, la aplicación de ergonomía y la salud ocupacional; enfatizando en el desarrollo organizacional y conformación de equipos de trabajo.

Sánchez Soto, J. (2005) en su estudio “influencia de la gestión universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades”, concluye verificando las correlaciones entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional. La recomendación principal es optimizar la gestión universitaria con una debida orientación hacia las metas, atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución, potencializando el recurso humano.

Así mismo se toma como antecedente el trabajo de Palma. S. (1999) Máster en Administración de la Educación, en su tesis de Psicología titulada “Aspectos Psicológicos del Clima Laboral”. Texto IX Titulación Profesional Extraordinaria. Lima U.N.M.S.M. Nos dice que “El clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en la organizaciones. Las Organizaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosas (Kolb,D.); Además se ha vinculado estos elementos con el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

2.1. Bases teóricas de la investigación

2.1.1. Clima organizacional

Mendoza y Cuadros (2012) Es el ambiente generado en una institución a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros.- este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un Clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento adecuado y eficiente de la institución, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

2.1.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional.

Litwin y Stinger (1978) también postula la existencia de nueve dimensiones a decir de Goncalves, A. (2008) que explicarían el clima existente en una determinada empresa al respecto Sander y Suls, J. (2008:227) coinciden con Goncalves en lo sustantivo del Clima Organizacional, señalando de manera más específica. Factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como:

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

1. Motivación:

Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional.

Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

2. Liderazgo:

Influencia ejercida por ciertas personas especialmente de los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tienen un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tal como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

3. Toma de decisiones:

Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquico.

4. Identidad:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación compartir los objetivos personales con los de la organización.

5. Comunicación:

Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como las facilidades que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

6. Estructura:

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal, y no estructurado.

7. Innovación:

Esta dimensión cubre la voluntad de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

8: Conflicto y Cooperación:

Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos de materiales y humanos que estos reciben de su organización.

9. Recompensa:

Es la medida en la que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

10. Confort:

Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

2.1.1.2. Liderazgo

Según Lepeley, M. (2001:31) “Es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio.”

Al respecto Fernández M. (2002) Sostiene que “ La satisfacción de los beneficiarios y la obtención de un impacto positivo en la sociedad se consigue mediante un adecuado liderazgo de los directivos en el proceso de transformación mediante el establecimiento de oportunas políticas y estrategias, un adecuado aprovechamiento de los recursos y alianzas de todo tipo y una buena gestión de sus procesos todo lo cual lleva a conseguir la visión de la organización con excelentes resultados”

Consideramos en tal sentido que el directivo debería de procurar construir entornos de trabajo donde la eficiencia sea compatible con el enriquecimiento del auto concepto con la capitalización personal de las personas que trabajan allí. Los directivos que consigan este resultado serán líderes capaces de transformar a sus empleados de tal modo que estos acaban sintiéndose mejor con su trabajo, sus clientes, y sus colegas.

Como podrá observarse, en todas las etapas del proceso administrativo se da, se usa o se aplica la comunicación, entendida ésta como un proceso de sistematización de información a partir de los datos previamente seleccionados.

Arevalo Luna, E. (2002) cita a Uculmana (1995) Quién a su vez cita a Levin y sus colaboradores que en 1954, estudiaron tres clases de Liderazgo en diferentes ocasiones. Las investigaciones caracterizaron como sigue la actuación de cada uno de los líderes:

- 1. Líder Autoritario:** Todo lo que debe ser hecho es determinado por el líder. Los grupos de trabajo son también formados por el líder, que determina lo que cada uno debe hacer. El líder no dice a sus dirigidos cuales son los criterios de evaluación y las notas no admiten discusión. Lo que dice el jefe es ley. El líder no participa activamente de las actividades de la clase; simplemente distribuye las tareas y da órdenes.
- 2. Líder Democrático:** Todo lo que es hecho es objeto de discusión del grupo; cuando hay necesidad de un consejo técnico el líder sugiere varios procedimientos alternativos a fin de que los miembros del grupo escojan. Todos son libres para trabajar con los compañeros que quieren, cayendo a todos los responsabilidad por la conducción de las actividades. El líder debe discutir con el grupo, los criterios de evaluación y participar en las actividades del grupo.
- 3. Líder permisivo:** El líder desempeña un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que estos determinen sus propias actividades. El

líder se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado. El líder no se preocupa de evaluar la actividad del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está aconteciendo.

2.1.1.3. El ambiente de trabajo.

De acuerdo con Huete, L (2005:194) el ambiente de trabajo es un factor de gran influencia en la satisfacción de los empleados. Un mal ambiente empobrece el auto concepto de los empleados y agria, también las actitudes y comportamientos futuros. Es un constante **input** de percepciones para los empleados e influye directamente en su rendimiento.

Por otro, lado James Heckman y Pedro Carneiro(2004) en su investigación sobre el “capital humano”(MIT press “Inequalityin America: what role for human capital policies) señalan los hallazgos de sus investigación demostrando que la adquisición de capital humano es acumulativo en el tiempo, y tiene impactos consecutivos a lo largo de la vida reiterando la necesidad de inversión educacional, algo que resulta innegable en la actualidad; concluyendo que las habilidades no cognitivas, como motivación, liderazgo honestidad, y habilidades sociales, son al menos tan importantes como las habilidades cognitivas, por lo que es imprescindible que los psicólogos y asistente sociales entren a tallar en la educación y que los profesores sean formados y entrenados para tener la capacidad de dar consejería personal y familiar.

2.1.1.4. La negociación

La negociación como un proceso según Amoros, E. (2007:114) en el cual dos o más partes intercambian bienes o servicios y tratan de estar de acuerdo en la tasa de intercambio para ellas.

Para el investigador “existe lo obvio, las negociaciones laborales con la gerencia”. Existe lo no tan obvio, los gerentes negocian con subordinados, compañeros y jefes, los vendedores negocian con los clientes, los agentes de compras negocian con los proveedores. Y existe lo difícil de detectar...”

En las organizaciones actuales basadas en los equipos, donde los miembros se encuentran cada vez más, así mismo teniendo que trabajar con los colegas sobre los que no tienen una autoridad directa y con quienes no podrían compartir ni siquiera un jefe común, las habilidades de negociación se vuelven vitales.

2.1.1.4.1. Estrategia de negociación

Señala Amoros, E. (2007:115) dos estrategias de negociación:

- **Negociaciones distributivas:** Las situaciones tradicionales de ganar – perder, cantidad fija, donde la ganancia de una de las partes representa que la otra pierda. En las negociaciones distributivas dominan los estilos de manejo del conflicto de imposición y de compromiso.
- **Negociaciones integrativas:** Es la solución conjunta de problemas para lograr resultados que beneficien a ambas partes. Los estilos de colaboración y de compromiso de manejo del conflicto, son dominantes en las negociaciones integradoras.

2.1.1.5. La inteligencia emocional en el trabajo

Según Goleman citado por Amoros, E. (2007:116) “... Es la capacidad de las personas para reconocer sentimientos en uno mismo y en los demás teniendo la habilidad para gerenciales en el momento que se trabaja con otras personas”.

Los principios de la inteligencia emocional según Goleman son:

Recepción:

Todo lo que podamos incorporar a través de nuestros sentidos.

Retención:

Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva y el recuerdo.

Análisis:

Incluye el reconocer las pautas y el hecho de procesar la información.

Emisión:

Cualquier tipo de comunicación o acto creativo, incluido el pensamiento.

Control:

Relacionado con el monitoreo total de las funciones tanto físicas como mentales.

Refiere Amoros que estos cinco principios se refuerzan entre sí. Nos indica que los factores intelectuales no solo garantizan el éxito en el trabajo, sino que conjuntamente con la parte emocional de las personas que conforman el equipo de trabajo, logran que mejoren el desempeño y a su vez el cumplimiento de los objetivos tanto del líder, como de los integrantes del equipo que conllevará a elevar su índice de productividad en el tiempo.

Valores:

Mejía citado por Pascual, M. (2005:25) en su concepción del valor postula: “ el desarrollo de la filosofía de la liberación como un compromiso para transformar adecuadamente la realidad, el cual postula una “praxis política”, encaminada a la afirmación y la condición humana...”Refieren ambos autores su cometido de revalorizar la tecnología como servicio a la verdadera realización del hombre de hoy y el reconocimiento de los auténticos valores humanos, para de este modo propiciar la realización de la persona, a nivel individual y en el ámbito social.

Coincidimos con Gómez Fernández, J. (1992:83,84) que los valores en sus aspectos positivos benefician al ser humano porque alientan una postura constructiva en la vida frente a una actitud negativa, sostiene además que “valores como la honestidad, fidelidad, etc, son valiosos humanamente porque sobre ellos se asientan las actitudes y comportamientos personales que permiten alcanzar la plenitud humana en la relación interpersonal...”

Y en lo concerniente al valor del trabajo resalta que “el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el

hecho de que quien lo ejecuta es una persona. “Gómez Fernández, J. (1992:196) Reivindicando al ser humano como valioso, importante y trascendente.

2.1.1.6. Trabajo en equipo

Refiere Amoros (2007:108 – 109) las clases de equipos:

- **Equipos de solución de problemas:** En los equipos de solución de problemas, los miembros comparten ideas u sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que surgieron. Se reúnen para ver cómo mejorar ya sea la calidad del producto, el ambiente de trabajo, etc.
- **Los equipos auto dirigidos:** Son grupos de empleados que además de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden. Estos equipos, incluso pueden seleccionar a sus propios miembros.
- **Equipos interfuncionales:** Están constituidos por equipos que tiene como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico, pero de diferentes áreas de trabajo, que se reúnen para llevar a cabo una tarea.

2.1.1.7. Comportamiento Organizacional

Para Amoros, E.(2007:6) el comportamiento organizacional constituye “ Campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente.”

Centra su estudio en la búsqueda de una mejora para la productividad que la organización presentan así como para reducir las tasas de ausentismo y de rotación y busca los medios que se requieren desarrollar sus habilidades interpersonales, es decir las que se encuentran relacionados con el trato con las demás personas, si lo que buscan es ser eficaces en lo que realizan.

Considerando que la cultura es el factor más apropiado con que cuentan las organizaciones para incrementar la motivación. Cada entidad es un sistema complejo, con una cultura específica (con un sistema de valores) que se refleja en el llamado clima organizacional.

El desarrollo organizacional según Da Silva.R. (2001:400) es un proceso sistemático, administrativo y planeado para modificar la cultura, los sistemas y el comportamiento de una organización, con el propósito de mejorar su eficacia para resolver problemas y alcanzar sus objetivos”.

2.1.1.7.1. La comunicación.

Uno de conceptos más idóneos sobre la comunicación es la formulada por Jurgen Habermas según Cisneros, J. (2006.14-15) “La comunicación es la acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y el intercambio recíproco”.

Distingue tres tipos de acción racional en la comunicación de los cuales la acción comunicativa es la más compleja e idónea entre los seres humanos:

Acción Instrumental: Orientada al interés del éxito, es la manipulación de cuerpos en movimiento orientada a la consecución de un fin. Para solucionar tareas técnicas.

Acción Estratégica: Orientada también al Éxito se mide por la influencia que se logra sobre las decisiones de un oponente racional.

Acción comunicativa: No se mide en base al éxito sino a través del entendimiento. En la acción comunicativa se logra un saber común, que funda un acuerdo sustentada en una convicción común.

Expertos investigadores en esta materia como Habermas, Paoli Pascuali han formulado diversas definiciones muy acertadas, que han sido recogidas y analizadas por Cisneros, J. (2006:19) quien conceptúa a la comunicación como:

Acción generada de los seres humanos que tienen la voluntad de entenderse, por lo que establecen un acuerdo de principio, en el cual se reconocen como seres humanos valiosos, se respetan en cuanto tales y valoran sus diferencias y autonomía ética, desarrollan un intercambio recíproco de mensajes que los lleva a crear un nuevo conocimiento, así como un vínculo que los compromete recíprocamente, teniendo mutua conciencia de todo ello.

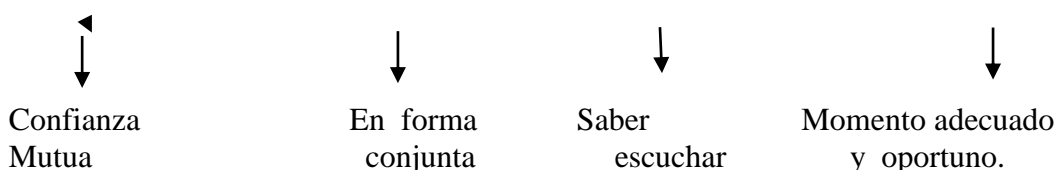
De acuerdo a Tolela y Myers (1983:7) la comunicación es el proceso transaccional en el que las personas construyen significados y desarrollan expectativas sobre lo que sucede a su alrededor y entre sí mediante el intercambio de símbolos...y permite que las personas se organicen.”

Por otra parte Serrano (2006:17-18) indica que “el acto de comunicarse es ponerse en contacto con otra persona (o con otras) y lograr un intercambio con el ánimo de transmitir algo, de informarse de algo, de construir algo o de aprender algo”.

De lo formulado por los diferentes investigadores concluimos que solo existe una correcta comunicación interpersonal si se cumple dos requisitos: los actores deben compartir un sistema simbólico y requiere de una retroalimentación adecuada entre emisor y receptor que el siguiente grafico (Figura 1).

2.1.1.7.2. La retroalimentación

La retroalimentación: conocida como feed back.



Fuente Founier, C. (2004. 170). Comunicación verbal.

“El proceso de comunicación incluye diversos factores y barreras complejas cuya solución requiere el entrelazado de muchas habilidades. Las habilidades y conductas fomentan el diálogo incluyen la apertura a la comunicación, la retroalimentación constructiva, la escucha activa, la autorrevelación apropiada, y la comunicación verbal no verbal de apoyo al diálogo.” Hellriegel D; Slocum, J; Benjamín, E. (2004: 312).

2.1.1.7.3. Comunicación afectiva

Gonzales, L. (2009:2) Considera que una comunicación es efectiva cuando reúne características, tales como:

- a) El mensaje que desea comunicar llega a la persona o a grupos considerados apropiados para recibirlos.
- b) La consecuencia de la comunicación es el cambio de conducta esperado en el receptor.
- c) Cuando existe coherencia entre el lenguaje verbal y el corporal.
- e) Cuando se ha escogido el momento, las palabras y la actitud apropiada.

2.1.1.7.4. La comunicación Interpersonal

Según Flores García Rada, J. (1992.303) la comunicación interpersonal es el proceso a través del cual se transmite información entre dos o más personas para lo cual se requiere que el emisor codifique lo que quiere transmitir en un lenguaje que pueda ser descifrado y entendido por el receptor generando una respuesta de retroalimentación que le indique al emisor en qué medida su mensaje ha sido bien comprendida.

De manera similar sostiene Hellriegel; G.Slocum, Benjamín, E. (2004:290) “Para una comunicación interpersonal correcta, los

pensamientos, hechos, creencias, actitudes o sentimientos que el emisor intente transmitir tiene que ser los mismos que el destinatario comprende e interpreta.”

Comunicación con Katz citado por Toledo y Myers (1983: 57,58) En la enorme importancia que se da a la comunicación cuando indica que:

La comunicación precisa y adecuada entre los grupos y los pueblos no traerán por sí sola la felicidad, pero es una condición necesaria para casi todas las formas de progreso social... Las barreras físicas de la comunicación están desapareciendo rápidamente pero persisten los obstáculos psicológicos... en parte se deben al carácter emocional y a las limitaciones de los seres humanos.

González Castro, V. (2997) Respaldada a KATZ afirmando que la comunicación es una forma de relación interpersonal en el proceso de actividad humana, comprende el intercambio de información y funcionamiento de la conciencia individual y social, implica la organización de la interacción de las personas, la transmisión de experiencia, así como la aparición y satisfacción de necesidades espirituales.

En resumen consideramos que la comunicación interpersonal es fundamental en la convivencia institucional, debiendo ser clara, precisa y oportuna, de tal manera que todos entiendan y comprendan las responsabilidades y funciones que les toca desempeñar.

2.1.1.7.5. Comunicación Organizacional

Para González Isabel la comunicación organizacional es aquella que instauran las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas. En las empresas existe la comunicación formal e informal.

- **Comunicación Organizacional formal:**

La establece la propia empresa, es estructurada en función del tipo de organización y de sus metas. Es controlada y sujeta a reglas.

Entre los medios de comunicación más conocidos a nivel de empresas está el memorándum – correspondencia escrita – entre departamentos; las reuniones con agenda escrita y entregada previamente, el correo electrónico a través de computadoras en redes, entre otras.

La considerada comunicación formal en las organizaciones tiene direccionalidad, lo cual indica la relevancia o intencionalidad de la misma y se han clasificado en:

Comunicación Descendente (De la dirección o gerencia hacia el personal)

Comunicación Ascendente (Del personal hacia la dirección, gerencia presidencia de la empresa).

- **Comunicación Organizacional Informal**

Es la que surge espontáneamente entre los miembros de una empresa movidos por la necesidad de comunicarse, sin seguir los cauces oficiales, lo cual permite agilizar muchos trámites, y en ocasiones permite obtener información adicional.

Se refiere al intercambio de información de manera no oficial. Está basada en las relaciones informales:

- Amistad
- Pertenencia a un mismo club
- Mismos intereses

Está libre de todas las formalidades organizativas. El intercambio de mensajes informales generalmente se lleva a cabo en comidas, eventos sociales, fiestas, etc. En estas ocasiones, los superiores pueden reunir información de sus subordinados que sean difíciles de obtener a través de la comunicación formal. Estos mensajes incluyen comentarios, sugerencias, etc. En este caso la comunicación se realiza a través de la gesticulación, movimiento de la cabeza, sonriendo o bien permaneciendo en silencio. No existe un canal definido de comunicación.

Comunicación Horizontal. (Entre el personal de igual jerarquía).

Comunicación Diagonal (entre miembros de departamentos diferentes que se cruzan), no necesariamente cubriendo la línea de forma estricta, por ejemplo, contraloría solicita – urgente - a la gerencia de recursos humanos la nómina de la institución, el encargo de la nómina se la hace llegar, de forma directa.

2.1.1.8. Gestión institucional

Para comprender de manera integral y se organice el proceso de Gestión Institucional, es necesario identificar, sistematizar e interpretar cada uno de los conceptos básicos realizándolas distinciones correspondientes.

En tal sentido Gestión, semánticamente es la administración, orientación o conducción de un qué hacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo.

Así, como técnicamente es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para los propósitos establecidos (fines).

En consecuencia, la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos, aspiraciones, y propósitos a alcanzar).

Tiene la responsabilidad de conducir los sistemas administrativos de planificación, presupuesto, racionalización y estadística , así como de las APAFAS y los procesos del sistema de información, organizar, dirigir, y evaluar los aspectos de gestión, fortalecimiento. Organizar, dirigir y evaluar los aspectos de gestión, fortalecimiento institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 01.

Son funciones del Área de Gestión Institucional.

1. Difundir, orientar y supervisar la aplicación de la política y normativa educativa nacional, regional en materia de gestión institucional, así como evaluar sus resultados en las instituciones y programas de su ámbito jurisdiccional.
2. Asesorar y supervisar a las instituciones educativas en la elaboración y aplicación del Proyecto Educativo Institucional, El Reglamento interno, Memoria de gestión y el Plan Anual de Trabajo.
3. Dictaminar sobre la modificación, traslado, clausura, receso, y reapertura, de instituciones y programas Educativos, públicos y privados según corresponda.
4. Identificar las necesidades de incremento y de control de plazas docentes y administrativas y, realizar las acciones de racionalización pertinentes.
5. Promover y apoyar la capacitación en gestión institucional del personal directivo y administrativo de las instituciones y Programas Educativos.
6. Asesorar a los órganos dependientes en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión institucional: planes, proyectos, reglamentos y otros que impulsen el proceso de modernización y descentralización educativa.
7. Consolidar la estadística y los indicadores educativos necesarios para el mejoramiento de la gestión.
8. Elaborar y evaluar el Proyecto educativo local, Plan Operativo Anual, Planes de coyuntura y proyectos de desarrollo local que implementen los objetivos de la UGEL, 01.

9. Formular, aplicar y evaluar los instrumentos de gestión Institucional: Reglamento Interno, Manual de Organización y Funciones, Manual de Procedimientos y otros.
10. Orientar y reconocer a los Consejos Directivos de las Asociaciones de Padres de Familia.
11. Racionalizar personal, materiales físicos, financieros y tecnológicos en la Unidad de Gestión Educativa Local y en las instituciones educativas.
12. Organizar, ejecutar, y evaluar programas de formación continua en gestión institucional del personal directivo, profesional y técnico de la unidad de Gestión Educativa Local y de las instituciones educativas.
13. Formular, programar y evaluar el presupuesto anual de la Unidad de Gestión Educativa Local y de las instituciones educativas y gestionar su financiamiento, en coordinación con el Consejo Participativo Local de Educación.
14. Emitir opinión técnica en aspectos de su competencia.

2.1.1.8.1. Organización del área de gestión institucional

La organización orgánica interna de AGI, es:

- Jefatura del Área
- Especialista en racionalización.
- Especialista en Planificación.
- Especialista en Finanzas.
- Especialista en Estadística.
- Analista de sistemas PAD.
- Secretaria.
- Oficinista.

2.1.18.2. Gestión pedagógica

Es el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo.

El área de Gestión Pedagógica tiene la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones pedagógicas y las relacionadas con el desarrollo de la cultura, la ciencia y la tecnología, el deporte y la recreación en el ámbito local.

2.1.1.8.2.1. Funciones del área de gestión pedagógica

1. Difundir, orientar, y supervisar la aplicación de la política normativa educativa nacional y regional en materia de gestión pedagógica, así como evaluar sus resultados.
2. Promover y facilitar la ejecución de los procesos de diversificación, desarrollo curricular y uso de materiales educativos.
3. Programas de actualización y formación continua de personal directivo, docente y administrativo de las instituciones educativas.
4. Desarrollar y adoptar nuevas tecnologías de comunicación e información para fortalecer el sistema educativo con una orientación intersectorial.
5. Formular y ejecutar programas y proyectos de investigación, experimentación e innovación pedagógica y evaluar su impacto en la comunidad.
6. Participar en las acciones de evaluación y medición de la calidad educativa que ejecuta la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y el Ministerio de Educación.
7. Incentivar la creación e implementación de centros de recursos educativos y tecnológicos que desarrollen tecnologías que mejoren el aprendizaje.

8. Promover y ejecutar en coordinación con las instituciones educativas, estrategias de alfabetización, la educación intercultural y programas estratégicos acordes con las características socio culturales y lingüísticas de cada localidad.
9. Desarrollar programas de prevención y atención integral de bienestar social para los estudiantes en coordinación con los gobiernos locales e instituciones públicas y privadas especializadas, dirigidos a la población en situación de pobreza y extrema pobreza.
10. Formular proyectos de desarrollo educativo para captar recursos de cooperación técnica y financiera de la comunidad local, regional, nacional e internacional.
11. Promover y fortalecer centros culturales, bibliotecas, teatros, talleres de arte, deporte y recreación en coordinación con los gobiernos locales y los organismos descentralizados, propiciando la participación de la comunidad.
12. Orientar, promover y supervisar que los centros de educación técnico productiva oferten servicios que tengan relación con los requerimientos del mercado y del desarrollo regional.
13. Cumplir en lo que corresponda, con la aplicación de los reglamentos de los niveles y modalidades educativas teniendo como marco la mejora permanente del servicio educativo.
14. Coordinar y asesorar las subsanaciones, convalidaciones, revalidaciones y pruebas de ubicación, de acuerdo a lo establecido por los niveles de educación básica y alternativa.
15. Elaborar informes trimestral, semestral y anual, referente al desarrollo técnico pedagógico de las instituciones y del área de gestión pedagógica.

16. Realizar las coordinaciones y las subsanaciones de acuerdo a lo establecido por los niveles de educación básica y la educación comunitaria.

2.1.1.9. Organización

La estructura orgánica está constituida de la siguiente manera:

- Jefatura.
- Coordinadores.
- Especialista en el nivel de educación primaria.
- Especialista en el nivel de educación inicial.
- Especialista en PRONOEI.
- Especialista en programa Digete.
- Especialista en el nivel de educación secundaria.
- Especialista en educación matemática.
- Especialista en ciencia tecnología y ambiente
- Especialista en Comunicación.
- Especialista en ciencias sociales.
- Especialista en educación alternativa de adultos.
- Especialista en educación técnico-productiva.
- Especialista en educación física.
- Especialista en educación especial.
- Especialista en técnico deportivo, cultural y Programas.

2.1.1.10. Gestión administrativa infraestructura y equipamiento

Se refiere al conjunto de funciones administrativa y que debe realizar las instituciones referida a planificar, organizar, dirigir y controlar sus actividades educativas.

Es el órgano de apoyo, responsable de conducir los sistemas administrativo, infraestructura y equipamiento:

Proporcionar oportunamente los recursos económicos y bienes y servicios que demanden las instituciones educativas a su cargo, en marco de equidad y transparencia.

Ejecutar el presupuesto de la unidad de gestión educativa y participar en su formulación de conformidad con las normas legales vigentes.

Determinar las necesidades de infraestructura y equipamiento, así como participar en su construcción y mantenimiento, en coordinación y con el apoyo del gobierno local y regional.

Mantener actualizado el margesí de bienes inmuebles, efectuando el saneamiento físico-legal de las instituciones educativas que lo requieran.

Administrar, controlar y evaluar los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad, infraestructura y tesorería de la UGEL.

Elaborar el calendario de compromisos para garantizar la disponibilidad de fondos.

Conciliar la información contable, administrativa y presupuestal de acuerdo con la normatividad vigente.

Mantener actualizados, la base de datos del registro escalafonario, planillas, en inventario de bienes patrimoniales y el acervo documental de la entidad.

Participar en el proceso de evaluación, ingreso y permanencia del personal docente y administrativo, atendiendo los requerimientos y con la participación de la institución educativa y en coordinación con la dirección regional de educación de lima metropolitana.

Administrar y evaluar el potencial humano, los recursos materiales, financieros y patrimoniales de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, cumplir los procesos técnicos de sistemas de abastecimiento, contabilidad y tesorería; y asesorar la aplicación de los mismos en las instituciones educativas.

Administrar los servicios de publicación, transporte, mantenimiento, seguridad y atención a los usuarios.

Asesorar y supervisar a las instituciones educativas en los procesos técnicos de personal y formalizar las acciones de personal efectuadas por los directores.

Administrar y evaluar al personal, los recursos materiales, financieros y patrimoniales de la sede.

Determinar las necesidades de infraestructura y equipamiento educativo apoyar y supervisar los programas de mantenimiento y construcción de locales escolares y de gestión institucional.

Determinar las necesidades de infraestructura priorizando los programas de inversión; así como apoyar y supervisar los programas de mantenimiento y construcción de locales escolares, manteniendo actualizado el margsí de bienes inmuebles en su jurisdicción, en coordinación con la oficina de administración y con los órganos pertinentes del ministerio de educación.

Cumplir con los procesos técnicos de los sistemas de abastecimiento contabilidad y tesorería y asesorar la aplicación de los mismos en las instituciones educativas.

Ejecutar el presupuesto de la UGEL y proporcionar los recursos [bienes y servicios] que demandan la presentación del servicio educativo en las instituciones educativas y programas educativos.

2.1.1.11. Organización

La estructura orgánica interna del área de gestión administrativa infraestructura y equipamiento es:

- Jefe del área
- Especialista administrativo de abastecimiento
- Especialista administrativo.
- Contador.
- Tesorero.
- Asistente social.
- Ingeniero.
- Operador PAD.
- Técnico administrativo en contabilidad.
- Técnico administrativo en pagaduría.
- Técnico administrativo en personal-pensiones.
- Técnico administrativo en personal-escalafón.
- Técnico administrativo en personal-planilla.
- Técnico administrativo en proyectista.
- Técnico administrativo en constancia.
- Técnico administrativo en tesorería.
- Secretaria.
- Oficinista.
- Trabajador de servicios.
- Chofer.

2.1.1.12. Gestión Operativa

Es el conjunto de actividades y operaciones que debe ejecutarse en el presente para materializar los objetivos o propósitos establecidos para el futuro y de esa manera concreta y garantizar el sentido de la organización educativa.

2.1.1.12.1. Principio de gestión

Principio de coordinación:

Este principio sustenta el hecho de que la organización debe aspirar a ser proceso integrador por medio del cual se armonicen adecuadamente los esfuerzos o interacciones de las personas, grupos y entidades. Bajo este principio se establecen y unifican los criterios a fin de que puedan contribuir al logro de ciertos objetivos previamente fijados.

Uno de los medios eficaces para lograr la coordinación es mantener informados a los miembros del grupo sobre los fines de la organización, promoviendo el intercambio de ideas, sugerencia y opiniones mediante una adecuada comunicación.

2.1.1.12.2. Principio de autoridad

Consiste en la facultad de plantear y lograr que otros actúen oportuna y adecuadamente sus funciones para lograr los objetivos predeterminados.

La autoridad así entendida constituye la base de la organización. Para imponerla se requiere de la plena aceptación de los demás miembros en concordancia con los propósitos comunes que los anima. En la virtud, la autoridad deberá poseer condiciones especiales que lo caracterice, como inteligencia clara,

gran capacidad de decisión, atributos de administrador, conocimiento sobre relaciones humanas, habilidad técnica y comunicación, liderazgo, etc.

2.1.1.12.3. Principio de jerarquía

Este principio implica que en la estructura orgánica de una organización se establece el grado de autoridad de los diversos niveles educativos. La marcha orgánica y funcional de la institución se presenta mediante el organigrama estructural y funcional.

Principio funcionalismo:

Tiene su origen en la división racional del trabajo, en la delimitación de funciones y principalmente en la especialización del personal. De acuerdo a este principio, los trabajadores se agrupan dentro de la organización de acuerdo a sus habilidades y destrezas, aptitudes y especialización.

2.1.1.12.4. Principio de delegación

Se aplica a este principio para conferir autoridad por delegación a un subordinado a fin de que realice o cumpla determinadas tareas o funciones con plena responsabilidad.

Definición de términos básicos:

Ayuda. Grado de ayuda, preocupación y amistad del profesor por sus compañeros [comunicación abierta con los compañeros, confianza en ellos e interés por sus ideas].

Calidad. Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor.

Calidad educativa. La calidad es el valor que se le atribuye a un proceso o producto educativo.

Calidad total. Es un enfoque gerencial de una organización centrada en la calidad, basado en la participación de todos los miembros de la organización y la sociedad.

Clima institucional. Condición subjetiva que da cuenta de cuan gratificante son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no solo la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de pertenecer a un grupo social, de autoestima y realización personal.

Comunicación. La comunicación es un proceso dinámico de interrelación entre dos o más personas con un fin predeterminado, el mismo que se manifiesta a través de elementos verbales y no verbales, en los cuales la transmisión y recepción de mensajes puede caracterizarse por ser funcional.

Conflicto. Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión.

Cultura. Conjunto de conocimientos que permiten desarrollar un juicio crítico. Conjunto de los modos de vida y costumbres, así como los conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una determinada época, grupo social, etc.

Cultura organizacional. Conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella.

Clima laboral. Se entiende por clima laboral, al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son

percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Clima organizacional. El concepto de clima organizacional comprende un espacio amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. Clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento.

El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros; por consiguiente es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado emocional de las personas y viceversa.

Cultura organizacional. Es un sistema de significados compartidos que ostentan los miembros y que distinguen a la organización de otras, este sistema conforma un conjunto de características que la organización valora.

Dirección. Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter descriptiva y decisoria.

Gestión. Conjunto de métodos, procedimientos, estrategias combinadas que se aplican para desarrollar los procesos de organización, planificación, dirección y control.

Gestión institucional. Conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales con el propósito de lograr objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.

Gestión administrativa. Sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa.

Gestión curricular. Conjunto de estrategias específicas para la conducción y dirección de los procesos curriculares y el logro de los objetivos educacionales.

Liderazgo. Situación de dominio ejercida por una empresa, producto o sector económico, en sus ámbitos respectivos.

Organización. Es uno de los procesos de gestión y consiste en ordenar, distribuir y dosificar adecuadamente todos los elementos, procesos y factores del sistema educativos. Una organización comprende en esencia dos tipos de recursos: técnicos [materia prima, equipo, capital] y humanos [trabajo, ideas, habilidades].

Plan estratégico. Es una herramienta para orientar la ejecución de los recursos al cumplimiento de las funciones de cada pliego presupuestario. Es un proceso que involucra la capacidad de determinar objetivos, asociar recursos, definir cursos de acción que permiten cumplir dichos objetivos, así como seguir el proceso y examinar los resultados y consecuencias de esas acciones teniendo como referencia las metas preestablecidas.

Relaciones. Evalúa el grado en que los administrativos están integrados en la oficina, se apoyan y ayudan entre sí.

Valores. Es aquella escala ética y moral que el individuo posee a la hora de actuar; se relaciona estrechamente con la educación que cada uno ha recibido desde pequeño. Esta es la que nos ayuda a discernir lo bueno de lo malo y la que, consecuentemente, fijara los valores de cada uno de nosotros.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Clima Organizacional

Es el conjunto de características permanentes, que describen una organización, la distingue de otro e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

2.2.2. Gestión institucional

Es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos.

2.3. OBJETIVOS:

2.3.1. Objetivo General

Analizar la relación del Clima Organizacional en la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Maynas.

2.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Maynas.
- Verificar la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local- Maynas.
- Relacionar el Clima Organizacional con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Maynas.

2.4. Hipótesis

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional con la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local – Maynas. 2015

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional con la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local – Maynas. 2015

2.5. Variable

- Clima Organizacional
- Gestión Institucional

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se clasificó a partir de los siguientes criterios:

Por el tipo de pregunta planteada en el problema: Es una investigación de nivel descriptivo, ya que describiremos el fenómeno de la situación actual.

Por el método de estudio de las variables: Es una investigación cuantitativa, pues se obtendrá datos numéricos categorizados en el estudio de las variables.

Por el tiempo de aplicación de la variable: Es una investigación de corte transversal, pues para obtener los datos no es necesario estudiarlas a lo largo del tiempo, sino haciendo un corte temporal en el momento en que se realiza la medición de las variables.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación es no Experimental y presenta el siguiente diagrama:

Ox
M r
Oy

Donde:

M = Es la muestra a investigar.

Ox, Oy = Son las observaciones a realizar en las variables X, Y

R = Es la relación que existe entre las dos variables.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población lo conformaron el Director de la Ugel, todos los Jefes de Órganos de Áreas, Especialistas, Técnicos Administrativos, Personal Administrativo y de Servicio de la Ugel- Maynas, lo que representan un número de 70.

3.3.2. Muestra

El marco muestral para el presente estudio estuvo conformado por 70 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local-Maynas.

3. 4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Procedimientos de recolección de datos

Para el inicio del trabajo de campo se realizó las siguientes actividades:

- Se Solicitó el respectivo permiso al Director de la UGEL- Maynas para la ejecución de la investigación.
- Las Tesista fueron las únicas responsables en la ejecución de la investigación.
- Se garantizó la confidencialidad de los sujetos de estudio.

3.4.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizó fue la encuesta.

3.4.3. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario.

3.5. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS. V 19, los resultados se presentó en tablas y gráficos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tratamiento y Análisis de los Datos

En esta sección se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, para determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local –Maynas -2015.

Análisis del Clima Organizacional y Gestión Institucional

De la matriz de datos obtenida se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes además de gráficos que permitieron interpretar las respuestas obtenidas atendiendo las bases teóricas, lo que al mismo tiempo permitió dar respuesta a los objetivos e hipótesis propuestos en la presente investigación. Para ello, se analizaron los indicadores de las variables Clima Organizacional y Gestión Institucional

4.1. Información General

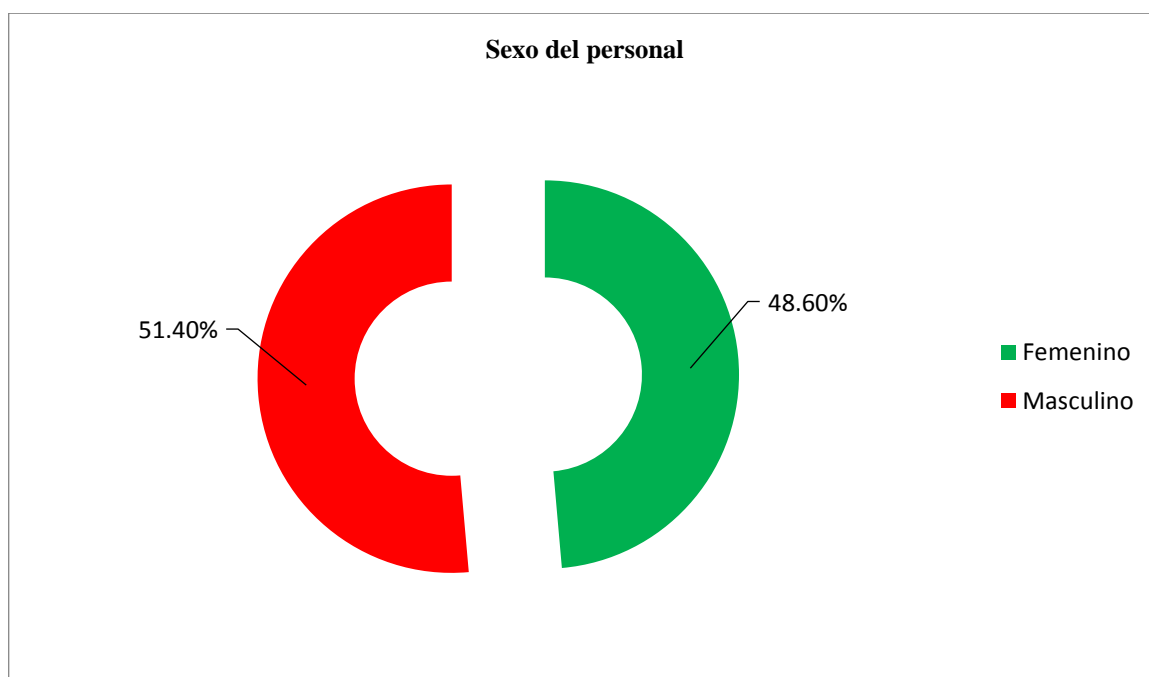
TABLA N° 01
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015
Personal, según Sexo

Sexo	Frecuencia f_i	Porcentaje %
Masculino	36	51.4
Femenino	34	48.6
Total	70	100.0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 51,4% son varones y 48,6% mujeres.

Gráfica 01



Fuente: Tabla 01

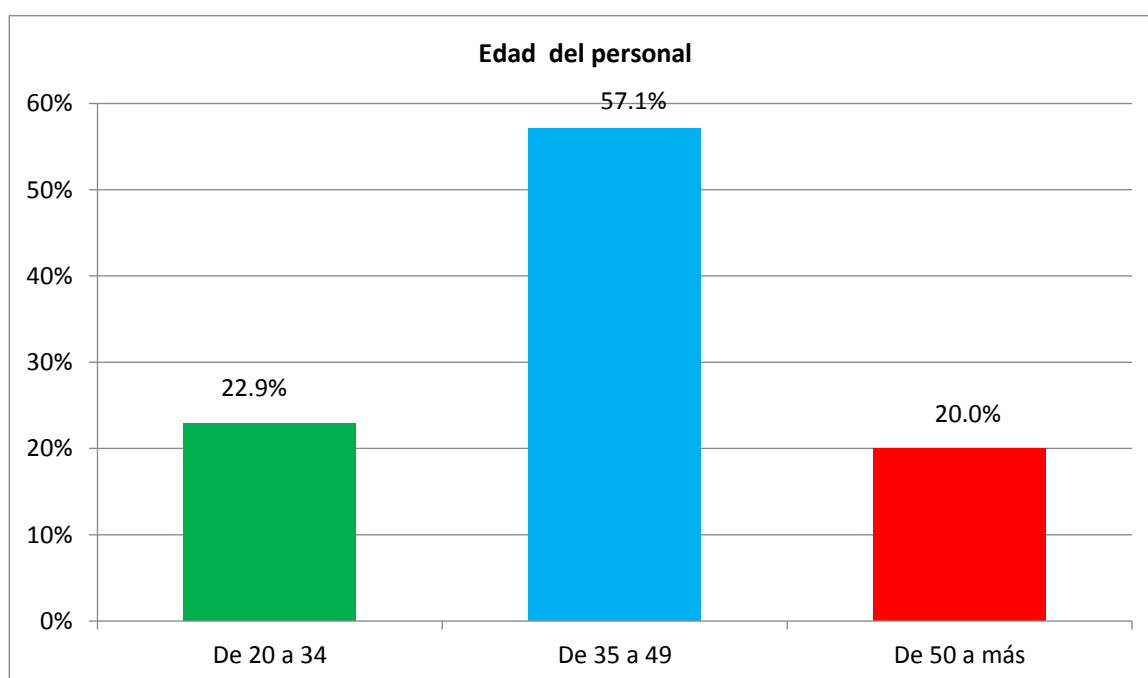
TABLA N° 02
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015
Personal, según Edad

Edad	Frecuencia f_i	Porcentaje %
De 20 a 34	16	22.9
De 35 a 49	40	57.1
De 50 a más	14	20.0
Total	70	100.0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 22.9% tienen edad de 20 a 34 años, 57.1% tienen de 35 a 49 años y 20.0% de 50 a más años.

Gráfica 02



Fuente: Tabla 02

TABLA N° 03

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

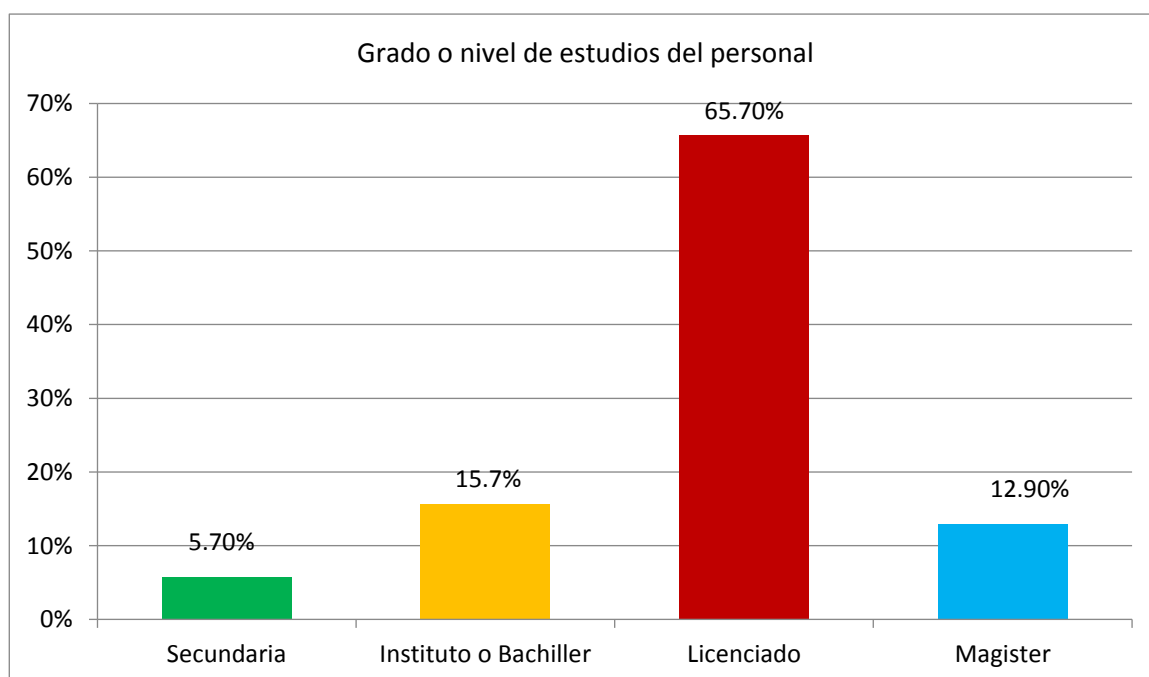
Personal, según Grado o nivel de estudios

Grado o nivel de estudios	Frecuencia f_i	Porcentaje %
Secundaria	4	5.7
Instituto o Bachiller	11	15.7
Licenciado	46	65.7
Magister	9	12.9
Total	70	100.0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 5,7% tienen Secundaria; 15,7% Instituto o Bachiller; 65,7% son Licenciado y 12,9% Magister.

Gráfica 03



Fuente: Tabla 03

TABLA N° 04

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

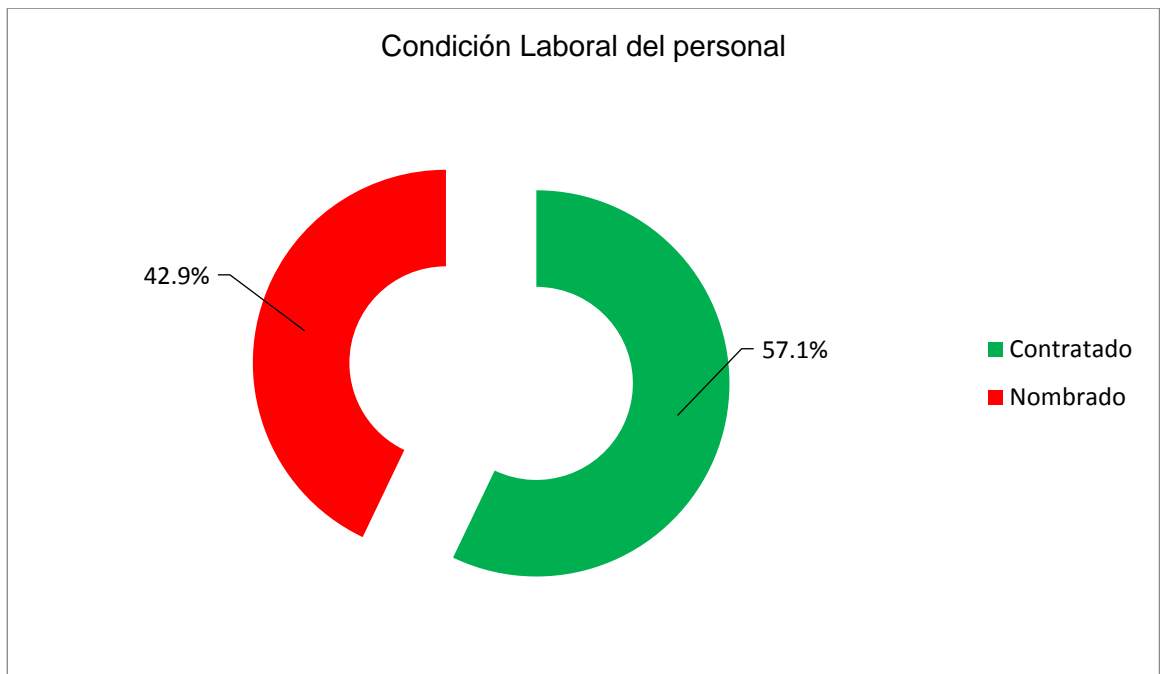
Personal, según Condición Laboral

Condición Laboral	Frecuencia f_i	Porcentaje %
Contratado	40	57.1
Nombrado	30	42.9
Total	70	100.0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 40,8% tienen condición laboral de contratado y 59,2% de nombrado

Gráfica 04



Fuente: Tabla 04

TABLA N° 05

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

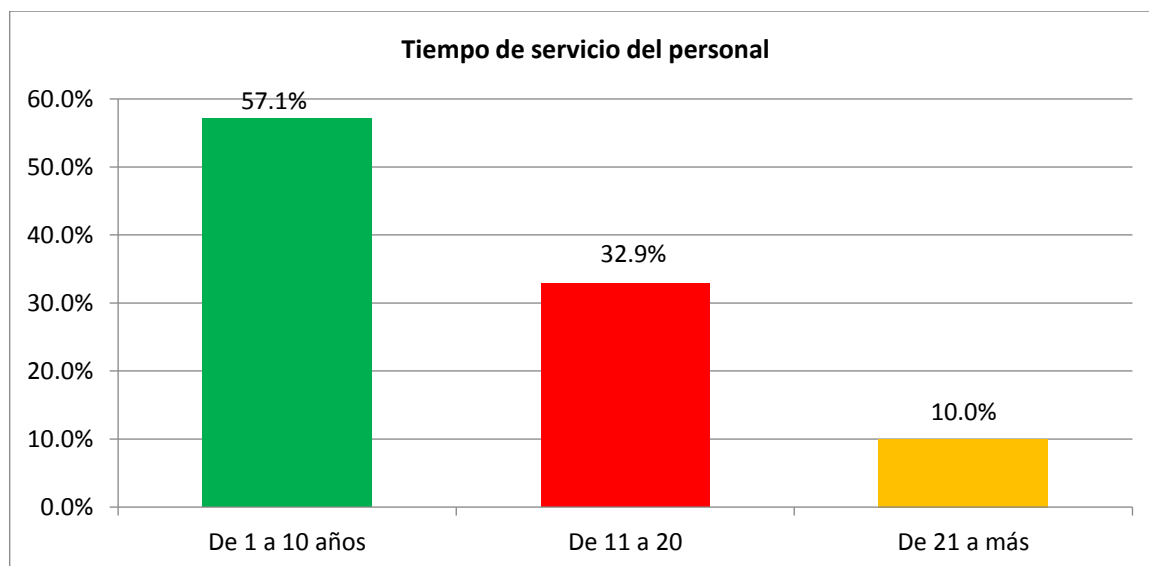
Personal, según Tiempo de Servicios

Tiempo de Servicios	Frecuencia f_i	Porcentaje %
De 1 a 10 años	40	57.1
De 11 a 20	23	32.9
De 21 a más	7	10.0
Total	70	100.0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 57,1% tienen tiempo de servicios de 1 a 10 años, 32,9% tienen de 11 a 20 años y 10,0% de 21 a más años.

Gráfica 05



Fuente: Tabla 05

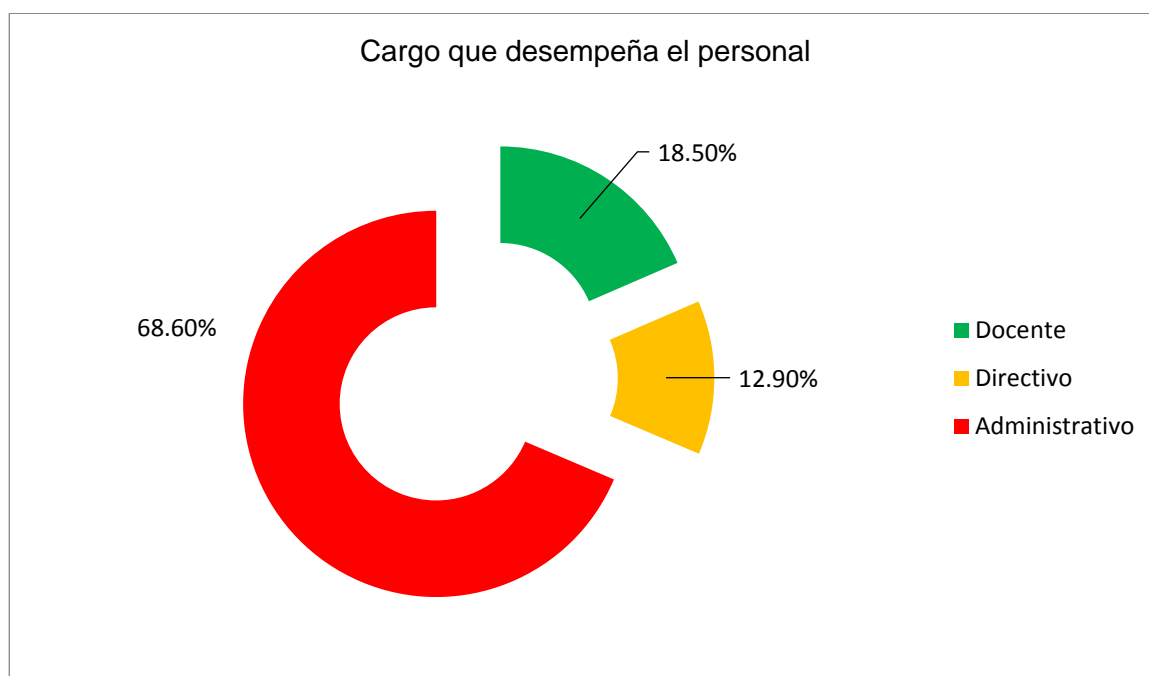
TABLA N° 06
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015
Personal, según Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia f_i	Porcentaje %
Docente	13	18,5
Directivo	9	12,9
Administrativo	48	68,6
Total	70	100,0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 18,5% desempeña el cargo de Docente; 12,9% de Directivo y 68,6% de Administrativo

Gráfica 06



Fuente: Tabla 06

4.2. Análisis Descriptivo

4.2.1. Identificar el Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Maynas Iquitos 2015.

TABLA N° 07

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Motivación

Motivación	1.-Totalmente en desacuerdo		2.-En desacuerdo				3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo									
	4.-De acuerdo		5.- Totalmente de acuerdo				01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%		
1. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la Institución			1	1,4	1	1,4	15	21,4	53	75,7						
2. La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.			1	1,4	5	7,1	22	31,4	42	60,0						

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 75,7% esta totalmente de acuerdo de que su contribución juega un papel importante en el éxito de la Institución y 21,4% está de acuerdo. 60,0% esta totalmente de acuerdo en que la labor que desempeña es valorada por todos los agentes educativos y 31,4% está De acuerdo.

TABLA N° 08
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015
Personal, según Liderazgo

Liderazgo	1.-Totalmente en desacuerdo		2.-En desacuerdo		3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4.-De acuerdo		5.- Totalmente de acuerdo	
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
3. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución			1	1,4	1	1,4	28	40,0	40	57,1
4. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			1	1,4	2	2,9	27	38,6	40	57,1
5. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución			1	1,4	2	2,9	28	40,0	39	55,7
6. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo			1	1,4	1	1,4	26	37,1	42	60,0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 57,1% esta totalmente de acuerdo de que sus directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de su institución y 40,0% está de acuerdo. 57,1% esta totalmente de acuerdo de que su jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable y 38,6% está de acuerdo. 55,7% esta totalmente de acuerdo de que los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución y 40,0% está de acuerdo. 60,0% esta totalmente de acuerdo de que su jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo y 37,1% está de acuerdo.

TABLA N° 09

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Toma de decisiones

Toma de decisiones	1.-Totalmente en desacuerdo 2.-En desacuerdo 3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.-De acuerdo5.- Totalmente de acuerdo									
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
7. Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse			1	1,4	2	2,9	31	44,3	36	51,4
8. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas			2	2,9	4	5,7	24	34,3	40	57,1
9. Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión			1	1,4	1	1,4	26	37,1	42	60,0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 51,4% está totalmente de acuerdo de que las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse y 44,3% está de acuerdo. 57,1% está totalmente de acuerdo de que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas y 34,3% está de acuerdo. 60,0% está totalmente de acuerdo de que su jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión y 37,1% está de acuerdo.

TABLA N° 10

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Identidad

Identidad	1.-Totalmente en desacuerdo		2.-En desacuerdo		3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4.-De acuerdo		5.- Totalmente de acuerdo	
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
10. Me interesa el desarrollo de mi institución			1	1,4	1	1,4	1	20,0	5	77,1
11. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución			1	1,4	2	2,9	1	21,4	5	74,3
12. Me siento a gusto de formar parte de la institución			1	1,4	3	4,3	1	21,4	5	72,9
13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función			1	1,4	1	1,4	1	21,4	5	75,7

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 77,1% está totalmente de acuerdo de que le interesa el desarrollo de su institución y 20,0% está de acuerdo. 74,3% está totalmente de acuerdo de que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de su institución y 21,4% está de acuerdo. 72,9% está totalmente de acuerdo de que se siente a gusto de formar parte de la institución y 21,4% está de acuerdo. 75,7% está totalmente de acuerdo de que las tareas que desempeña corresponden a su función y 21,4% está de acuerdo.

TABLA N° 11

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Comunicación

Comunicación	1.-Totalmente en desacuerdo		2.-En desacuerdo		3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4.-De acuerdo		5.- Totalmente de acuerdo	
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
14.Existe una buena comunicación entre mis compañeros de Trabajo			1	1,4	2	2,9	17	24,3	50	71,4
15. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			2	2,9	1	1,4	14	20,0	53	75,7
16.La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona			1	1,4	4	5,7	17	24,3	48	68,6
17. Presto atención a los comunicados que emiten mis superiores.			3	4,3	1	1,4	13	18,6	53	75,7

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 71,4% está totalmente de acuerdo de que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo y 24,3% está de acuerdo. 75,7% está totalmente de acuerdo de que su jefe inmediato superior le comunica si está realizando bien o mal su trabajo y 20,0% está de acuerdo. 68,6% está totalmente de acuerdo de que la información de interés para todos llega de manera oportuna a su persona y 24,3% está de acuerdo. 75,7% está totalmente de acuerdo de que presta atención a los comunicados que emiten sus superiores y 18,6% está de acuerdo.

TABLA N° 12

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Estructura

Estructura	1.-Totalmente en desacuerdo		2.-En desacuerdo		3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo									
	4.-De acuerdo		5.- Totalmente de acuerdo		01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%		
18. Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención	1	1,4	4	5,7	3	4,3	17	24,3	45	64,3				
19. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi trabajo	1	1,4	2	2,9	4	5,7	21	30,0	42	60,0				
20.EI director supervisa constantemente al personal	1	1,4			2	2,9	18	25,7	49	70,0				
21. Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo			4	5,7	1	1,4	16	22,9	49	70,0				

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 64,3% está totalmente de acuerdo de que los trámites que se utilizan en su establecimiento son simples y facilitan la atención y 24,3% está de acuerdo. 60,0% está totalmente de acuerdo de que existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en su trabajo y 30,0% está de acuerdo. 70,0% está totalmente de acuerdo de que el director supervisa constantemente al personal y 25,7% está de acuerdo. 70,0% está totalmente de acuerdo de que las normas y reglas de su institución son claras y facilitan su trabajo y 22,9% está de acuerdo.

TABLA N° 13**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015****Personal, según Innovación**

Innovación	1.-Totalmente en desacuerdo2.-En desacuerdo 3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.-De acuerdo5.- Totalmente de acuerdo									
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales					6	8,6	15	21,4	49	70,0
23. Existe sana competencia entre mis compañeros			3	4,3	1	1,4	21	30,0	45	64,3
24. La innovación es característica de nuestra organización			1	1,4	4	5,7	17	24,3	48	68,6
25. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios			2	2,9	1	1,4	21	30,0	46	65,7

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 70,0% está totalmente de acuerdo de que se le permita ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales y 21,4% está de acuerdo. 64,3% está totalmente de acuerdo de que existe sana competencia entre sus compañeros y 30,0% está de acuerdo. 68,6% está totalmente de acuerdo de que la innovación es característica de la organización y 24,3% está de acuerdo. 65,7% está totalmente de acuerdo de que la institución es flexible y se adapta bien a los cambios y 30,0% está de acuerdo.

TABLA N° 14

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Conflicto-Cooperación

Conflicto-Cooperación	1.-Totalmente en desacuerdo		2.-En desacuerdo		3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4.-De acuerdo		5.- Totalmente de acuerdo	
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
26. Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno			1	1,4	4	5,7	21	30,0	44	62,9
27. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes			3	4,3	2	2,9	25	35,7	40	57,1
28. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito			1	1,4	5	7,1	20	28,6	44	62,9
29. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			2	2,9	1	1,4	25	35,7	42	60,0
30. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo			1	1,4	2	2,9	25	35,7	42	60,0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 62,9% está totalmente de acuerdo de que considera que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno y 30,0% está de acuerdo. 57,1% está totalmente de acuerdo de que las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes y 35,7% está de acuerdo. 62,9% está totalmente de acuerdo de que las otras áreas o servicios le ayudan cuando las necesita y 28,6% está de acuerdo. 60,0% está totalmente de acuerdo de que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita y 35,7% está de acuerdo. 60,0% está totalmente de acuerdo de que mantiene buenas relaciones con los miembros del grupo de trabajo y 35,7% está de acuerdo.

TABLA N° 15

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Recompensa

Recompensa	1.-Totalmente en desacuerdo		2.-En desacuerdo		3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4.-De acuerdo		5.- Totalmente de acuerdo	
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
31. Recibo buen trato en mi trabajo			2	2,9	2	2,9	22	31,4	44	62,9
32. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					2	2,9	22	31,4	46	65,7
33. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados			3	4,3	2	2,9	22	31,4	43	61,4

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 62,9% está totalmente de acuerdo de que recibe buen trato en su trabajo y 31,4% está de acuerdo. 65,7% está totalmente de acuerdo de que en su trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada y 31,4% está de acuerdo. 61,4% está totalmente de acuerdo de que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados y 31,4% está de acuerdo.

TABLA N° 16
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015
Personal, según Confort

Confort	1.-Totalmente en desacuerdo 2.-En desacuerdo 3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.-De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo									
	01		02		03		04		05	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
34. Existe un ambiente organizado en mi trabajo					5	7,1	18	25,7	47	67,1
35. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.			2	2,9	1	1,4	21	30,0	46	65,7
36. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente			1	1,4	2	2,9	21	30,0	46	65,7

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 67,1% está totalmente de acuerdo de que existe un ambiente organizado en su trabajo y 25,7% está de acuerdo. 65,7% está totalmente de acuerdo de que en términos generales se siente satisfecho con su ambiente de trabajo y 30,0% está de acuerdo. 65,7% está totalmente de acuerdo de que considera que la distribución física de su área le permite trabajar cómodamente y 30,0% está de acuerdo.

Identificación del Clima Organizacional en la UGEL – Maynas. 2015

TABLA N° 17

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

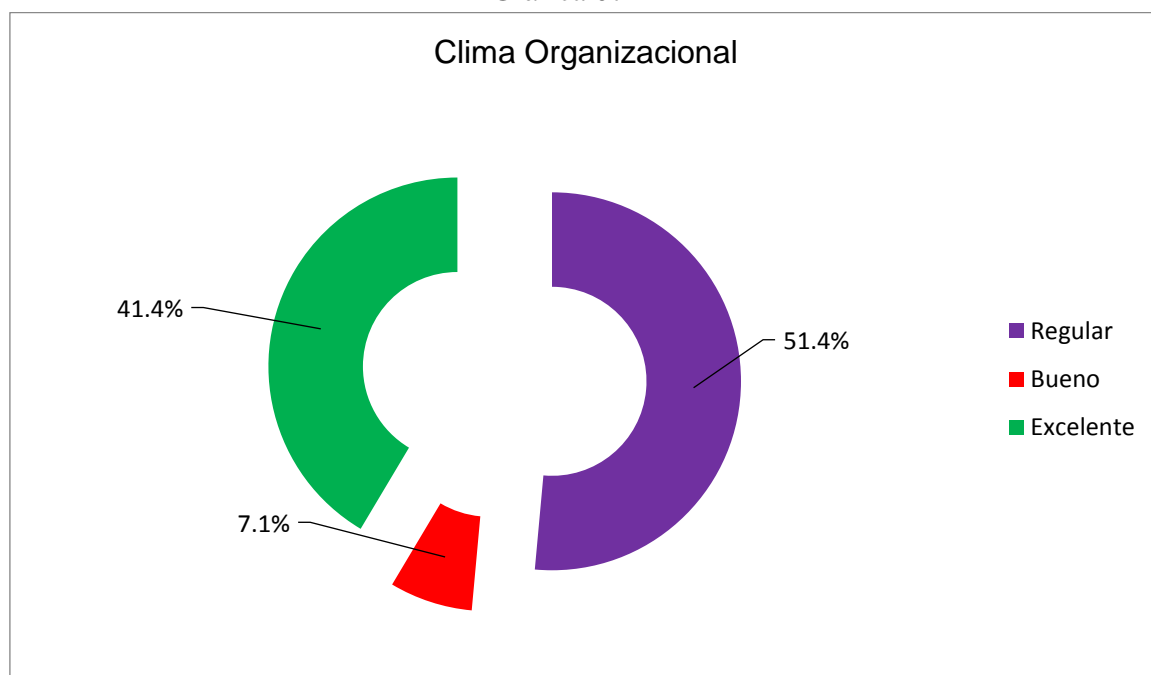
Personal, según manifestación del Clima Organizacional

Clima Organizacional	Frecuencia f_i	Porcentaje %
Regular	36	51,4
Bueno	5	7,1
Muy Bueno	29	41,4
Total	70	100,0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local–Maynas. 2015 que participaron en el estudio, 51.4% manifiesta que el Clima Organizacional es regular; 7.1% que es bueno y 41.4% que es excelente.

Gráfica 07



Fuente: Tabla 17

**4.2.2. Verificar la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local-
Maynas. -2015.**

TABLA N° 18
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015
Personal, según Estructura Organizacional

Estructura Organizacional	1. Desacuerdo. 2. Más en desacuerdo que de acuerdo.3. Concuerto en gran parte 4. De acuerdo.							
	01		02		03		04	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
1. ¿Está de acuerdo con la visión, misión de la institución?					9	12,9	61	87,1
2. ¿Está de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de su institución?					61	87,1	53	75,7
3. ¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?					24	34,3	46	65,7
4. ¿Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados?			1	1,4	26	37,1	43	61,4
5. ¿Concuerta con el comportamiento organizacional en su institución?	1	1,4	2	2,9	25	35,7	42	60,0
6. ¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?	1	1,4			18	25,7	51	72,9
7. ¿Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior?			1	1,4	15	21,4	54	77,1
8. ¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?			1	1,4	14	20,0	55	78,6
9. ¿Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa?					18	25,7	52	74,3
10. ¿Los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño?			5	7,1	13	18,6	52	74,3

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 87,1% está de acuerdo con la visión, misión de la institución y 12,9% concuerda en gran parte. 75,7% está de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de su institución y 87,1% concuerda en gran parte. 65,7% está de acuerdo de que encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas y 34,3% concuerda en gran parte. 61,4% está de acuerdo de que los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados y 37,1% concuerda en gran parte. 60,0% está de acuerdo con el comportamiento organizacional en su institución y 35,7% concuerda en gran parte. 72,9% está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución y 25,7% concuerda en gran parte. 77,1% está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior y 21,4% concuerda en gran parte. 78,6% está de acuerdo de que su jefe inmediato practica el trabajo en equipo y 20,0% concuerda en gran parte. 74,3% está de acuerdo de que participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa y 25,7% concuerda en gran parte. 74,3% está de acuerdo de que los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño y 18,6% concuerda en gran parte.

TABLA N° 19

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Eficiencia Institucional

Eficiencia Institucional	1. Desacuerdo. 2. Más en desacuerdo que de acuerdo. 3. Concuerto en gran parte 4. De acuerdo.							
	01		02		03		04	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
11. ¿Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal?			2	2,9	25	35,7	43	61,4
12. ¿Su institución viene posicionándose en el mercado educativo?			1	1,4	22	31,4	47	67,1
13. ¿Considera que tiene mucha presión en el trabajo que realiza?	9	12,9	4	5,7	11	15,7	46	65,7
14. ¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo?	2	2,9	3	4,3	17	24,3	48	68,6
15. ¿Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo?	2	2,9	3	4,3	17	24,3	48	68,6
16. ¿Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?			1	1,4	14	20,0	55	78,6

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 61,4% está de acuerdo de cómo se vienen utilizando las reglas de control de personal y 35,7% concuerda en gran parte. 67,1% está de acuerdo de que su institución viene posicionándose en el mercado educativo y 31,4% concuerda en gran parte. 65,7% está de acuerdo de que considera que tiene mucha presión en el trabajo que realiza y 15,7% concuerda en gran parte. 68,6% está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo y 24,3% concuerda en gran parte. 68,6% está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo y 24,3% concuerda en gran parte. 78,6% está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones y 20,0% concuerda en gran parte.

TABLA N° 20

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Personal, según Comunicación Institucional

Comunicación Institucional	1. Desacuerdo. 2. Más en desacuerdo que de acuerdo. 3. Conuerdo en gran parte4. De acuerdo.							
	01		02		03		04	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
17.¿Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios?			3	4,3	15	21,4	52	74,3
18.¿Tiene un sentimiento de pertenencia con su entidad?					14	20,0	56	80,0
19.¿Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo?			3	4,3	14	20,0	53	75,7
20.¿Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros?			1	1,4	16	22,9	53	75,7
21.¿Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos?			4	5,7	12	17,1	54	77,1
22.¿Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación?	4	5,7	4	5,7	15	21,4	47	67,1
23.¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?			4	5,7	12	17,1	54	77,1
24.¿Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?			1	1,4	18	25,7	51	72,9
25.¿En su institución generalmente se cultiva una educación en valores?			4	5,7	12	17,1	54	77,1
26.¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?					18	25,7	52	74,3

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio: 74,3% está de acuerdo de que existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios y 21,4% concuerda en gran parte. 80,0% está de acuerdo de que tiene un sentimiento de pertenencia con su entidad y 20,0% concuerda en gran parte. 75,7% está de acuerdo de que dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo y 20,0% concuerda en gran parte. 75,7% está de acuerdo de que existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros y 22,9% concuerda en gran parte. 77,1% está de acuerdo de que existe una buena comunicación interpersonal con los directivos y 17,1% concuerda en gran parte. 67,1% está de acuerdo de que se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación y 21,4% concuerda en gran parte. 77,1% está de acuerdo de que en general considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo y 17,1% concuerda en gran parte. 72,9% está de acuerdo de existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato y 25,7% concuerda en gran parte. 77,1% está de acuerdo de que en su institución generalmente se cultiva una educación en valores y 17,1% concuerda en gran parte. 74,3% está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos y 25,7% concuerda en gran parte.

Verificación de la Gestión Institucional de la UGEL- Maynas Iquitos 2015.

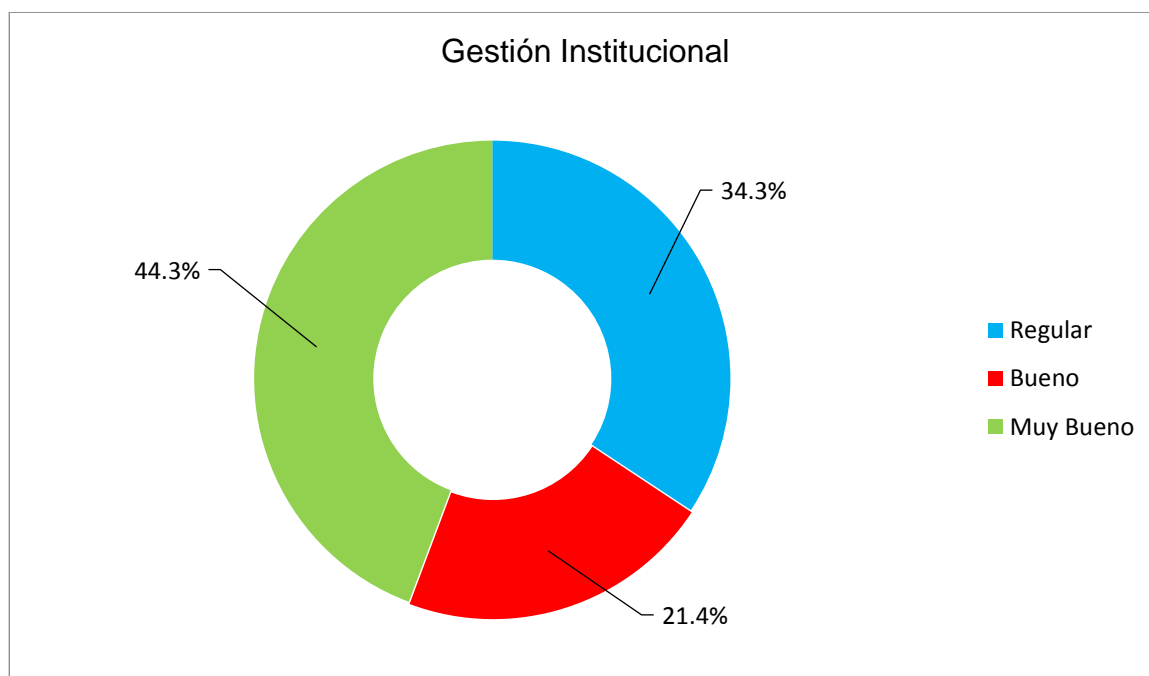
TABLA N° 21
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015
Personal, según Gestión Institucional

Gestión Institucional	Frecuencia f_i	Porcentaje %
Regular	24	34,3
Bueno	15	21,4
Muy Bueno	31	44,3
Total	70	100,0

Fuente: Matriz de datos

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 34.3% manifiesta que la Gestión Institucional es regular; 21.4% buena y 44.3% excelente.

Gráfica 08



Fuente: Tabla 21

4.3. Análisis Inferencial

4.3.1. Relacionar el Clima Organizacional con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015.

TABLA N° 22

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MAYNAS IQUITOS 2015

Relación de las Variables: Gestión Institucional - Clima Organizacional

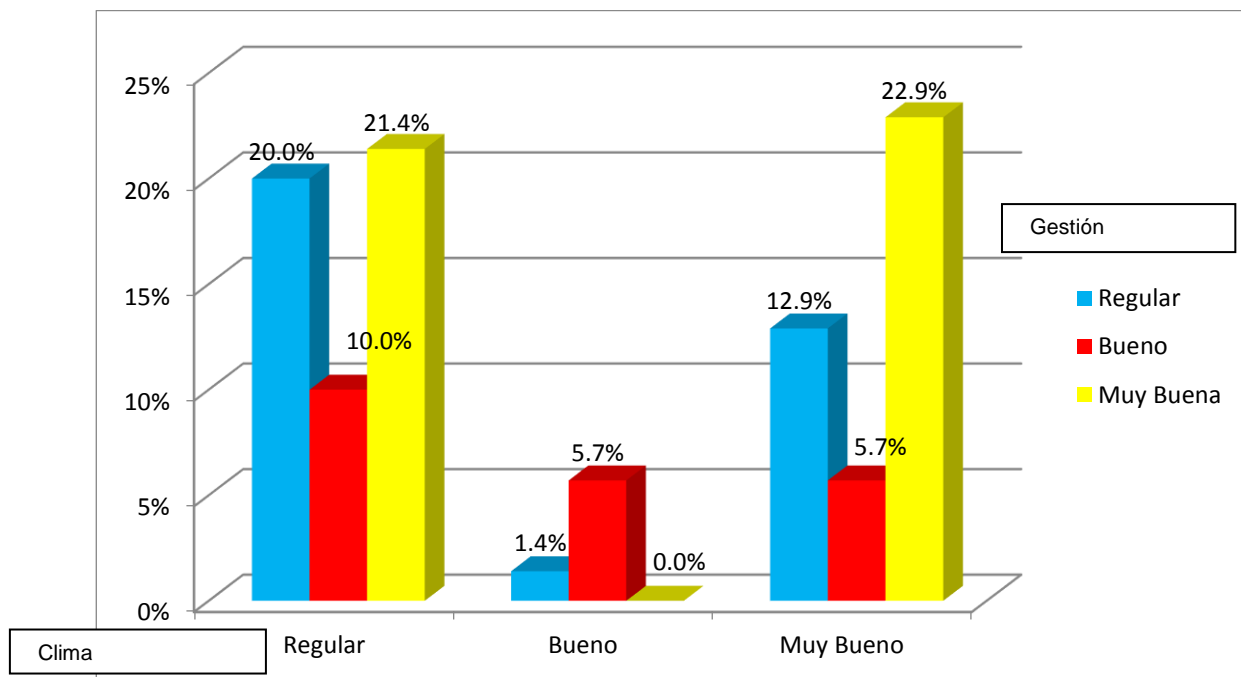
Clima Organizacional	Gestión Institucional					
	Regular		Bueno		Muy Buena	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Regular	14	20.0	7	10.0	15	21.4
Bueno	1	1.4	4	5.7	0	0.0
Muy Bueno	9	12.9	4	5.7	16	22.9
Total	24	34.3	15	21.4	31	44,3

Fuente: Matriz de datos $X^2_{\text{Calc}}= 12,516$ gl = 4 $X^2_{\text{Tab}}=9,49$ p= 0,014

Del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 que participaron en el estudio, 22,9% que considera la Gestión Institucional como Muy Buena también opina que el Clima Organizacional es Muy Bueno y 20% que considera la Gestión Institucional como Regular opina que el Clima Organizacional es regular.

En la Distribución Chi cuadrada al ser $X^2_{\text{Calc}}= 12,516 > X^2_{\text{Tab}}=9,49$ p= 0,014, se deduce que entre el Clima Organizacional y la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015 existe correlación estadísticamente significativa.

Gráfica 22



Fuente: Tabla 22

4.3.2 Hipótesis

El clima organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015.

Prueba de Hipótesis

Paso1: Elaboración de Hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_a)

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional con la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015.

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional con la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015

Paso 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Paso 3: Estadístico de la prueba

Distribución no paramétrica Chi cuadrado: X^2

$$X^2_{\text{calculada}} = 12,516 \quad gl = 4 \quad X^2_{\text{Tabular}} = 9,49 \quad p_{\text{valor}} = 0,014$$

Paso 4: Regla de decisión

Si $X^2_{\text{calculada}} \leq X^2_{\text{Tabular}}$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $X^2_{\text{calculada}} > X^2_{\text{Tabular}}$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Paso 5: Decisión

Decisión: Como $X^2_{\text{calculada}} > X^2_{\text{Tabular}}$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alternativa (H_1); es decir:

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional con la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015

Conclusión:

El clima organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación, muestra que después de haberse aplicado los instrumentos de medición a las variables se observó que existe una relación significativa en la Gestión Institucional con el clima institucional como Muy Bueno, en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015”, al obtener el 22,9%.

Los resultados de la investigación se relacionan con los de Bustamante Oliva, Giannina (2007). En su Tesis titulada “ La comunicación interna en una organización escolar y sus implicaciones en el proceso de gestión educativa, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas. En esta investigación descriptiva se aplicó tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y un lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas. Por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación.

Esta investigación abre perspectiva para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Los resultados positivos que se obtuvo en la medición de las variables son debidos que la muestra estuvo conformado por varones y mujeres que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local- Maynas, que hicieron un total de 70; así mismo las preguntas de los instrumentos aplicados fueron relativamente fáciles, teniendo en cuenta sus formación profesional; para recoger los datos se realizó en un solo momento; es decir, se aplicó la estrategia de la transversalidad y el análisis estadístico se realizó haciendo uso del programa SPSS. V.19, y los datos se presenta en tablas y gráficos.

Se considera que los resultados del estudio de las variables Gestión Institucional con el clima organizacional solamente se pueden generalizar a nivel de los órganos de gobiernos de las diferentes áreas con los funcionarios y el personal administrativo que la conforman la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos.

Los resultados de la investigación contrastan con la de James Heckman y Pedro Carneiro (2004) en su investigación sobre el “capital humano”(MIT press “Inequality in America: what role for human capital policies) señalan los hallazgos de sus investigación demostrando que la adquisición de capital humano es acumulativo en el tiempo, y tiene impactos consecutivos a lo largo de la vida reiterando la necesidad de inversión educacional, algo que resulta innegable en la actualidad; concluyendo que las habilidades no cognitivas, como motivación, liderazgo honestidad, y habilidades sociales, son al menos tan importantes como las habilidades cognitivas, por lo que es imprescindible que los psicólogos y asistentes sociales entren a tallar en la educación y que los profesores sean formados y entrenados para tener la capacidad de dar consejería personal y familiar.

Floreja Jaime. (2007) En sus tesis titulada. “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional: caso laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.”, en el que afirma que para alcanzar el potencial productivo y creativo de una empresa se debe dar un mejoramiento continuo del ambiente sin descuidar el recurso humano. Se recomienda establecer programas de higiene laboral tomando en cuenta el ambiente físico de trabajo, la aplicación de ergonomía y la salud ocupacional; enfatizando en el desarrollo organizacional y conformación de equipos de trabajo.

Como tesistas llegamos a una conclusión, para que haya un buen clima organizacional en la gestión institucional depende de la persona quien lidera, puesto que para estos puestos debe haber líderes carismáticos y democráticos.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones Parciales:

De los resultados expuestos permite extraer las siguientes conclusiones:

- El instrumento para recoger los datos sobre el Clima organizacional fue a través de un cuestionario que presenta datos generales: sexo, edad, grado o nivel de estudios, condición laboral, tiempo de servicios, cargo que desempeña, del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015; asimismo este cuestionario presenta indicadores como totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo, teniendo en cuenta las dimensiones e Ítems y escala valorativa es del 1,2,3,4, esto permitió conocer la situación laboral del personal que labora en dicha Institución.
- Según manifestación del Clima Organizacional, del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015, 51.4% manifiesta que el Clima Organizacional es regular; 7.1% que es bueno y 41.4% que es excelente.
- En cuanto a la Gestión institucional, del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015, manifiesta que el 34.3% es regular; 21.4% buena y 44.3% excelente.

6.2. Conclusión General

Los resultados en términos generales teniendo en cuenta la distribución Chi cuadrada al ser $X^2_{\text{Calc}} = 12,516 > X^2_{\text{Tab}} = 9,49$ $p = 0,014$, se deduce que entre el Clima Organizacional y la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015, existe correlación estadísticamente significativa.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

De la investigación realizada se desprende las siguientes recomendaciones:

- Hacer llegar los resultados obtenidos de la presente investigación, a la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos, para su evaluación respectiva.
- El director de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos, debe capacitar a todo el personal que labora en temas sobre Clima Organizacional y Gestión Institucional.
- El Ministerio de Educación debe de implementar programas de capacitación al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local en toda la región en temas de Clima Organizacional y Gestión Institucional.

CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar (2006). Metodología de la investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana. Iztapalapa, México. 850pp.

- MEJIA MEJIA, Elías (2005) Metodología de la investigación científica. Centro de producción Editorial e imprenta de la UNMS.

- MEJIA MEJIA, Elías (2008) Metodología de la Investigación en Educación.

- MENDOZA FRANCA, Julio Cesar (2012) Planificación Estratégica. 104pp.

VARA HORNA, Arístides Alfredo (2008). La tesis de maestría en educación. Primera edición. Editorial universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. 357pp. Bibliografía del tema.

- AMOROS, E. (2007). El comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. USAT Escuela de Economía. Chiclayo.

- BRACHO, C. (1989) Clima Organizacional.

- BUSTAMANTE Oliva, Giannina (2007). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa.

- CHAVEZ A. Dante y MONTENEGRO F. Gloria. Gestión de recursos Financiero. Lima UCV.

- CHIAVENATO, Idalberto. “Administración de Recurso Humano”. Quinta edición, Editorial Mac Graw-Hill. Colombia. 1999.

DA SILVA, R. (1995), El clima organizacional en ambiente psicológico.

- ESTANQUEIRO, A. (2006). Principios de comunicación interpersonal. (1 Ed). Madrid: Narcea.

- FISHMAN, D. (2005). El líder interior. Colección liderazgo. Lima: UPC-Orbis Ventures S.A.C.

- FLORES GARCIA RADA, J. (1992). Comportamiento humano en las organizaciones. (2 ed.). Lima: San Marcos.

- GIBSON- IVANCEBICH-DONELLY (2001) “Las organizaciones” Décima edición, Editorial MacGraw-Hill.

- GONGALVEZ, Alexis (2009) Dimensiones de clima organizacional.

- GONZALES MILLAN, J (2008). Caracterización de la cultura organizacional: clima organizacional, Motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial.
- GONZALES, Isabel (Comp.). Comunicación Interpersonal y comunicación Organizacional. Conindustria-Programa Coninpyme.
- HECKMAN James y CAMEIRO Pedro (2004) “Capital Humano”
- HELLIRIEGEL D, SLOCUM, J, Benjamín, E. (2004) Comportamiento organizacional. 10° ed.) Texas: Cengage Learning
- IBAÑEZ, Mario. Calidad total. Lima, 1996.
- MARTINEZ GUILLEN, M. (2003) El clima organizacional
- MINISTERIO DE EDUCACION- Oficina de Gestión Institucional.
- MINISTERIO DE SALUD – MINSA, “Plan de clima organizacional 2008-2011”.
- PALMA. S. (1999) Tesis de psicología titulada “Aspectos psicológicos del clima laboral. Lima-U.N.M.S.M.
- PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2009- Unidad De Gestión Educativa Local N° 01 Lima-Sur.
- RAINIERI. A. (2006). Estilo de Dirección como determinantes del clima laboral en Chile. En Management styles personnel management executives. Abril 2006, Vol. 9 Issue 1, p3-33, 31p.
- SANCHEZ SOTO, Julián (2005). Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades- 2005. Lima: UNMSM.

CAPITULO IX

ANEXOS

Anexo N° 01 Cuestionario para medir el clima organizacional

Anexo N° 02 Cuestionario para medir la gestión institucional

Anexo N° 03 Matriz de consistencia



UNAP

Escuela de Post Grado



CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se Identifica en la UGEL. Dicha información es completamente anónima, por lo que se le Solicita responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

II. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	
Edad	De 20 a 34	<input type="checkbox"/>	De 35 a 49	<input type="checkbox"/>	De 50 a más <input type="checkbox"/>
Grado o nivel de estudios	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Licenciado	<input type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
	Instituto o Bachiller	<input type="checkbox"/>	Magister	<input type="checkbox"/>	
Condición Laboral	Contratado	<input type="checkbox"/>	Nombrado	<input type="checkbox"/>	
Tiempo de Servicios i	De 1 a 10 años	<input type="checkbox"/>	De 11 a 20	<input type="checkbox"/>	De 21 a más <input type="checkbox"/>
Cargo que desempeña	Docente	<input type="checkbox"/>	Directivo	<input type="checkbox"/>	Administrativo <input type="checkbox"/>

III. INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, Marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- 1. Totalmente en desacuerdo** **2. En desacuerdo** **3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
4. De acuerdo **5. Totalmente de acuerdo**

Nº	DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	MOTIVACIÓN	1. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la Institución					
		2. La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.					
2	LIDERAZGO	3. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución					
		4. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
		5. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución					
		6. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo					

3	TOMA DE DECISIONES	7. Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse						
		8. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas						
		9. Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión						
4	IDENTIDAD	10. Me interesa el desarrollo de mi institución						
		11. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución						
		12. Me siento a gusto de formar parte de la institución						
		13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función						
5	COMUNICACIÓN	14. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de Trabajo						
		15. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo						
		16. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona						
6	ESTRUCTURA	17. Presto atención a los comunicados que emiten mis superiores.						
		18. Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención						
		19. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi trabajo						
		20. El director supervisa constantemente al personal						
7	INNOVACIÓN	21. Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo						
		22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales						
		23. Existe sana competencia entre mis compañeros						
		24. La innovación es característica de nuestra organización						
8	CONFLICTO-COOPERACIÓN	25. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios						
		26. Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno						
		27. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes						
		28. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito						
		29. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito						
9	RECOMPENSA	30. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo						
		31. Recibo buen trato en mi trabajo						
		32. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada						
10	CONFORT	33. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados						
		34. Existe un ambiente organizado en mi trabajo						
		35. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.						
		36. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente						



UNAP

Escuela de Post Grado



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado señor, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión Institucional que se mide en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	
Edad	De 20 a 34	<input type="checkbox"/>	De 35 a 49	<input type="checkbox"/>	De 50 a más <input type="checkbox"/>
Grado o nivel de estudios	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Licenciado	<input type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
	Instituto o Bachiller	<input type="checkbox"/>	Magister	<input type="checkbox"/>	
Condición Laboral	Contratado	<input type="checkbox"/>	Nombrado	<input type="checkbox"/>	
Tiempo de Servicios	De 1 a 10 años	<input type="checkbox"/>	De 11 a 20	<input type="checkbox"/>	De 21 a más <input type="checkbox"/>
Cargo que desempeña	Docente	<input type="checkbox"/>	Directivo	<input type="checkbox"/>	Administrativo <input type="checkbox"/>

II. INDICACIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1. Desacuerdo. 3. Concuero en gran parte.
2. Más en desacuerdo que de acuerdo. 4. De acuerdo.

Nº	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4
1	VISION-MISION	¿Está de acuerdo con la visión, misión de la institución?				
2	OBJETIVOS-METAS	¿Está de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de su institución?				
3	ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS	¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?				
4	ESTRUCTURA ORGÁNICA	¿Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados?				
5	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	¿Concuera con el comportamiento organizacional en su institución?				
6	ESTRUCTURA SOCIAL	¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?				
7	LIDERAZGO	¿Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior?				

8	TRABAJO EQUIPO	EN	¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?				
9	TOMA DECISIONES	DE	¿Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa?				
10	COMPETENCIA		¿Los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño?				
11	PROCESO CONTROL	DE	¿Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal?				
12	INNOVACIÓN		¿Su institución viene posicionándose en el mercado educativo?				
13	PRESIÓN		¿Considera que tiene mucha presión en el trabajo que realiza?				
14	CONDICIONES DE TRABAJO	DE	¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo?				
15	RECOMPENSA RECONOCIMIENTO		¿Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo?				
16	RESPONSABILIDAD		¿Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?				
17	CORDIALIDAD		¿Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios?				
18	IDENTIDAD		¿Tiene un sentimiento de pertenencia con su entidad?				
19	COMUNICACIÓN		¿Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo?				
20	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL		¿Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros?				
			¿Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos?				
			¿Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación?				
21	AMBIENTE DE TRABAJO	DE	¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?				
22	SATISFACCIÓN PERSONAL		¿Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?				
23	VALORES		¿En su institución generalmente se cultiva una educación en valores?				
24	ACTITUD DE LOS USUARIOS		¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos?	<p>Objetivo General: Analizar la relación del Clima Organizacional en la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos. • Evaluar la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos. • Relacionar el Clima Organizacional con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos. 	El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos.	<p>1. Clima Organizacional</p> <p>2. Gestión Institucional</p>	<p>Liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Innovación ▪ Recompensa ▪ Confort ▪ Estructura ▪ Toma de decisiones ▪ Comunicación Organizacional ▪ Identidad ▪ Conflicto y cooperación ▪ Motivación <p>Visión, Misión, Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivos- Metas ▪ Estrategias y Políticas ▪ Liderazgo- Toma de decisiones ▪ Competencia- Presión ▪ Identidad- Satisfacción Personal. 	<p>Tipo de Investigación: Correlacional- Cuantitativa</p> <p>Tipo de Investigación: No experimental.</p> <p>Diagrama:</p> <p style="text-align: center;">Ox</p> <p style="text-align: center;">M r</p> <p style="text-align: center;">Oy</p> <p>Muestra: Estará conformada por 70 profesionales que laboran en la Ugel- Maynas.</p>