



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN
ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONÍA PERUANA 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: ROCÍO MARIBEL GARCÍA FREITAS

ASESOR: ECON. JORGE LUIS ARRUÉ FLORES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN
ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONÍA PERUANA 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: ROCÍO MARIBEL GARCÍA FREITAS

ASESOR: ECON. JORGE LUIS ARRUE FLORES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

**Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°156-2023-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los veintisiete días del mes de noviembre de 2023 a horas 12:00 m., se dio inicio a la sustentación de la tesis denominada **"RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA 2022"**, aprobado con Resolución Directoral N°1508-2023-EPG-UNAP, presentado por la egresada **ROCIO MARIBEL GARCIA FREITAS**, para optar el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1218-2023-EPG-UNAP, está conformado por los profesionales siguientes:

C.P.C. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.	(Presidente)
Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.	(Miembro)
Lic. Adm. Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **DE MANERA ADECUADA.**

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: **APROBADA** con calificación **BUENA (16)**.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 1:25 p.m. del veintisiete de noviembre de 2023; con lo cual, se le declara a la sustentante **APTA**, para recibir el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.

C.P.C. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.
Presidente

Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.
Miembro

Lic. Adm. Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo, Mgr.
Miembro

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 27 DE NOVIEMBRE DEL 2023 EN PLATAFORMA VIRTUAL INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.

.....
**CPC. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ, DR.
PRESIDENTE**

.....
**ECON. AMERICO NAVOR GOMEZ BARRERA, MGR.
MIEMBRO**

.....
**LIC. ADM. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, MGR.
MIEMBRO**

.....
**ECON. JORGE LUIS ARRUE FLORES, DR.
ASESOR**



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Fecha de comprobación:
18.10.2022 16:59:33 -05

Fecha del informe:
18.10.2022 17:05:06 -05

ID de Comprobación:
75980166

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS RESUMEN ROCIO MARIBEL GARCIA FREITAS**

Recuento de páginas: **55** Recuento de palabras: **8872** Recuento de caracteres: **58049** Tamaño de archivo: **1.08 MB** ID de archivo: **870513**

Modificaciones del texto detectadas (el índice de similitudes pueda verse afectado)

22.5% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **10.4%** con la fuente de Internet (<https://hdl.handle.net/20.500.12893/6591>)

22.5% Fuentes de Internet 1000 Página 57

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

16.2% de Citas

Citas 35 Página 58

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

Modifind

Modificaciones del texto detectadas. Busque más detalles en el informe en línea.

Formateo sospechoso 20 Páginas

Nunca es tarde para empezar, es por ello, que hoy puedo decir con orgullo, que logré una gran meta y quiero agradecerles por ser parte de ello, Luis Enrique Alonso y Juan Diego, son y serán lo mas importante en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme esta meta trazada,

A mi asesor, Dr. Jorge Luis Arrue flores, por sus recomendaciones y enseñanzas.

*A mis amigas y compañeras Ayllen y Geraldine, por sus motivación y
acompañamiento durante todo este proceso.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	04
1.1 Antecedentes	04
1.2 Bases teóricas	08
1.3 Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	14
2.1 Variables y su operacionalización	14
2.2 Formulación de la hipótesis	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Población y muestra	18
3.3 Técnicas e instrumentos	18
3.4 Procedimientos de recolección de datos	19
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	19
3.6 Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	36
CAPÍTULO VI: PROPUESTAS	38
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	40
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	41
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia.	
2. Tabla de operacionalización de las variables	
3. Instrumento de recolección de datos.	
4. Consentimiento informado.	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N° 1: Distribución de la muestra.	21
Tabla N° 2: Tiempo de servicio.	22
Tabla N° 3: Nivel de Gestión organizacional.	23
Tabla N° 4: Nivel de Relaciones de comunicación en la institución.	25
Tabla N° 5: Nivel de estructura organizacional.	26
Tabla N° 6: Nivel de Manejo de conflictos.	28
Tabla N° 7: Nivel de clima institucional.	30
Tabla N° 8: Nivel de relaciones interpersonales.	31
Tabla N° 9: Nivel de autoestima.	33
Tabla N° 10: Coeficiente de correlación de Spearman.	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico N° 1: Frecuencia de encuestados (distribución por sexo).	22
Gráfico N° 2: Frecuencia de encuestados (De acuerdo al tiempo de servicio)	23
Gráfico N° 3: Distribución de la variable gestión Organizacional	24
Gráfico N° 4: Relaciones de comunicación en la institución.	26
Gráfico N° 5: Estructura organizacional.	28
Gráfico N° 6: Nivel de manejo de conflictos	29
Gráfico N° 7: Histograma de la variable Clima institucional	31
Gráfico N° 8: Nivel de Relaciones interpersonales	32
Gráfico N° 9: Nivel de autoestima	34

RESUMEN

El clima de cualquier institución y la gestión de organizaciones son muy importantes para el correcto funcionamiento de la organización, sobre todo de las universidades públicas del Perú, como lo es la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, por lo tanto, si la gestión no está en consonancia con los principios que sustentan la educación, la actitud o el comportamiento de los miembros de la universidad puede ser negativo o cuestionable debido al clima organizacional formado, o positivo y estimulante, realizando el trabajo administrativo con gusto y dedicación. En este sentido el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación entre el clima Institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022. Para ello se utilizó una investigación de naturaleza cuantitativa, de tipo no experimental y de diseño correlacional, mediante la cual se encontró que existe una relación directa y positiva entre el clima Institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022, de manera específica, esta relación positiva es alta con un coeficiente de 68%.

Palabras Clave: Clima Institucional, Gestión organizacional, Gestión pública, correlación de Spearman, relaciones interpersonales, educación superior.

ABSTRACT

The climate of any institution and the management of organizations are very important for the correct functioning of the organization, especially of the public universities of Peru, such as the National University of the Peruvian Amazon, therefore, if the management is not in accordance with the principles that support education, the attitude or behavior of the members of the university can be negative or questionable due to the organizational climate formed, or positive and stimulating, carrying out administrative work with pleasure and dedication. In this sense, the objective of this research work is to determine the relationship between the Institutional climate and the organizational management of the National University of the Peruvian Amazon, during the period 2022. For this, a non-experimental type of quantitative research was used. and correlational design, through which it was found that there is a direct and positive relationship between the Institutional climate and the organizational management of the National University of the Peruvian Amazon, during the period 2022, specifically, this positive relationship is high with a coefficient of 68%.

Keywords: Institutional climate, Organizational management, Public management, Spearman's correlation, interpersonal relationships, higher education.

INTRODUCCIÓN

El clima de cualquier institución y la gestión de organizaciones son muy importantes para el correcto funcionamiento de la organización, sobre todo de las universidades públicas del Perú, como lo es la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, por lo tanto, si la gestión no está en consonancia con los principios que sustentan la educación, la actitud o el comportamiento de los miembros de la universidad puede ser negativo o cuestionable debido al clima organizacional formado, o positivo y estimulante, realizando el trabajo administrativo con gusto y dedicación. Sin embargo, este desempeño puede verse afectado internamente por el entorno laboral y la gestión que se desarrolla.

También debemos tener en cuenta que el impacto de la sociedad en el clima organizacional puede cambiar con el tiempo debido al mayor conocimiento, la diversidad de la fuerza laboral, los avances tecnológicos, la legislación laboral, las regulaciones gubernamentales y los desarrollos organizacionales y esto puede repercutir en las instituciones públicas y educativas, principalmente en las universidades.

El clima organizacional se enfoca en los cimientos de la organización, las personas que la componen y sus percepciones de la organización. Cubre todas las dimensiones organizacionales en el ámbito administrativo: alineación de metas y valores compartidos, el rol de los directores como constructores y sustentadores de cultura, relaciones profesionales entre ejecutivos, identidad institucional, gestión simbólica y sistemas de retroalimentación apropiados.

Por lo tanto, el evaluar el clima organizacional de la Universidad de la Amazonia Peruana, nos permitirá conocer el comportamiento de las relaciones interpersonales en las unidades de gestión locales, el comportamiento de la motivación y por lo tanto como se desempeñó la gestión de la universidad durante el periodo de estudio, brindándonos resultados de gestión institucional y como mejorarlos.

De acuerdo con el portal institucional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, la universidad tuvo un buen desempeño en cuanto a la gestión organizacional durante el año 2022, pues fue un periodo de logros relevantes para la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a pesar de las complicaciones por la pandemia.

Entre estos logros obtenidos, están el licenciamiento obtenido, y buen desempeño en investigación científica, se reconoció su calidad académica, a nivel nacional por la Superintendencia Nacional de Educación superior (SUNEDU), una mejora en cuanto a infraestructura y equipamiento, un incremento de la responsabilidad social en la universidad y otros muchos y destacados logros.

Por lo tanto, comprender la relación entre el clima institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, proporcionará información necesaria para poder actuar sobre aquellos elementos que se demuestren en los resultados, permitiendo el desarrollo de medidas correspondientes. En este sentido, el objetivo de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el clima Institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.

El tema de investigación se propuso por la necesidad de atender la falta de información sobre adecuadas políticas de comunicación y gestión organizacional que inciden en las relaciones interpersonales, motivación y desempeño profesional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El desarrollo de esta investigación ayudará a optimizar la gestión institucional, tomando en cuenta las fortalezas del recurso humano en la sede administrativa, para orientar la toma de decisiones y políticas institucionales, generar un ambiente propicio, incrementar la confianza, la participación, y promover un mejor desempeño laboral.

El estudio identificará factores de clima institucional que influyen en la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales, del personal administrativo

y técnico que pueden incidir en el proceso de un eficiente cumplimiento de funciones, y una adecuada gestión institucional activa por parte de los directivos y la comunidad administrativa. También ayudará a identificar posibles retrasos administrativos, institucionales y académicos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes.

En el año 2019, se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa, de nivel analítico, de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a los docentes de las universidades de Pakistán y tuvo como objetivo analizar el impacto del clima organizacional en el compromiso de los docentes de las universidades de Pakistán.

La investigación determinó que existe una relación entre el clima organizacional y el compromiso de los docentes y el impacto de las dimensiones clave del clima escolar, y que estos aspectos claves en el rendimiento académico y compromiso docente, además, estos factores están directamente relacionados con la eficiencia y la eficacia de las universidades; para esto, los autores utilizaron como instrumento la encuesta y recopilaron datos de 230 maestros de universidades en el estudio.

La investigación concluyó que el liderazgo colegiado y la vulnerabilidad institucional son los predictores del compromiso docente, además, los hallazgos del estudio pueden contribuir a desarrollar ideas para que los administradores y directores de las escuelas realicen las intervenciones necesarias para desarrollar un clima escolar positivo, (Khan, 2019).

En el año 2019, se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa, de nivel analítico, de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a los docentes de las escuelas de Indonesia y tuvo como objetivo analizar el papel de la gestión de la educación, la enseñanza del aprendizaje y el clima institucional en la calidad de la educación.

La investigación determinó que, en primer lugar, las políticas nacionales que abarcan el plan de estudios, los exámenes nacionales,

la distribución de los profesores; en segundo lugar, otros factores que contribuyen son el liderazgo del director que cubre la transparencia financiera, las relaciones del ecosistema que se ejecutan en la escuela entre los maestros y el director, los padres con el maestro o el maestro con los estudiantes y todo el personal educativo existente en las unidades educativas. En tercer lugar, la infraestructura que abarca instalaciones e infraestructuras asociadas con la tecnología y la comunicación de clase, laboratorio o información. Cuarto, proceso de aprendizaje divertido, innovación y creatividad, potencial, habilidad y capacidad del profesor.

La investigación concluyó que existe una visión empírica de la relación entre el aprendizaje educativo y la gestión del liderazgo, la enseñanza del aprendizaje, el clima escolar y la calidad general de la educación en la región de Indonesia. Los resultados del estudio indican que el aprendizaje educativo y la gestión del liderazgo, la enseñanza del aprendizaje y el clima escolar influyen positivamente en la calidad de la educación, (Purwadhi, 2019).

En el año 2019, se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptiva, de diseño no experimental, que incluyó como población a la sede administrativa UGEL N°01 – Lima Sur y tuvo como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N°01 Lima Sur, durante el periodo 2019.

La investigación determinó que desde la perspectiva de la investigación descriptiva se realizaron una serie de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión educativa, a través de un muestreo no probabilístico, a través de esta actividad se logró conocer los determinantes del clima institucional que incide en la gestión de la sede administrativa de la Unidad de Administración Local N° 01 en el Cono Sur de Lima.

La investigación concluyó que el clima organizacional expresado en términos de potencial humano tiene una influencia del 43,8% en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01 en Lima Sur, lo cual está en línea con los supuestos realizados en la encuesta con un nivel de confianza del 95%, (Becerra, 2019).

En el año 2016, se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa, de nivel analítico, de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a los docentes de escuelas del Perú y tuvo como objetivo analizar la gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos.

La investigación determinó que la institución educativa cuenta con un programa educativo institucional que integra a los docentes y promueve el trabajo colaborativo en equipo, además, las políticas institucionales y las estructuras organizacionales priorizan el trabajo colaborativo y la formación instruccional para mejorar el desempeño docente, en este sentido, los docentes de las instituciones educativas reconocen que el trabajo colaborativo fomenta la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizacional y la reciprocidad en la comunidad educativa.

Por otro lado, el proceso de liderazgo, comunicación, resolución de conflictos y toma de decisiones en equipo ayuda a construir una atmósfera positiva del sistema organizacional, el liderazgo participativo de los coordinadores de departamentos competentes y grupos de trabajo docente motiva a los docentes a realizar tareas de manera creativa e innovadora, además el liderazgo promueve el respeto entre los maestros y contribuye a la eficacia de los objetivos de gestión de la instrucción. La comunicación entre las autoridades y los grupos de trabajo docente fomenta la interacción positiva, el sentido de comunidad, el apoyo mutuo y la colaboración, y el grupo de trabajo docente se percibe la diferencia y se trata de aplicar soluciones mejoradas.

Sin embargo, el estilo de gestión docente de la institución educativa promueve la intervención activa y voluntaria de los miembros del grupo de trabajo docente para lograr los objetivos institucionales, y se comprende que aprender y enseñar son tareas colectivas de participación, por ello, la dirección promueve responsabilidades compartidas donde el apoyo es cooperativo.

La investigación concluyó que los directores se caracterizan por la coordinación, el impulso y la gestión, la honestidad y la exigencia; además, existe una verdadera coordinación instruccional en la toma de decisiones a través de: cada mesa de trabajo instruccional, conformada por los coordinadores de cada nivel de educación inicial, primaria y secundaria (por distrito) y sus docentes y el directorio, quien finalmente decide la decisión final y el estilo de gestión de los coordinadores de primaria, primaria y secundaria es organizativo, comunicativo y democrático, (Vargas Vásquez, 2016).

En el año 2016, se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa, de nivel analítico, de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a los docentes de los colegios de la zona sur de Manabí y tuvo como objetivo analizar el modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral.

La investigación determinó que una vez analizadas e interpretadas las preguntas de la encuesta aplicables a los directores, docentes, personal de administración y servicios de las Escuelas del Sur de Manabí, el logro de las metas identificadas en el contexto de la primera meta es el siguiente: En las escuelas de la región sur de Manabí se ha comprobado que los procesos administrativos, las estructuras organizacionales y los métodos y herramientas para incrementar la productividad laboral son poco entendidos y por lo tanto no coordinados adecuadamente. Trabajos delegados y estos no rinden al 100%.

La investigación concluyó que existen elementos fundamentales para lograr la productividad laboral en las escuelas de la región sur de

Manabí, sabiendo que la escuela cuenta con más de 100 docentes, personal de administración y servicios, que es posible lograr gracias a los sueldos y salarios, trabajos que reciben el ambiente y la cultura organizacional existente producen productividad de la misma manera porque no tienen incentivos, motivaciones o elogios de los gerentes o autoridades gubernamentales, además que para lograr una productividad laboral sustancial dependerá de una adecuada gestión por parte de los directores de las escuelas, y esto se logrará mediante la aplicación del modelo de gestión propuesto, (Vásquez Laucar y Uceda, 2016).

1.2 Bases teóricas.

1.2.1 Teoría del Desarrollo Organizacional.

El movimiento de desarrollo organizacional comenzó en 1962 como un conjunto de ideas complejas sobre personas, organizaciones y entornos diseñados para fomentar el crecimiento y el desarrollo de acuerdo con su potencial, el desarrollo organizacional es un enfoque orientado a la teoría del comportamiento para la práctica y los sistemas de resultados operativos.

Los conceptos de las teorías organizacionales son difíciles de operar, aportan diferentes enfoques, y el desarrollo organizacional es el resultado de los esfuerzos de las teorías del comportamiento para promover el cambio y la flexibilidad organizacional, y entran en conflicto con otras teorías, (Pérez, Cabrera, y Victoria, 2016)

Las teorías clásicas propuestas por Taylor y Fayol enfatizaron la organización formal y la racionalización de los métodos de trabajo, respectivamente. La organización científica ha desarrollado un enfoque rígido y mecanicista que trata al hombre como un apéndice de las máquinas desde un punto de vista atomista y simplista (hombre económico). La teoría de las relaciones interpersonales de mayo es una reacción antitética al tradicionalismo de la teoría clásica, destaca el clima psicológico de las personas y el trabajo. Las expectativas de los

empleados, sus necesidades psicológicas, las organizaciones informales y las redes de comunicación tradicionales forman una parte importante de la investigación gerencial, (Marín, Melgar y Castaño, 1990).

La teoría de la burocracia intenta sentar las bases de un modelo organizativo ideal y racional que pueda ser replicado y aplicado a las empresas independientemente de su sector de actividad. Weber (1994), describe los rasgos más importantes de la organización burocrática o racional basada en la estructura militar de la prusiana, sin embargo, los seguidores de Weber encontraron una serie de distorsiones, organización burocrática, ideales y teorías que carecían de flexibilidad para adaptarse a las innovaciones de la sociedad moderna. La teoría estructuralista representa una visión más crítica de la organización, considerando a la sociedad moderna como una sociedad organizacional.

Una organización debe interpretarse como una combinación de organizaciones formales e informales, dentro de las organizaciones, encontramos que las metas organizacionales estaban en conflicto con las metas personales de los participantes. En rigor, la teoría estructuralista apunta más a los problemas y aspectos clave de una organización que a las soluciones, no propone una teoría de la organización: simplemente critica las teorías que existían en ese momento y proporciona una forma de analizar y comparar organizaciones.

1.2.2. Ambiente institucional.

Hay varias definiciones del Ambiente institucional:

Según Alves (2000), el clima es el resultado de la percepción de los trabajadores de la realidad objetiva, buenos niveles de comunicación, respeto mutuo, sentido de pertenencia, un ambiente agradable, aceptación y estímulo mutuo, y un sentido general de satisfacción son

algunos de los factores que definen un ambiente propicio para la correcta productividad y el buen desempeño. Además, el clima institucional de una institución educativa dependerá de las percepciones de los docentes sobre la vida y el sentir de la organización.

Asimismo, Dessler (2004), afirma que no existe consenso sobre el significado del término, con definiciones que giran en torno a factores organizacionales puramente objetivos, como estructuras, políticas, reglas e incluso atributos perceptivos subjetivos como como intimidad y apoyo.

Martin (2000), señaló que además de la innovación y el cambio, el clima institucional o ambiente de trabajo en una organización es uno de los determinantes y facilitadores del proceso de organización y gestión; es un espacio donde se reúnen los miembros de una institución educativa, y de aquí se inspiran las condiciones ambientales de cada escuela. Por su parte, Alvarado (2003), dice que el clima es una percepción de una organización y del ambiente de trabajo, incluyendo cuán favorable o desfavorable es el ambiente de trabajo para las personas que integran la organización.

Pintado (2007), menciona que el clima refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros, que por su naturaleza se traducen en elementos del clima; además, Peiró (2004), dice que el clima organizacional como característica del ambiente interno o clima psicológico de cada organización y podría decirse que el clima organizacional puede ser saludable o no saludable en relación con la moral de los participantes y la satisfacción con las necesidades.

Por otro lado, Sandoval (2001), sostiene que si el clima de una institución educativa se manifiesta en la forma de mediación interpersonal y de conflictos entre directores, docentes y estudiantes, y la forma en que se definen y ejercen las reglas que rigen estas relaciones, la formación de valores requiere un espacio para la mediación activa de conflictos, el proceso y la práctica, la participación

en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa. Finalmente, Viñas (2004), menciona que el clima institucional es considerado uno de los elementos centrales de la calidad de los centros educativos; Por lo tanto, luchar por un mejor clima escolar es luchar por la calidad de manera directa.

1.3 Definición de términos básicos.

Código de ética: pieza de legislación organizacional que proporciona a los empleados el conocimiento, las expectativas, las responsabilidades y los comportamientos hacia otros empleados, clientes y proveedores, (Becerra, 2019).

Controles y equilibrios: dentro de un contexto educativo, cuando los estudiantes verifican y equilibran los esquemas del profesor, y el profesor verifica y equilibra las expectativas de los estudiantes, (Vásquez Paucar y Uceda, 2016).

Cultura Corporativa: se centra en los valores de una organización, y se relaciona con sus características socio ambientales, (Pérez, Cabrera, y Victoria, 2016).

Descubrimiento: Un gran avance es una mejora en un proceso existente a un nivel de rendimiento nunca antes visto, o la entrega de una nueva capacidad, por definición, los avances requieren recursos extraordinarios para lograrse, (Purwadhi, 2019).

Ética empresarial: una ética aplicada que se centra en situaciones del mundo real en el entorno donde se producen las transacciones, (Khan, 2019).

Escucha activa: transmitir el mensaje del remitente y tomar medidas para ayudar a alguien a decir lo que realmente quiere decir, (Vásquez Paucar y Uceda, 2016).

Exactitud: La precisión es un factor importante para evaluar el éxito de la minería de datos, cuando se aplica a los datos, la precisión se refiere a la tasa de valores correctos en los datos, (Khan, 2019).

Gobierno Corporativo: las diferentes relaciones que tendrá un gerente dentro de una organización, (Vargas Vásquez, 2016).

Inteligencia Cultural: una competencia que permite a los individuos de las culturas funcionar eficazmente en otros entornos culturales, (Becerra, 2019).

Liderazgo carismático: líder que utiliza el carisma para influir en los miembros dentro de una organización para lograr el cambio, (Pérez, Cabrera, y Victoria, 2016).

Líderes autocráticos: líderes directivos, permiten poca participación o discusión de los subordinados, (Vásquez Paucar y Uceda, 2016).

Líderes consultivos: fomenta el debate; el líder conserva la autoridad final sobre la decisión, (Purwadhi, 2019).

Mapa estratégico innovador: Una imagen del trabajo que una organización ha decidido que debe hacer para lograr sus objetivos a más largo plazo, (Vargas Vásquez, 2016).

Planes innovadores: un plan de una sola página que resume el objetivo, la meta, la situación, las estrategias y las submetas de un gran avance, (Pérez, Cabrera, y Victoria, 2016).

Responsabilidad: Un concepto en ética o gobierno, a menudo usado con conceptos tales como responsabilidad, responsabilidad, culpabilidad, responsabilidad y otros términos asociados con la expectativa de rendición de cuentas, (Becerra, 2019).

Retroalimentación constructiva: asegurarse de que la retroalimentación sea útil y hacer un seguimiento para garantizar que el alumno esté progresando, (Khan, 2019).

Responsabilidad Social Corporativa (RSE): una forma de autorregulación, donde las empresas toman medidas y crean iniciativas para ayudar a las personas y al medio ambiente, (Vásquez Paucar y Uceda, 2016).

Teoría de la gestión conductual: teoría desarrollada por Chester Barnhard, utiliza los conceptos de que los enfoques del lugar de trabajo deben ser de interés para la empresa y los trabajadores; los trabajadores son vistos como seres psicológicos y sociales, (Becerra, 2019).

Toma de decisiones: la acción de pensar a través de un proceso y llegar a un consenso, ya sea personal o colaborativo, y seguir adelante con esa acción, (Khan, 2019).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización.

- Variables.
 - a) Gestión organizacional.
 - b) Clima Institucional.

- Definición conceptual.
 - a) Gestión organizacional: La gestión organizacional se define como un conjunto de criterios de desarrollo humano, condiciones de trabajo, productividad y condiciones competitivas de la empresa (en este caso en la UNAP).
 - b) Clima Institucional: Es el ambiente creado en una institución a partir de las experiencias diarias de los miembros de la institución. Este entorno incluye aspectos tales como las relaciones entre los miembros, las relaciones interpersonales, la comunicación y las prácticas de gestión.

- Definición operacional.
 - a) Variable dependiente (Y): Gestión organizacional.
 - b) Variable independiente (X): Clima Institucional.

- Indicadores.
 - a) Relaciones de comunicación
 - b) Estructura Organizacional
 - c) Manejo de conflictos.
 - d) Relaciones interpersonales.
 - e) Autoestima.

- Índices (Ítem).
 - a) De las Relaciones de comunicación:
 - Nunca.
 - Casi nunca
 - A veces.

- Casi siempre
 - Siempre.
- b) De la estructura Organizacional:
- Nunca.
 - Casi nunca
 - A veces.
 - Casi siempre
 - Siempre.
- c) Del manejo de conflictos:
- Nunca.
 - Casi nunca
 - A veces.
 - Casi siempre
 - Siempre.
- d) De las relaciones interpersonales:
- Nunca.
 - Casi nunca
 - A veces.
 - Casi siempre
 - Siempre.
- e) Del autoestima:
- Nunca.
 - Casi nunca
 - A veces.
 - Casi siempre
 - Siempre.

➤ Instrumento.

El instrumento por utilizar es la encuesta, en la que se recopilarán datos relacionados a la gestión organizacional y al clima Institucional en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, correspondientes al periodo 2022.

2.2 Formulación de la hipótesis.

2.1 Hipótesis general.

El clima Institucional tiene una relación directa con la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.

2.2 Hipótesis específicas

1. El manejo de conflictos tiene una relación directa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.
2. Las Relaciones de comunicación tienen una relación directa con el autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.

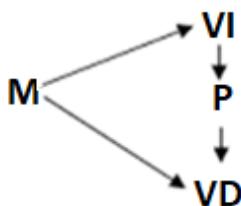
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación.

Esta investigación será de nivel correlacional, dato que analizaremos datos y estadísticas de las variables para poder determinar la relación entre el clima Institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el período 2022, de igual forma la investigación será de tipo cuantitativa, dado que las variables se medirán a través de datos recolectados de los trabajadores de la Universidad de la Amazonía Peruana y se desarrollará un análisis que se centra en explicar las variaciones y relaciones de estos datos.

De acuerdo con el diseño el trabajo se clasificará como no experimental, que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), es la investigación cuyo diseño no puede alterar variables, datos, conceptos o sucesos de la investigación de manera intencionada.

Se puede graficar el esquema de la investigación de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra de la investigación.

O1 = Gestión organizacional.

O2 = Clima Institucional.

r = Correlación entre variables.

3.2 Población y muestra.

Población de estudio.

La población de estudio estará conformada por 962 trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de acuerdo con el anuario estadístico de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Tamaño de la muestra de estudio.

La muestra está compuesta por 96 empleados de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), el muestreo fue de tipo intencional o muestreo simple, dado que este método de muestreo es no aleatorio y a criterio del investigador para seleccionar los integrantes de las muestras en base a la facilidad de acceso, disponibilidad, el hecho de que las personas son parte de un patrón en un momento particular, o algún otro criterio específico.

Criterios de selección.

- Criterios de inclusión: Trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana durante el año 2022.
- Criterios de exclusión: Personas que no trabajan en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana durante el año 2022.

3.3 Técnica e instrumentos.

Técnica.

Arias (2016) afirma que las técnicas son una serie de recursos, hechos y/o procedimientos, hechos y recursos que utiliza el investigador para evidenciar con cierto grado de precisión la evidencia necesaria que brinda la información y datos analizados para verificar las hipótesis planteadas. En este sentido, la revisión de fuentes secundarias es una de las técnicas más utilizadas en investigaciones cuantitativas. En este

sentido el trabajo de investigación que se desarrolló empleo las técnicas de revisión de fuentes secundarias para la recolección de contenido bibliográfico para poder llevar a cabo la investigación.

Instrumento de recolección de datos.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) conceptualizan el instrumento como una herramienta que utiliza el investigador para recolectar información de una muestra preseleccionada con el fin de mejorar la actividad de investigación. En este sentido, el cuestionario, test o encuesta fue una herramienta en la que se registran los datos de las variables y factores para poder dar respuesta a las cuestiones planteadas por las diferentes hipótesis.

3.4 Procedimientos de recolección de datos.

Arias (2012) consideran que los procedimientos de recolección de datos es una de las formas más sencillas de obtener información y datos para el desarrollo del estudio o investigación, en este sentido, el procedimiento de recolección de datos fue:

- Diseñamos la encuesta o cuestionario de recolección de datos.
- Validamos el test o cuestionario con algunos expertos y el asesor.
- Realizaremos una prueba de confianza estadística de la encuesta.
- Solicitamos el permiso apropiado a las autoridades y a los encuestados para que podamos levantar la información necesaria, mediante el uso de la encuesta.
- Se recolectó los datos a través de la aplicación de encuestas a los empleados de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Finalmente, realizamos el análisis de la información recibida.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

- Dado que tenemos preguntas cerradas en la encuesta, se usará el trabajo preparatorio por computadora usando el software de estadísticas R.

- Se utiliza el método estadístico para analizar los datos recolectados.
- Utilizaremos técnicas de mediación cuantitativa, análisis de estadísticas descriptivas y medidas de correlación de acuerdo con nuestros objetivos e hipótesis.
- En nuestra investigación se realizan análisis de datos estadísticos univariados y multivariados.
- Los datos se presentan en tablas de distribución de frecuencias, gráficos de histogramas y gráficos de distribución.
- Se diseñó la prueba de hipótesis, en la cual se obtiene el coeficiente de correlación lineal simple de Spearman (Rho de Spearman).

3.6 Aspectos éticos.

En el desarrollo de este trabajo de investigación se tuvo en cuenta los aspectos éticos relevantes por la comunidad académica y científica, tales como: Citar todas las referencias en formato APA; se conservan los principios de confidencialidad de la información y uso para fines personales de la información proporcionada por la empresa e individuos que realizaron las encuestas; en el marco teórico de la investigación se acepta parcial o totalmente la integridad intelectual de la teoría y todas las fuentes de información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En esta sección, se muestran y analizan de manera cuantitativa los resultados obtenidos del uso de la encuesta o cuestionario, realizados a los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (UNAP), y estos se expresan mediante cuadros y gráficos estadísticos.

4.1 Análisis de variables.

Se realizó una encuesta a una muestra de 96 trabajadores de la UNAP; esta muestra está conformada por 72 hombres y 24 mujeres que laboran en la UNAP; la encuesta consta de 22 preguntas: 2 sobre las variables de interés, que son Gestión Organizacional y Clima Institucional y 20 preguntas respecto a sus dimensiones correspondientes: 4 sobre las relaciones interpersonales, 4 sobre la comunicación en el área laboral, 4 sobre la autoconfianza de los trabajadores, 4 sobre estructura organizacional y 4 sobre resolución de conflictos.

Tabla N° 1: Distribución de la muestra.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Hombre	72	75%	75%	75%
	Mujer	24	25%	25%	100%
	Total	96	100%	100%	

De acuerdo con nuestra encuesta, 72 de los encuestados son hombre y 24 son mujeres, en este sentido, observamos que el 75% de toda nuestra muestra son hombres y el 25% son mujeres.

Gráfico N° 1: Frecuencia de encuestados (distribución por sexo).

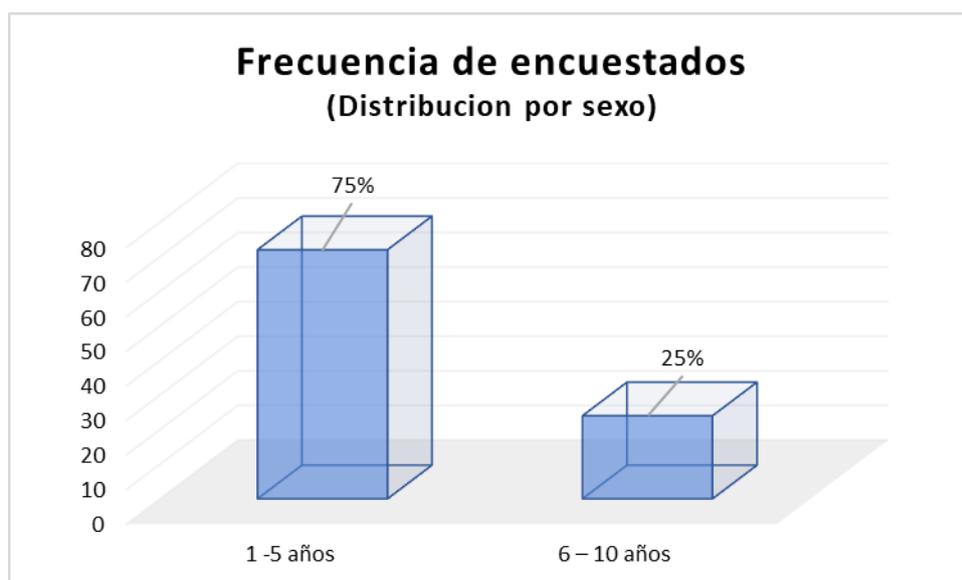


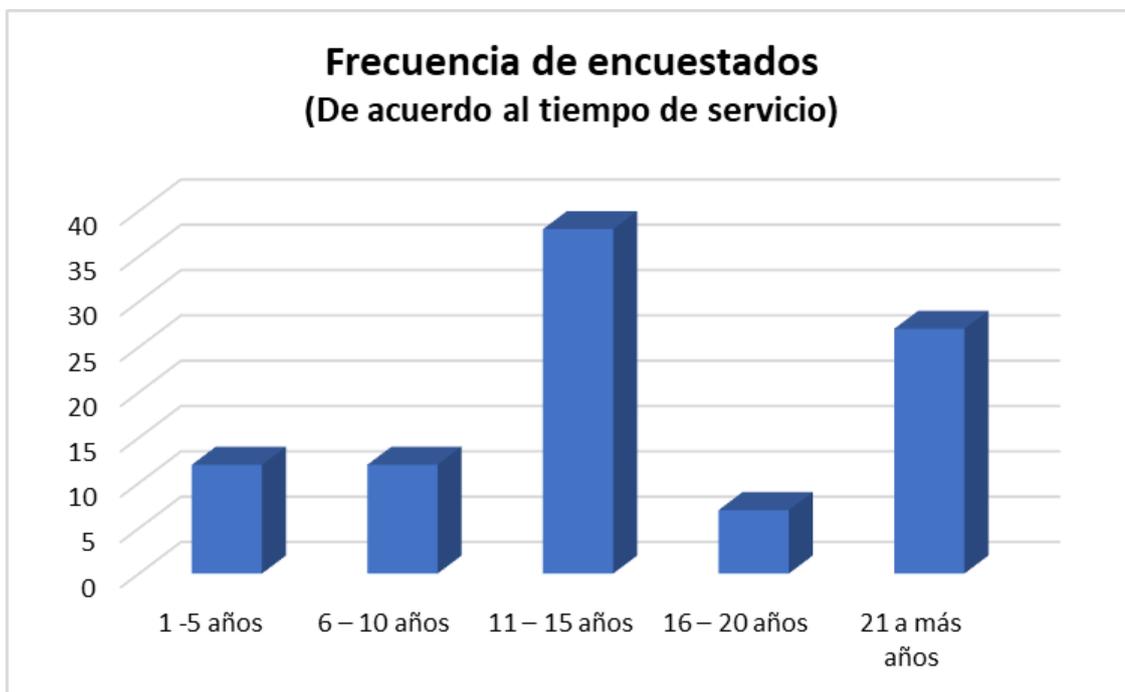
Tabla N° 2: Tiempo de servicio.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
Encuestas validas	1-5 años	12	13%	13%	13%
	6-10 años	12	13%	13%	26%
	11-15 años	38	40%	40%	66%
	16-20 años	7	6%	6%	72%
	21 a más años	27	28%	28%	100%
	Total	96	100%	100%	

De acuerdo con nuestra encuesta, el 13% de los encuestados tienen un tiempo de servicio de 1 a 5 años, el otro 13% un tiempo de servicio de 6 a 10 años, el 40% un tiempo de servicio de 11 a 15 años, el 6% un tiempo de servicio de 16 a 20 años y el 28% restante muestra un tiempo de servicio de 21 a más años.

Gráfico N° 2: Frecuencia de encuestados (De acuerdo al tiempo de servicio)



Variable: Gestión organizacional.

Tabla N° 3: Nivel de Gestión organizacional.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Muy Mala	8	8%	8%	8%
	Mala	10	11%	11%	19%
	Regular	22	23%	23%	42%
	Buena	41	42%	42%	84%
	Muy buena	15	16%	16%	100%
	Total	96	100%	100%	

La evaluación de la gestión organizacional a través de nuestra encuesta revela una distribución de percepciones que varía desde muy negativas hasta altamente positivas. Un pequeño pero notable porcentaje de los encuestados, que representa el 8%, ha expresado una clara insatisfacción calificando la gestión como 'muy mala'. Un 11% adicional percibe la gestión

simplemente como 'mala', lo que sugiere que existe una preocupación significativa en casi una quinta parte de la muestra acerca de los procedimientos y prácticas de gestión actuales.

Por otro lado, un 23% de los participantes considera la gestión como 'regular'. Es posible que esta percepción 'intermedia' señale a aspectos de la gestión que, aunque no son disfuncionales, requieren de mejoras y refinamientos.

La mayoría de los encuestados, un 42%, calificó la gestión como 'buena', este es un indicativo de que, para una proporción significativa de la población encuestada, la gestión está cumpliendo con sus expectativas en varios aspectos importantes.

Finalmente, un 16% de los encuestados ha otorgado la calificación más alta, 'muy buena', lo que sugiere un alto nivel de satisfacción con la gestión. Esta fracción de la muestra posiblemente ha experimentado un impacto positivo directo de las políticas y acciones de gestión, lo que podría indicar prácticas ejemplares o logros notables en ciertas áreas de la organización.

Gráfico N° 3: Distribución de la variable gestión Organizacional



Dimensión 1: Relaciones de comunicación en la institución:

Tabla N° 4: Nivel de Relaciones de comunicación en la institución.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Nunca	10	10%	10%	10%
	Casi nunca	15	16%	16%	26%
	A veces	30	31%	31%	57%
	Casi siempre	22	23%	23%	80%
	Siempre	19	20%	20%	100%
	Total	96	100%	100%	

La encuesta realizada para evaluar la eficacia de las comunicaciones dentro de la institución ha arrojado una imagen variada sobre cómo se percibe la divulgación oportuna de los eventos. Un 10% de los encuestados manifiesta que 'nunca' se enteran a tiempo de los eventos, lo que revela una desconexión significativa entre los canales de comunicación de la institución y este segmento de la comunidad.

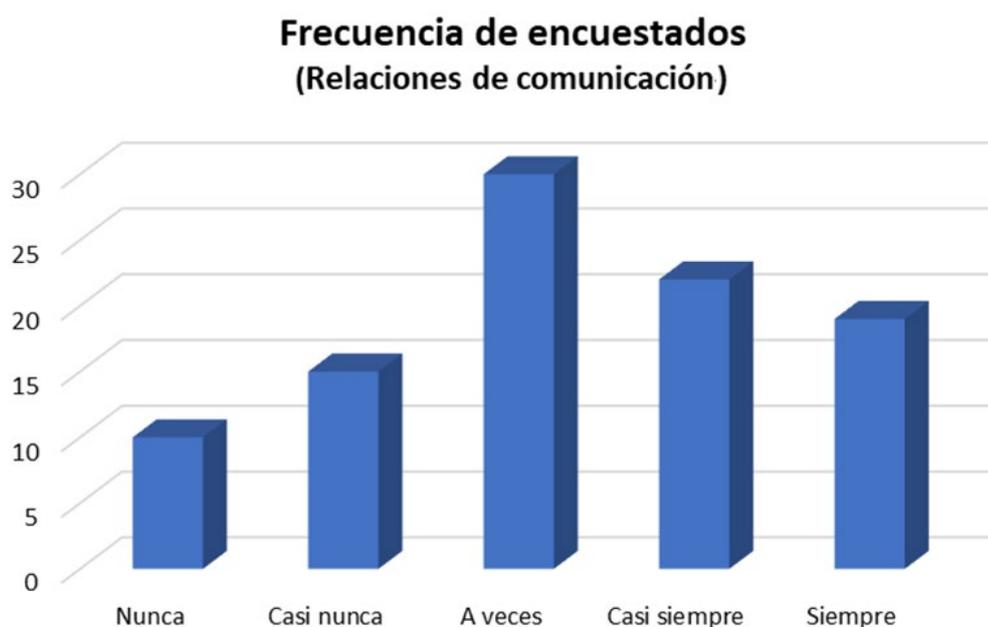
Adicionalmente, un 15% de los participantes indica que 'casi nunca' están informados adecuadamente, lo que, junto con el grupo anterior, suma un 25% que expresa una clara insatisfacción con los procesos comunicativos. Esta cifra es motivo de preocupación y podría estar indicando deficiencias en la frecuencia, claridad o relevancia de las comunicaciones emitidas por la institución.

Por otro lado, un 30% de los encuestados dice que 'a veces' se enteran de los eventos de manera oportuna. Este grupo, que representa la mayor proporción de la muestra, sugiere una experiencia inconsistente con la comunicación institucional, lo cual puede ser indicativo de una aplicación irregular de las políticas de comunicación o de la influencia de factores situacionales que afectan la recepción de la información.

Un 22% percibe que 'casi siempre' están al tanto de los eventos a tiempo, lo que denota un grado de eficacia en los métodos de comunicación

utilizados. Finalmente, un 19% afirma que 'siempre' están informados oportunamente, lo que indica que, para una porción considerable de la comunidad, la institución logra transmitir la información de forma efectiva y puntual.

Gráfico N° 4: Relaciones de comunicación en la institución.



Dimensión 2: Estructura organizacional

Tabla N° 5: Nivel de estructura organizacional.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Nunca	7	7%	7%	7%
	Casi nunca	19	20%	20%	27%
	A veces	28	29%	29%	56%
	Casi siempre	23	24%	24%	80%
	Siempre	19	20%	20%	100%
	Total	96	100%	100%	

Los resultados de la encuesta sobre la percepción de la estructura organizacional indican una diversidad de experiencias entre los miembros de la institución. Un 7% de los encuestados siente que la estructura

organizacional adecuada 'nunca' se manifiesta, lo que sugiere una desconexión o falta de claridad en la jerarquía o los procesos que guían la institución.

El 20% de los participantes considera que la estructura organizacional es insuficiente 'casi nunca', lo que, sumado al grupo anterior, constituye una cuarta parte de la muestra que expresa preocupación o descontento.

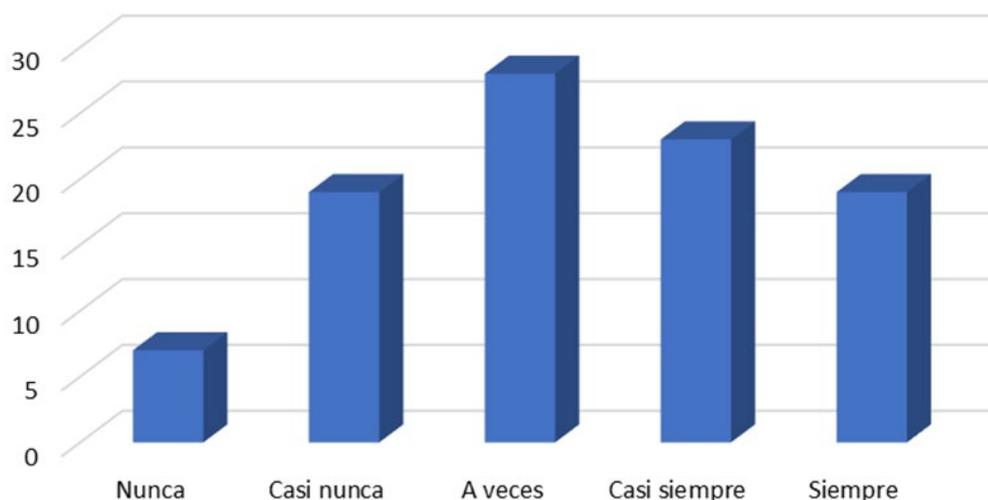
Por otro lado, la proporción más grande de encuestados, que corresponde al 29%, percibe que la estructura organizacional es efectiva 'a veces'. Esta respuesta indica una experiencia variable, lo que podría ser un indicativo de flexibilidad en la estructura organizacional, lo que a su vez puede ser tanto positivo como negativo. La flexibilidad puede facilitar la adaptación y la innovación, pero también puede conducir a la confusión si no se maneja adecuadamente.

El 24% de los encuestados siente que la estructura organizacional funciona bien 'casi siempre', lo que refleja una percepción generalmente positiva de la efectividad con la que se establecen y se siguen los procedimientos y jerarquías.

Finalmente, un 20% de los encuestados está convencido de que la estructura organizacional es siempre efectiva, lo que demuestra un grado de satisfacción notable y la existencia de una base sólida en la que la institución puede apoyarse.

Gráfico N° 5: Estructura organizacional.

**Frecuencia de encuestados
Estructura organizacional**



Dimensión 3: Manejo de conflictos

Tabla N° 6: Nivel de Manejo de conflictos.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Nunca	21	22%	22%	22%
	Casi nunca	23	24%	24%	46%
	A veces	31	32%	32%	78%
	Casi siempre	16	17%	17%	95%
	Siempre	5	5%	5%	100%
	Total	96	100%	100%	

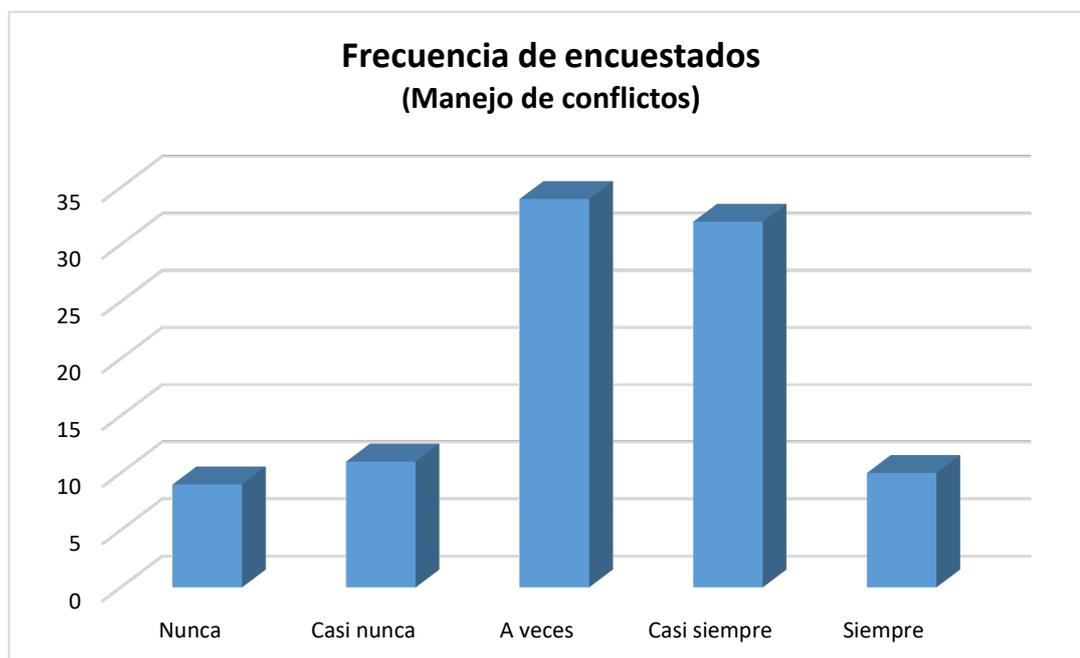
El manejo de conflictos es un aspecto crucial de la dinámica organizacional, y los resultados de nuestra encuesta revelan una variedad de percepciones que merecen una atención detallada. Un 22% de los encuestados percibe que la resolución efectiva de conflictos 'nunca' ocurre, lo que indica una preocupación significativa.

Además, un 24% siente que la gestión adecuada de conflictos 'casi nunca' sucede, lo que, sumado al porcentaje anterior, constituye cerca de la mitad de los encuestados que tienen una experiencia predominantemente negativa. La mayoría de los participantes, un 32%, indica que el manejo de conflictos 'a veces' ocurre, lo que puede interpretarse como una experiencia inconsistente.

Por otro lado, el 17% de los encuestados cree que el manejo de conflictos 'casi siempre' es efectivo, lo que sugiere que hay prácticas y estrategias que están funcionando bien y que podrían ser modelos a seguir y ampliar dentro de la organización.

Finalmente, solo un 5% de los encuestados considera que el manejo de conflictos 'siempre' ocurre de manera efectiva, lo que indica que hay una minoría que experimenta una consistencia y eficacia en la resolución de conflictos.

Gráfico N° 6: Nivel de manejo de conflictos



Variable: Clima institucional.

Tabla N° 7: Nivel de clima institucional.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Muy Mala	12	13%	13%	13%
	Mala	11	11%	11%	24%
	Regular	25	26%	26%	50%
	Buena	38	39%	39%	89%
	Muy buena	10	11%	11%	100%
	Total	96	100%	100%	

La encuesta realizada para evaluar el clima institucional ha iluminado las variadas percepciones que los miembros tienen sobre el ambiente organizacional. Un 13% de los encuestados califica el clima como 'muy malo'.

Además, un 11% percibe el clima como 'malo', sumando así un total del 24% que tiene una visión negativa del clima institucional. Esta proporción notable de opiniones adversas sugiere la presencia de áreas críticas que requieren atención y posiblemente intervenciones inmediatas para evitar un impacto negativo en la moral y la productividad. Por otro lado, más de un cuarto de los participantes, específicamente el 26%, considera que el clima es 'regular'. Esta percepción indica una neutralidad que podría señalar a una falta de características positivas distintas o a la presencia de problemas que aún no son lo suficientemente graves para ser considerados 'malos', pero que impiden que el clima sea considerado 'bueno'.

La mayoría de los encuestados, un 39%, califica el clima como 'bueno', reflejando una percepción general positiva. Este porcentaje sugiere que hay aspectos del ambiente institucional que están funcionando bien, como puede ser un sentido de comunidad, reconocimiento y soporte, o políticas de gestión efectivas que promueven un entorno de trabajo agradable.

Finalmente, un 11% de los encuestados ve el clima institucional como 'muy bueno', una valoración que implica una experiencia altamente positiva con la cultura organizacional. Este segmento posiblemente identifica una alineación

fuerte con los valores de la institución, liderazgo inspirador y una comunicación excepcionalmente efectiva.

Gráfico N° 7: Histograma de la variable Clima institucional



Dimensión 1: Relaciones interpersonales:

Tabla N° 8: Nivel de relaciones interpersonales.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Nunca	1	1%	1%	1%
	Casi nunca	5	5%	5%	6%
	A veces	19	20%	20%	26%
	Casi siempre	38	40%	40%	66%
	Siempre	33	34%	34%	100%
	Total	96	100%	100%	

Los resultados de nuestra encuesta destacan una perspectiva generalmente positiva sobre las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo dentro de la organización. La presencia de un 34% de encuestados que afirman que 'siempre' hay un ambiente de trabajo agradable es indicativo

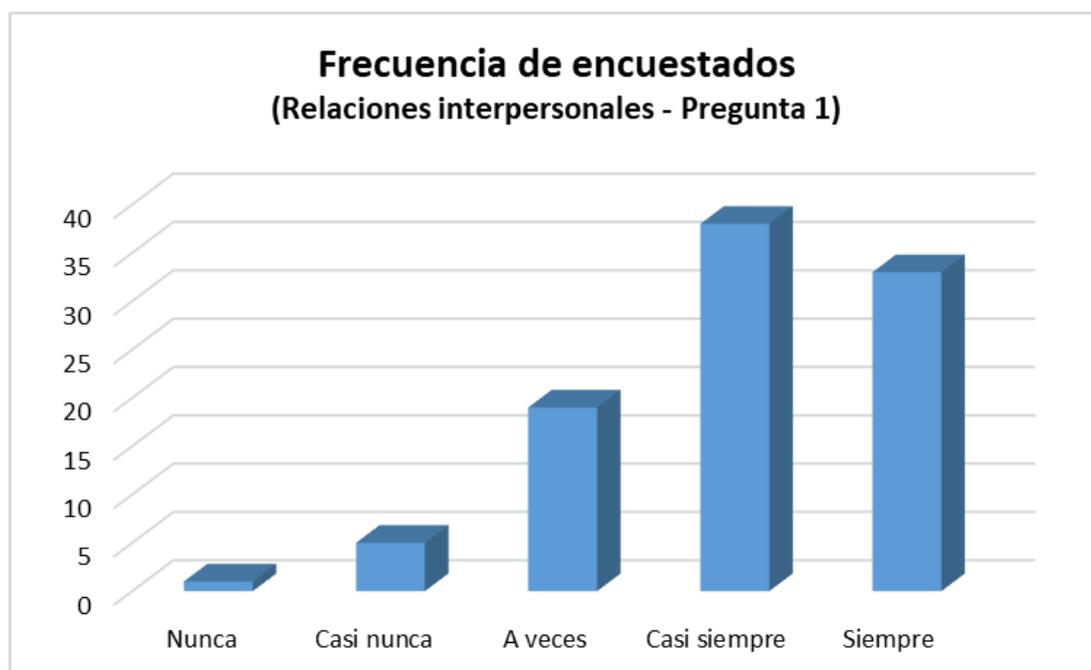
de una fuerte cultura de colaboración y respeto mutuo que prevalece en gran parte de la organización.

Un notable 40% de los participantes siente que el ambiente de trabajo es 'casi siempre' agradable, lo cual, junto con el grupo anterior, suma un 74% que disfruta de interacciones positivas de manera consistente. Este alto porcentaje sugiere que las prácticas de la organización para fomentar un buen ambiente de trabajo son efectivas y están bien recibidas por la mayoría de los miembros del personal.

Sin embargo, un 20% de los encuestados experimenta esta positividad solo 'a veces', lo que puede señalar una experiencia más variable. Esto podría indicar que ciertos departamentos, equipos o individuos no se benefician uniformemente de las políticas de la organización, o que existen factores situacionales que afectan negativamente el ambiente de trabajo en ocasiones.

En el extremo menos favorable, un 5% de los encuestados cree que el ambiente de trabajo es 'casi nunca' agradable, y un 1% lo considera 'nunca' agradable.

Gráfico N° 8: Nivel de Relaciones interpersonales



Dimensión 2: Nivel de autoestima

Tabla N° 9: Nivel de autoestima.

Datos Estadísticos	
Numero de encuestas validas	96
Numero de encuestas perdidas.	0

Encuestas validas	Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado.
	Nunca	13	14%	14%	14%
	Casi nunca	18	19%	19%	33%
	A veces	18	19%	19%	52%
	Casi siempre	42	43%	43%	95%
	Siempre	5	5%	5%	100%
	Total	96	100%	100%	

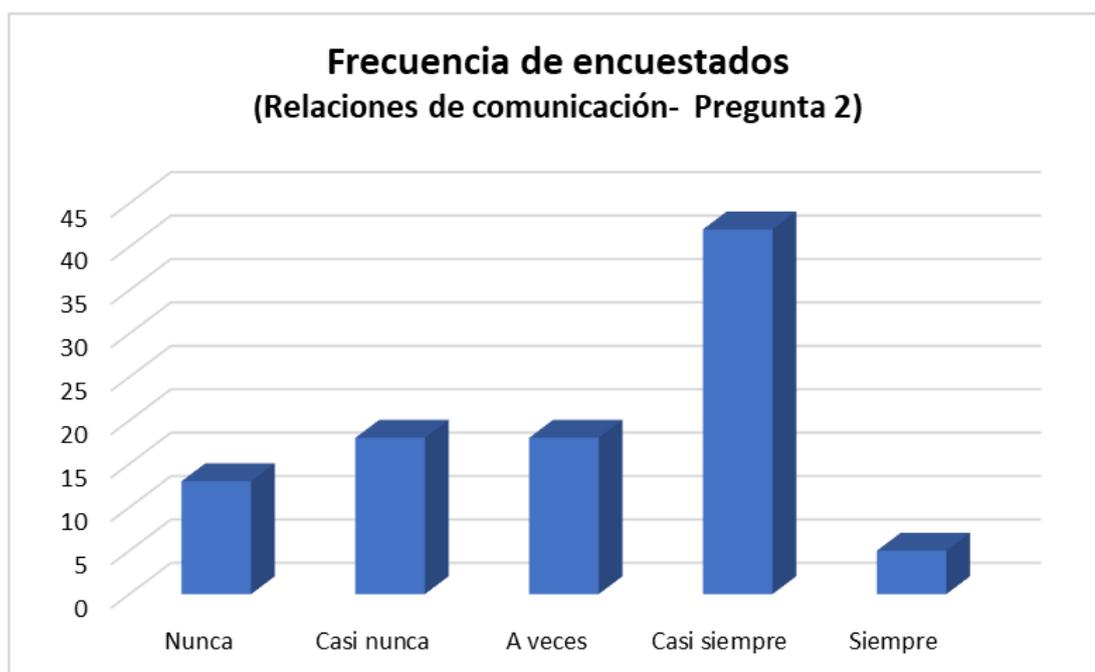
La autoestima, como componente integral del bienestar de los empleados y un indicador clave del ambiente laboral, presenta una gama de experiencias entre los encuestados. Un 13% de los participantes indica que 'nunca' se sienten con un nivel de autoestima adecuado en el contexto laboral.

Además, un 18% señala que su nivel de autoestima es adecuado 'casi nunca', y otro 18% indica que esto 'a veces' ocurre. Estos porcentajes, que combinados suman más de un tercio de los encuestados, sugieren una volatilidad en la percepción del propio valor y la contribución a la organización, lo que podría estar influenciado por la inconsistencia en la retroalimentación o en la claridad de las expectativas de su rol.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados, un 42%, siente que su autoestima es positiva 'casi siempre'. Este hallazgo es alentador y sugiere que las políticas y prácticas de la organización en relación con el desarrollo del personal, el reconocimiento y la creación de un ambiente de apoyo están teniendo un impacto positivo en la mayoría de los miembros del personal.

Finalmente, un 5% de los participantes expresa que 'siempre' mantienen un alto nivel de autoestima en el trabajo, lo que puede estar asociado con experiencias laborales particularmente empoderadoras, roles que se alinean bien con las habilidades personales y un ambiente organizacional que promueve activamente la confianza en uno mismo.

Gráfico N° 9: Nivel de autoestima



4.2 Análisis de Correlación.

Para nuestro análisis de correlación, desarrollamos un modelo de correlación del Rho de Spearman, que mide el grado de relación de las variables. En este sentido, este parámetro de correlación es el ideal porque es el más robusto sea cual sea la distribución de las variables.

Tabla N° 10: Coeficiente de correlación de Spearman.

Variables	Relaciones interpersonales	Relaciones de comunicación en la institución	Autoestima	Manejo de conflictos	Gestión organizacional	Clima Institucional
Relaciones interpersonales	1	0.74	0.53	0.62	0.46	0.57
Relaciones de comunicación en la institución	0.74	1	0.55	0.82	0.64	0.72
Autoestima	0.53	0.55	1	0.41	0.48	0.53
Manejo de conflictos	0.62	0.82	0.41	1	0.58	0.77
Gestión organizacional	0.46	0.64	0.48	0.58	1	0.68
Clima Institucional	0.57	0.72	0.53	0.77	0.68	1

En este sentido, podemos observar que las relaciones interpersonales, se relaciona positivamente con la comunicación en la institución en un 74%, esta correlación es alta; además las relaciones interpersonales también tienen una correlación positiva con el resto de las variables, con la autoestima de en un 53%, con el manejo de conflictos en un 62%, con la gestión organizacional en un 46% y con el clima institucional en un 57%.

Por otro lado, observamos que la variable de relaciones interpersonales también se correlaciona positivamente con todas las variables, en específico, con la autoestima muestra una correlación del 55%, un 82% con el manejo de conflictos, un 64% con la gestión organizacional y un 72% con clima institucional.

También observamos que nuestra variable de autoestima de los trabajadores se relaciona positivamente en un 41% con el manejo de conflictos, 48% con la gestión organizacional y un 53% con el clima institucional.

Finalmente, observamos una relación positiva entre la gestión organizacional y el clima institucional de la UNAP durante el 2022, y esta relación es alta con un valor del 68%.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente investigación confirmó la hipótesis general de que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión organizacional en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (UNAP) durante el período 2022, con un coeficiente de correlación de 68%. Este porcentaje, cuando se compara con el 43,8% reportado por Becerra (2019), no solo valida la asociación entre estas dos variables críticas sino que también destaca una mejora sustancial en la interrelación entre ellas. Esto podría ser indicativo de que los esfuerzos por mejorar el clima organizacional han tenido un efecto tangible en la gestión, o que la gestión ha evolucionado para crear un clima más propicio para la eficacia organizacional.

En relación con las hipótesis específicas, se encontró que el manejo de conflictos y las relaciones interpersonales mantienen una relación positiva con un coeficiente del 62% en la UNAP. Este dato es particularmente relevante en el contexto de los resultados de Vargas Vásquez (2016), que, aunque no proporcionaron un coeficiente numérico, enfatizaron la importancia del liderazgo participativo y la comunicación para la construcción de un clima organizacional positivo. La correlación encontrada sugiere que la UNAP ha logrado integrar estas prácticas de manera efectiva, posiblemente superando los estándares previos y estableciendo un nuevo precedente para la correlación entre estas variables.

Por otro lado, la relación positiva de 55% entre las relaciones de comunicación y la autoestima del personal indica una dinámica interesante. Aunque no se cuenta con un coeficiente exacto de trabajos anteriores, tales como el de Khan (2019) en Pakistán o el de Purwadhi (2019) en Indonesia, que se centraron más en los efectos de la gestión y el clima sobre la calidad educativa, podemos postular que la comunicación efectiva y la autoestima son igualmente cruciales en la UNAP. La comunicación no solo sirve para la transmisión de información sino también para el reconocimiento y la validación del personal, que son componentes clave de la autoestima.

Además, al comparar la relación entre la gestión organizacional y el clima institucional con los antecedentes, se observa que el coeficiente de 68% supera notablemente las correlaciones reportadas en estudios previos. Esto es relevante, ya que la gestión organizacional y el clima institucional son indicadores potentes del bienestar general y la productividad en una institución educativa. La mejora de este coeficiente puede reflejar un progreso en la adopción de estrategias de gestión que están alineadas con las necesidades y expectativas del personal docente y administrativo, lo cual es una señal positiva para la UNAP y puede servir de ejemplo para otras instituciones educativas.

Nuestros hallazgos respaldan la teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), que postula una conexión directa entre el clima organizacional y el comportamiento de los trabajadores. Según Likert, los elementos como la estructura del sistema organizacional y la posición jerárquica son determinantes clave de la percepción del clima, y por extensión, del compromiso y la eficacia organizacional. En nuestro estudio, la relación encontrada entre el clima institucional y la gestión organizacional refuerza la idea de Likert sobre el clima participativo, sugiriendo que la UNAP puede estar cultivando con éxito un entorno que promueve la eficacia y eficiencia.

La observación de que las organizaciones con métodos alineados a las aspiraciones de sus miembros rinden más, se ve respaldada por la correlación positiva entre el clima y la gestión. En la UNAP, los resultados sugieren que un ambiente laboral satisfactorio, caracterizado por reconocimiento y autosatisfacción, contribuye a una gestión eficiente y al avance hacia la misión y visión de la universidad.

Nuestros resultados no solo confirma las hipótesis propuestas, sino que también proporciona una perspectiva más amplia sobre cómo la UNAP ha progresado respecto a estudios similares realizados en años anteriores. Los incrementos en los coeficientes de correlación reflejan posibles mejoras en la interacción entre los diferentes aspectos del clima organizacional y la gestión institucional, lo que podría servir como modelo para futuras intervenciones y estudios comparativos.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

La propuesta teórica consiste en proponer estrategias de gestión de las relaciones interpersonales, de la comunicación, de la autoestima, la estructura organizacional y la resolución de conflictos; con lo cual se mejoraría el clima institucional.

1. Estrategia para la Gestión de las relaciones interpersonales.

Se debe incentivar el liderazgo en el ambiente laboral de la universidad, que motive a los trabajadores a ser personas positivas, entusiastas, creativas y capaz de potenciar a su equipo y transmitir paz; así como a ayudar a los demás.

2. Estrategias para la Gestión de la comunicación.

Fomentar la comunicación eficaz, dar rodeos es lo menos efectivo en un proceso de comunicación. Hay que abordar los asuntos directamente y evitar rellenos innecesarios. Este tipo de elementos restan impacto a los mensajes.

No interrumpir a la otra persona en las reuniones: no sólo es una cuestión de educación. También se trata de saber escuchar los argumentos o ideas de la persona que tenemos delante. Todo diálogo empieza con la necesidad de que el otro exprese lo que desea para que, luego, podamos intervenir nosotros.

Fomentar el contacto visual en las reuniones: cuando se comunica o se escucha a alguien, es muy importante mirar a los ojos. Esto es lo que se llama contacto visual, es decir, hacerle saber al otro que estamos atentos al diálogo que mantenemos y que lo que se discute nos interesa.

Fomentar el lenguaje no verbal apropiado: además de reforzar tus mensajes, debes aprender a manejar las expresiones no verbales que acompañan a nuestros discursos. Algunos son involuntarios, pero otros no. Un gesto, un movimiento de manos, la postura corporal, entre otros, también condicionan la recepción de lo que queremos expresar. En últimas, la

comunicación es una suma de varios factores que es preciso conocer y dominar.

3. Estrategias de Gestión Autoestima.

Fomentar la no negatividad: enseñar a interrumpir la plática interna negativa que es una de las causas más importantes de no creer en nosotros mismos.

Listado positivo: fomentar la realización de una lista de todas las cosas que has hecho bien en el pasado. A veces se olvida que fuimos o somos buenos al realizar, así que usa esas mismas habilidades para mejorar la autoestima. Tan pronto comiences a hacer algo bien (no necesariamente perfecto) aumentará tu confianza en ti.

Fomentar la inspiración: Para mejorar la autoestima agrega a tu pensamiento y vocabulario frases, lecturas y audios inspiracionales. Muchas de las personas con autoestima alta recomiendan escuchar audios y/o leer libros de autoayuda en la mañana y en la noche.

Fomentar las recompensas: Ayuda a que los trabajadores creen en ellos mismos. Ayuda a premiar los comportamientos adecuados y refuerza constantemente lo que el trabajador hace bien.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

De acuerdo con nuestros resultados, y el desarrollo teórico de nuestra investigación podemos concluir:

1. El clima institucional y gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (UNAP), puede calificarse de buena durante el 2022, pues del diagnóstico se desprende los siguientes resultados más resaltantes: buenas relaciones interpersonales, buena comunicación organizacional, una buena estructura organizativa de las facultades y de la universidad y facilidades en la resolución de conflictos. Lo cual muestra un buen desempeño de los trabajadores, administrativos y ejecutivos de la universidad durante este periodo.
2. De acuerdo con nuestros resultados podemos corroborar nuestra hipótesis general, pues verificamos que existe una relación directa y positiva entre el clima Institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022, de manera específica, esta relación positiva es alta con un coeficiente de 68%.
3. Por otro lado, también corroboramos nuestras hipótesis específicas, dado que verificamos la existencia de una relación positiva entre el manejo de conflictos y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022. Esta relación es relativamente alta, con un coeficiente del 62%. Y existe una relación positiva del 55% entre las relaciones de comunicación y el autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

De acuerdo con el análisis teórico y estadístico del trabajo podemos dar las siguientes recomendaciones para mejorar el clima institucional y la gestión organizacional:

1. Dado que el clima institucional y la gestión organizacional de la UNAP han sido evaluados como buenos durante el 2022, se recomienda mantener y fortalecer los aspectos que contribuyen a este resultado, así como abordar cualquier debilidad que pueda surgir en el futuro. Es importante mantener un enfoque en el desarrollo de las relaciones interpersonales y la comunicación organizacional, ya que estos factores son clave para mantener un clima institucional saludable y eficaz. Además, es recomendable seguir mejorando la estructura organizativa de la universidad y las facultades para garantizar la eficiencia y eficacia en la gestión de recursos y en la toma de decisiones.
2. Dado que existe una relación directa y positiva entre el clima institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana durante el periodo 2022, se recomienda continuar trabajando en ambas áreas para fortalecer aún más esta relación positiva. Se puede considerar la implementación de políticas y programas que mejoren la comunicación y las relaciones interpersonales dentro de la universidad, ya que esto puede contribuir significativamente a mejorar el clima institucional. También es importante asegurarse de que la estructura organizativa de la universidad sea efectiva y eficiente, de manera que se facilite la gestión y el desempeño de los trabajadores, administrativos y ejecutivos de la universidad.
3. Dado que se ha verificado la existencia de una relación positiva entre el manejo de conflictos y las relaciones interpersonales, así como entre las relaciones de comunicación y la autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

durante el periodo 2022, se recomienda desarrollar e implementar políticas y programas que fortalezcan ambos aspectos.

Para mejorar el manejo de conflictos, se puede considerar la implementación de programas de capacitación y entrenamiento para los trabajadores, con el objetivo de mejorar sus habilidades en la resolución de conflictos y fomentar una cultura de diálogo y negociación. También es importante establecer mecanismos claros y efectivos para abordar conflictos y quejas en el lugar de trabajo, de manera que los trabajadores se sientan seguros y apoyados para expresar sus preocupaciones.

En cuanto a las relaciones de comunicación, se recomienda desarrollar políticas y programas que fomenten una comunicación efectiva y clara en el lugar de trabajo, con el objetivo de mejorar la autoestima de los trabajadores. Se puede considerar la implementación de sistemas de retroalimentación y reconocimiento, así como la creación de espacios de diálogo y discusión abierta que permitan a los trabajadores expresar sus ideas y opiniones.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, V. S. (2001) La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*.1-2(9). pp. 123-133.
- Ascencio, A. (2007) Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao.
- Becerra, N. (2019). Influencia del clima organizacional en la gestión Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur-2019 . UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS .
- Caligiore (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007) Clima y Compromiso Organizacional.
- Castillo, M., Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de México
- Fernández, T. (2004) Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, M., Ibarra, L. y Contreras, C. (2007) Diagnostico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.
- Gómez, L. (2011) Protocolo y Modulo del curso académico Psicología Organizacional. Bogotá.
- Gonzales, G. (2004) Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad. Madrid: La muralla.
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. . *Journal of Education and Educational Development*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Marín, J. M., Melgar, A., y Castaño, C. (1990). Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. In *Teoría y tecnicas de desarrollo organizacional* (pp. 200-200).
- Martín Bris, M. (1999) Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic) España-Madrid.
- Milla, I. A. (2008) El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096; Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2004). Ley General de Educación No 28044. Lima-Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.

- Navarro, E.; García, A.; y Guzmán, F. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Centro de Investigaciones de Estudios Administrativos.
- Nieves E. F. (2000). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela.
- Núñez, R. F. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., y Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (24), 86-99.
- Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología año III, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pintado, E. (2007) Comportamiento Organizacional. Lima: Arco de S. R. L.
- Pulido, C. (2003). Clima Organizacional una medida de éxito. Revista de psicología año III, N° 05, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Purwadh, M. (2019). The role of education management, learning teaching and institutional climate on quality of education: Evidence from Indonesia. Management Science Letters.
- Rincón, J. (2005) Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (1994) Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hall
- Salkind, N (1999). Métodos de Investigación. (3ª edición). México: Prentice Hall. Ediciones Universidad San Ignacio de Loyola.
- Salluca, S. L. (2010). Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao. Tesis de Maestría no publicada Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Sánchez, C. (2008) Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sandoval, C. (2004) Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 27. p. 33-40.
- Saturno, P. (2009) El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria. Cartagena: Editorial Venus.
- Sulbarán, M. (2004) Clima organizacional y nivel de satisfacción del docente en las escuelas básicas estatales de la parroquia cátedra de ciudad bolívar. Bolívar. Pág.12.
- Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo.
- Valdés, H. (2009) Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.

- Vargas Vásquez, D. M. (2016). Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos.
- Vásquez Paucar, M. C., y Uceda, L. (2016). Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral en los colegios de la zona sur de manabí. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Viñas, J. (2004) Conflictos en los Centros Educativos. España: Editorial GRAO.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia.

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, 2022.</p>	<p>General ¿Cuál es la relación entre el clima Institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022?</p>	<p>General Determinar la relación entre el clima Institucional y la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p>General El clima Institucional tiene una relación directa con la gestión organizacional de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p>Tipo de investigación. Cuantitativa por su naturaleza, y Correlacional por su nivel de explicación.</p>	<p>Población. Trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana durante el año 2022.</p>	<p>Cuestionarios conformados por 20 ítems para la variable clima institucional y por 30 ítems para la variable gestión organizacional.</p>
	<p>Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre la autoestima y las relaciones de comunicación de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022?</p>	<p>Específicos 1. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022. 2. Determinar la relación entre la autoestima y las relaciones de comunicación de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p>Específicas 1. Las relaciones interpersonales tienen una relación directa con el manejo de conflictos de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022. 2. La autoestima tiene una relación directa con las relaciones de comunicación de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, durante el periodo 2022.</p>	<p>Diseño de investigación. No Experimental.</p>	<p>Procesamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se sistematizó la data con Excel. ➤ Se elaboraron tablas y gráficos. ➤ Se calculó el Coeficiente de Correlación (r). ➤ Se elaboró el Informe Final de Tesis. 	

Anexo N°02:Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Índices	Instrumento
Gestión organizacional.	La gestión organizacional se define como un conjunto de criterios de desarrollo humano, condiciones de trabajo, productividad y condiciones competitivas de la empresa (en este caso en la UNAP).	Variable Dependiente (Y): Gestión organizacional.	- Relaciones de comunicación - Estructura Organizacional - Manejo de conflictos	- Nunca. - Casi nunca - A veces. - Casi siempre - Siempre.	Encuesta.
Clima Institucional.	Es el ambiente creado en una institución a partir de las experiencias diarias de los miembros de la institución. Este entorno incluye aspectos tales como las relaciones entre los miembros, las relaciones interpersonales, la comunicación y las prácticas de gestión.	Variable Independiente (X): Clima Institucional.	- Relaciones interpersonales. - Autoestima	- Nunca. - Casi nunca - A veces. - Casi siempre - Siempre.	Encuesta.

ANEXO N°03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE

DATOS.

ENCUESTA DE LA GESTION ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre la gestión organizacional de la UNAP, que permitirá realizar un trabajo de investigación y alcanzar algunas alternativas para la organización. La información es anónima y reservada; por lo que solicitamos su colaboración resolviendo los ítems que se presenta.

DATOS GENERALES

Sexo: 1. Hombre

2 Mujer

Situación Laboral: 1.Nombrado

2 .Contratado

3.-Otro

Tiempo de servicio en la Institución Educativa:

1-5 años: -----

6-10 años: -----

11-15 años: ----

16-20 años: ----

21 a más años: ----

INSTRUCCIONES

Lea Ud. cada uno de los ítems de las diferentes dimensiones que comprende el cuestionario y luego marque con un aspa (x) el casillero correspondiente.

1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

N°	I T	ESCALA EVALUACIÓN		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	Considera que la estructura organizativa es factor clave para el éxito de la			
02	Mis responsabilidades como están claramente definidas.			
03	Conocen y manejan procedimientos como guías de trabajo. y			
04	El personal docente tiene información de las normas vigentes.			
05	Participo en el logro de la visión y misión de la Escuela Profesional de Matemática			
06	Las actividades curriculares y curriculares son asumidas por todo personal.			

07	Se fomenta el trabajo en equipo.			
08	Se analizan las normas en jornadas de reflexión docente.			
09	Los roles y responsabilidades son claras y precisas.			
10	Los equipos docentes tienen la facultad de tomar decisiones frente a temas de su responsabilidad.			

2. MANEJO DE CONFLICTOS

N°	ITEMS	ESCALA EVALUACIÓN		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
11	Existe voluntad para solucionar los problemas de la UNIVERSIDAD .			
12	La actitud de los docentes es unánime para afrontar las dificultades de la UNIVERSIDAD .			
13	Existen docentes indiferentes a los problemas de la UNIVERSIDAD			
14	Existen docentes están en un mejoramiento continuo de la UNIVERSIDAD .			
15	Los conflictos han destruido la unidad y la cooperación en la UNIVERSIDAD .			
16	Existen condiciones mediar la solución de un conflicto.			
17	Considera que la falta o mala comunicación originan conflictos en la UNIVERSIDAD			
18	Considera que los conflictos estimula la discusión y aclara puntos de vista.			

19	Los conflictos son negativos en el ambiente laboral.			
20	Considera usted que los conflictos resueltos trae aspectos positivos para la Universidad .			

Anexo N° 04: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo para la realización del trabajo de investigación conducido por la tesista **ROCÍO MARIBEL GARCÍA FREITAS**, estudiante de la maestría en gestión pública de la **Universidad Nacional de la Amazonía Peruana**, asesorado por el docente **ON. JORGE LUIS ARRÚÉ FLORES, DR.** La investigación, titulada **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, 2022.”**, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión organizacional de la UNAP durante el periodo 2022. De aceptar, usted y el tesista se quedarán con una copia firmada de este documento.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará entre 60 y 90 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere problemas. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima porque el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta y confidencial porque en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de su nombre y se utilizará un código de identificación. Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico recibirá un resumen con los resultados obtenidos.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre completo	
Correo electrónico	
Firma del participante	
Firma del investigador	
Fecha	