

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POST GRADO**



---

---

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN  
ACADÉMICA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
INICIAL “LAURITA VICUÑA PINO” N° 003 DE HUÁNUCO - 2014**

---

---

**TESIS PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO  
EDUCATIVO**

**TESISTA: NORMA ROCÍO GALAN TACCO**  
**ASESOR: DRA. VERÓNICA CAJAS BRAVO**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

Con todo mi cariño y amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mi sueño, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mi mamá Norma, mis hijos Paul, Jimmy, Ruby, mi esposo Walter, mis hermanos y a mi querido papá José que se encuentra en el cielo.

## **AGRADECIMIENTO**

Son muchas las personas especiales a las que quiero agradecer por su amor, amistad, apoyo ánimo y compañía, en las diferentes etapas de mi vida. Algunos están aquí conmigo y otros en mis recuerdos y en mi corazón. Sin importar donde estén, quiero darles las gracias por formar parte de mi vida y por todo lo que me han brindado.

## RESUMEN

El trabajo está dirigido a determinar el Clima organizacional con la Gestión Académica de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco – 2014. El estudio se ubicó dentro de la modalidad de campo, de profundidad descriptivo, por cuanto se describió el clima organizacional y Gestión Académica Administrativa N° 003 de Huánuco – 2014. El diseño de la investigación es no experimental con su variante transeccional. Como instrumento de recolección de datos se utilizó técnica encuesta y entrevista en cuanto al instrumento el cuestionario y guía de entrevista. La muestra es poblacional que estuvo constituida por 27 colaboradores. Aplicando el instrumento se analizaron y se interpretaron los resultados. Se procedió a la discusión de resultados con el marco teórico los antecedentes y las hipótesis. En este trabajo de investigación existe una relación positiva. Este trabajo es importante porque, permitirá conocer con mayor detalle la relación del Clima Organizacional con la Gestión Académica Administrativa con la finalidad de sugerir al representante de la institución educativa a realizar sus labores eficientemente.

Tesista.

## **SUMMARY**

The work is aimed at determining the organizational climate with the Academic Management of the Initial Educational Institution No. 003 Laurita Vicuña Pino de Huanuco - 2014. The study was located within the field modality, of descriptive depth, as the weather was described Organizational and Administrative Academic Management No. 003 of Huánuco - 2014. The design of the research is non-experimental with its transectional variant. As an instrument for data collection, a survey and interview technique was used in relation to the instrument, the questionnaire and the interview guide. The sample is population that was constituted by 27 collaborators. Applying the instrument, the results were analyzed and interpreted. We proceeded to the discussion of results with the theoretical framework, the background and the hypotheses. In this research work there is a positive relationship. This work is important because, it will allow to know in greater detail the relation of the Organizational Climate with the Administrative Academic Management with the purpose of suggesting to the representative of the educational institution to carry out its tasks efficiently.

Thesis

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han desarrollado acciones en beneficios del mejoramiento de la calidad institucional, una de ellas es la presencia de un buen clima organizacional donde las relaciones humanas entre los agentes educativos sea cada vez más adecuada, y así lograr en la plana académica administrativa un buen desempeño en la Gestión Académica Administrativo.

El clima organizacional dota con elementos para indagar cómo es la relación entre los individuos y su organización. Es relevante entonces empezar a documentar las experiencias de gestión educativa, su relación con el clima organizacional para tener herramientas de diagnóstico que nos ayuden a determinar el clima organizacional en el personal pedagógico y administrativo, y lo más importante tener estrategias para mejorarlo. El presente estudio permitió brindar un enfoque complementario a otras investigaciones, basado en el análisis de las dimensiones y componentes del clima organizacional, Asimismo, los hallazgos permitirán orientar aspectos del clima organizacional, con el afán de buscar mejoras en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa y permitir una educación integrada e integral. Es importante determinar primero que se entiende por un clima organizacional, a la organización que posee la capacidad de cumplir sus objetivos mediante su identificación con los individuos capaces de gestionar, a adaptarse a los cambios del entorno y percibir la realidad e integrar positivamente. También hay que recalcar que el clima tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos, ya que ellos son capaces de percibir, observar y argumentar de lo que vive en su centro escolar.

Por lo mencionado anteriormente, se remarca la importancia de este estudio en el desarrollo de las organizaciones educativas.

El presente trabajo se propuso determinar el Clima Organizacional y su relación con la Gestión Académica Administrativa de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°003 LAURITA VICUÑA PINO y ella establecer relación entre estas dos variables que será materializado con la investigación y la comprobación del problema para dar soluciones a las mismas en la Institución.

Tesista

## ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
SUMMARY.....	V
INTRODUCCIÓN.....	VI

### CAPITULO I

#### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema.....	10
1.2. Formulación del problema.....	12
1.2.1. Formulación general.....	12
1.2.2. Formulación específica.....	12
1.3. Objetivos.....	12
1.3.1. General.....	12
1.3.2. Específicas.....	13
1.4. Hipótesis y Sistema de Hipótesis.....	13
1.4.1. Hipótesis general.....	13
1.4.2. Hipótesis específicas.....	13
1.5. Variables.....	14
1.5.1. Variable independiente.....	14
1.5.2. Variable Dependiente.....	14
1.6. Operacionalización de las variables.....	15
1.7. Justificación e importancia.....	17
1.8. Viabilidad.....	19
1.9. Limitaciones.....	19

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. A nivel Internacional.....	20
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.1.3. A nivel regional.....	22
2.1.4. A nivel local.....	22
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Clima organizacional.....	23
2.2.2. Gestión Académica Administrativa.....	41
2.3. Definición de términos.....	53

### CAPITULO III

#### MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel y tipos de investigación.....	61
3.1.1. Nivel de investigación.....	61
3.1.2. Tipo de investigación.....	61

3.2. Diseño y esquema de investigación.....	62
3.2.1. Diseño.....	62
3.2.2. Esquema.....	63
3.3. Población y muestra .....	63
3.3.1. Población.....	63
3.3.2. Muestra.....	66
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	66
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	66
3.5.1. Técnicas de Procesamiento de datos.....	66
3.5.2. Técnicas de presentación de datos.....	67

#### **CAPITULO IV RESULTADOS**

4. Resultados.....	68
--------------------	----

#### **CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1. Con los antecedentes.....	201
5.2. Con las Bases Teóricas.....	202
5.3. Con las Hipótesis.....	203
 CONCLUSIONES.....	 204
SUGERENCIAS.....	205
BIBLIOGRAFÍA.....	206
ANEXOS.....	208

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTIAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad, las instituciones educativas enfrentan una realidad competitiva cambiante en cuanto a su estructura organizacional. Cabe resaltar que las instituciones educativas se consolidan y desarrollan, cuando sus miembros son conscientes que pertenecen a un ambiente y clima saludable, fortaleciendo los lazos interpersonales y comprometiéndose en la construcción de su institución educativa. La importancia de la evaluación del clima organizacional en las instituciones educativas, se aprecia tanto en la demanda social y en las exigencias de la comunidad educativa. Sus dimensiones y el estudio de las mismas deben favorecer y facilitar el camino al logro de los objetivos propuestos. En tal sentido la evaluación del clima organizacional propiciado en los sistemas educativos y en las comunidades educativas desde la perspectiva del alumno, nos llevaría a velar con mayor atención la calidad del servicio educativo. Tal condición nos permite identificar nueve dimensiones interrelacionadas del clima organizacional. Cada una de ellas, se busca relacionarlas con Gestión Académica Administrativa, conclusiones y sugerencias para las mejoras educativa.

En las Institución Educativa Inicial N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO, están conformado con un equipo de Profesionales; (01) Directora, (12) Docentes, (06) Auxiliares y (03) Personal administrativo, en lo cual se puede evidenciar problemas en las relaciones interpersonales entre los Miembros de la comunidad educativa, tales como: el autoritarismo, rencillas y

trasgresión de normas. La percepción que se tiene es el resquebrajamiento del clima organizacional cuya influencia repercute directamente en la gestión de todos sus componentes, particularmente en el rendimiento académico de los educandos. En tal sentido los padres de familia se han visto involucrados en situaciones conflictivas, con los docentes, distorsionando la veracidad, la función del docente y el rol del alumno. Junto a estos problemas la institución educativa en estudio, cuenta con un Proyecto Educativo Institucional no bien fundamentado en cada uno de sus argumentos para dar un buen lineamiento a toda la institución, tanto en lo pedagógico como administrativo, es así que el clima institucional y el rendimiento se ven afectados significativamente. En efecto se postula toda institución que pretende responder a los nuevos desafíos sociales requiere de toda un cambio transformador de todos los agentes educativos, obviamente empezando desde la dirección con liderazgo eficiente y comprometido por la mejora de la calidad educativa.

Ante estas afirmaciones, Si no se pone en práctica o sigue sin fortalecer el Clima Organizacional y de continuar de la misma manera, influirá a la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial Laurita Vicuña Pino N° 003 de Huánuco.

El siguiente trabajo se propone determinar el Clima Organizacional y su relación con la Gestión Académica Administrativa de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°003 LAURITA VICUÑA PINO .Y establecer relación entre estas dos variables que será materializado con la investigación y la comprobación del problema para dar soluciones a las mismas en la Institución.

## **1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA**

### **1.2.1. FORMULACIÓN GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?

### **1.2.2. FORMULACIÓN ESPECÍFICAS**

**1.2.2.1.** ¿En qué medida influye el Potencial Humano en la GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO?

**1.2.2.2.** ¿Cómo influye el Estrategia Comunicacional en la GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO?

**1.2.2.3.** ¿De qué manera influye el liderazgo de la organización en la GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Establecer relación que existe entre el Clima Organizacional y la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICAS**

**1.3.2.1.** Identificar el nivel de Clima Organizacional existente en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

**1.3.2.2.** Identificar la efectividad de la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

**1.3.2.3.** Evaluar la relación entre el Clima Organizacional y la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

## **1.4. HIPÓTESIS Y SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existiendo relación directa entre el Clima Organizacional con la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

### **1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**1.4.2.1.** Identificando Potencial Humano influye directamente en la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

**1.4.2.2.** Identificando la estrategia Comunicacional influye directamente en la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

**1.4.2.3.** Evaluando el liderazgo de la organización influye directamente en la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

**1.5.VARIABLE**

**1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

CLIMA ORGANIZACIONAL

**1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA

## 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LOS VARIABLES

**Cuadro N° 1**

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una institución.	<b>ESTILO GERENCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depende del nivel de estudio de los trabajadores.</li> <li>Gerencia democrática y/o participativa.</li> <li>Decisiones desde el punto de vista académicos.</li> </ul>	Ordinal
	<b>LIDERAZGO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depende del niveles de liderazgo</li> <li>La influencia como estrategia.</li> <li>Existe capacidad de convocatoria.</li> <li>Logro de consensos en reuniones.</li> <li>Acreditación acuerdos que ayudan coadyuvar el clima organizacional.</li> </ul>	INDICADOR
	<b>PRINCIPIO DE AUTORIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma de decisiones adecuadas.</li> <li>Coherencia de las decisiones tomadas</li> </ul>	Muy favorable 3168 – 4400 Favorable 1936 - 3167 Desfavorable 703 - 1935
	<b>AMBIENTE LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El ambiente Laboral</li> <li>Delegación de funciones y división de trabajo.</li> <li>Desarrollo de equipos con los docentes.</li> <li>Genera confianza a los docentes.</li> </ul>	TECNICA E INSTRUMENTO
	<b>NIVELES DE COMUNICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación niveles de comunicación institucional.</li> <li>Tipos de comunicación como estrategia, comunicación Horizontal.</li> <li>Comunicación vertical como estrategia.</li> </ul>	<b>1ra Técnica:</b> Encuesta
	<b>ESTIMULO LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Otorgamiento de estímulos laborales.</li> <li>Tramitación de resolución de felicitaciones ante el UGEL y otras instancias.</li> <li>Reconocimiento profesional.</li> <li>Gestión de incentivos personales y académicos.</li> </ul>	<b>1er Instrumento:</b> Cuestionario
	<b>MANEJO DE CONFLICTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo de conflictos laborales.</li> <li>Empatía como estrategia.</li> </ul>	
	<b>EQUILIBRIO EMOCIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control emocional organizacional.</li> <li>Relaciones humanas interpersonales.</li> </ul>	
	<b>RELACIONES SOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación con la comunidad educativa</li> <li>Relaciones interpersonales con autoridades locales.</li> </ul>	

Cuadro N° 2

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>La Gestión Académica Administrativa como elemento de referencia para la actuación de todos los componentes de la organización educativa, debe ser estructurada y presentada de manera formal por escrito, para evitar confusiones y malas interpretaciones, visualizando los aspectos que deben regir la tarea académica y administrativa, determinando las posibles formas de acción. Los principales objetivos que debe contener la para su desarrollo</p>	<b>GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias que presentan los profesionales.</li> <li>• Gerencia democrática y/o participativa.</li> <li>• Decisiones desde el punto de vista académicos.</li> </ul>	Ordinal INDICADOR Muy favorable 1720 – 2240 Favorable 1019 - 1719 Desfavorable 318 - 1018
	<b>GESTIÓN DE CALIDAD ACADÉMICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación académica profesional de la institución educativa.</li> <li>• Las asignaturas y/o cursos son adecuadas claras objetivas.</li> <li>• Métodos de estudios aplicados a los estudiantes.</li> <li>• Formación académica recibida para pedagógica.</li> <li>• Temas de clase organizadas.</li> <li>• Metodología educativa objetiva y clara.</li> <li>• La bibliografía impartida es de calidad.</li> <li>• Formación recibido es realista y practica</li> <li>• Satisfacción académica.</li> </ul>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>  <b>2da. Técnica:</b> Encuesta  <b>2da.</b>  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
	<b>GESTIÓN DE CALIDAD ADMINISTRATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sistema de matrícula en la Institución Educativa Inicial es excelente.</li> <li>• Las aulas de clase están en perfectas condiciones de uso.</li> <li>• El número de alumno por cada aula es adecuado.</li> <li>• La biblioteca de la Institución Educativa Inicial está actualizada.</li> <li>• Los horarios de atención de la institución Educativa son los adecuados.</li> <li>• Los servicios de fotocopios de la Institución Educativa.</li> <li>• Los servicios higiénicos son cerrados y limpios.</li> <li>• La oficina de trámite documentario ofrece un servicio rápido y oportuno.</li> <li>• El personal auxiliar y administrativo ofrece trato agradable y cordial a los alumnos.</li> <li>• En general de la Institución Educativa es siempre limpio y adecuado.</li> </ul>	

## 1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación es necesaria para el conocimiento del Propietario y/o directora de la Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino – Huánuco, objeto de la misma, ya que de ella se puede derivar orientaciones para su desarrollo en el personal académica administrativa, porque esto ayudara a que el clima organizacional sea compartida en el personal proporcionándoles la posibilidad de aumentar capacidad de Gestión académica administrativa, complementariamente es conveniente para los usuarios y público general ya que estos recibirán servicio de calidad.

Demuestra que la Investigación es Científica, Metodológica y Pedagógica; Es científica porque tiene aspectos específicos que nos permitirá establecer contacto con la realidad a fin que la conozcamos mejor.

Es Metodológica porque significa estar más cerca de encontrar una respuesta a un problema bases a métodos y procesos investigativos.

Es Pedagógica porque tiene estudia la disciplina de educación, estos aspectos específicos que la diferencian de lo que se entiende por investigación general y a la vez es esta investigación es de manera crítica y creativa, propia de los procesos educativos.

El estudio demuestra la pertinencia práctica, social y organizacional de la investigación ya que coadyuvará a que la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino – Huánuco, optimicen su capacidad laboral y obtengan mejora en la Gestión Académica Administrativa.

Desde el punto de vista práctico la investigación se realiza porque generará aportes para la mejora del Clima Organizacional, con la cual se busca apoyar al personal, fortalezcan su capacidad laboral y es evidente entonces

que la Gestión Académica Administrativa sea eficiente lográndose así los objetivos de la organización.

Desde el punto de vista social, se pretende solucionar problemas y para esto se busca generar un cambio, sobre todo positivo en el personal; ya que la Institución educativa no se mueve sino es con personas, que prestan sus servicios en una organización y cumplen objetivos planeados y funciones, también tienen intereses, necesidades, creencias y valores propios, que el clima Organizacional debe coadyuvar a canalizar sus acciones, dirigiéndolas no sólo a satisfacer necesidades de la Institución Educativa Inicial , sino también de los individuos dentro y fuera de ella. Además el estudio asume que el Clima Organizacional repercute en la satisfacción del público la cual se traduce en un buen servicio a la ciudadanía lo que generara finalmente una satisfacción del mismo.

Porque, permitirá conocer con mayor detalle la relación del Clima Organizacional con la Gestión Académica Administrativa con la finalidad de ayudar al personal realizar sus labores eficientemente.

Desde el punto de vista organizacional la investigación buscara desarrollar la Gestión Académica Administrativa, mediante el Clima Organizacional y esto mejorara la atención al usuario sea la mejor, incrementar las el nivel de la Gestión Pedagógica y Administrativa esto se logra a través del desarrollo del potencial humano.

Profesionalmente se pondrá en manifiesto los conocimientos adquiridos en la investigación, esto permitirá sentar bases para otros estudios relacionados con la problemática especificada y por otra parte servirá como referencias para situaciones similares.

## **1.8. VIABILIDAD**

Los aspectos que contribuyeron este trabajo de investigación se señalan a continuación:

- 1.8.1.** El estudio del problema es viable por ser el Clima Organizacional un factor importante en cualquier Institución Educativa Inicial.
- 1.8.2.** Es accesible, ya que se cuenta con la autorización de la Directora (Gerente) de la Institución Educativa Inicial para realizar la investigación.
- 1.8.3.** Se cuenta con material bibliográfico adecuado y oportuno referente al proyecto de investigación.
- 1.8.4.** Se disponen recursos tecnológicos, económicos y materiales suficientes para la realización de la investigación.
- 1.8.5.** Es Factible llevar a cabo en el tiempo previsto.

## **1.9. LIMITACIONES**

El factor o aspecto que puede dificultar la materialización o el desarrollo óptimo del proyecto es el siguiente:

- 1.9.1.** Existe ciertas dificultades en el manejo metodológico de la investigación científica por parte de la investigadora.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

**2.1. ANTECEDENTES.-** Luego de haber revisado la biblioteca en forma virtual y física, se han encontrados trabajos de investigación relacionados como el nuestro las mismas que se detalla a continuación:

#### **2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

Bustamante Oliva, Giannina (2007). En su tesis titulada “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias 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 una 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 perspectivas 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.

Bracho, 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.

Flores Jaime, J. (2007) en su 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.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

Maturrano León, Ernesto; “El clima organizacional como factor de la eficiencia laboral en la Oficina General de Administración del Ministerio de Producción de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, (2008); Tesis para optar el grado de maestro en Administración Gerencial, mención en Gerencia de Planificación, arribó a

las siguientes conclusiones: “Se determinó, de manera parcial (50%), del personal en Oficina General de Administración del Ministerio de Producción a la falta de la información necesaria y a la falta del plan estratégico al momento de iniciar el estudio”, “No se pudo determinar la el clima organizacional porque no se aplicó el Cuadro de mando integral, esto debido a consideraciones administrativas y reglamentarias, tal como se menciona en las limitaciones de la investigación”.

### **2.1.3. A NIVEL REGIONAL**

Ramos Vilcapoma, Marleny; “Clima Laboral y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primario y Secundario del Distrito de Viques, Provincia de Huancayo, Región Junín de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Tesis para optar el Grado de Maestro, mención Gestión Educativa. La tesista arribo a las siguientes conclusiones: “Las normas y procedimiento Institucional se encuentra en desactualizada las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primario y Secundario del Distrito de Viques, Provincia de Huancayo, Región Junín”, “No se da cumplimiento lo que establece los métodos educativos; por tanto su interpretación se sustenta en el papel (teórico) mas no en la práctica”.

### **2.1.4. A NIVEL LOCAL**

Gamarra Bustillos, Carlos; “Calidad de Gestión Académica Administrativa y rendimiento académicos de los estudiantes de los Instituto Superior Tecnológico Publico Antonio Arriego Espinoza”. En la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco. Tesis para optar el Grado de Magister. Mención Gestión y

Planeamiento Educativo. El tesista arribo a las siguientes conclusiones: “Queda demostrado que la Calidad de Gestión Académica Administrativa de los estudiantes en los Instituto Superior Tecnológico Publico Antonio Arriego Espinoza son muy buena, tiene relación positiva dan por resuelto las dimensiones analizadas descritas en el marco teórico y estudiadas en con el trabajo de campo”. Lo que actualmente no son considerados para fines de desarrollo institucional”.

Palomino Esteban, Hugo Eduardo; “Clima Organizacional y Desempeño del Docente de las Instituciones Educativas del nivel Secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco – 2013”. En la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco. Tesis para optar el Grado de Magister. Mención Gestión y Planeamiento Educativo. El tesista arribo a las siguientes conclusiones: “De manera general en la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño de los docentes de estudio se determina que es el 24.4 % de los encuestados percibieron que el Clima Laboral es favorable”.

## **2.2. BASES O FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **2.2.1.1. DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

El concepto clima organizacional constituido la base del presente estudio y siendo difícil definir con precisión, porque aún, no hay homogeneidad conceptual entre los investigadores del constructo, se encuentran aspectos coincidentes que procuraremos rescatar para llegar a una aproximación del concepto clima organizacional, tratando de buscar

su correlación con el tema de Gestión Institucional. En la mayoría de estudios realizados sobre el clima se considera a Kurt Lewin el introductor del concepto clima.

Pero según Badillo León I. (1995: 645) es Halpin y Croft quien en 1963 fue el pionero de todo estudio sobre clima escolar. Al respecto Martínez Guillén, M. (2003:70) dice que: “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, estrategia comunicacional, su productividad, su satisfacción...”. Y sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional.

Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Da Silva, R. (1995: 425), respecto al clima organizacional señala lo siguiente: “Es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales”

Responsabilidad - Democracia - Honestidad - Solidaridad - Tolerancia -  
Lealtad - Justicia - Verdad - Prudencia - Flexibilidad - Puntualidad -  
Perseverancia

Por otra parte Silva (1992) citado por Badillo I. (1995:643) define al clima como “Un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende”. En tal sentido, el clima organizacional, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.

Lisbona, A. (2008:153-167) quien cita a Frese y Fay (2001) para afirmar que: “El clima para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, auto iniciado y persistente”.

Para el autor el clima para la seguridad psicológica se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa. Estas definiciones coinciden en afirmar que el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender el clima organizacional, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

#### **2.2.1.2. HISTORIA**

El interés suscitado por el campo del clima laboral está basado en la a través del tiempo la conceptualización que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

Fernández y Sánchez (1996), señalan que se considera como punto de introducción el estudio de Halpan y Croft (1963) acerca del clima en organizaciones escolares, pero anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin como precursor del interés en el contexto que configura lo social. Para Lewin, el comportamiento está en función de la interacción del ambiente y la persona, como ya se mencionó en el apartado de comportamiento organizacional.

Por tanto, no es de extrañar que en sus investigaciones de Lewin, acerca del comportamiento, el clima laboral aparezca como producto de la interacción entre ambiente y persona. En 1950 Cornell viene a definir el

clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60, (Fernández y Sánchez Op cit).

Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral (Fernández y Sánchez 1996).

Al respecto, Rensis Likert (1986), menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva.

Desde 1960, el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando, ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues tenemos a diversos autores que han definido este campo, citados por (Furnham, 2001).

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968) Como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Schneider (1975) como “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

Weinert (1985), como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

Para efectos de este estudio se tomó la definición dada por Guillén y Guil, (1999:166) quienes definen el clima organizacional como “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”

Por otro lado, el clima laboral se ve influido por una multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos. Así, los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, intervienen en su consideración del clima laboral de su empresa.

Esos diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que viene siendo la percepción, abordada anteriormente. Los empleados,

en muchas ocasiones no son plenamente objetivos, sino que sus opiniones están condicionadas por el cúmulo de todas esas circunstancias personales señaladas.

Pero, aunque se tenga en cuenta todo eso, es posible efectuar una medición de clima laboral. Ésta va reflejar lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que participen.

Los variables que se puede considerar intervienen en el clima laboral son, evidentemente, muchas. Pero de una manera general y somera se desarrollarán las más señalas por algunos autores del comportamiento organizacional.

### **2.2.1.3. IMPORTANCIA**

El Clima Organizacional es la respuesta a la necesidad que tienen las instituciones de contar con un ambiente adecuado y productivo.

La Gestión organizacional, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por tener un buen clima organizacional en el Potencial Humano, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. El Clima Organizacional debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redunda en beneficios para la Institución.

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. En este documento analizaremos las causas que generan un cierto ambiente y las consecuencias negativas y positivas del clima dentro de una determinada

organización. Para explorar este interesante tema nos encontraremos con la opinión de importantes estudiosos del tema y también nos apoyaremos de manera importante en las definiciones dadas por destacados autores contemporáneos, acerca de la temática en estudio. Antes de comenzar a analizar el tema del Clima Organizacional se estima conveniente dar una definición que en pocas palabras englobe el significado del término Clima Organizacional.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización

Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos del campo del Comportamiento Organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el

trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Esta última definición pertenece a una persona que ha dedicado su vida profesional a investigar este tema,

Alexis Goncalves. Un sentido opuesto es el entregado por Stephen Robbins que define el entorno o Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño.

El ambiente afecta la estructura de las organizaciones, por la incertidumbre que causa en estas últimas. Algunas empresas encaran medios relativamente estáticos; otras, se enfrentan a unos que son más dinámicos. Los ambientes estáticos crean en los gerentes mucha menos incertidumbre que los dinámicos, y puesto que es una amenaza para la eficacia de la empresa, el administrador tratará de reducirla al mínimo. Un modo de lograrlo consiste en hacer ajustes a la estructura de la organización. La explicación dada por Robbins, difiere de la de Goncalves, al analizar el ambiente como las fuerzas extrínsecas que ejercen presión sobre el desempeño organizacional. Para resumir, diremos que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve.

La importancia el Clima Organizacional porque radica en su aporte al cumplimiento de la estrategia de la empresa y en reconocer que cada día aparecen nuevos métodos educativos, administrativos que obligan a las empresas a desarrollar programas de actualización y formación permanente.

## 2.2.1.4. ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

### 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 Sanders 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 características:

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. **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 jerárquicos.
3. **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 de compartir los objetivos personales con los de la organización.

4. **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 el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre e informal.
5. **Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
6. **Recompensa :** Es la medida en 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.
7. **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

#### **2.2.1.5. ESTILO GERENCIAL**

Para Lattman y García (2002) señalan que existen diferentes estilos de gerencia, más o menos eficientes según la situación presentada. Éstos se evidencian por la habilidad y capacidad manifiesta para lograr las metas de acuerdo con las orientaciones recibidas y su disposición para aceptar las responsabilidades en el proceso de ejecución. Estas disposiciones y habilidades deben ser puestas en práctica por todos aquellos a quienes les corresponde la gerencia una

institución, para alcanzar el logro de un comportamiento organizacional adecuado a sus empleados.

Cabe destacar, el caso de las instituciones educativas adscritas al Municipio Escolar Baralt, específicamente en las unidades educativas medias diversificada nacionales, donde se presenta una situación problemática que evidencia, quizás, la existencia de directores cuyas funciones las ejercen de manera autocrática e impositiva, originando desviaciones en el comportamiento organizacional en su personal.

Asimismo, se observa que los docentes participan muy poco con respecto a la toma o ejecución de decisiones para atender o superar problemas que se generen en la institución, no se ejecutan programas de autogestión con la participación de organismos y organizaciones locales, las cuales sirvan de base para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, conllevando a un comportamiento organizacional ineficiente.

#### **2.2.1.6. LIDERAZGO**

Al respecto Fernández M. (2002) sostiene que “La satisfacción de los beneficiarios y la obtención de un impacto positivo en la sociedad se consiguen mediante un adecuado liderazgo de los directivos en el proceso de transformación de la organización 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 eficacia 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 éstos 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. En consecuencia, según el tipo de trabajo que uno desarrolla, puede darse cuenta de cuáles son las actitudes que domina y cuáles debe aprender para que le ayuden a mejorar su desempeño y, de esa manera, tener nuevas competencias laborales que aumenten su nivel de empleabilidad.

#### **2.2.1.7. PRINCIPIO DE AUTORIDAD**

Arevalo Luna, E. (2002) cita a Uculmana (1995) quien a su vez cita a Levin y sus colaboradores que en 1954, estudiaron que el principio de autoridad se rige en diferentes ocasiones. Las investigaciones caracterizaron como sigue la actuación de cada uno de los líderes:

- ✓ 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 cuáles 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.
- ✓ 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 la 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. Líder permisivo.- El líder desempeña un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que éstos 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.

#### **2.2.1.8. AMBIENTE LABORAL**

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” señalan los hallazgos de su 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.

#### **2.2.1.9. NIVELES DE COMUNICACIÓN**

Uno de los conceptos más idóneos sobre la comunicación es la formulada por Jurgen Habermas según Cisneros, J. (2006: 14-15).

“La comunicación es 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 al intercambio recíproco”.

Distingue tres tipos de acción racional en la comunicación de los cuales la acción comunicativa es la más completa 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 y 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 tiene 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 Toleda 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”.

## 1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Gonzales, I. (2009: 2). ...considera que una comunicación es efectiva cuando reúne características, tales como: a) El mensaje que se desea comunicar llega a la persona o grupos considerados apropiados para recibirlos. b) La consecuencia de la comunicación es el cambio de conducta esperado en el receptor. c) Cuando no es unilateral, sino que estimula la retroalimentación al mensaje enviado (mensaje de retorno), ya que es igualmente importante saber escuchar, tanto como saber hablar. d) Cuando existe coherencia entre el lenguaje verbal y el corporal. e) Cuando se ha escogido el momento, las palabras y la actitud apropiada.

- Confianza mutua
- En forma conjunta
- Saber escuchar
- Momento adecuado y oportuno.
- La retroalimentación: conocida como feed back Entre emisor y receptor.
- Desarrollo en equipo.
- Enseñanza pedagógica.

## 2. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Según Flores García Rada, J. (1992: 303) fundamenta: “Que 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 retroinformación que le indique al emisor en qué medida su mensaje ha sido bien comprendido”.

De manera similar sostiene Hellriegel D.; Slocum, J.; Benjamín, E. (2004: 290) menciona: “Para una comunicación interpersonal correcta, los pensamientos, hechos, creencias, actitudes o sentimientos que el emisor intenta transmitir tienen que ser los mismos que el destinatario comprende e interpreta”.

Coincidimos con Katz citado por Tolela 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 traerá 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 psicológico en parte se deben al carácter emocional y a las limitaciones de los seres humanos”.

### 3. 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.

### 4. COMUNICACIÓN 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 las 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 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 encargado de la nómina se la hace llegar, de forma directa.

#### **2.2.1.10. EQUILIBRIO EMOCIONAL**

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 presenta, así como para reducir las tasas de ausentismo y de rotación y busca los medios que se requieran para incrementar la satisfacción del empleado en su trabajo. Por ello los gerentes requieren desarrollar sus habilidades interpersonales, es decir las que se encuentran relacionadas 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, administrado 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".

#### **2.2.1.11. MANEJO DE CONFLICTOS**

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 gerencial en el momento que se trabaja con otras personas".

Los principios de la inteligencia emocional son 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: Relacionada 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 nos garantizan el éxito en el trabajo, sino que conjuntamente con la parte emocional de las personas que conforman el equipo de trabajo, lograrán 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.

#### **2.2.1.12. RELACIONES SOCIALES**

Uno de los factores que conducen a la clima organizacional sano, mayor motivación, es el sentido de compromiso organizacional, las Instituciones Educativas necesidad personal comprometidos con su labor, están la forma en los directores lideren el valor institucional y comunicación con los empleados.

De acuerdo con Mayer, Slovey y Caruso (2000), describe que las relaciones sociales es la habilidad de expresar, entenderla y regularla en uno mismo y otros.

## **2.2.2. GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA**

### **2.2.2.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

La gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé de la gestión está siempre sustentada en una teoría - explícita o implícita - de la acción humana. Hay distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. Están contenidas en las conceptualizaciones siguientes:

Según Barrios Ríos (2007) define: Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán.

En tal sentido la Gestión Académica Administrativa evalúa la capacidad del sistema institucional y pedagógico. La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales...

Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimientos y acción, ética y eficacia política y administración en proceso que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como procesos sistemáticos.

De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las

actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

Es por ello que la gestión educativa, donde cada uno de los sujetos que constituyen el colectivo educativo pueda sentirse creador de su propia acción, tanto personal como profesional, dentro de un proyecto en común. Pues no olvidemos que el sujeto para constituirse como tal, requiere ser reconocido por el otro. Este reconocimiento es el que genera en el sujeto el despliegue de su creatividad y de su acción particular para insertarla en la colectividad, en la institución educativa.

#### **2.2.2.2. HISTORIA**

La gestión educativa en América Latina, examinándola en el ámbito de su historia política y cultural. Este ejercicio se fundamenta en el campo de la administración de la educación no es un hecho gratuito; por el contrario, es el resultado de un largo proceso de construcción histórica del cual todos participamos. O sea, somos autores de una historia inconclusa que continuamos escribiendo, y reescribiendo, a lo largo de los años.

Esto es un gran desafío a la vez que una gran responsabilidad pues podemos seguir reproduciendo los problemas de la educación peruana o podremos superarlos teóricamente y rebasarlos prácticamente. Ahora bien, existen diversas lecturas de este proceso de construcción. La presente histórica cronológica se divide en cinco etapas consecutivas, que corresponden a cinco enfoques conceptuales y analíticos diferentes para estudiar el proceso de construcción, desconstrucción y reconstrucción del

conocimiento en la administración de la educación latinoamericana (dentro de la cual se encontraría la gestión educativa peruana). En el Perú en década de los 90 aporta un concepto nuevo que en los últimos tiempos tiende a adquirir gran importancia como un factor determinante en la actividad educativa, es el concepto de gestión, el mismo hace referencia a la manera de dinamizar los distintos insumos que interviene en la organización y funcionamiento de una unidad educativa.

## **I. Gestión Educativa**

Hagamos un análisis de la gestión educativa, en base a los siguientes enfoques:

- a) El enfoque jurídico que dominó la gestión de la educación durante el periodo colonial, con su carácter normativo y su pensamiento deductivo y dogmático (v. gr. el famoso magister dixit).
- b) El enfoque tecnocrático del movimiento científico, gerencial y burocrático de la escuela clásica de administración desarrollada a inicios del siglo XX a la luz de la lógica económica que caracterizó el proceso de consolidación de la revolución Industrial.
- c) El enfoque conductista de la escuela psicosociológica de los años treinta y cuarenta que informó la utilización de la teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación.
- d) Al enfoque desarrollista, de naturaleza modernizadora, concebido por los autores extranjeros en el ámbito de la teoría política comparada que floreció en la posguerra.
- e) El enfoque sociológico de los autores latinoamericanos de las últimas décadas, preocupados con la concepción de teorías

sociológicas y soluciones educativas para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la sociedad latinoamericana.

Es importante reiterar que esta trayectoria histórica del pensamiento administrativo en la educación latinoamericana en general y peruana en particular se inscribe en el movimiento teórico dominante de las ciencias sociales aplicadas.

El estudio de las nuevas tendencias en la gestión educativa, que hoy se encuentra incluida en nuestra agenda de debates, también se inscribe en ese movimiento y, como tal, debe beneficiarse de las lecciones del pasado, comprometerse con la solución de los problemas del presente y anticiparse a las necesidades y aspiraciones del futuro.

### **2.2.2.3. IMPORTANCIA**

Hasta hace pocos años, el tema de la Gestión no ocupaba un lugar importante en la agenda de las Instituciones, con la excepción, quizás, de los directores de sedes, por la naturaleza de su trabajo y por razones históricas.

Es importante en el cumplimiento de las metas Institucionales, Académicas Administrativa. Los principales beneficios es de mayor satisfacción de servicios; son, en gran parte, del dominio Institucional: es satisfacer estos servicios, usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse.

Desde un punto de vista Institucional, la Gestión Académica Administrativa es la única manera de acreditar beneficios para la institución. Los frutos positivos obtenidos por el diseño e implementación de proyectos de reforma sobre los sistemas educativos de muchos países

Latinoamericanos, como Chile, México, Cuba y Costa Rica, han sido posibles gracias al proceso de gestión en tal ámbito, el cual está conformada por un conjunto de sub-procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas de forma exitosa, por lo que una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. La gestión educativa es un proceso de fortalecimiento de los Proyectos

Desde un punto de vista personal el sistema educativo ayudara para el mantenimiento de la autonomía institucional. En sí, la importancia que tiene esta gestión para el mejoramiento del sistema educativo de un país radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.

#### **2.2.2.4. FORMAS DE GESTIÓN**

##### **GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO**

Es un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la Institución de manera eficiente y eficaz. Luego se hizo otra pregunta:

¿Cómo puede la empresa alcanzar esos objetivos?

La supervivencia de las empresas en el nuevo siglo dependerá del cambio del ambiente de negocios, de la mayor claridad de los objetivos por alcanzar, del sentido de responsabilidad de las personas y del aumento de libertad en la elección de los medios y métodos para alcanzar dichos objetivos. En la ejecución de cualquier actividad se necesitarán

ciertas restricciones y límites para asegurar la eficiencia y la eficacia, pero esas restricciones se deben mantener en el nivel mínimo indispensable. Las personas deben ejercer naturalmente sus habilidades y la libertad de convertirse en el elemento fundamental para que esto pueda ocurrir. En resumen, la supervivencia de las empresas será posible, en la medida en que sepan utilizar su patrimonio humano en aquello que tienen como más sofisticado e importante: su capital intelectual. La inversión del futuro deberá ser el capital intelectual porque éste representa el retorno mayor de la inversión.

¿Hacia dónde va la gestión del Potencial Humano?

El mundo cambió. ¡Y de qué manera! Las empresas también están en esta ola de cambio. Algunas de ellas van a la vanguardia, otras las siguen y otras aún tratan de pensar sobre la marcha, casi paralizadas en el tiempo y confundidas, sin entender con exactitud lo que está ocurriendo a su alrededor.

Entonces no es de extrañar que el área de Recursos Humanos también experimente cambios. La globalización, el rápido desarrollo de la tecnología de la información, la competencia desenfrenada, la necesidad de reducir costos, el énfasis en el cliente, la calidad total y la necesidad de competitividad constituyen poderosos efectos que el área no puede ignorar. De este modo, si el mundo cambió y las empresas también cambiaron, el área de RH debe acompañar estos cambios. En muchas organizaciones el área de RH va al frente, como punta de lanza del cambio organizacional; en otras, es el obstáculo que impide el ajuste a las nuevas condiciones del mundo moderno.

El área de RH no se debe mantener. Se debe eliminar si no trae ninguna contribución al negocio de la empresa o no favorece el ajuste a las demandas del nuevo ambiente empresarial. Es superflua cuando no añade nada y solo sirve para controlar y reglamentar el comportamiento de las personas y aplicar medidas disciplinarias que en nada mejoran el desempeño de las personas. Se debe suprimir si funciona como elemento de resistencia y bloqueo al cambio y la innovación, y si se mantiene como centro de gastos que no trae ningún retorno a la organización. En estos casos, las demás áreas toman la iniciativa de asumir la gestión del talento humano dentro de un estilo totalmente descentralizado, libre y participativo, con o sin ayuda y asesoría de los profesionales de RH.

Pero la respuesta será afirmativa en otras situaciones. El área de Recursos Humanos se debe mantener y ampliar; mantener y desarrollar si contribuye de modo efectivo al negocio de la empresa o si favorece el ajuste de la empresa a un mundo variable y competitivo. Es imprescindible cuando reduce las disonancias respecto a la misión, la visión y los objetivos de la organización, y funciona como elemento que aclara los valores y principios de la empresa, crea una nueva cultura de compromiso y motivación de las personas y las vuelve emprendedoras y creadoras de nuevos paradigmas de calidad. Una empresa no se cambia solo con el aporte de las nuevas tecnologías, cambiando sus equipos o generando de nuevo procesos internos y desarrollando nuevos productos y servicios. Esto es consecuencia y no causa del cambio. Cambiar el hardware es cambiar el contexto y no el contenido del trabajo. Se cambia una institución a partir de las actitudes, conocimientos y comportamientos de las personas que trabajan en ella. Se cambia una institución a partir de

la creación de una nueva mentalidad y un nuevo estado de espíritu que debe tener su comienzo en la cúpula de la organización. Y aquí el área de Recursos Humanos consigue prestar inestimables servicios trayendo una nueva cultura organizacional y creando un clima de participación y de realización de la misión y la visión de la organización para servir mejor al cliente.

**GESTIÓN ACADÉMICA DE CALIDAD.-** 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.

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad: filosofía (relevancia), pedagogía (eficacia), cultura (pertinencia), sociedad (equidad), economía (eficiencia).

**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. Ejecutar programas de actualización y formación continua del 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 cultural 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 el 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 educativas 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.

**GESTIÓN ADMONISTRATIVA DE CALIDAD 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, realizando las distinciones correspondientes.

La estructura 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.

En tal sentido Gestión, Semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, 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 lograr 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 institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 01.

**Son Funciones de Gestión Institucional:**

1. Difundir, orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad 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, la 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 las 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.
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.

#### **2.2.2.5. ORGANIZACIÓN**

La estructura Orgánica está constituida de la siguiente manera: Dirección Regional de Educación de Huánuco, Unidad Ejecutora de Huánuco (UGEL) N° 320. La Dirección de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino, se componen con Cargos de apoyo y Asesoría; Docentes, Auxiliares de educación, Personal administrativo, estudiantes y Padres de Familia; Cargos de Asesoría Consejo Educativo Institucional, (CONEI).

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

**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 y apunta a una rentabilidad de largo plazo por medio de la satisfacción del cliente incluyendo sus beneficios a miembros de la organización y la sociedad.

**CLIMA INSTITUCIONAL:** Condición subjetiva que da cuenta de cuan gratificantes son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no sólo 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 de 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. “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento”. 4 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 desfavorables cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional 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 prescriptiva y decisoria.

**EFFECTIVIDAD:** La eficacia gerencial es la capacidad del líder de lograr los resultados deseados. Qué tan bien aplique sus habilidades y capacidades para guiar y dirigir a otros determinará si puede cumplir esos resultados de manera efectiva. Si puede hacerlo, sus logros están preparados para ayudar a la organización.

**INFLUENCIA:** Poder de una persona o cosa para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien.

**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.

**CHIAVENATO,** Idalberto. “Administración de Recurso Humano”. Quinta Edición, Editorial Mac Graw-Hill. Colombia. 1999. Pág. 84 - 86 - 44

**GESTIÓN CURRICULAR:** Conjunto de estrategias específicas para la conducción y dirección de los procesos curriculares y el logro de los objetivos educativos.

**GESTIÓN PEDAGÓGICA:** Es el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo.

**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 educativo. Una organización comprende en esencia dos tipos de recursos: técnicos (materia prima, equipo, capital) y humanos (trabajo, ideas, habilidades).

**POLITICAS ADMINISTRATIVAS:** Una política es un plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación.

**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 permitan cumplir dichos objetivos, así como seguir el proceso y examinar los resultados y las 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.

**VISION:** Se refiere a lo que la empresa quiere crear, la imagen futura de la organización.

**OBJETIVOS:** Es un parámetro de evaluación a nivel de educación.

En el campo de la educación, podemos decir, que un objetivo es el resultado que se espera logre el alumno al finalizar un determinado proceso de aprendizaje.

**ACTITUD.-** La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

**ADiestRAMIENTO.-** Es la acción continua, progresiva y ordenada de proporcionar al individuo un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que le permitan desempeñarse con eficiencia en áreas de mayor complejidad en donde hasta ahora no tiene experiencia.

**APORTE.-** En su uso más amplio, el término aporte refiere a aquella contribución que alguien realiza a otro individuo o a una organización. La mencionada contribución puede consistir en un bien inmueble, una suma de dinero o tratarse de una contribución de tipo espiritual, artística o intelectual.

**BENEFICIO.-** El término beneficio es una palabra que da cuenta de aquel elemento, producto o servicio que se entrega a una persona para su bien.

**CALIDAD.-** Se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume

conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

**CONOCIMIENTO.-** Es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

**EFICIENCIA.-** "Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles"; aplicable preferiblemente, salvo contadas excepciones a personas y de allí el término eficiente.

**EFICACIA.-** "Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados". Esta es una acepción que obedece a la enseñanza y debe ser reevaluada en la organización; por otra parte, debe referirse más bien a equipos.

**FORMACIÓN.-** Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes). La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal.

**HABILIDAD.-** Es una aptitud innata o desarrollada. Al grado de mejora que se consiga a través de ella y mediante la práctica, se le denomina también talento. Un conjunto de conductas que aprendidas de forma natural se manifiesta en situaciones interpersonales y socialmente aceptadas

**META.-** Es la visión del futuro que el grupo debe imaginar sobre el cambio que espera en las políticas con relación a los problemas.

**OBJETIVO.-** Son pequeños pasos que nos llevan a alcanzar la meta (a donde queremos llegar) y nos establecen los parámetros que nos permitirán evaluar los resultados alcanzados.

**POTENCIAL.-** Se define como lo que el hombre es capaz de hacer, el potencial que tiene una persona en su interior y obviamente dicho potencial se puede entrenar.

**REUNIÓN.-** Una reunión es un acto o proceso por el que un grupo de personas se unen, como un conjunto, con un propósito común. Es la agrupación de varias personas en un momento y espacio dados, voluntaria o accidentalmente. Puede llevarse a cabo de manera organizada y planificada, con un objetivo delimitado y con un tiempo de duración planeado, pero también puede darse de manera espontánea, por razones casuales y sin mayores propósitos.

**RECURSOS.-** Se denomina recursos a aquellos componentes que aportan, algún tipo de beneficio a la organización y sociedad.

**VIRTUDES.-** Una virtud es una cualidad que permite a quien la posee tomar y llevar a término las opiniones correctas en las situaciones más difíciles para cambiarlas a su favor. El virtuoso es el que está en camino de ser sabio, porque sabe cómo llegar a sus metas sin pisar las de los otros, porque pone a los demás de su lado y los lleva a alcanzar un objetivo diferente. El virtuoso es el que “sabe remar contra la corriente”.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. NIVEL Y TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

**3.1.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.-** El nivel del presente trabajo es descriptiva/correlacional, ya que se determinó la relación que existe entre la variable independiente (Clima Organizacional) y la variable dependiente (Gestión Académica Administrativa).

#### 3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.-

Sierra Bravo (1976:3); plantea: “Los tipos de investigación están referidos a la finalidad que los investigadores le otorgan a la investigación que se pretende realizar. Esto implica definirse si se trata de buscar nuevos conocimientos para construir nuevas teorías y, de otro lado, buscar mecanismos para aplicar los nuevos conocimientos adquiridos o los conocimientos existentes”.

Tomando como referencia los tipos de investigación que presenta Sierra Bravo y que han sido adaptadas al campo administrativo; en el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes tipos de investigaciones:

**Por su alcance temporal;** el presente trabajo de investigación es sincrónica, porque su periodo de ejecución será aproximadamente de 8 meses.

**Por su profundidad;** el presente trabajo es Descriptivo, ya que tuvo determinar la relación que existe entre la variable independiente (Clima Organizacional) y la variable dependiente (Gestión Académica Administrativa).

**Por su carácter;** El presente Proyecto es de carácter mixta, porque estuvo enmarcada en la parte cuantitativo, ya que se elaboraran cuadros estadísticos a partir de la recolección de datos y cualitativa porque se analizaran e interpretaran las informaciones.

**Por su marco;** El presente Proyecto es de campo, porque el investigadora se constituyó en la organización materia de estudio en la (Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino), para recoger los datos necesarios.

**Por su fuente;** El presente Proyecto es mixta, porque se recogieron los datos directamente de la organización utilizando diferentes técnicas con sus respectivos instrumentos y se usaron informaciones de las fuentes secundarias como los antecedentes, libros, revistas, internet, etc.

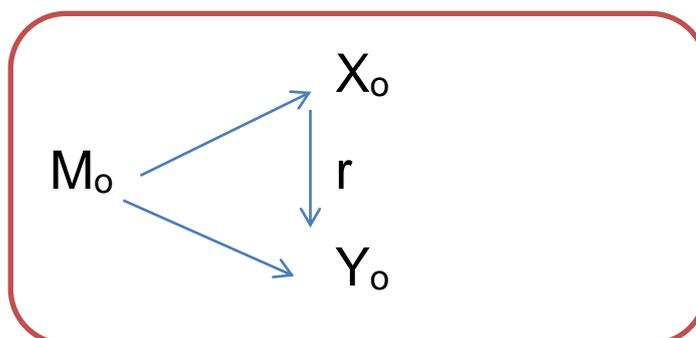
**Por su objeto;** El presente Proyecto será disciplinaria, porque se utilizaron dos disciplinas de las Ciencias de la Educación, Clima Organizacional y Gestión Académica Administrativa.

**Por el tipo de estudio;** El presente trabajo estará relacionada con la investigación evaluativa, porque durante el trabajo de campo se evaluará el Clima Organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco y se determinó la relación que existe entre la variable dependiente (Gestión Académica Administrativa).

### **3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN**

**3.2.1. DISEÑO.-** El diseño del presente trabajo es no experimental con su variante transeccional.

**3.2.2. ESQUEMA.-** El esquema del presente trabajo se gráfica de la siguiente manera:



**DONDE:**

$X_0$  = Variable Independiente (Capacitación del Personal).

$Y_0$  = Variable Dependiente (Productividad).

$r$  = Relación.

$M_0$  = Muestra.

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

**3.3.1. POBLACIÓN.-** La población del presente proyecto de investigación se detalla a continuación, están constituidos con un total de 27 Personas (Personal de la Institución y miembros de APAFA ) en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino - Huánuco.

**Cuadro N° 3**

La DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003  
LAURITA VICUÑA PINO - HUÁNUCO

<b>N°</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>CARGO JERÁRQUICO</b>
1	CORDOVA TARAZONA, Tedhy	DIRECTORA

FUENTE : INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°003 LAURITA VICUÑA PINO  
ELABORACIÓN: Tesista

**Cuadro N° 5**

PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003  
LAURITA VICUÑA PINO - HUÁNUCO

<b>N°</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>FUNCIONES</b>
1	Veramendi Longo, Maritza	Docente
2	Palacio Echevarría, Nanci	Docente
3	Caballero Tello, Rosario	Docente
4	Moreno Almocid, Graciela	Docente
5	Salgado Caldas, Hilda	Docente
6	Giles Carbajal, violeta	Docente
7	Huaynate Mattos, Kandy	Docente
8	Cahuana Trujillo, Roxana	Docente
9	Anastasio Inocente, Victoria	Docente
10	Carbajal Vera, Aurora	Docente
11	Mendoza Lucas, Hilda	Docente
12	Galán Tacco, Norma Rocío	Docente

FUENTE : INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO  
ELABORACIÓN: Tesista.

**Cuadro N° 6**  
**PERSONAL ADMINISTRATIVO E AUXILIARES DE LA INSTITUCIÓN**  
**EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO - HUÁNUCO**

<b>N°</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>FUNCIONES</b>
1	Campos Oces, Susy	Auxiliar
2	Castañón Berrospi, Nanci	Auxiliar
3	Chávez Rivera Santa Maria, Julissa	Auxiliar
4	Ricaldi Vilduzari, Rita	Auxiliar
5	Domínguez Ramírez Roxana	Auxiliar
6	Suarez Castro, ANGELA	Auxiliar
7	Brancacho Santa Maria Cledy	Administrativo
8	Rojas Mogollon Jacinta	Administrativo
9	Caldas Castro Eli	Administrativo

FUENTE : INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO  
 ELABORACIÓN : Tesista.

**Cuadro N° 7**  
**REPRESENTANTES DE APAFA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003**  
**LAURITA VICUÑA PINO - HUÁNUCO**

<b>N°</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>FUNCIONES</b>
1	Días Dávila, Oscar	Presidente
2	Rodríguez Cárdenas, Reyna	Vice presidente
3	Villanueva Morí, Leopoldo	Secretario
4	Tolentino Aguirre, Liliana	Tesorera
5	Dávila Tuanama, Dina Cruz	Vocal

FUENTE : INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO  
 ELABORACIÓN : Tesista.

### 3.3.2. MUESTRA

Según Hernández (Op.cif), una muestra es "...un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población".

En este sentido la muestra del presente trabajo de investigación es una muestra poblacional, es decir se toma a las 27 Personas, (Personal de la Institución y miembros de APAFA) en la Institución Educativa Inicial N° 003 de Huánuco.

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron durante el trabajo de campo con la finalidad de recoger datos relacionados con el presente proyecto, se detallan a continuación:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	N°	APLICACIÓN/USO
Encuesta	Cuestionario	22	Trabajadores
Entrevista	Guía de Entrevista	5	APAFA

### 3.5. TÉCNICAS DE RECOJO PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

**3.5.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.-** Los datos recogidos durante el trabajo de campo serán procesado utilizando métodos Inductivo y deductivo y a su vez técnicas de Estadística Descriptiva, especialmente cuadros estadísticos utilizando las frecuencias absolutas (fi) y los porcentuales (%), Estadística Inferencial ya que se midieron el grado de correlación entre las dos variables dicha relación, se elaboraran con los valores numéricos alcanzados en los dos

instrumentos por cada uno de los usuarios, es decir a nivel cualitativo para ello se tomara la correlación mediante la coeficiente de Ro Spearrman, y Grafica de dispersión de puntos donde solo importara la significancia de los coeficientes, las entrevistas se tomaran en cuenta para las conclusiones e interpretaciones ya que son de opinión y sugerencias.

**3.5.2. TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN DE DATOS.-** Los datos procesados serán presentados a través de gráficos barras.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

A continuación se presenta los datos obtenidos durante el trabajo de campo, las mismas que han sido procesados a través de cuadros y gráficos estadísticos; las que se señalan a continuación:

#### **ESCALA DE MEDICIÓN DE INSTRUMENTOS, VARIABLE INDEPENDIENTE**

La escala de medición es cuantitativa, donde se distingue la variable ordinal, considerando cinco categorías para establecer relaciones de orden, entre las que Tenemos:

<b>1</b>	Nunca	<b>2</b>	Casi Nunca	<b>3</b>	A veces	<b>4</b>	Casi siempre	<b>5</b>	Siempre
----------	-------	----------	------------	----------	---------	----------	--------------	----------	---------

#### **ESCALA DE MEDICIÓN DE INSTRUMENTOS, VARIABLE DEPENDIENTE**

La escala de medición es cuantitativa, donde se distingue la variable ordinal, considerando cinco categorías para establecer relaciones de orden, entre las que Tenemos:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

#### **PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se buscó información, datos, marco referencial, antecedentes y distinta información sobre las variables a investigar; además de averiguar que instrumento de evaluación se aplicarán. Se programó en dos etapas:

**Etapa de planificación.**

Esta etapa comprende la selección del instrumento, coordinación con la directora y el equipo de profesores que apoyarían con la aplicación de los instrumentos que formaron parte de la muestra

**Etapa de ejecución.**

Es propiamente la etapa de la aplicación de los instrumentos de evaluación entre los seleccionados, fijándose como fecha la segunda semana de abril del 2015, durante las primeras horas de clase.

**Procedimientos de análisis de datos.**

Se realizó la tabulación de los datos estadísticos, medidas descriptivas y medidas de frecuencia. Luego se aplicó por aplicar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para encontrar la correlación entre las variables y las dimensiones en estudio. Luego de obtener los resultados, éstos se corroboran con los antecedentes, para así estructurar las discusiones, sugerencias y conclusiones finales.

**VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO.**

N	Válido	22
	Perdidos	0
Media		87,68
Error estándar de la media		1,096
Mediana		86,00
Moda		86
Desviación estándar		5,140
Varianza		26,418
Asimetría		,436
Error estándar de asimetría		,491
Curtosis		-,678
Error estándar de curtosis		,953
Rango		18
Mínimo		80
Máximo		98
Suma		1929

**TABLA N° 2**

PORCENTUAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 80	1	4,5	4,5	4,5
81	2	9,1	9,1	13,6
82	1	4,5	4,5	18,2
83	1	4,5	4,5	22,7
84	1	4,5	4,5	27,3
86	6	27,3	27,3	54,5
87	1	4,5	4,5	59,1
88	1	4,5	4,5	63,6
89	1	4,5	4,5	68,2
91	2	9,1	9,1	77,3
93	1	4,5	4,5	81,8
94	1	4,5	4,5	86,4
95	1	4,5	4,5	90,9
96	1	4,5	4,5	95,5
98	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

**CUADRO N° 08**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 01 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

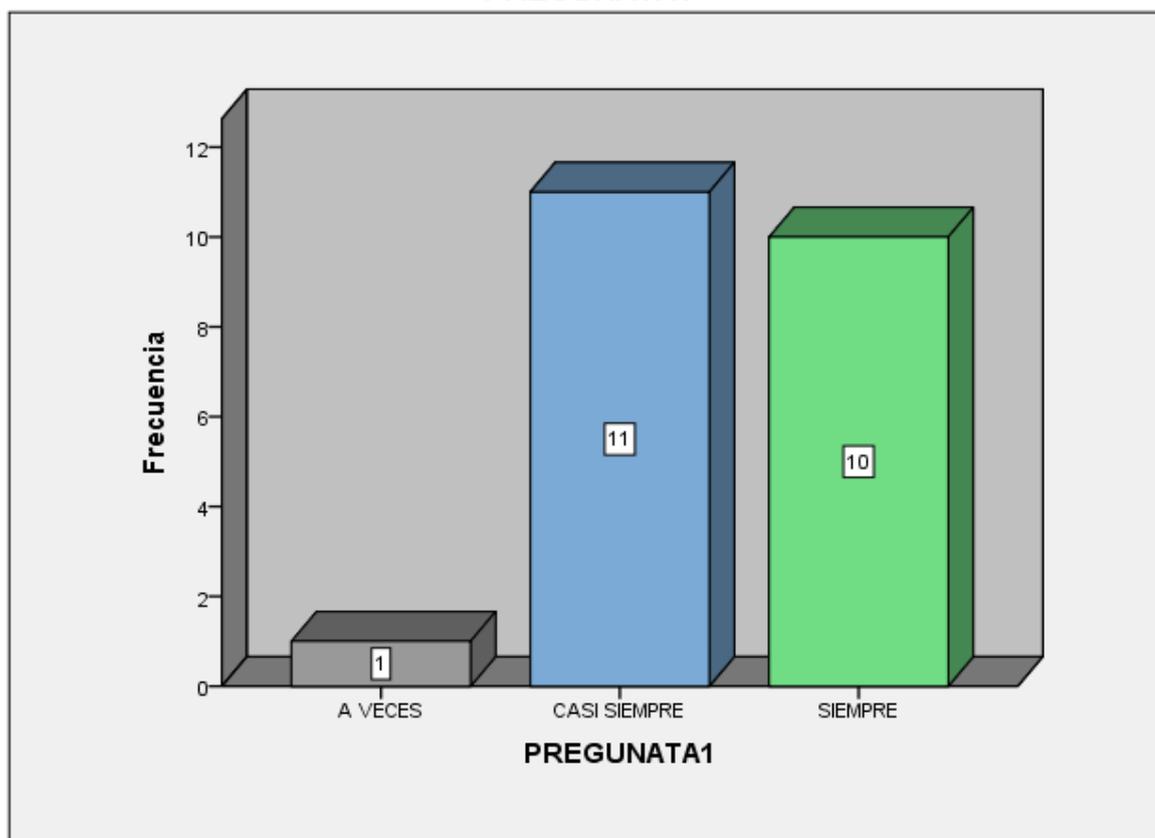
PREGUNTA N°1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	4,5	4,5	4,5
	CASI SIEMPRE	11	50,0	50,0	54,5
	SIEMPRE	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N°01**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 01 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2014

**PREGUNATA1**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

11 Trabajadores que representan el 50% del total de la muestra respondieron que **CASI SIEMPRE** el El clima organizacional depende del nivel de estudio gerencial de la directora de la Institución Educativa donde labora, 10 Trabajadores que representan el 45% respondieron que **SIEMPRE** y 1 Trabajadores que representan el 5% respondió que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que el clima organizacional depende del nivel de estudio gerencial de la directora; porque, estos indudablemente llevarán al logro de metas y objetivos de la Institución educativa Inicial ya que con clima organizacional ayuda a los trabajadores a desempeñarse mejor a sus ves logros de objetivos y metas y finalmente se refleja en la gestión académica administrativa de la institución.

**CUADRO N° 09**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 02 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

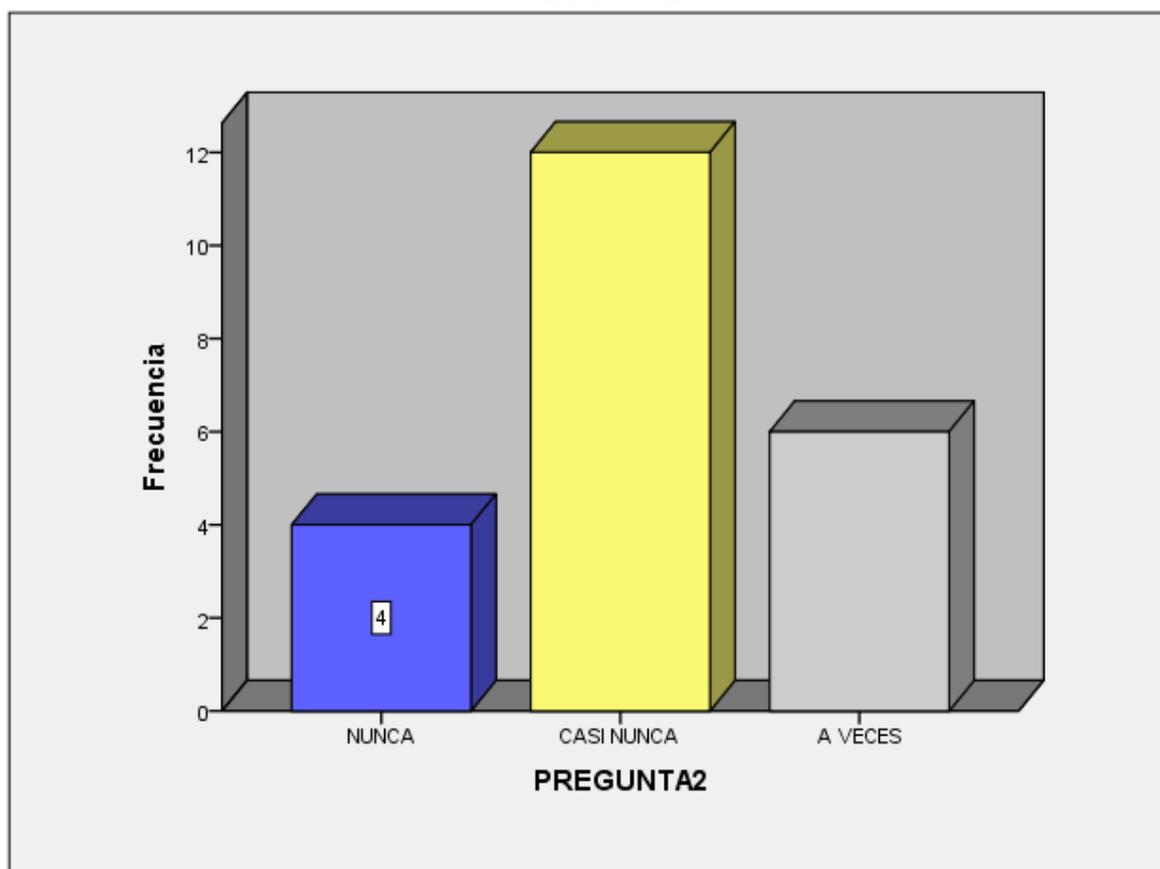
PREGUNTA N°2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	18,2	18,2	18,2
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	72,7
	A VECES	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 02**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 01 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA2**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

12 Trabajadores que representan el 55% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** el estilo gerencial de la directora es democrático, 6 Trabajadores que representan el 27% respondieron que **A VECES** y 4 Trabajadores que representan el 18% respondió que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **A VECES, CASI NUNCA Y NUNCA** sus decisiones son democrático, la Gestión académica administrativa no son adecuados, cuando existe una comunicación interactiva pero en la Institución educativa Inicial no existe democracia para la toma de decisiones.

**CUADRO N° 10**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 03 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

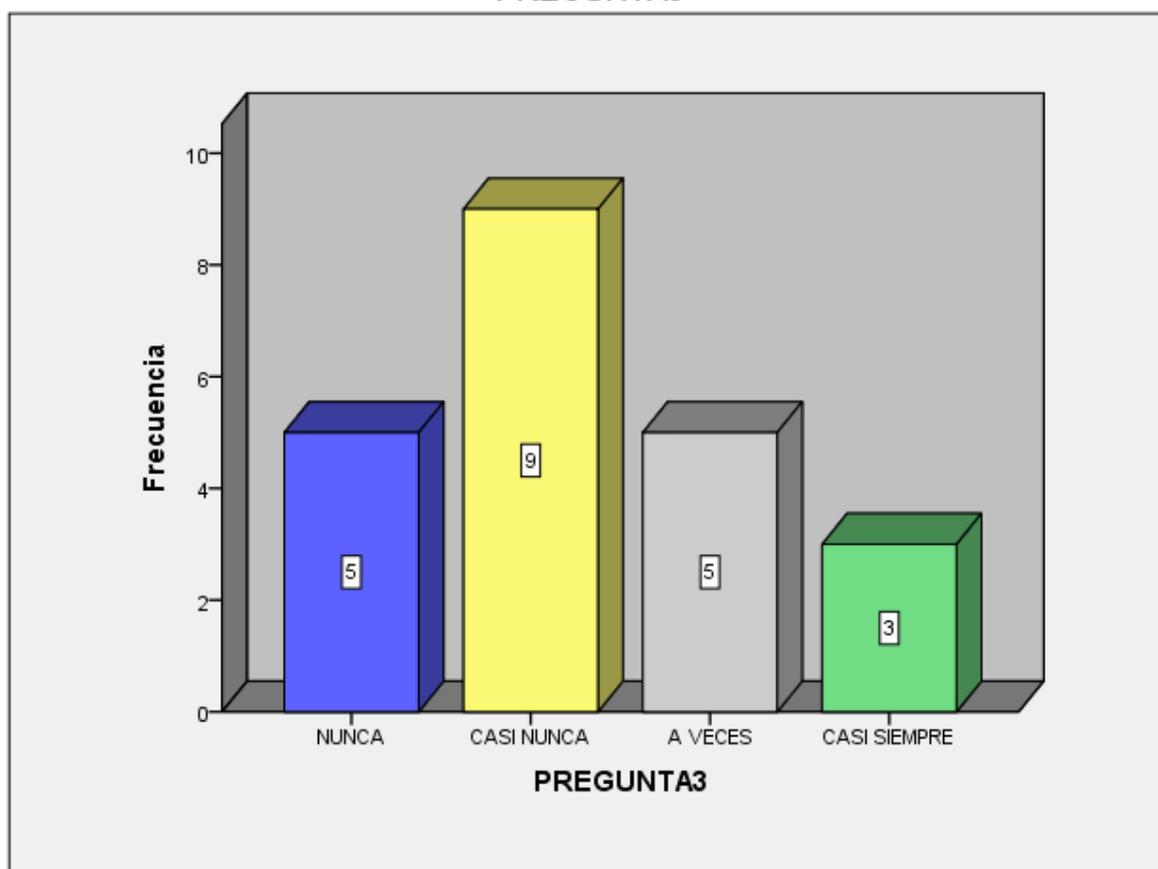
PREGUNTA N°3		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	22,7	22,7	22,7
	CASI NUNCA	9	40,9	40,9	63,6
	A VECES	5	22,7	22,7	86,4
	CASI SIEMPRE	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 03**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 03 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA3**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

9 Trabajadores que representan el 41% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** en su gestión educativa la directora toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académica, 5 trabajadores que representan el 23% respondieron que **A VECES** , 5 trabajadores que representan el 23% respondieron que **NUNCA** y 3 trabajadores que representan el 13 % respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **A VECES, CASI NUNCA, NUNCA** y **CASI SIEMPRE** toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico por ende su Gestión académica administrativa no son adecuados porque, este definitivamente afecta la Gestión.

**CUADRO N° 11**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 04 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

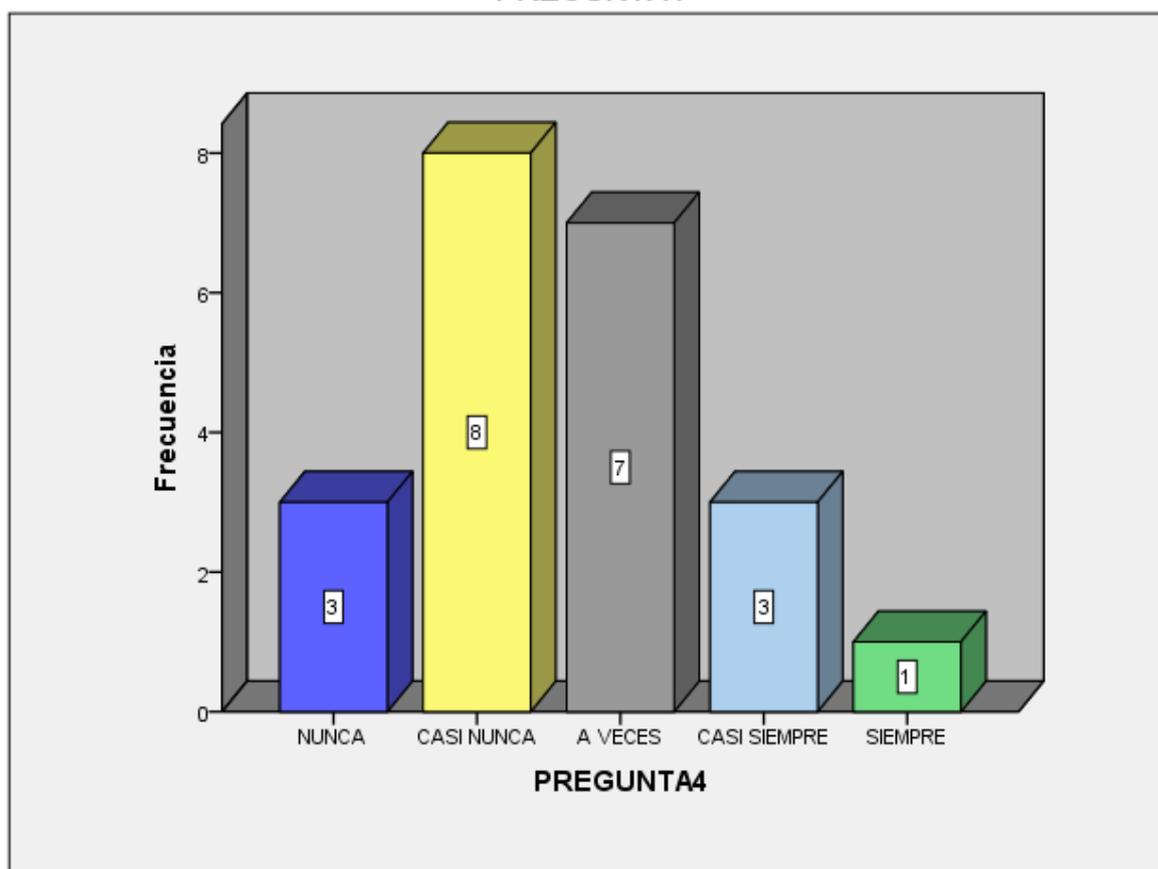
PREGUNTA N°4		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	13,6	13,6	13,6
	CASI NUNCA	8	36,4	36,4	50,0
	A VECES	7	31,8	31,8	81,8
	CASI SIEMPRE	3	13,6	13,6	95,5
	SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 04**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 04 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA4**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

8 Trabajadores que representan el 36% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** en su gestión educativa la directora toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académica, 5 Trabajadores que representan el 32% respondieron que **A VECES**, 3 trabajadores que representan el 13% respondieron que **NUNCA**, 3 trabajadores que representan el 13 % respondieron que **CASI SIEMPRE** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** aplica el principio de autoridad y delegación de funciones.

**CUADRO N° 12**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 05 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

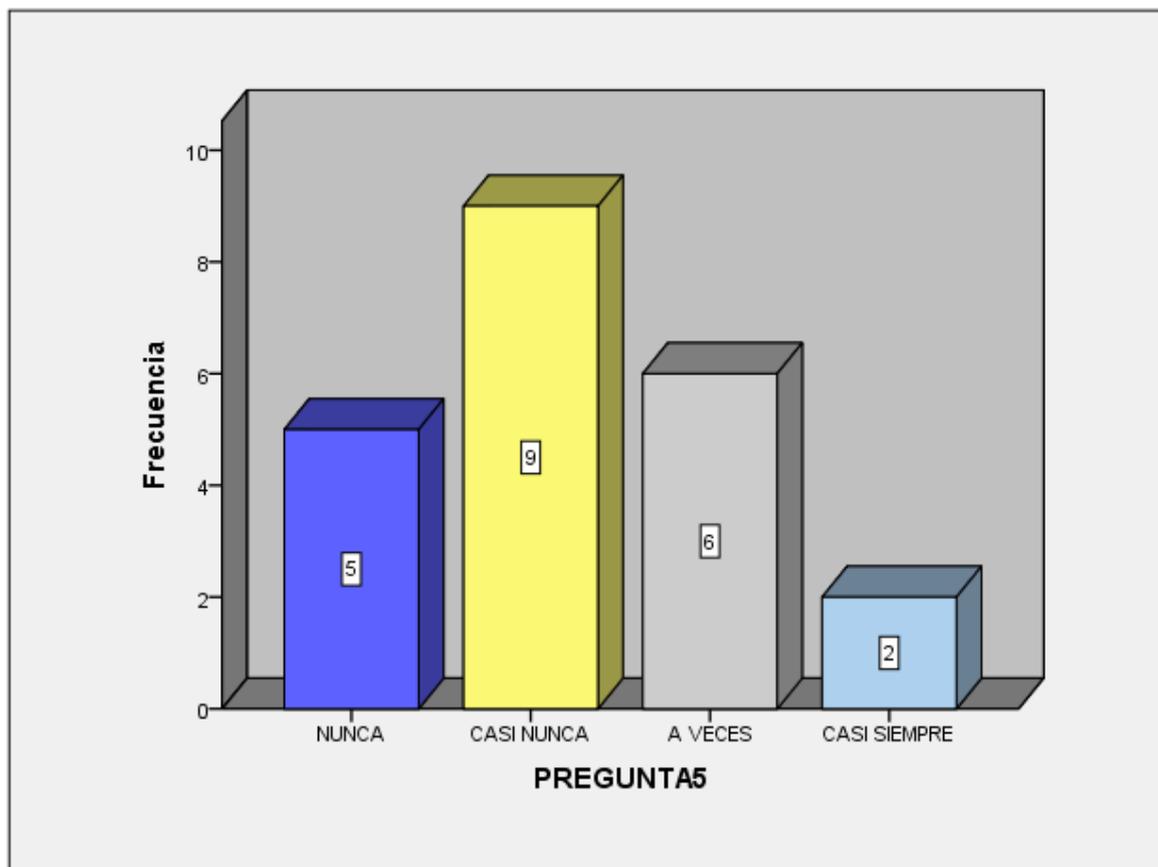
PREGUNTA N°5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	22,7	22,7	22,7
	CASI NUNCA	9	40,9	40,9	63,6
	A VECES	6	27,3	27,3	90,9
	CASI SIEMPRE	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 05**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 05 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA5**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

9 Trabajadores que representan el 41% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** el estilo gerencial de la directora es participativo, 6 ttrabajadores que representan el 27% respondieron que **A VECES**, 5 trabajadores que representan el 22% respondieron que **NUNCA**, 2 trabajadores que representan el 10 % respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** su estilo gerencial no es participativo eso afecta en las actividades académicas y administrativas en la institución educativa.

**CUADRO N° 13**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 06 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

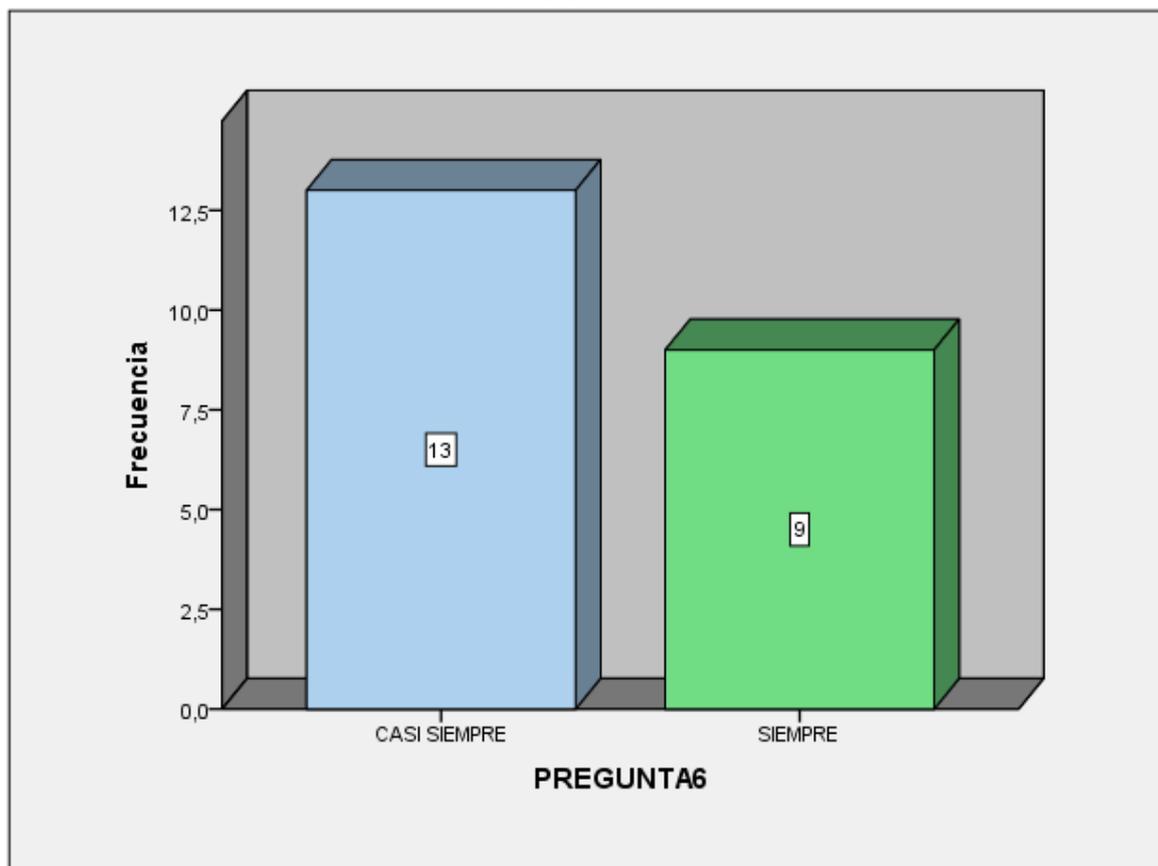
PREGUNTA N°6		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	59,1	59,1	59,1
	SIEMPRE	9	40,9	40,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 06**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 06 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA6**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

13 Trabajadores que representan el 59% del total de la muestra respondieron que **CASI SIEMPRE** El clima organizacional depende del nivel de liderazgo de la directora en su gestión educativa la directora, 9 Trabajadores que representan el 41% respondieron que **SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI SIEMPRE** para los colaboradores, el Clima Organizacional en la Institución Educativa Inicial depende del liderazgo de la Directora.

**CUADRO N° 14**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 07 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

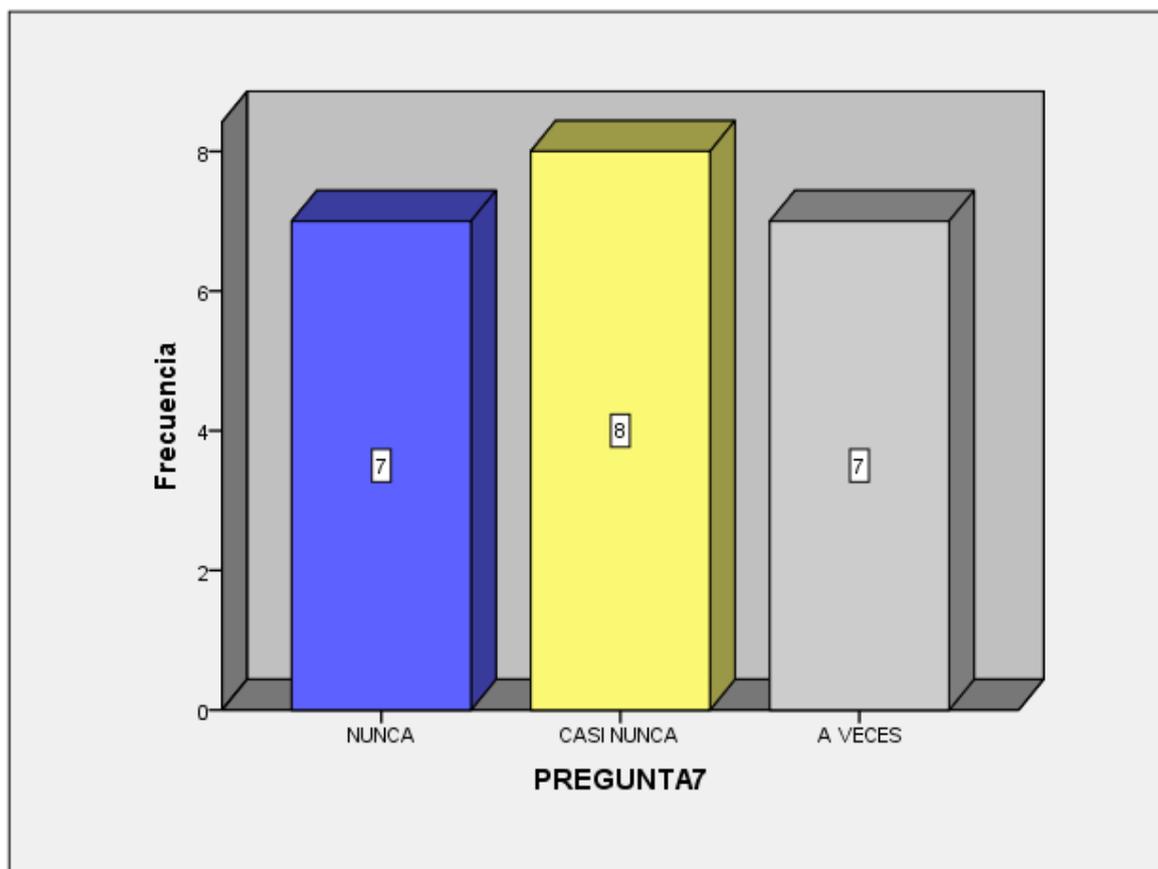
PREGUNTA N°7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	8	36,4	36,4	68,2
	A VECES	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 07**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 07 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA7**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

8 Trabajadores que representan el 36% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** el El clima organizacional depende del nivel de estudio gerencial del directora de la Institución Educativa donde labora, 7 Trabajadores que representan el 45% respondieron que **NUNCA** y 7 Trabajadores que representan el 5% respondió que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que **CASI NUNCA** la directora influye con ideas de gestión académica en los profesores esto se manifiesta en la gestión académica administrativa de la institución Educativa.

**CUADRO N° 15**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 08 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

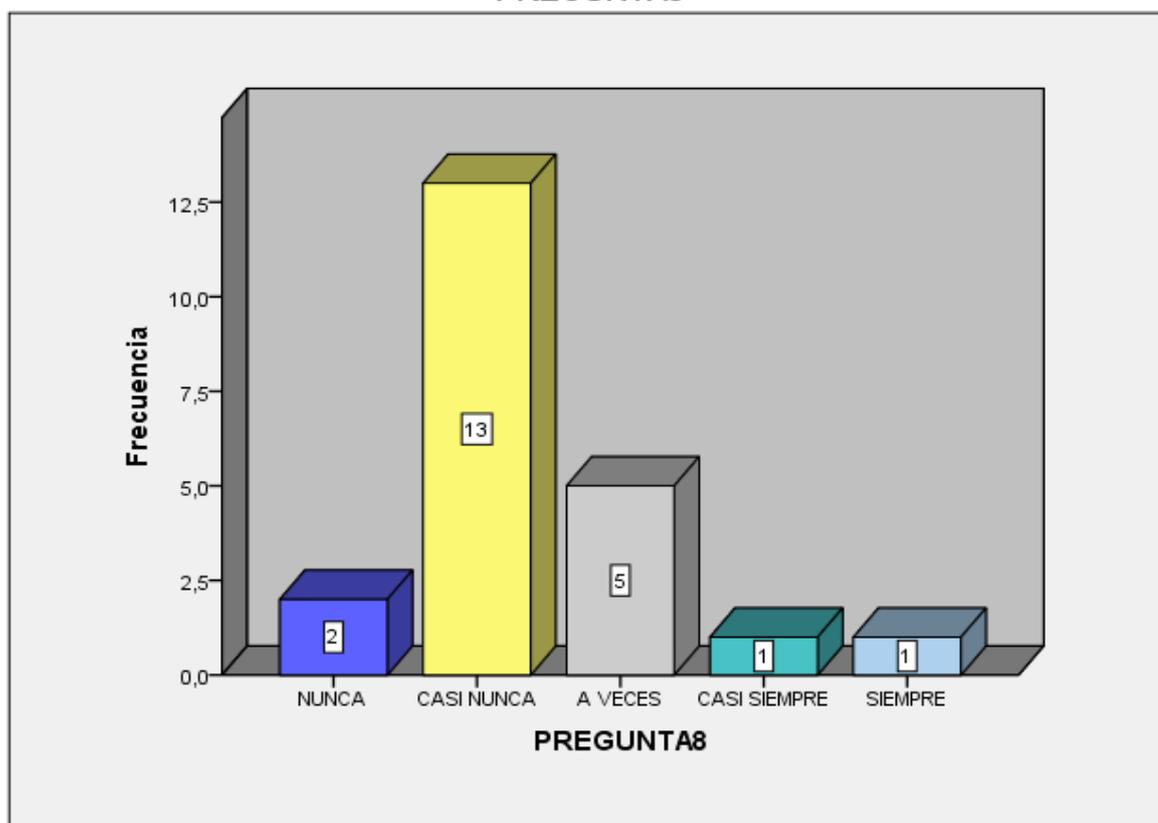
PREGUNTA N°8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	9,1	9,1	9,1
	CASI NUNCA	13	59,1	59,1	68,2
	A VECES	5	22,7	22,7	90,9
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	95,5
	SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 08**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 08 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA8**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

13 Trabajadores que representan el 59% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** la directora demuestra capacidad de convocatoria en los docentes, 5 trabajadores que representan el 23% respondieron que **A VECES**, 2 trabajadores que representan el 10% respondieron que **NUNCA**, 1 trabajadores que representan el 5% respondieron que **CASI SIEMPRE** y 1 trabajadores que representan el 5% respondieron que **SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.

**CUADRO N° 16**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 09 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

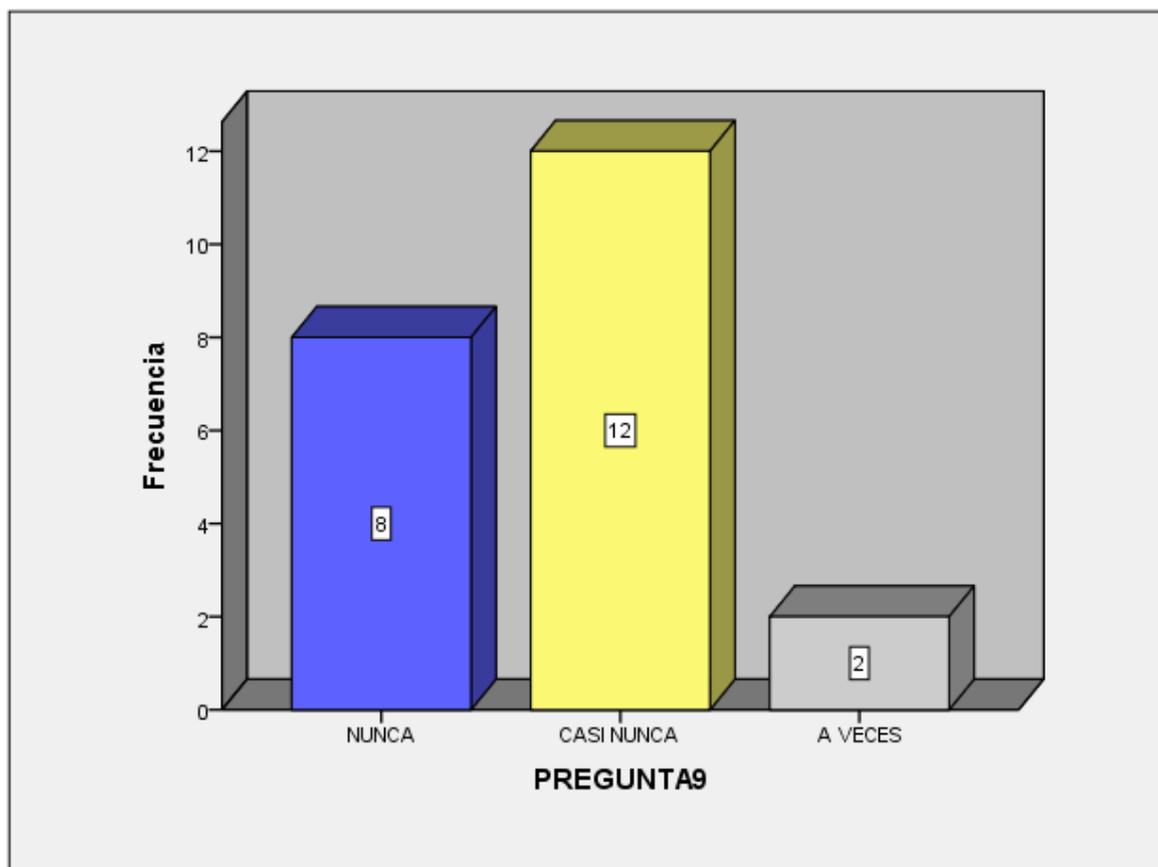
PREGUNTA N°9		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	36,4	36,4	36,4
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	90,9
	A VECES	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 09**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 09 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA9**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

12 Trabajadores que representan el 54% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** la directora logra consensos en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional, 8 Trabajadores que representan el 36% respondieron que **NUNCA** y 2 Trabajadores que representan el 10% respondió que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que **CASI NUNCA** la directora logra consensos en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional, el más perjudicado la gestión académica administrativa para el buen funcionamiento de la institución Educativa.

**CUADRO N° 17**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 10 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

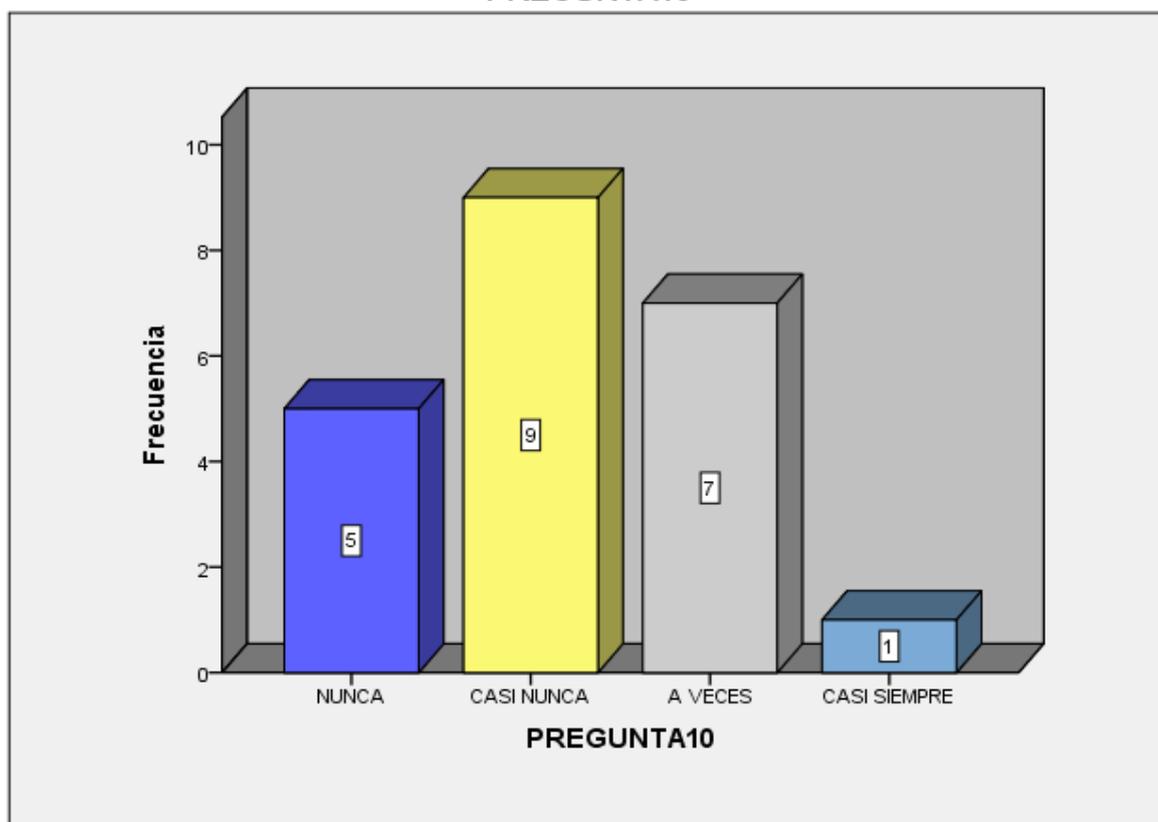
PREGUNTA N°10		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	22,7	22,7	22,7
	CASI NUNCA	9	40,9	40,9	63,6
	A VECES	7	31,8	31,8	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 10**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 10 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA10**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

9 Trabajadores que representan el 41% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** durante en las reuniones académicas administrativas la directora coadyuva el clima organizacional, 7 trabajadores que representan el 32% respondieron que **A VECES**, 5 trabajadores que representan el 22% respondieron que **NUNCA** y 1 trabajadores que representan el 5% respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** durante en las reuniones académicas administrativas la directora coadyuva el clima organizacional.

**CUADRO N° 18**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 11 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

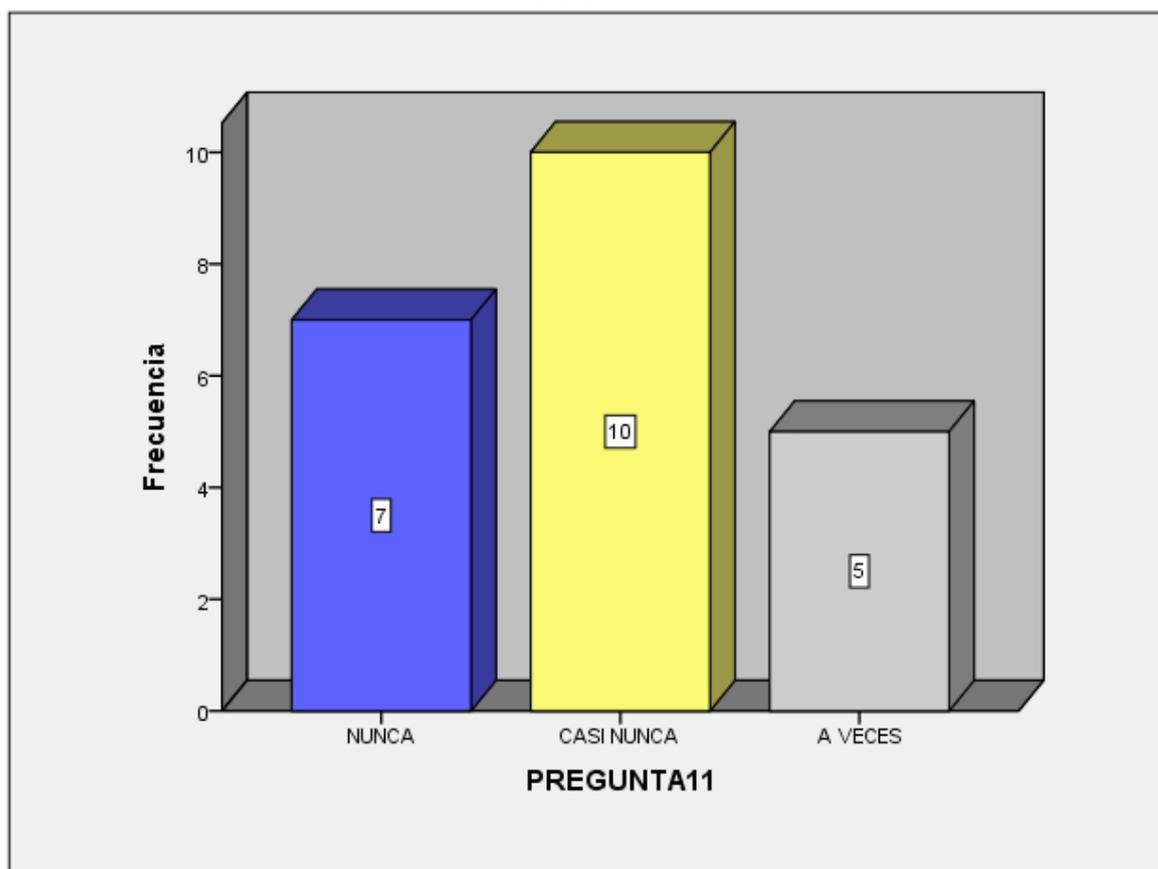
PREGUNTA N° 11		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	10	45,5	45,5	77,3
	A VECES	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 11**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 11 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA11**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 Trabajadores que representan el 45% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** durante la Gestión académicas la directora consolida trabajo académico, 5 trabajadores que representan el 23% respondieron que **A VECES** y 7 trabajadores que representan el 32% respondieron que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** durante la Gestión académicas la directora consolida trabajo académico esto es perjudicial para la institución educativa.

**CUADRO N° 19**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 12 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

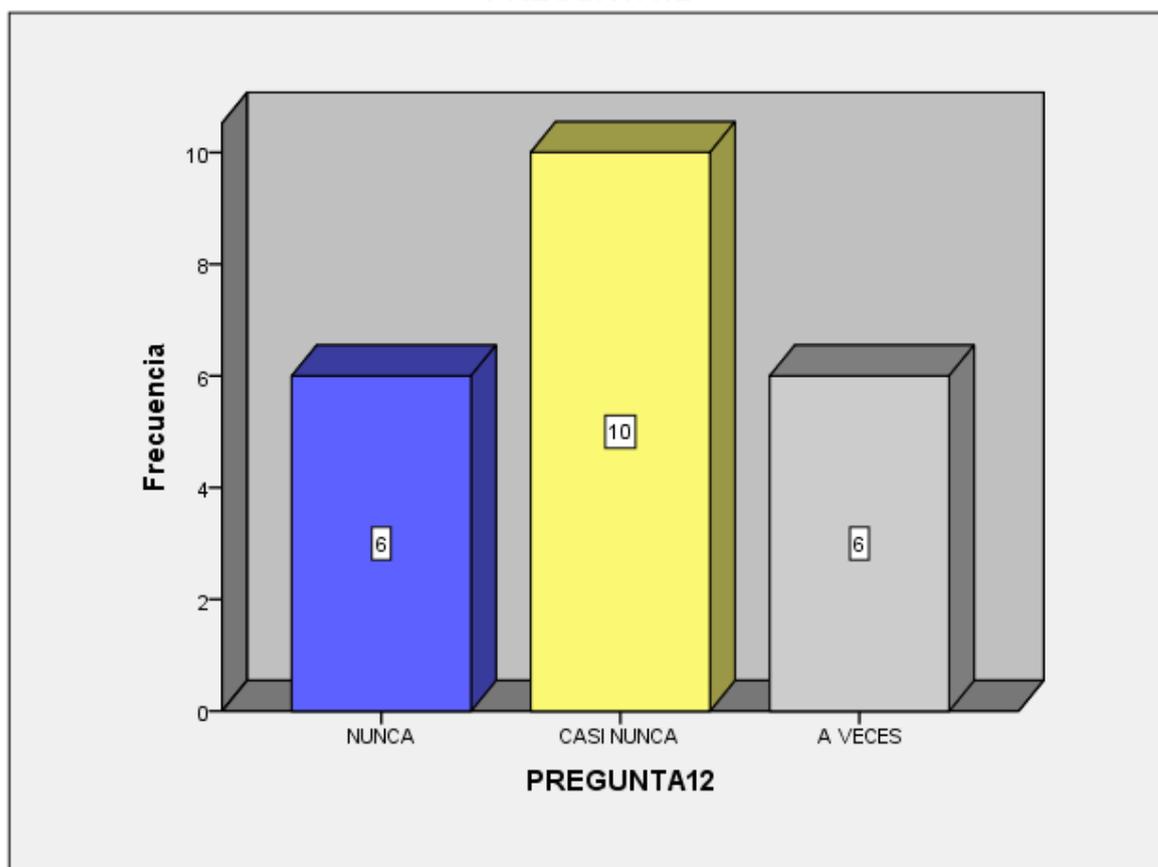
PREGUNTA N°12		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	10	45,5	45,5	72,7
	A VECES	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 12**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 12 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA12**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

10 Trabajadores que representan el 46% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** la directora demuestra firmeza en la toma de decisiones, 7 trabajadores que representan el 27% respondieron que **A VECES** y 7 trabajadores que representan el 27% respondieron que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** demuestra firmeza en la toma de decisiones esto distorsiona las funciones de cada miembro en la institución educativa.

.

**CUADRO N° 20**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 13 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

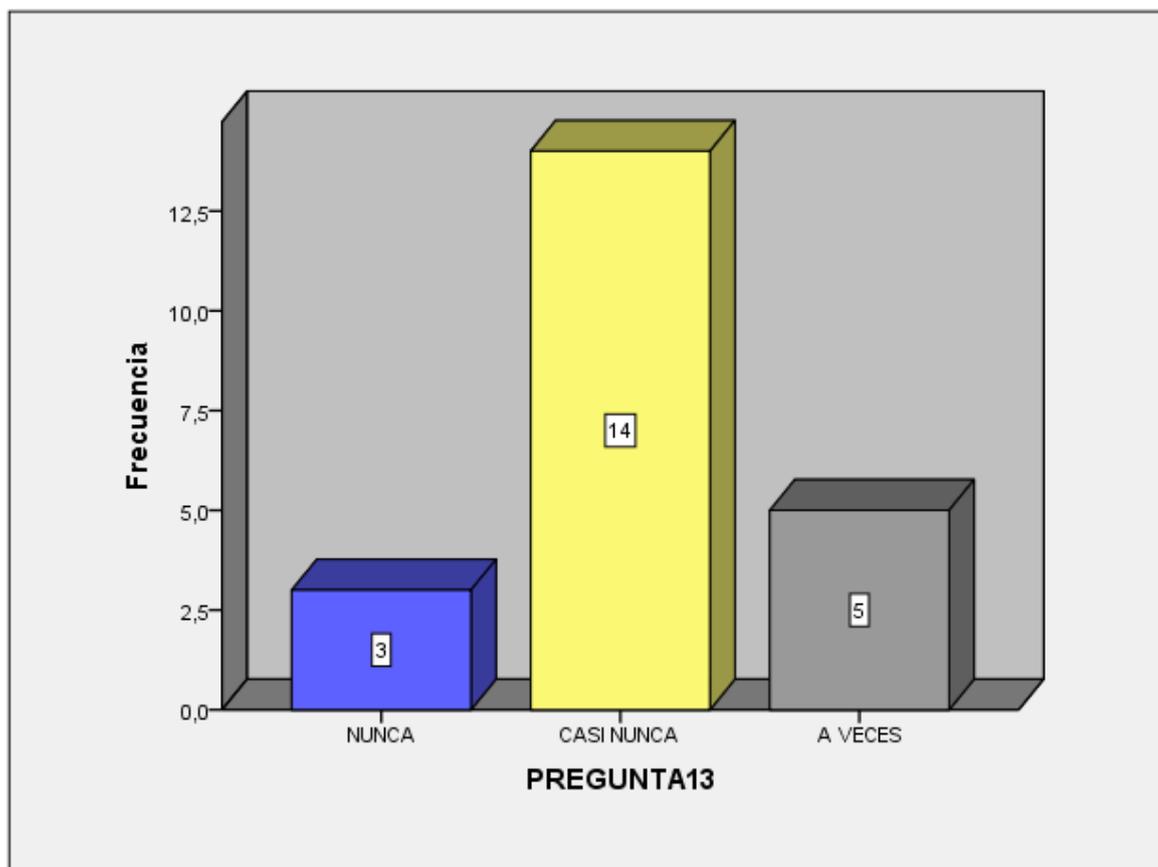
PREGUNTA N°13		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	13,6	13,6	13,6
	CASI NUNCA	14	63,6	63,6	77,3
	A VECES	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 13**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 13 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA13**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

14 Trabajadores que representan el 64% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** la directora es coherente en las decisiones que asume, 5 trabajadores que representan el 23% respondieron que **A VECES** y 3 trabajadores que representan el 13% respondieron que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** la directora es coherente con sus decisiones que asume durante la Gestión académica administrativa de la institución educativa.

**CUADRO N° 21**

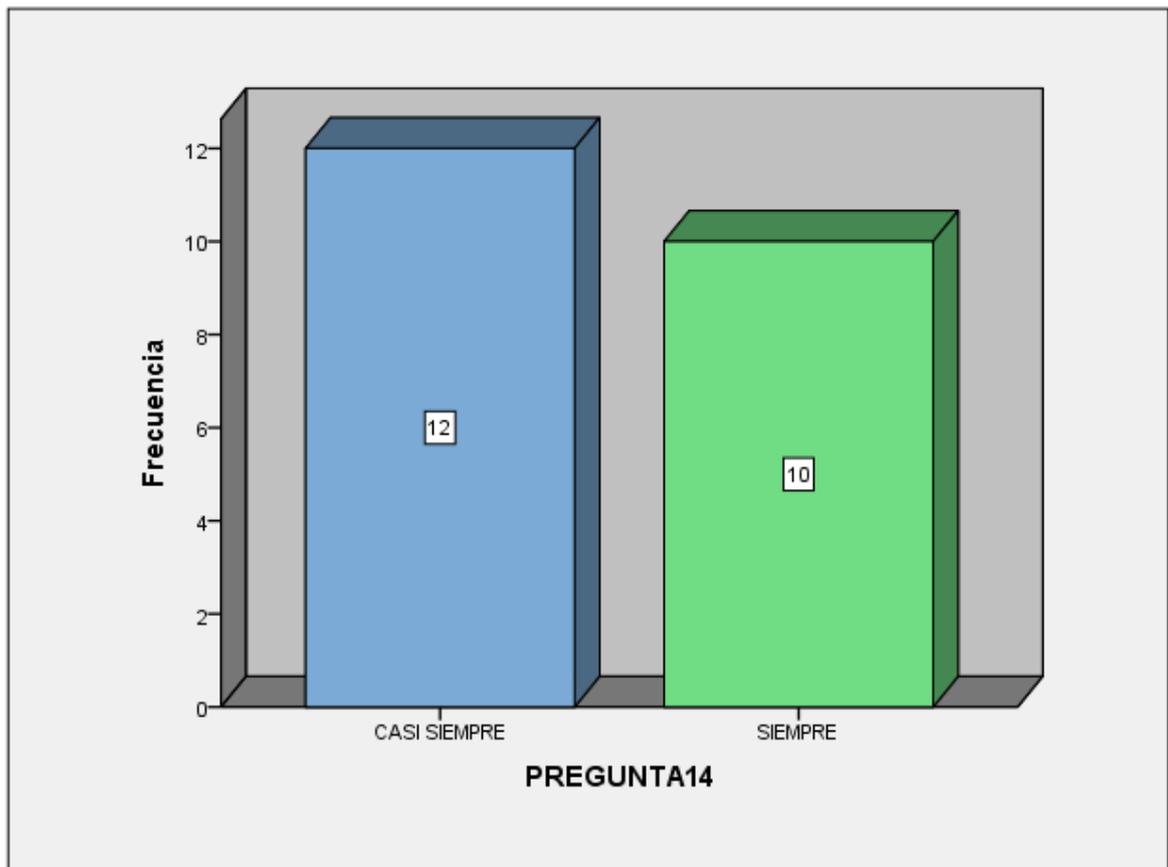
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 14 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N°14		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	12	54,5	54,5	54,5
	SIEMPRE	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 14**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 14 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA14**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 Trabajadores que representan el 55% del total de la muestra respondieron que **CASI SIEMPRE** existe un buen clima laboral para la calidad de la gestión académica administrativa y 10 trabajadores que representan el 45% respondieron que **SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI SIEMPRE** El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad de gestión académica administrativa.

.

**CUADRO N° 22**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 15 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

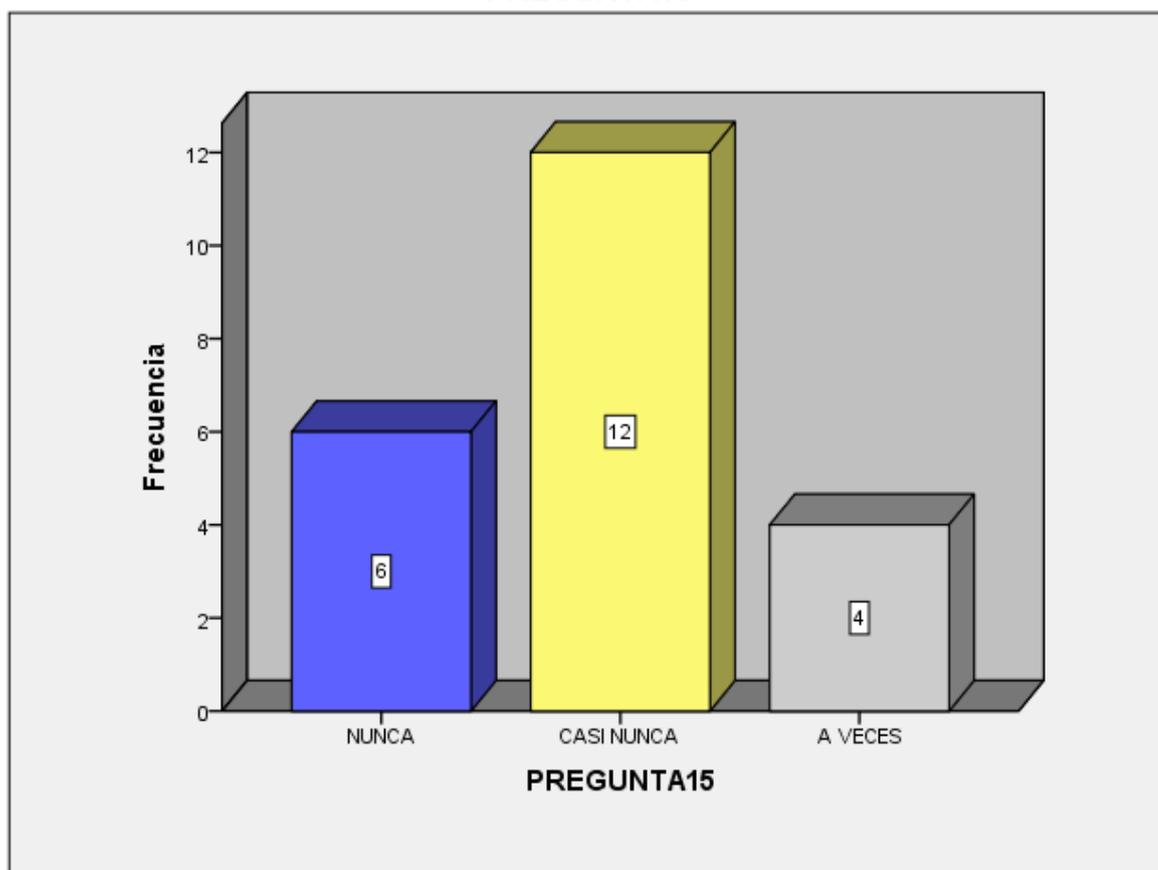
PREGUNTA N°15		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	81,8
	A VECES	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 15**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 15 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA15**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 Trabajadores que representan el 55% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** durante su gestión la directora delega funciones a sus docentes, 4 trabajadores que representan el 23% respondieron que **A VECES** y 6 trabajadores que representan el 13% respondieron que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** la directora delega funciones a los docentes es una decisión equivocada porque perjudica a la institución educativa.

**CUADRO N° 23**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 16 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

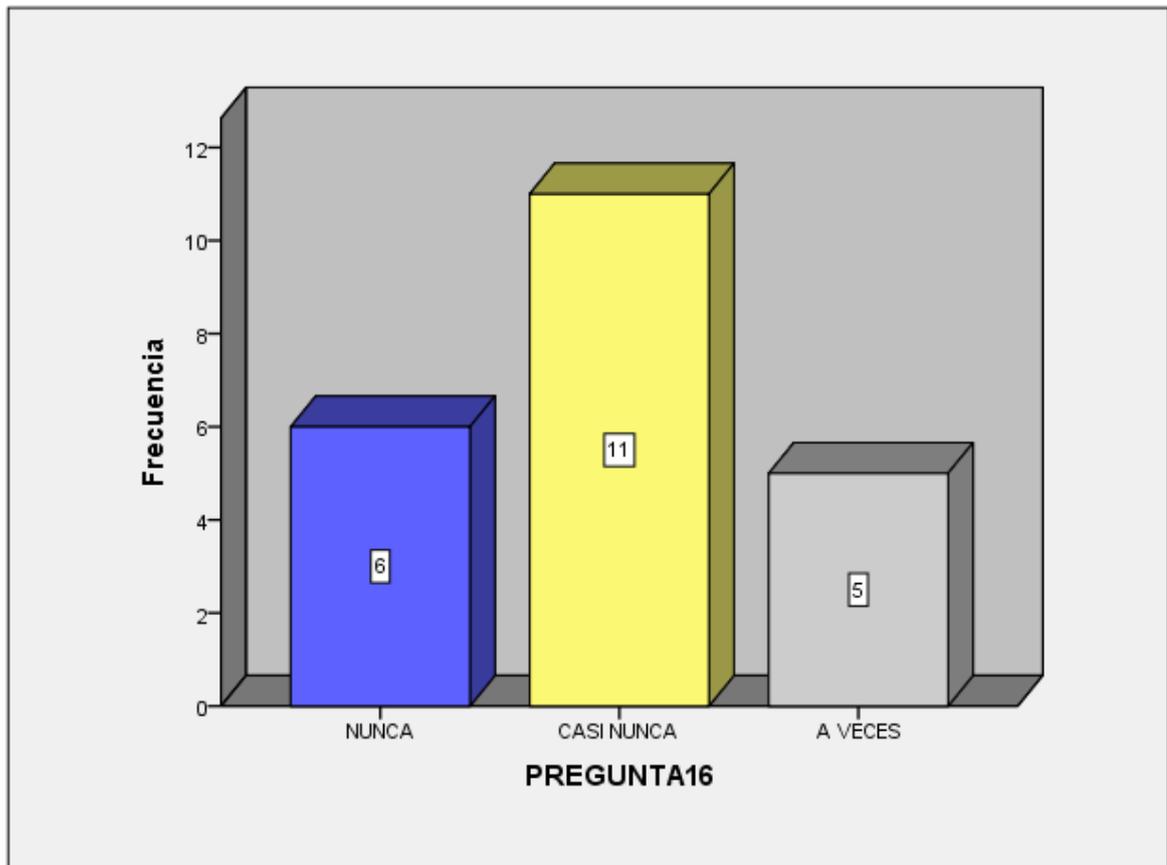
PREGUNTA N°16		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	11	50,0	50,0	77,3
	A VECES	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 16**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 16 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA16**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

11 Trabajadores que representan el 50% del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** durante su gestión educativa la directora aplica división de trabajo como estrategia institucional, 5 trabajadores que representan el 23% respondieron que **A VECES** y 6 trabajadores que representan el 27% respondieron que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** durante su gestión educativa la directora aplica división de trabajo como estrategia.

**CUADRO N° 24**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 17 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

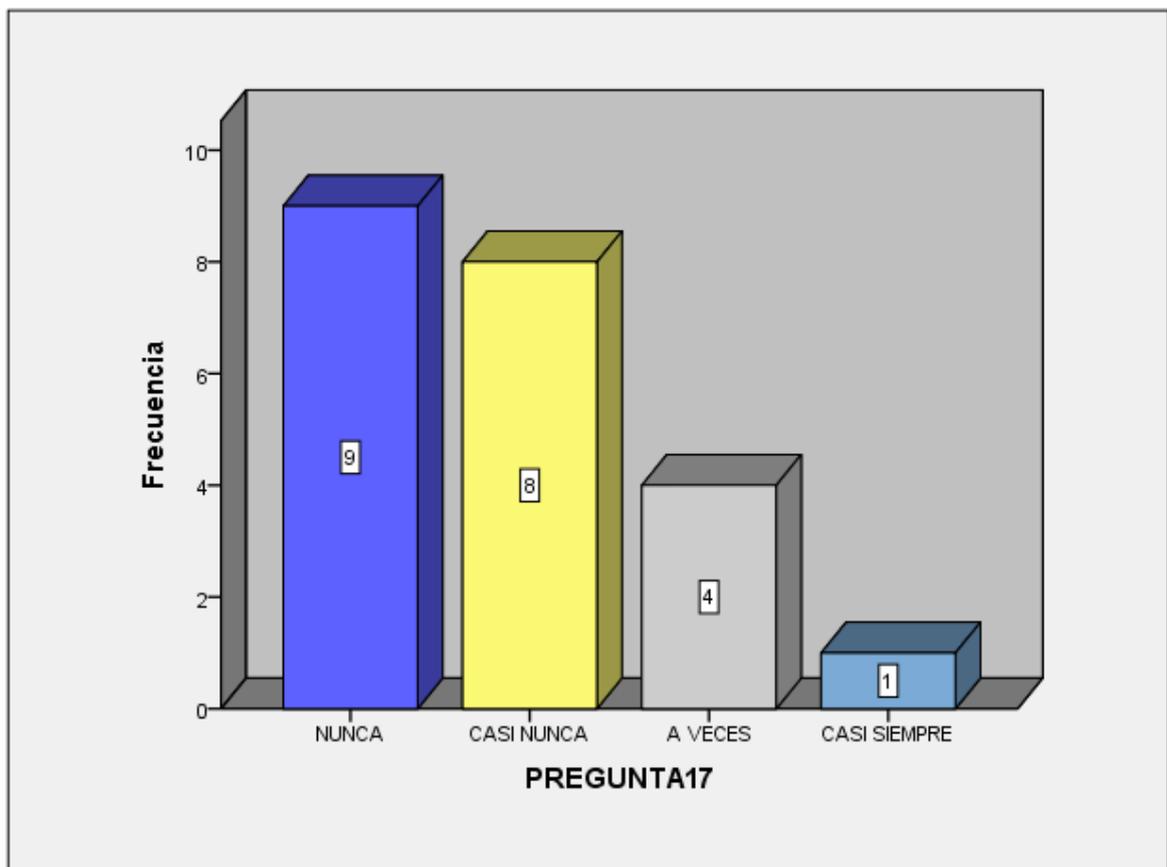
PREGUNTA N° 17		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	40,9	40,9	40,9
	CASI NUNCA	8	36,4	36,4	77,3
	A VECES	4	18,2	18,2	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 17**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 17 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA17**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

9 Trabajadores que representan el 41% del total de la muestra respondieron que **NUNCA** durante su gestión educativa la directora equipos de docentes, 8 trabajadores que representan el 36% respondieron que **CASI NUNCA**, 4 trabajadores que representan el 18% respondieron que **A VECES** y 4 trabajadores que representan el 5% respondieron que **CASI SIEMPRE** .

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** durante su gestión educativa la directora desarrolla equipos con los docentes.

**CUADRO N° 25**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 18 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

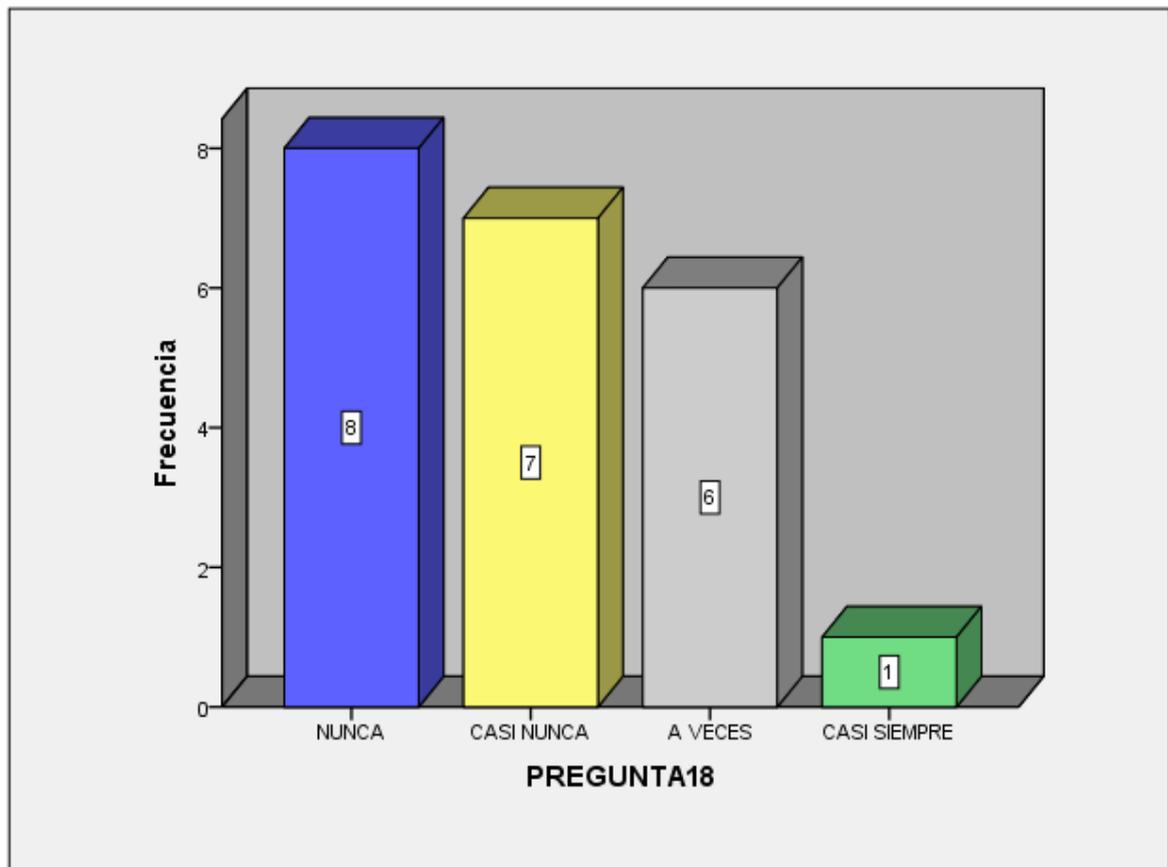
PREGUNTA N°18		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	36,4	36,4	36,4
	CASI NUNCA	7	31,8	31,8	68,2
	A VECES	6	27,3	27,3	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 18**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 18 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA18**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

8 Trabajadores que representan el 36% del total de la muestra respondieron que **NUNCA** durante su gestión educativa la directora brinda confianza al trabajo de los docentes, 7 trabajadores que representan el 32% respondieron que **CASI NUNCA**, 6 trabajadores que representan el 27% respondieron que **A VECES** y 1trabajadores que representan el 5% respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión educativa la directora brinda confianza al trabajo de los docentes.

**CUADRO N° 26**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 19 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

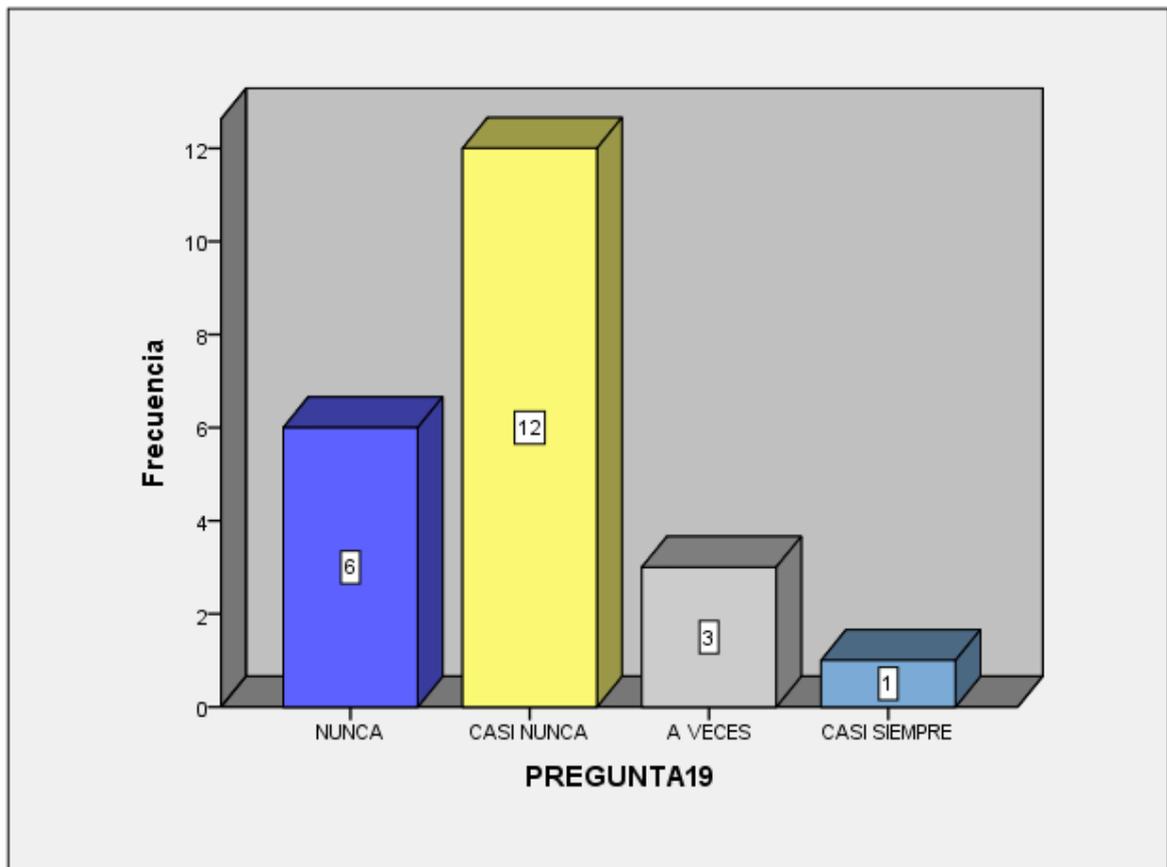
PREGUNTA N°19		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	81,8
	A VECES	3	13,6	13,6	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 19**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 19 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA19**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 trabajadores que representan el 55 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora hace uso de los niveles de comunicación con los docentes, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **NUNCA**, 3 trabajadores que representan el 13 % respondieron que **A VECES** y 1trabajadores que representan el 5% respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** La directora hace uso de los niveles de comunicación con los docentes.

**CUADRO N° 27**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 2 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

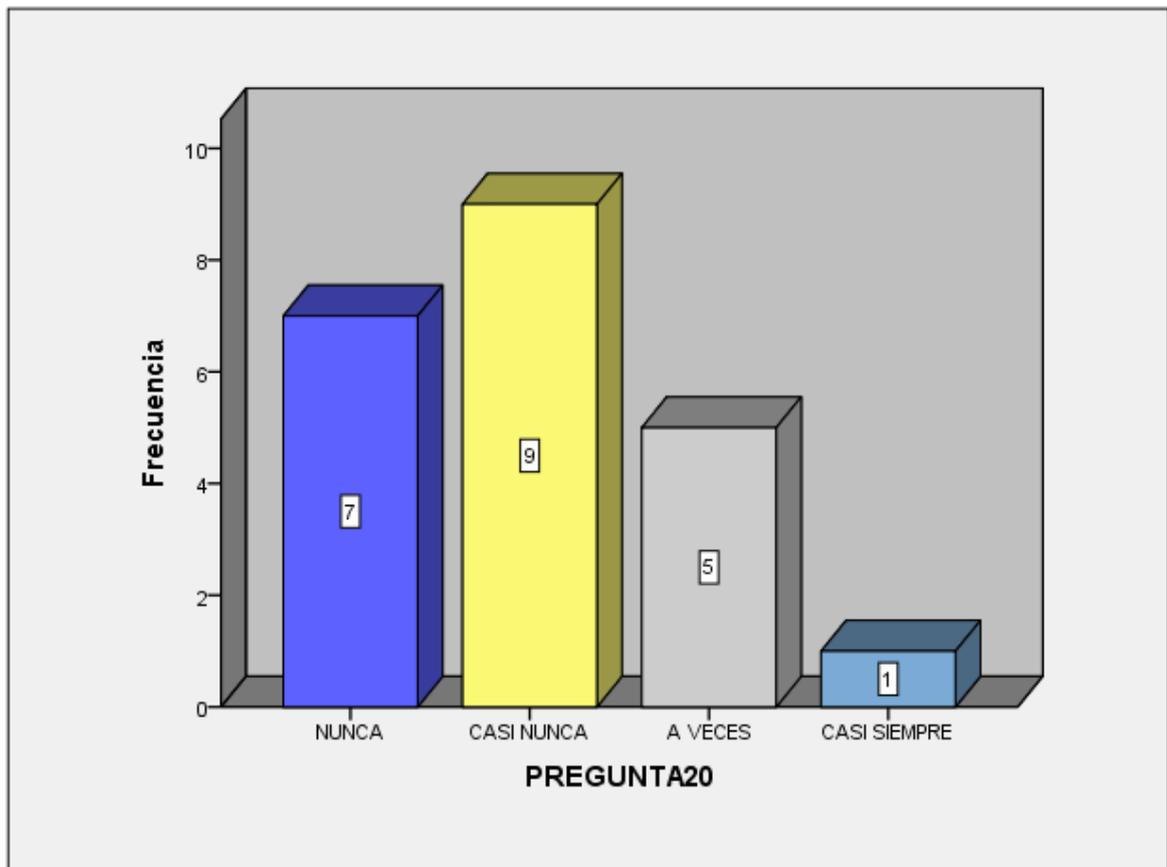
PREGUNTA N°20		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	9	40,9	40,9	72,7
	A VECES	5	22,7	22,7	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 20**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 20 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA20**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

9 trabajadores que representan el 41 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora practica comunicación horizontal con los docentes, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **NUNCA**, 5 trabajadores que representan el 22 % respondieron que **A VECES** y 1 trabajadores que representan el 5% respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora practica comunicación horizontal con los docentes.

**CUADRO N° 28**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 21 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

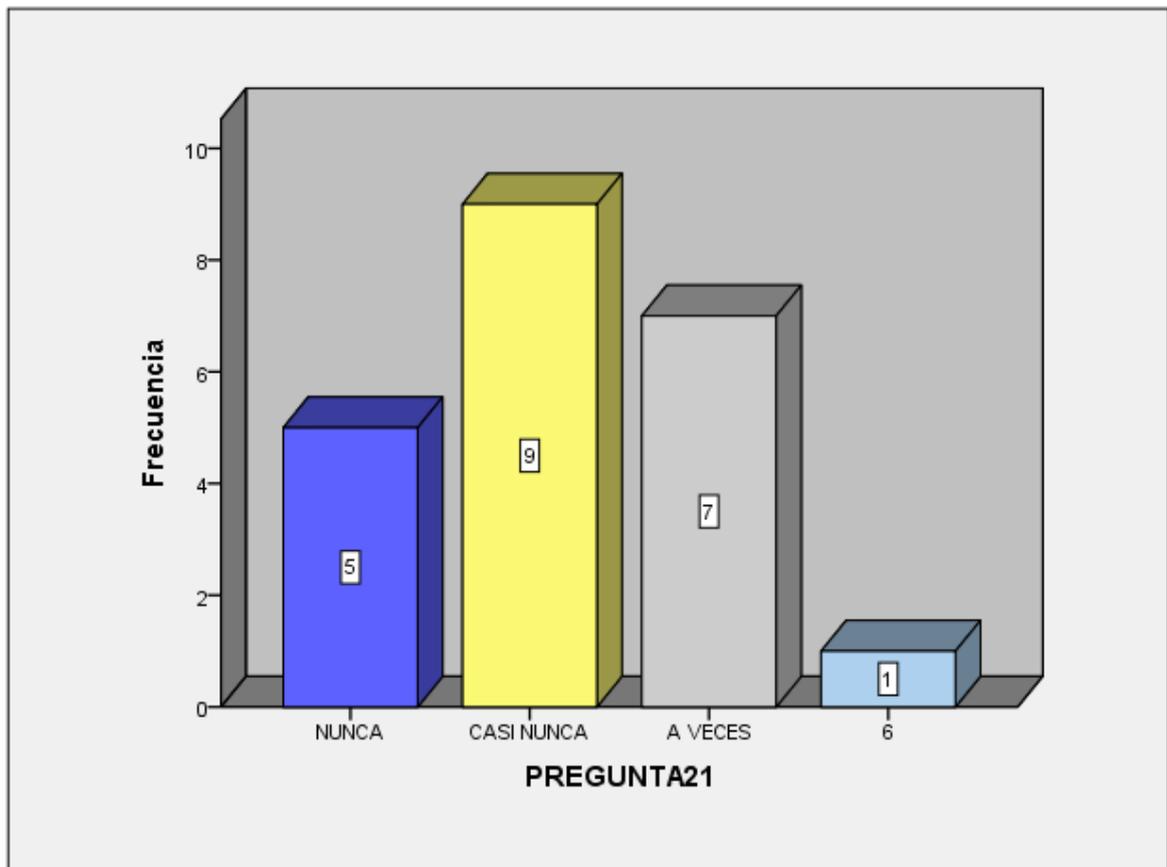
PREGUNTA N°21		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	22,7	22,7	22,7
	CASI NUNCA	9	40,9	40,9	63,6
	A VECES	7	31,8	31,8	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 21**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 21 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA21**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

9 trabajadores que representan el 41 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora practica comunicación Vertical con los docentes, 5 trabajadores que representan el 22 % respondieron que **NUNCA**, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **A VECES** y 1 trabajadores que representan el 5% respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora practica comunicación vertical con los docentes.

.

**CUADRO N° 29**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 22 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

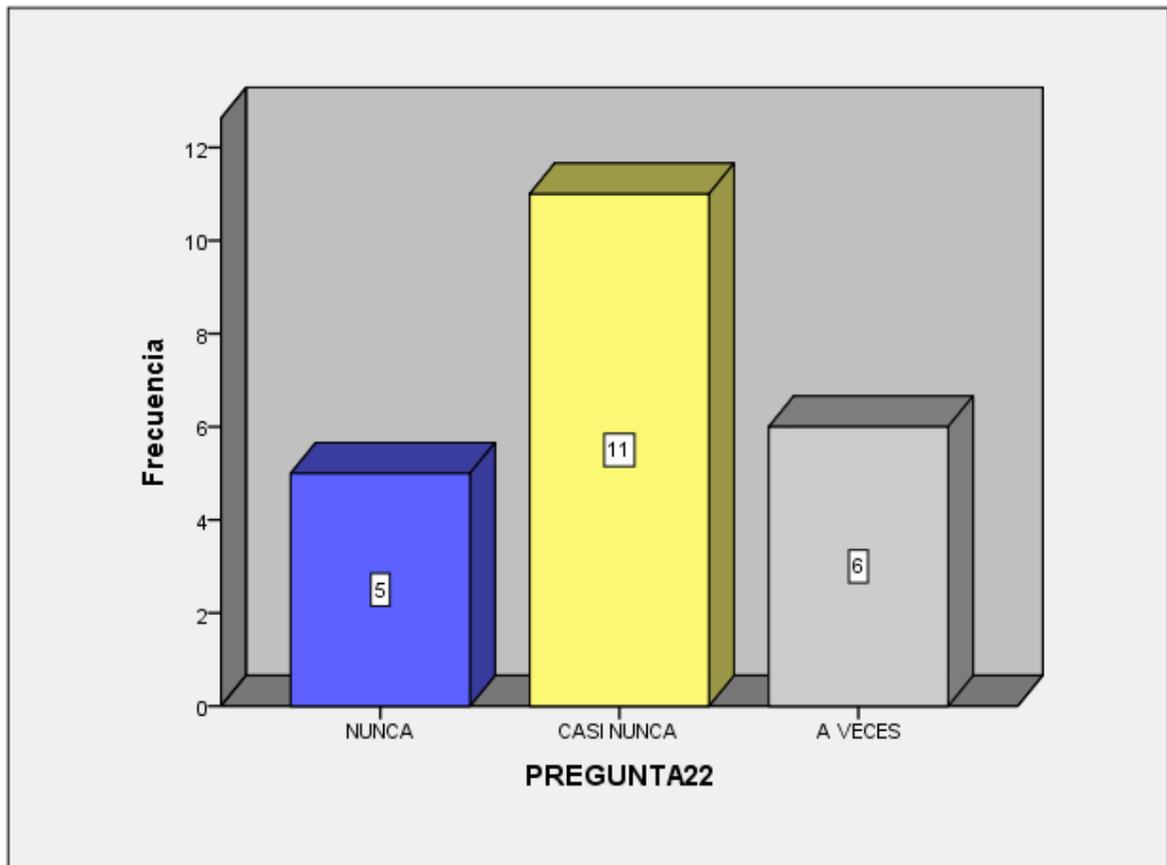
PREGUNTA N° 22		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	22,7	22,7	22,7
	CASI NUNCA	11	50,0	50,0	72,7
	A VECES	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 22**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 22 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA22**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

11 trabajadores que representan el 41 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora otorga estímulos laborales a los docentes, 5 trabajadores que representan el 22 % respondieron que **NUNCA**, y 6 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora otorga estímulos laborales a los docentes.

**CUADRO N° 30**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 23 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

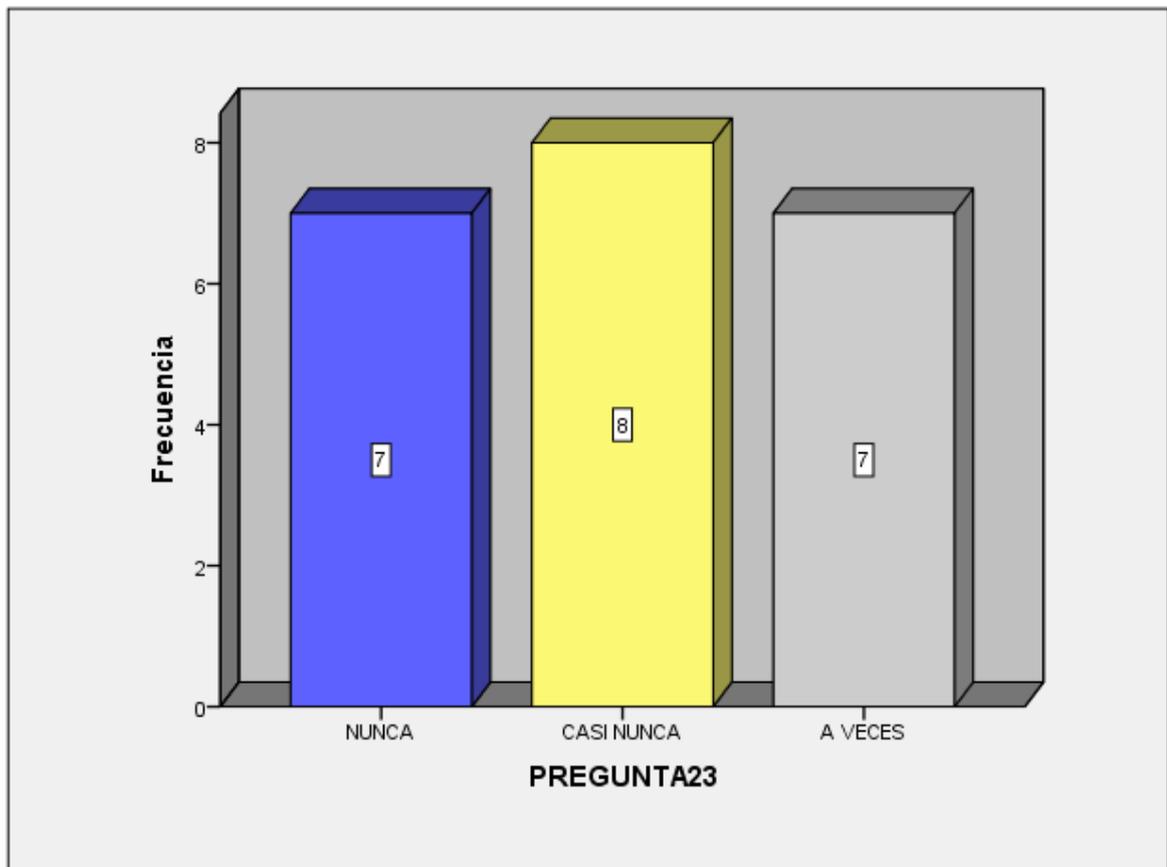
PREGUNTA N°23		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	8	36,4	36,4	68,2
	A VECES	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 23**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 23 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA23**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

8 trabajadores que representan el 36 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora otorga estímulos laborales a los docentes, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **NUNCA**, y 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora otorga estímulos laborales a los docentes.

.

**CUADRO N° 31**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 24 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

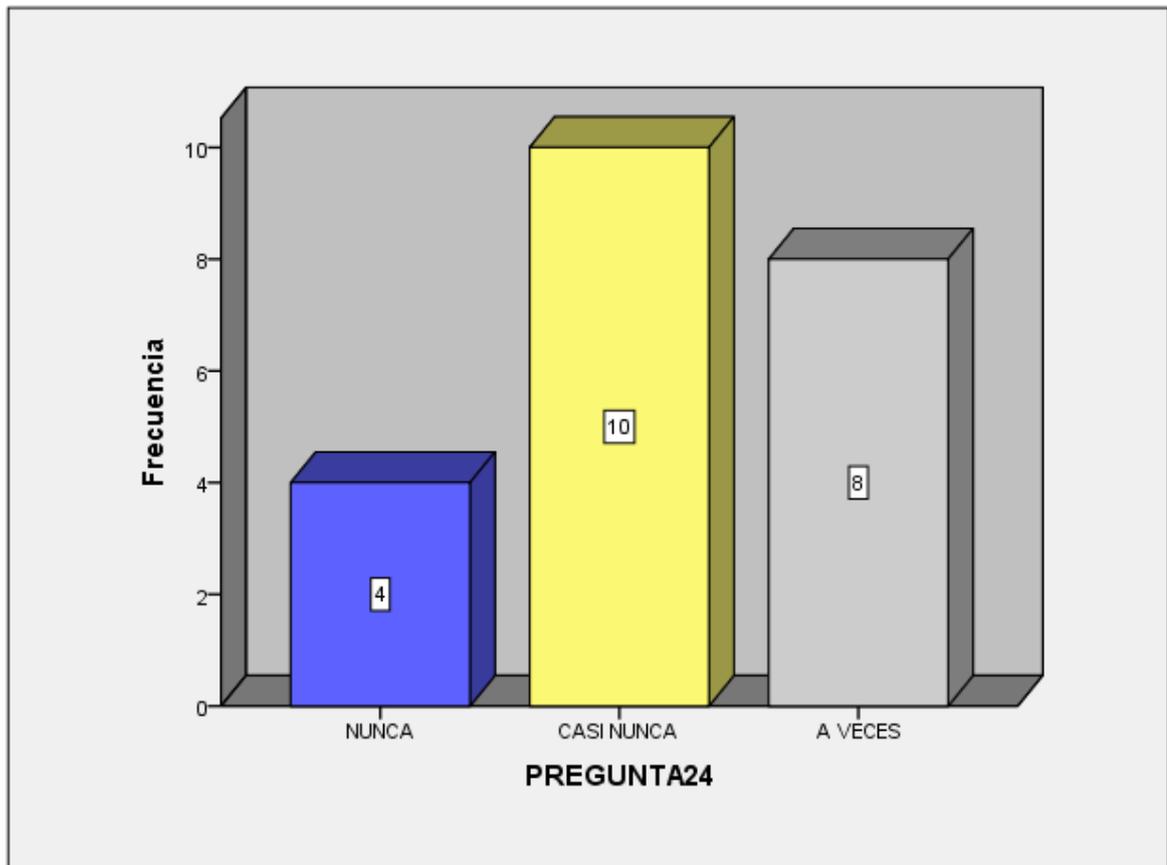
PREGUNTA N°24		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	18,2	18,2	18,2
	CASI NUNCA	10	45,5	45,5	63,6
	A VECES	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 24**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 24 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA24**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 trabajadores que representan el 46 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora otorga estímulos laborales a los docentes, 8 trabajadores que representan el 36 % respondieron que **A VECES**, y 4 trabajadores que representan el 18 % respondieron que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora d la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora otorga estímulos laborales a los docentes.

.

**CUADRO N° 32**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 25 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

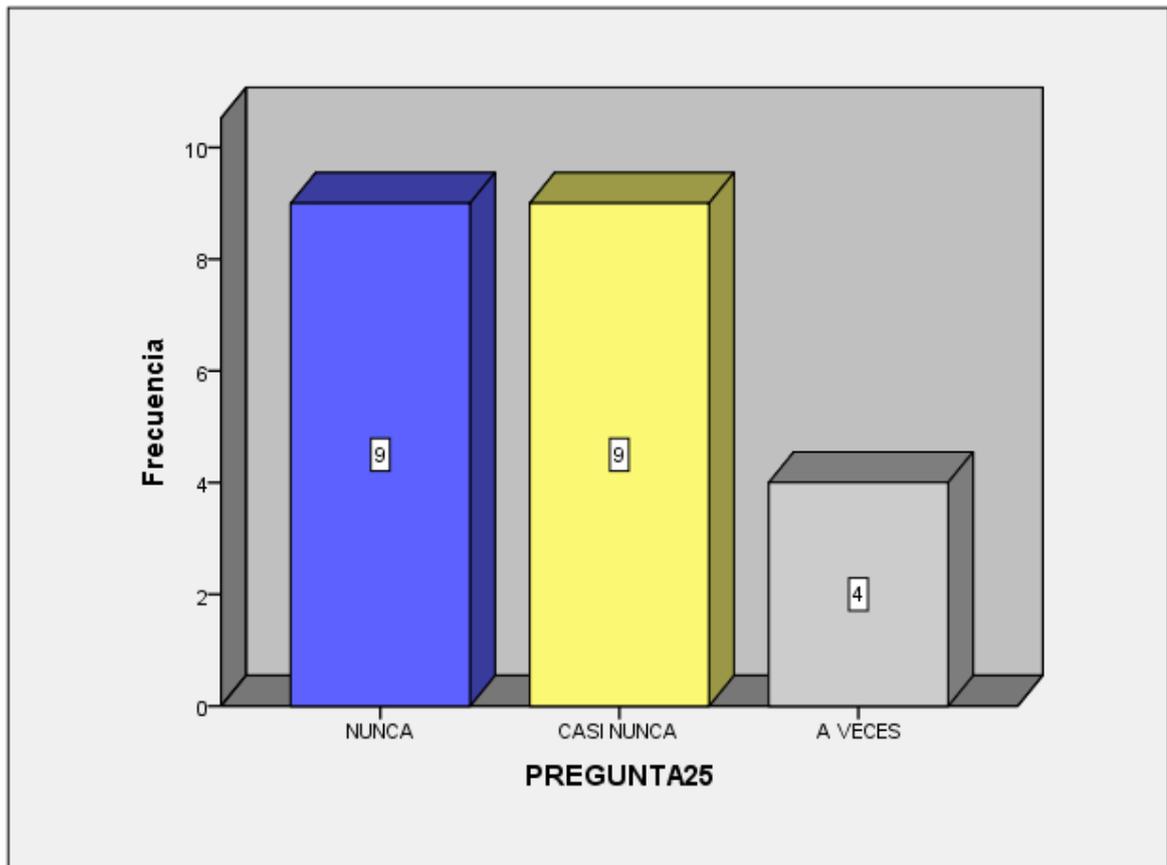
PREGUNTA N°25		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	40,9	40,9	40,9
	CASI NUNCA	9	40,9	40,9	81,8
	A VECES	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 25**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 22 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA25**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

9 trabajadores que representan el 41 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su ejercicio, la directora gestiona incentivos personales para los docentes que cumplen sus funciones académicas, 9 trabajadores que representan el 41 % respondieron que **NUNCA**, y 4 trabajadores que representan el 18 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su ejercicio, la directora gestiona incentivos personales para los docentes que cumplen sus funciones académicas.

**CUADRO N° 33**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 26 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

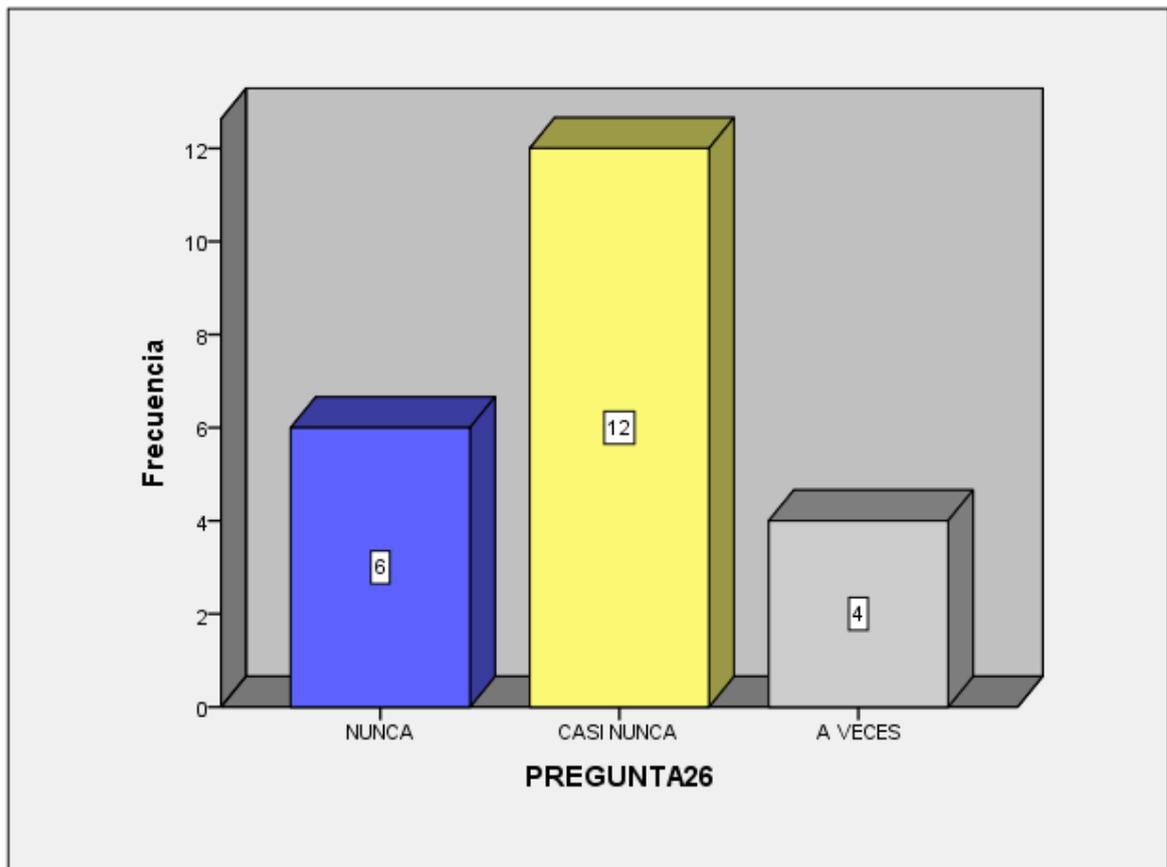
PREGUNTA N° 26		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	81,8
	A VECES	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 26**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 26 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA26**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 trabajadores que representan el 55 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su ejercicio, la directora gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen con sus funciones, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **NUNCA**, y 4 trabajadores que representan el 18 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su ejercicio, la directora gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen con sus funciones.

**CUADRO N° 34**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 27 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

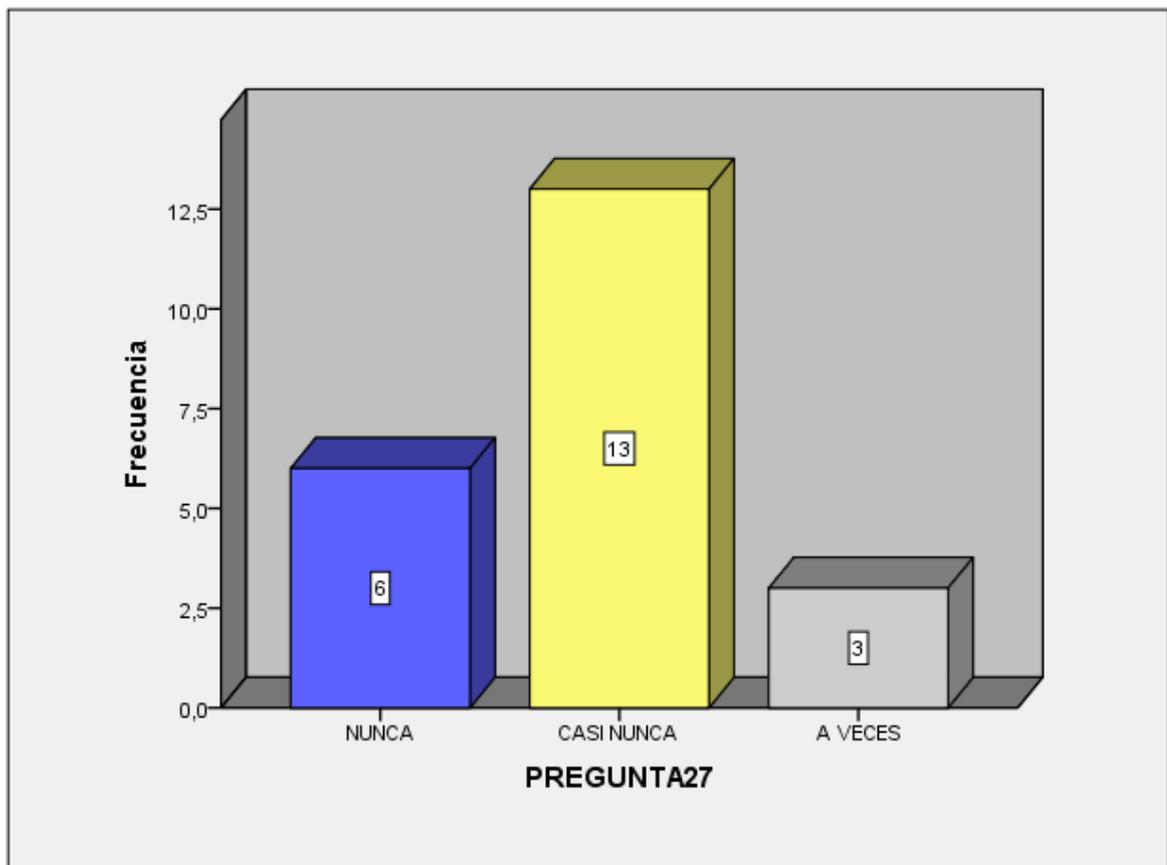
PREGUNTA N° 27		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	13	59,1	59,1	86,4
	A VECES	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 27**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 27 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA27**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

13 trabajadores que representan el 60 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión la directora maneja los conflictos laborales en forma adecuada, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **NUNCA**, y 3 trabajadores que representan el 13 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión la directora maneja los conflictos laborales en forma adecuada.

**CUADRO N° 35**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 28 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

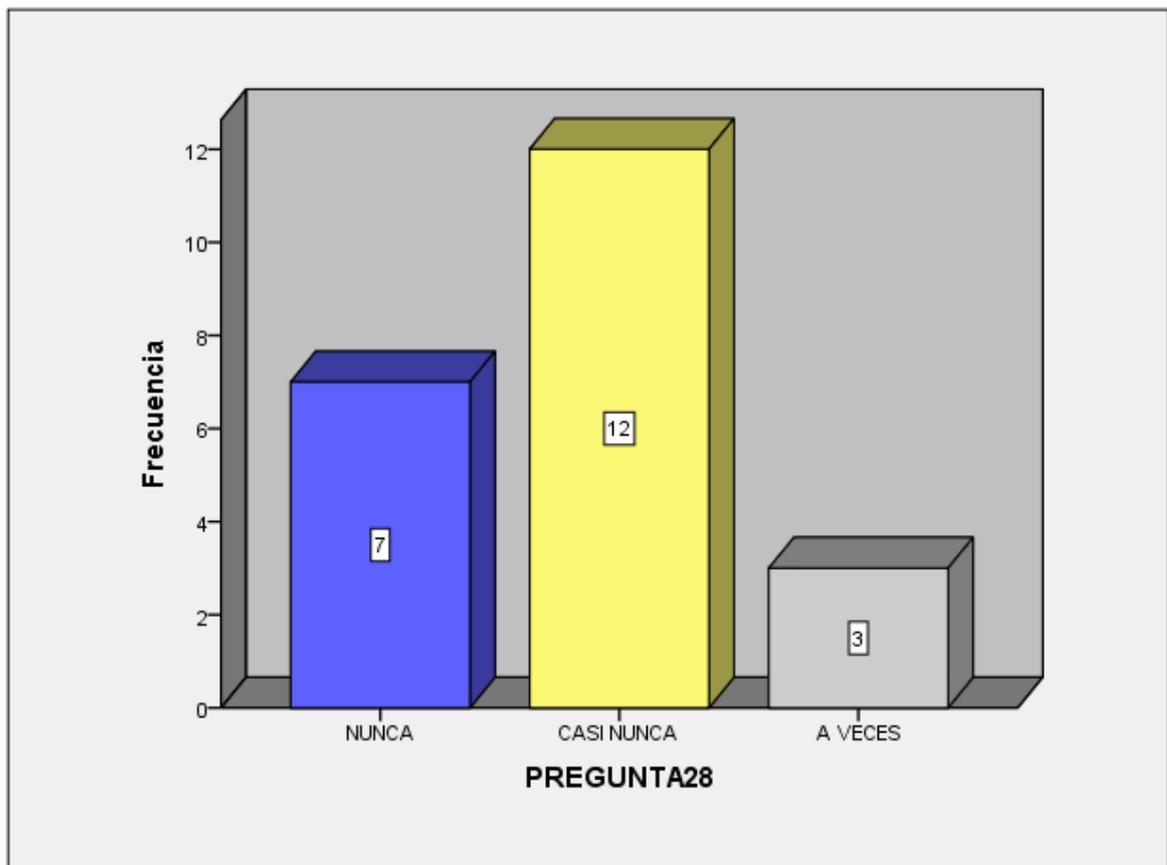
PREGUNTA N°28		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	86,4
	A VECES	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 22**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 22 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA28**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 trabajadores que representan el 55 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión la directora clima organizacional, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **NUNCA**, y 3 trabajadores que representan el 13 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión la directora clima organizacional.

**CUADRO N° 36**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 29 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

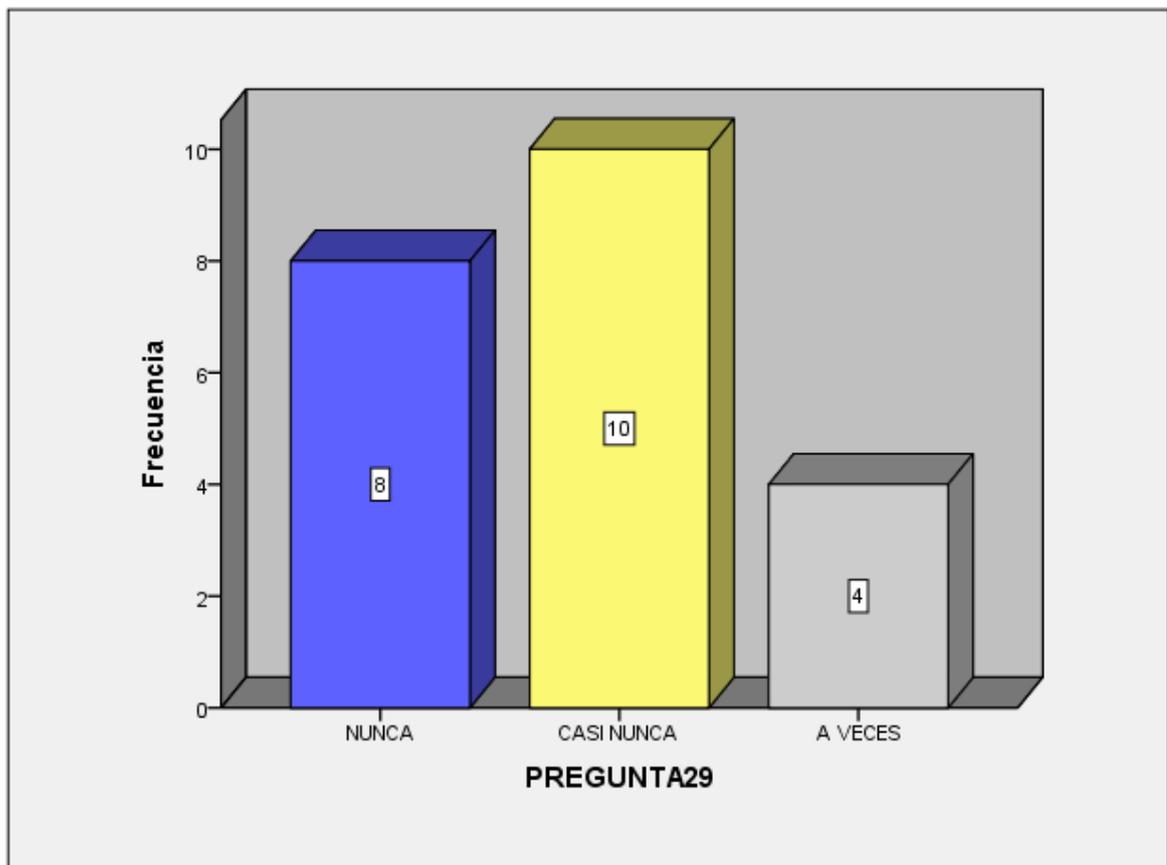
PREGUNTA N°29		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	36,4	36,4	36,4
	CASI NUNCA	10	45,5	45,5	81,8
	A VECES	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 29**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 29 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA29**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 trabajadores que representan el 46 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** El dialogo la directora con los docentes es cordial genera confianza, 8 trabajadores que representan el 36 % respondieron que **NUNCA**, y 4 trabajadores que representan el 18 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** El dialogo la directora con los docentes es cordial genera confianza.

**CUADRO N° 37**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 30 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

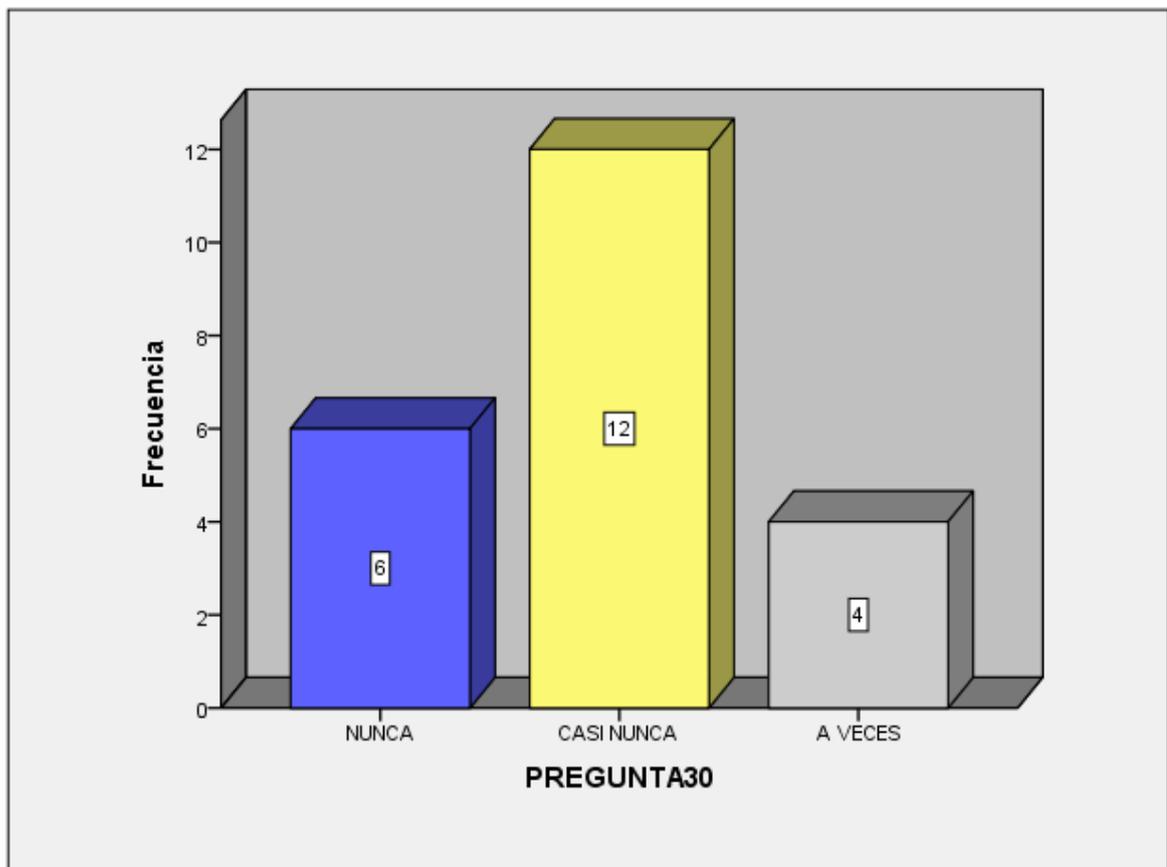
PREGUNTA N°30		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	81,8
	A VECES	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 30**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 22 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA30**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 trabajadores que representan el 55 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora demuestra empatía, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **NUNCA**, y 4 trabajadores que representan el 18 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora demuestra empatía.

**CUADRO N° 38**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 31 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

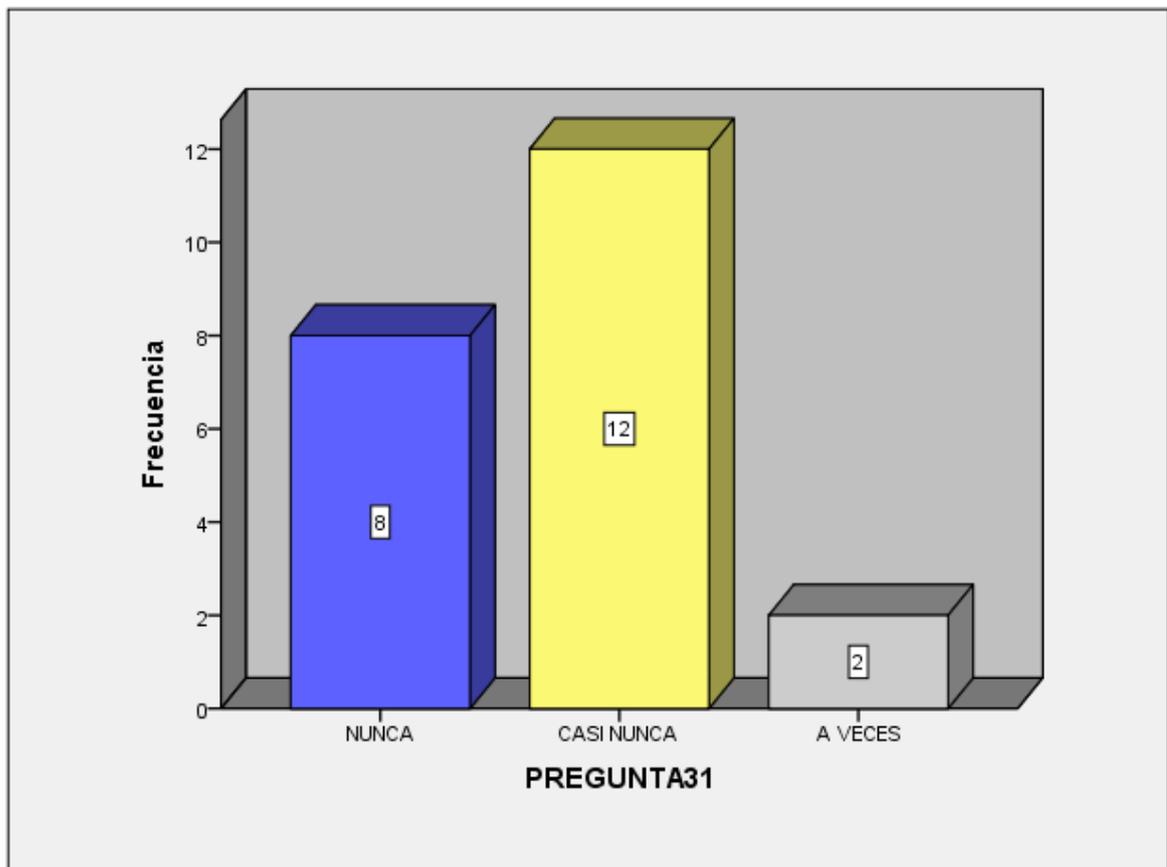
PREGUNTA N°31		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	36,4	36,4	36,4
	CASI NUNCA	12	54,5	54,5	90,9
	A VECES	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 31**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 31 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 trabajadores que representan el 55 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora durante su gestión demuestra equilibrio emocional, 8 trabajadores que representan el 36 % respondieron que **NUNCA**, y 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** La directora durante su gestión demuestra equilibrio emocional.

**CUADRO N° 39**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 32 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

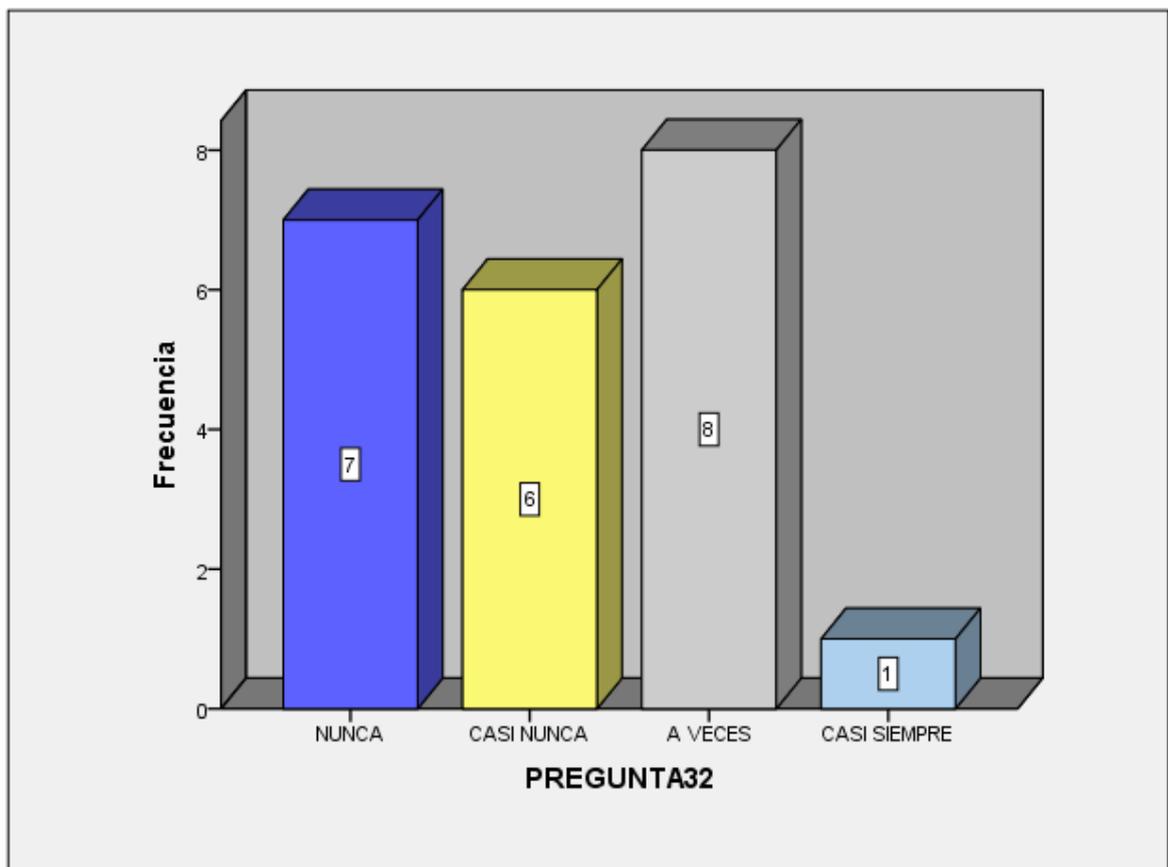
PREGUNTA N°32		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	6	27,3	27,3	59,1
	A VECES	8	36,4	36,4	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 32**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 32 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA32**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

8 trabajadores que representan el 36 % del total de la muestra respondieron que **A VECES** Durante su gestión, La directora demuestra energía emocional, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **NUNCA**, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **CASI NUNCA** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **CASI SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **A VECES** Durante su gestión, La directora demuestra energía emocional.

**CUADRO N° 40**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 33 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

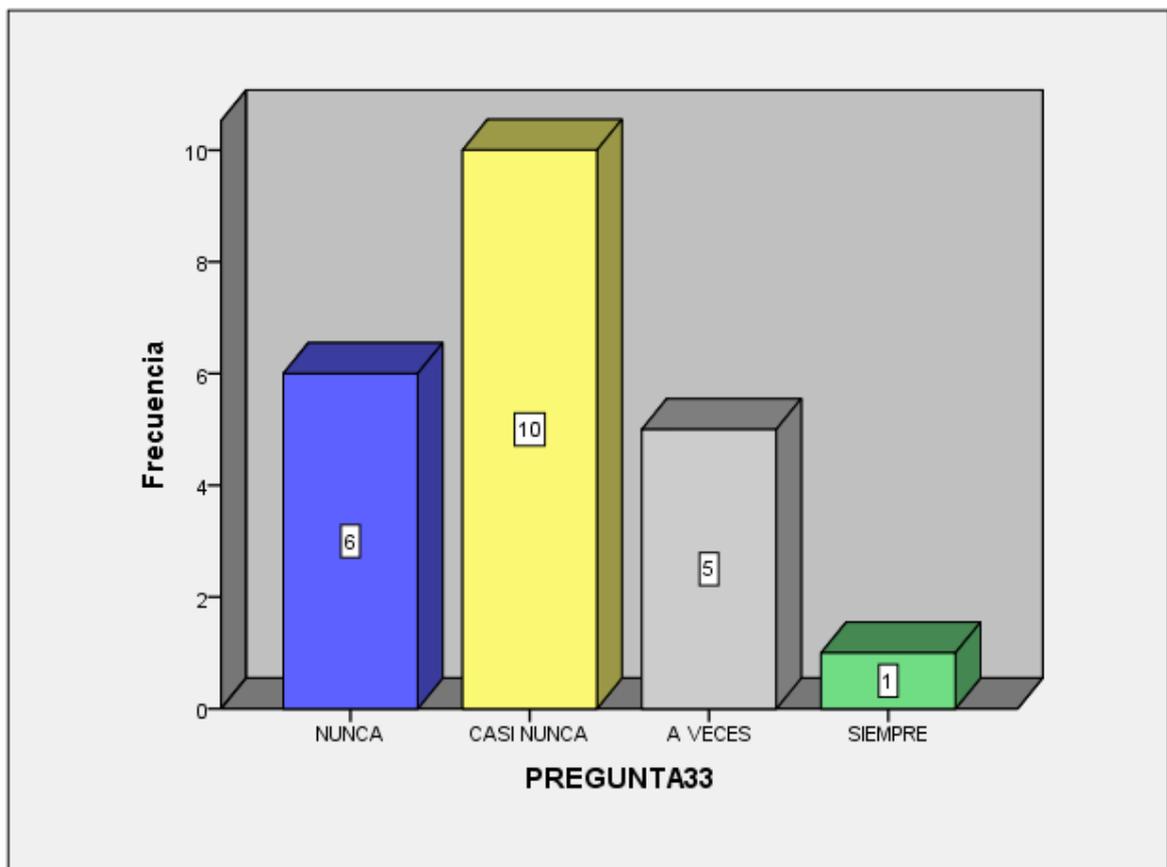
PREGUNTA N°33		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	10	45,5	45,5	72,7
	A VECES	5	22,7	22,7	95,5
	SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 33**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 33 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA33**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

10 trabajadores que representan el 46 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** Durante su gestión, la directora desarrolla relaciones humanas adecuadas con los docentes, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **NUNCA**, 5 trabajadores que representan el 23 % respondieron que **A VECES** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **A VECES** Durante su gestión, Durante su gestión, la directora desarrolla relaciones humanas adecuadas con los docentes.

**CUADRO N° 41**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 34 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

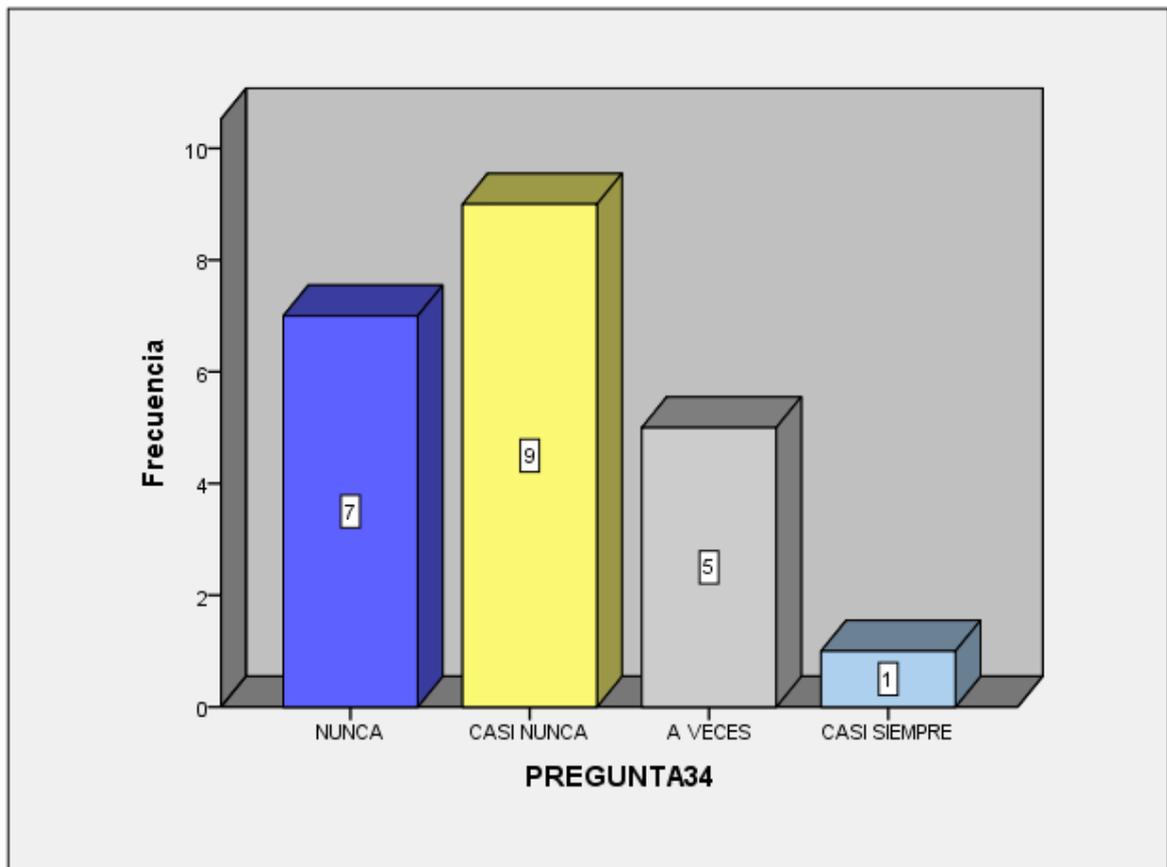
PREGUNTA N°34		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	9	40,9	40,9	72,7
	A VECES	5	22,7	22,7	95,5
	CASI SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 34**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 34 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA34**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

9 trabajadores que representan el 41 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora brinda un trato adecuado a los docentes, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **NUNCA**, 5 trabajadores que representan el 23 % respondieron que **A VECES** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **SIEMPRE**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **A VECES** Durante su gestión, Durante su gestión, La directora brinda un trato adecuado a los docentes.

**CUADRO N° 42**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 35 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

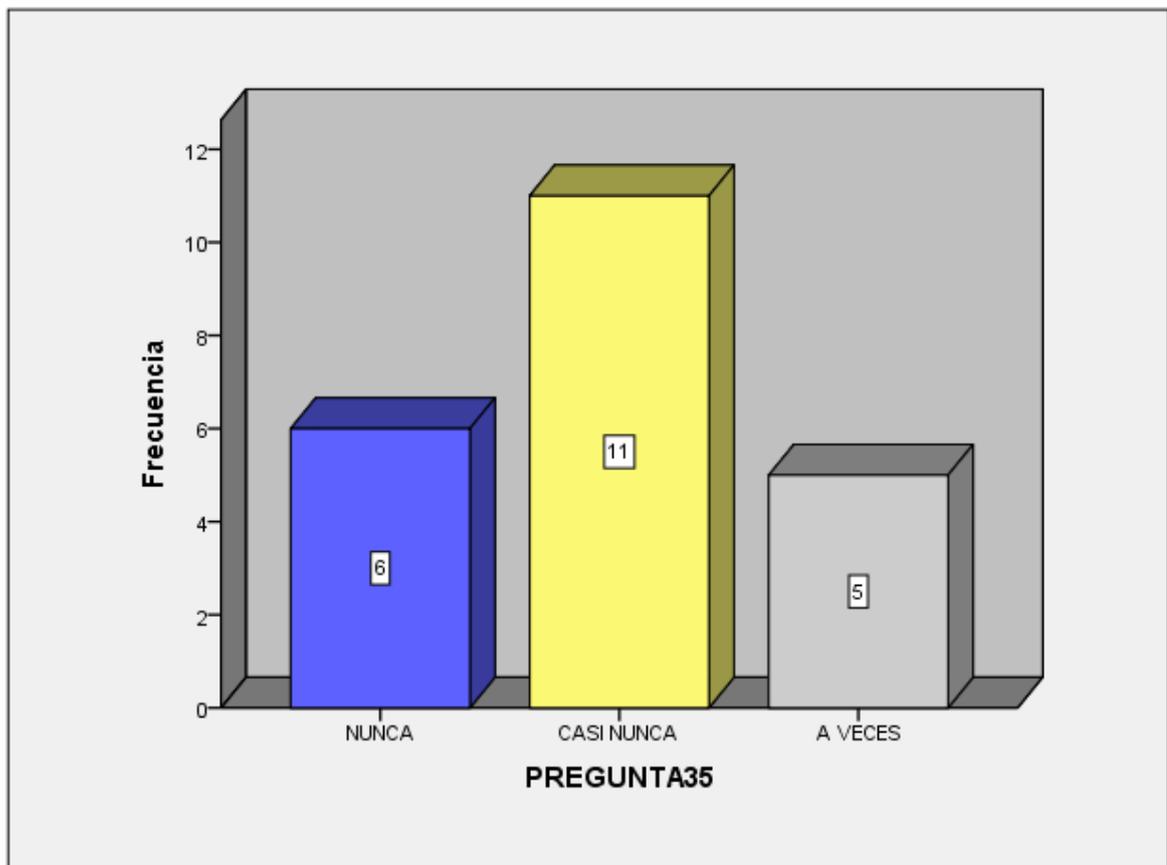
PREGUNTA N°35		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	CASI NUNCA	11	50,0	50,0	77,3
	A VECES	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 35**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 35 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA35**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

11 trabajadores que representan el 50 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora propicia relaciones sociales en la comunidad educativa., 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **NUNCA**, y 5 trabajadores que representan el 23 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** La directora propicia relaciones sociales en la comunidad educativa.

**CUADRO N° 43**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 36 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

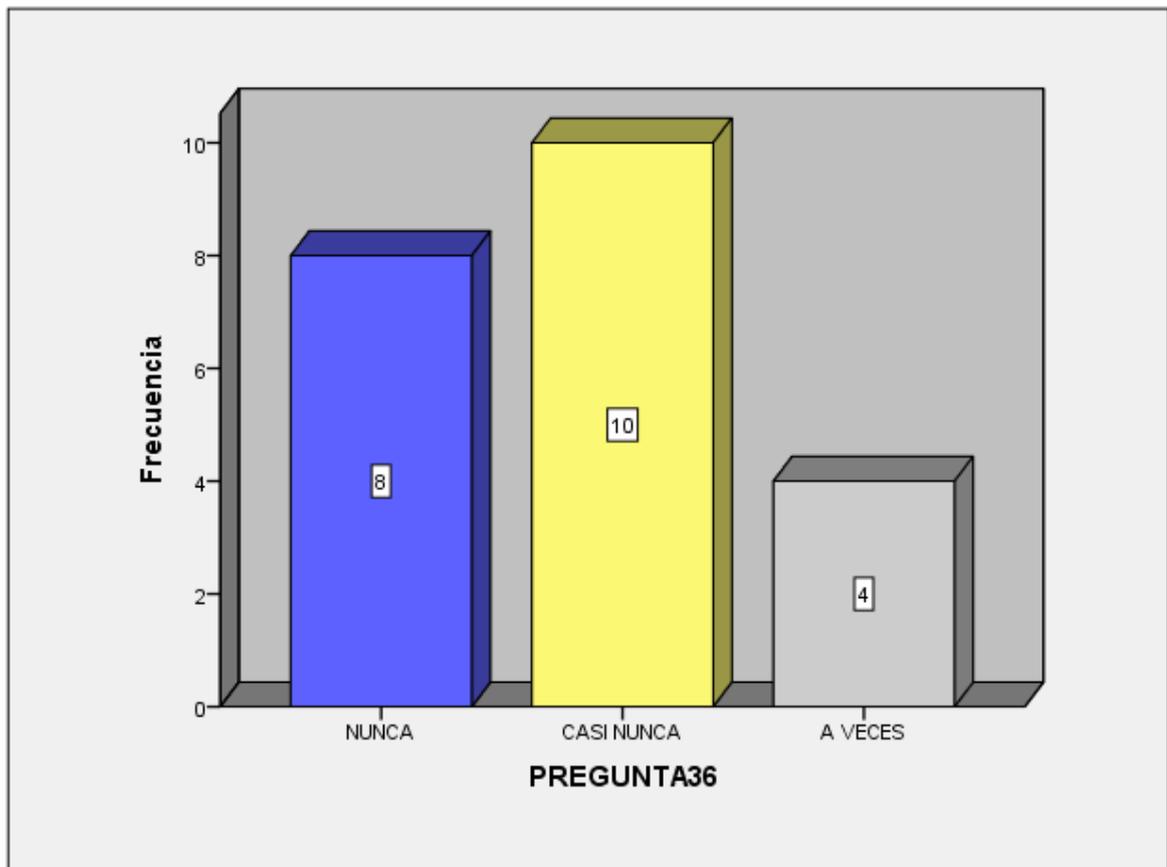
PREGUNTA N°36		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	36,4	36,4	36,4
	CASI NUNCA	10	45,5	45,5	81,8
	A VECES	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 36**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 36 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA36**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

10 trabajadores que representan el 46 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora participa en las asambleas de los padres de familia y la comunidad, 8 trabajadores que representan el 36 % respondieron que **NUNCA**, y 4 trabajadores que representan el 18 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** La directora propicia relaciones sociales en la comunidad educativa.

.

**CUADRO N° 44**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 37 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

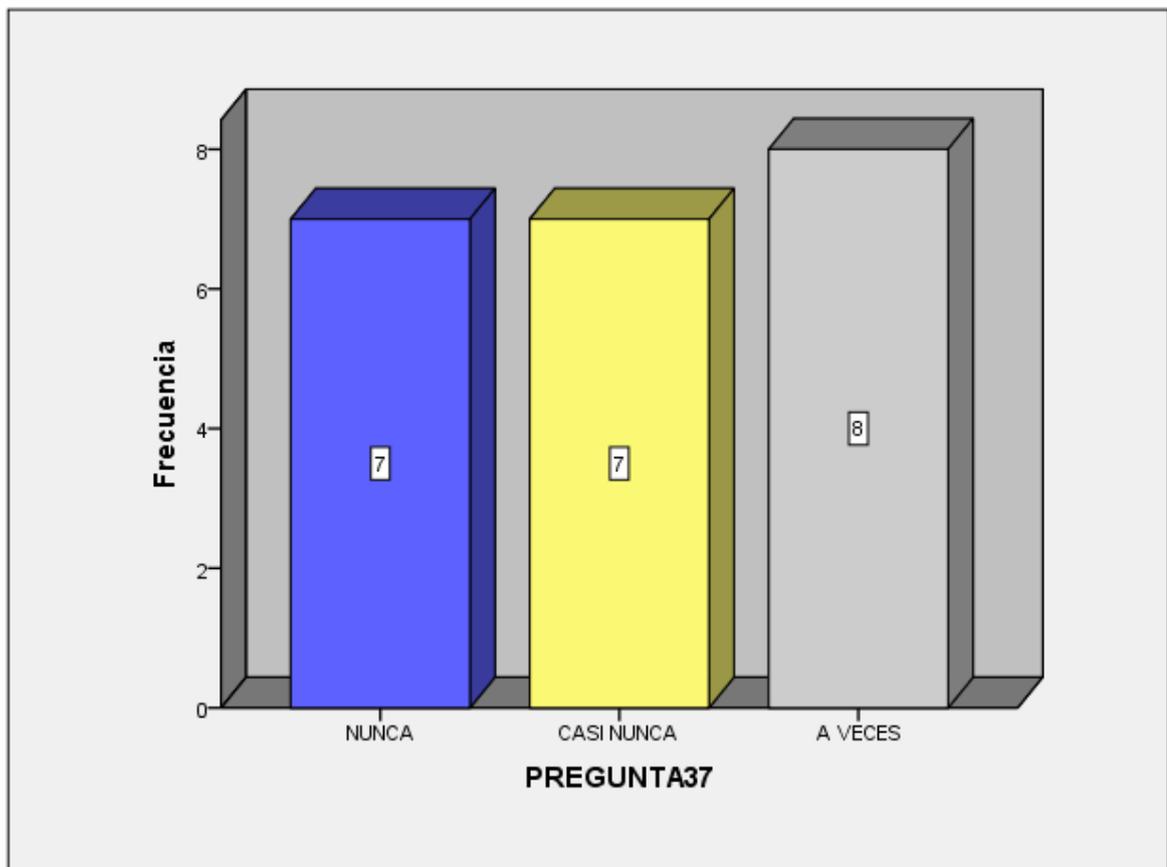
PREGUNTA N°37		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	7	31,8	31,8	63,6
	A VECES	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 37**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 37 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA37**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

7 trabajadores que representan el 32 % del total de la muestra respondieron que **NUNCA** La directora demuestra capacidad de dialogo con sus miembros de la comunidad educativa, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **CASI NUNCA**, y 8 trabajadores que representan el 36 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **A VECES** La directora demuestra capacidad de dialogo con sus miembros de la comunidad educativa.

**CUADRO N° 45**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 38 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

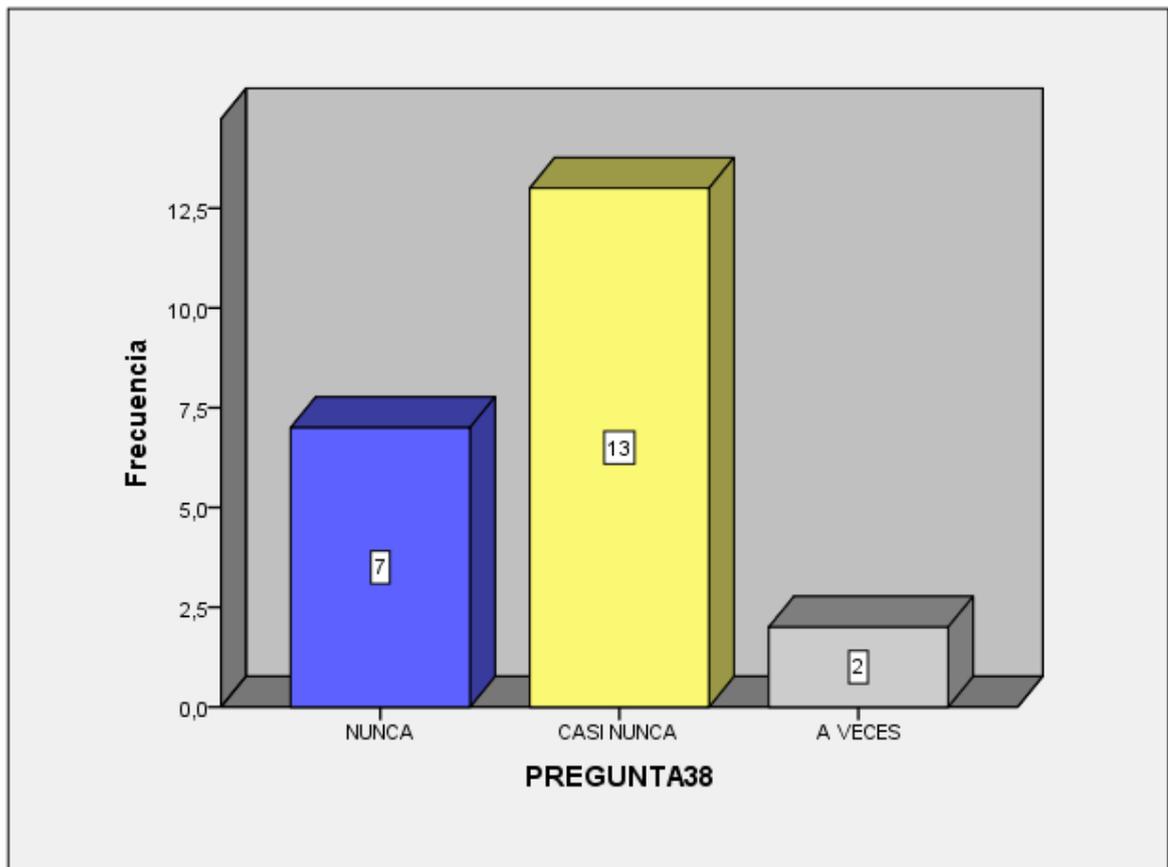
PREGUNTA N°38		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	13	59,1	59,1	90,9
	A VECES	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 38**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 38 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA38**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

13 trabajadores que representan el 59 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora mantiene una comunicación permanente con los profesores, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **NUNCA** y 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** La directora mantiene una comunicación permanente con los profesores.

**CUADRO N° 46**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 39 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

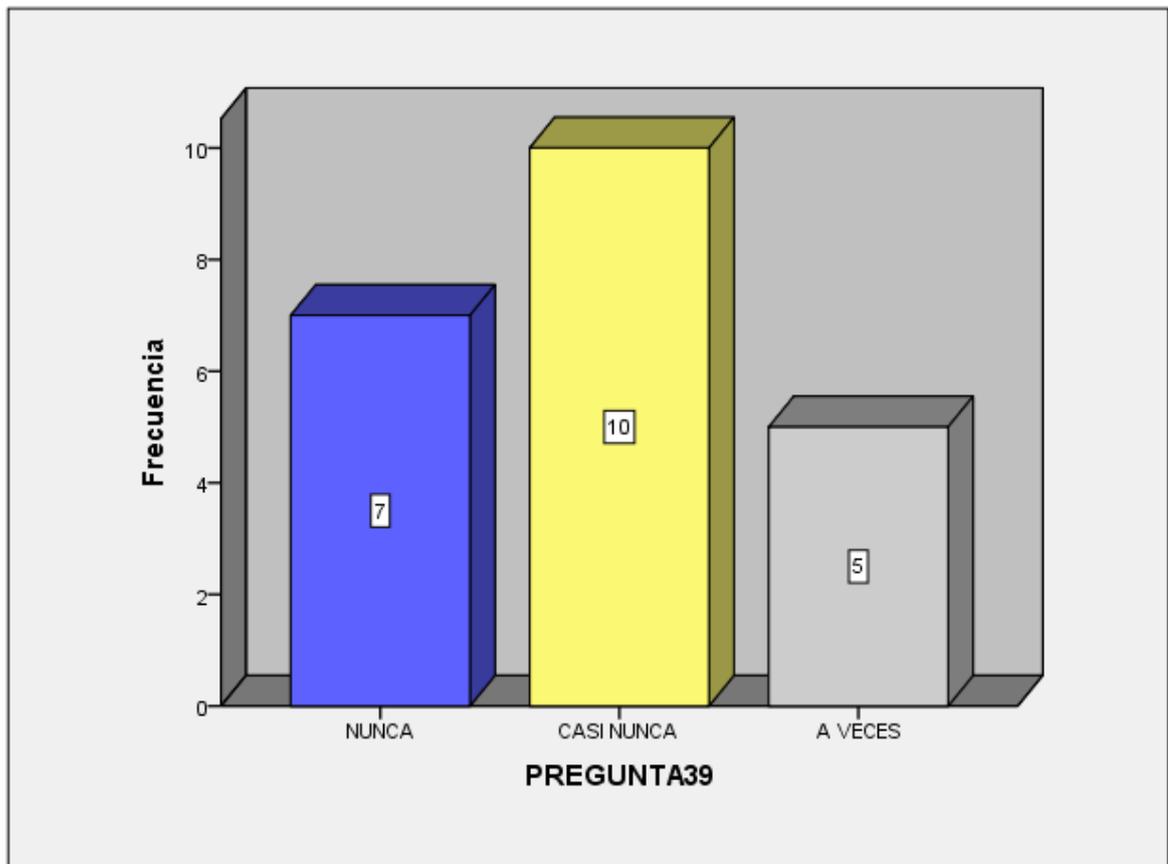
PREGUNTA N°39		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	31,8	31,8	31,8
	CASI NUNCA	10	45,5	45,5	77,3
	A VECES	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 39**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 39 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA39**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 trabajadores que representan el 46 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora participa en reuniones de camarería con los docentes, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **NUNCA** y 25 trabajadores que representan el 23 % respondieron que **A VECES**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** La directora participa en reuniones de camarería con los docentes.

**CUADRO N° 47**

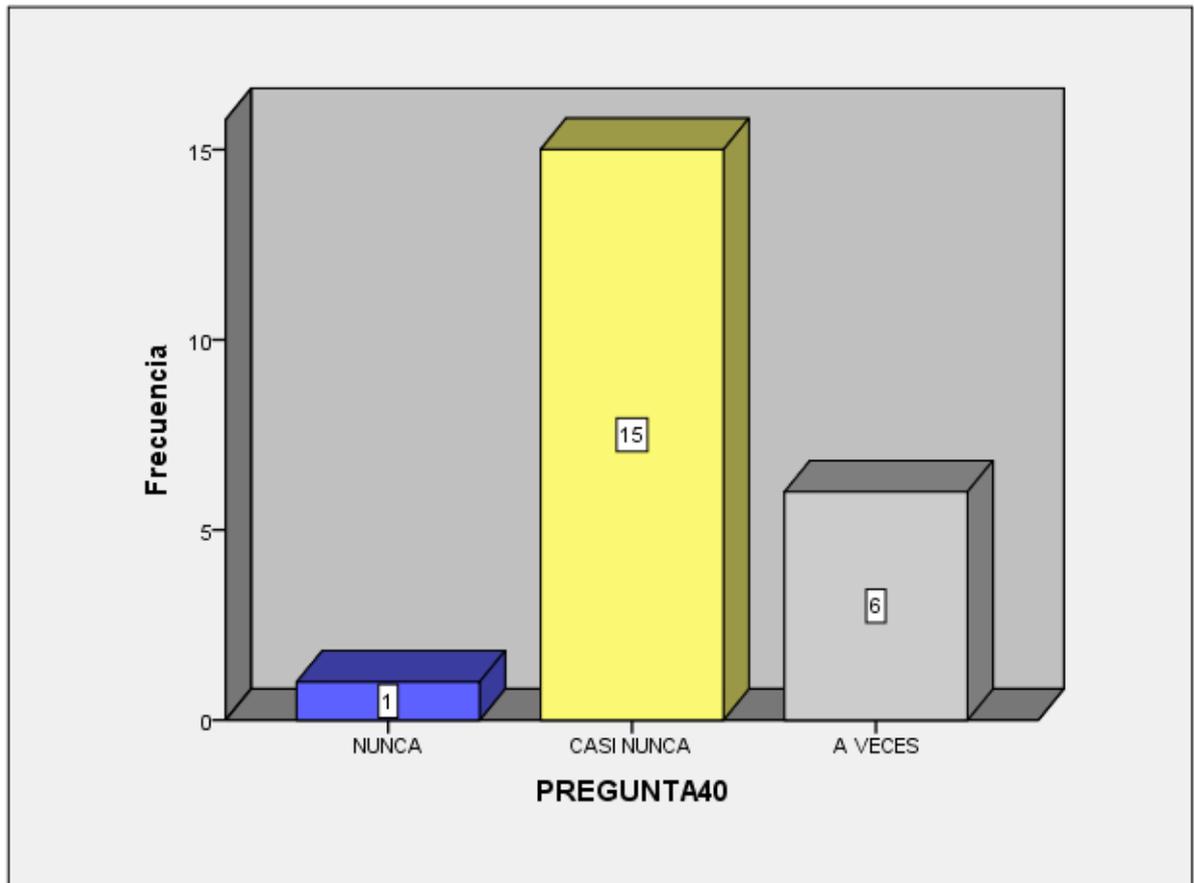
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 40 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N°40		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,5	4,5	4,5
	CASI NUNCA	15	68,2	68,2	72,7
	A VECES	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 40**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 40 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA40**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

15 trabajadores que representan el 68 % del total de la muestra respondieron que **CASI NUNCA** La directora se relaciona con autoridades locales, 5 trabajadores que representan el 23 % respondieron que **A VECES** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **NUNCA**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **CASI NUNCA** La directora se relaciona con autoridades locales porque son importantes para la estrategia educacional.

**VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO**

TABLA N°3		
N	Válido	22
	Perdidos	0
Media		92,91
Error estándar de la media		,819
Mediana		93,50
Moda		94 <sup>a</sup>
Desviación estándar		3,841
Varianza		14,753
Asimetría		-,256
Error estándar de asimetría		,491
Curtosis		-,859
Error estándar de curtosis		,953
Rango		13
Mínimo		86
Máximo		99
Suma		2044

**DATOS ESTADISTICOS DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA**

TABLA N° 04

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 86	2	9,1	9,1	9,1
88	1	4,5	4,5	13,6
89	2	9,1	9,1	22,7
90	1	4,5	4,5	27,3
91	2	9,1	9,1	36,4
92	2	9,1	9,1	45,5
93	1	4,5	4,5	50,0
94	3	13,6	13,6	63,6
95	1	4,5	4,5	68,2
96	3	13,6	13,6	81,8
97	1	4,5	4,5	86,4
98	2	9,1	9,1	95,5
99	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO**

**CUADRO N° 48**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 01 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2014

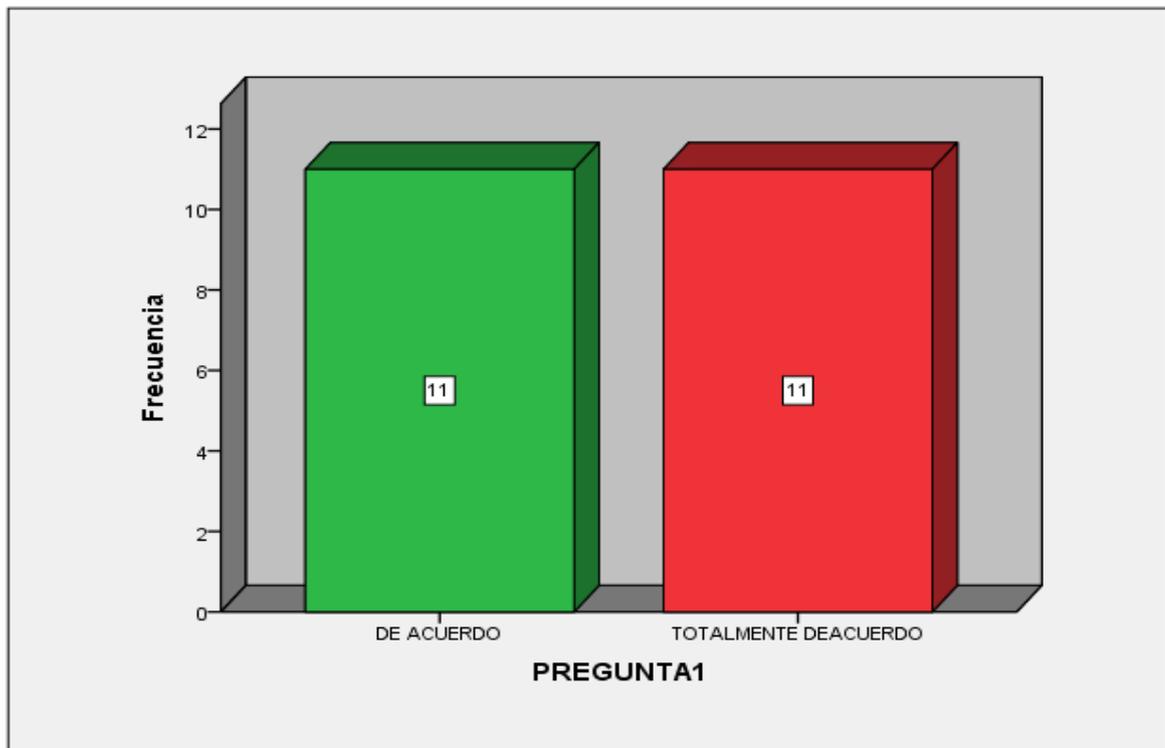
PREGUNTA N° 1	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido DE ACUERDO	11	50,0	50,0	50,0
TOTALMENTE DEACUERDO	11	50,0	50,0	100,0
Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N°41**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 01 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2014

**PREGUNTA1**



FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

11 Trabajadores que representan el 50 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** con nuevas competencias que presentan los profesionales, 11 trabajadores que representan el 50 % respondieron que **DE ACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** con nuevas competencias que presentan los profesionales en la institución educativa inicial esto es favorable porque en aportaría muchísimo a la mejora de la Gestión Académica Administrativa.

**CUADRO N° 49**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 02 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

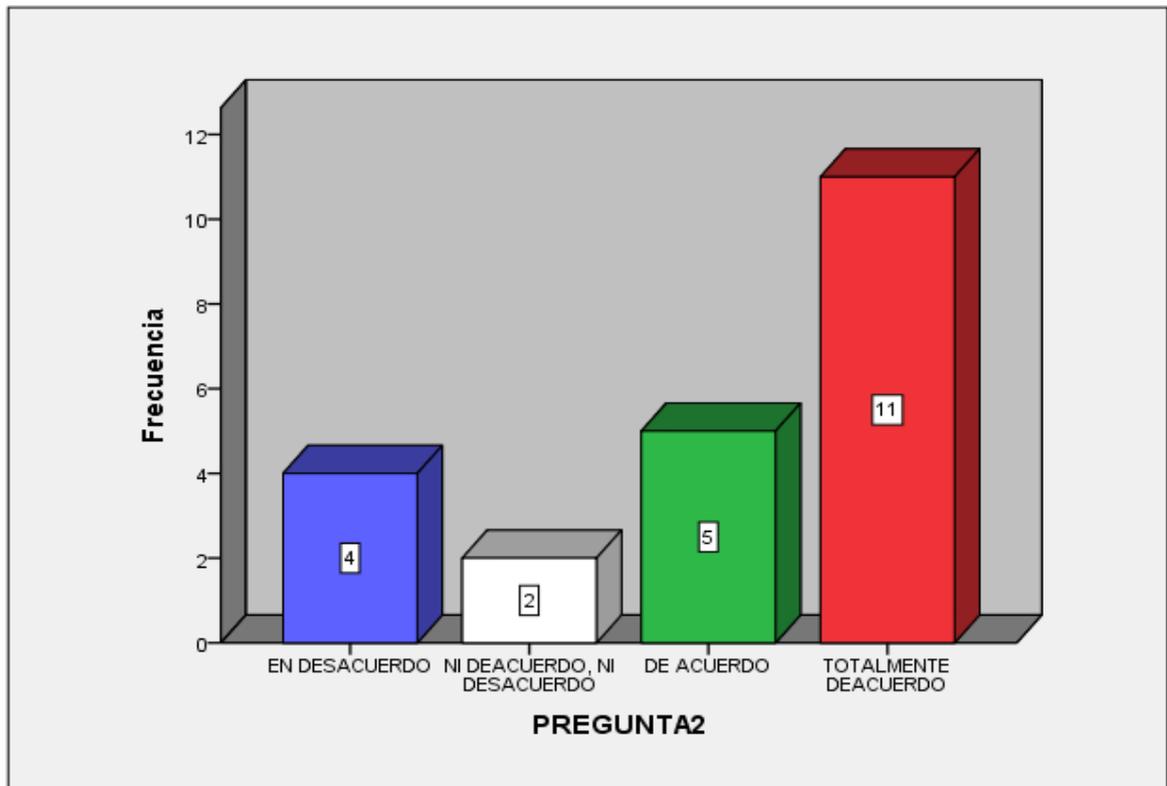
PREGUNTA N° 2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	18,2	18,2	18,2
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	2	9,1	9,1	27,3
	DE ACUERDO	5	22,7	22,7	50,0
	TOTALMENTE DEACUERDO	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 42**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 01 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA2**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

11 Trabajadores que representan el 50% del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** Gerencia debe ser democrática y/o participativa, 5 trabajadores que representan el 23 % respondieron que **DEACUERDO**, 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 4 Trabajadores que representan el 18 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** Gerencia debe ser democrática y/o participativa de la institución educativa inicial.

**CUADRO N° 50**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 03 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

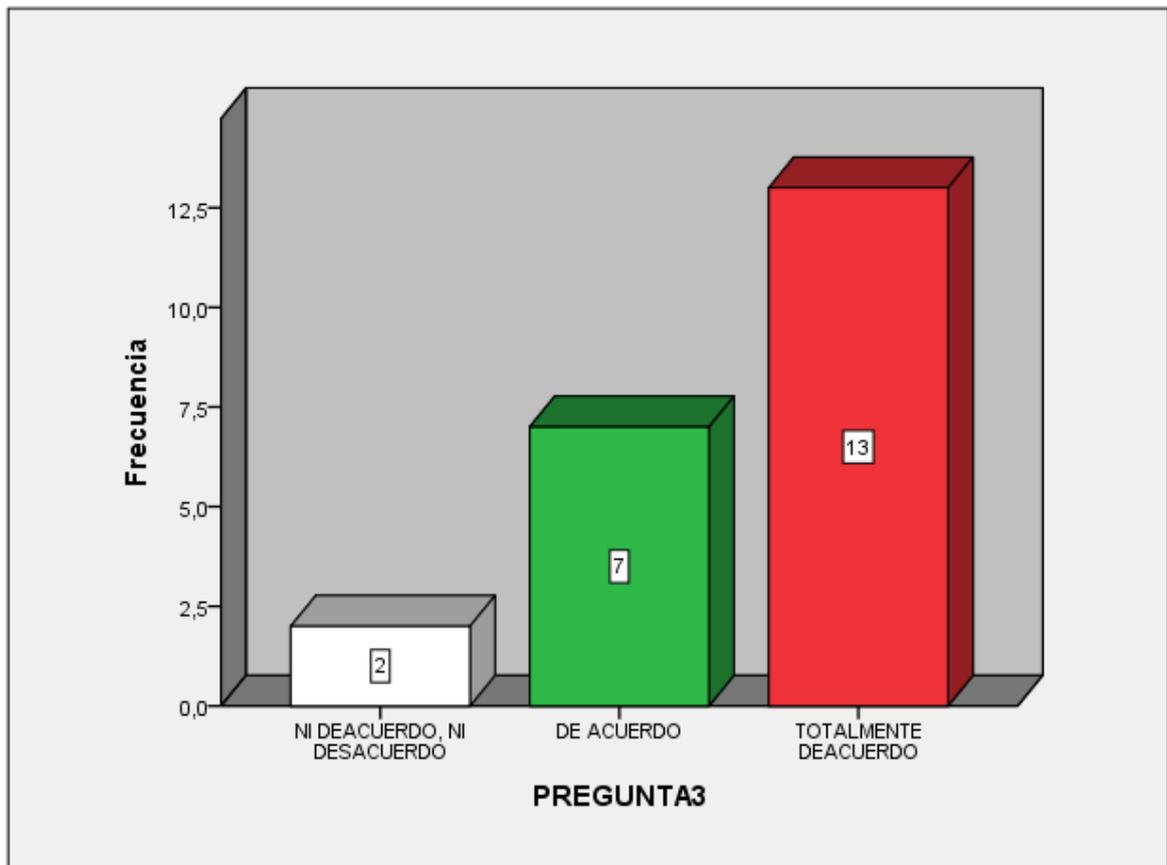
PREGUNTA N° 3		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	2	9,1	9,1	9,1
	DE ACUERDO	7	31,8	31,8	40,9
	TOTALMENTE DEACUERDO	13	59,1	59,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 43**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 03 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA3**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

13 Trabajadores que representan el 59 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** Decisiones punto de vista académicos oportunas, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **DEACUERDO**, 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 4 Trabajadores que representan el 18 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** en las Decisiones punto de vista académicos oportunas de la institución educativa inicial porque permite desarrollo sostenible, estable, confiable para a institución educativa.

**CUADRO N° 51**

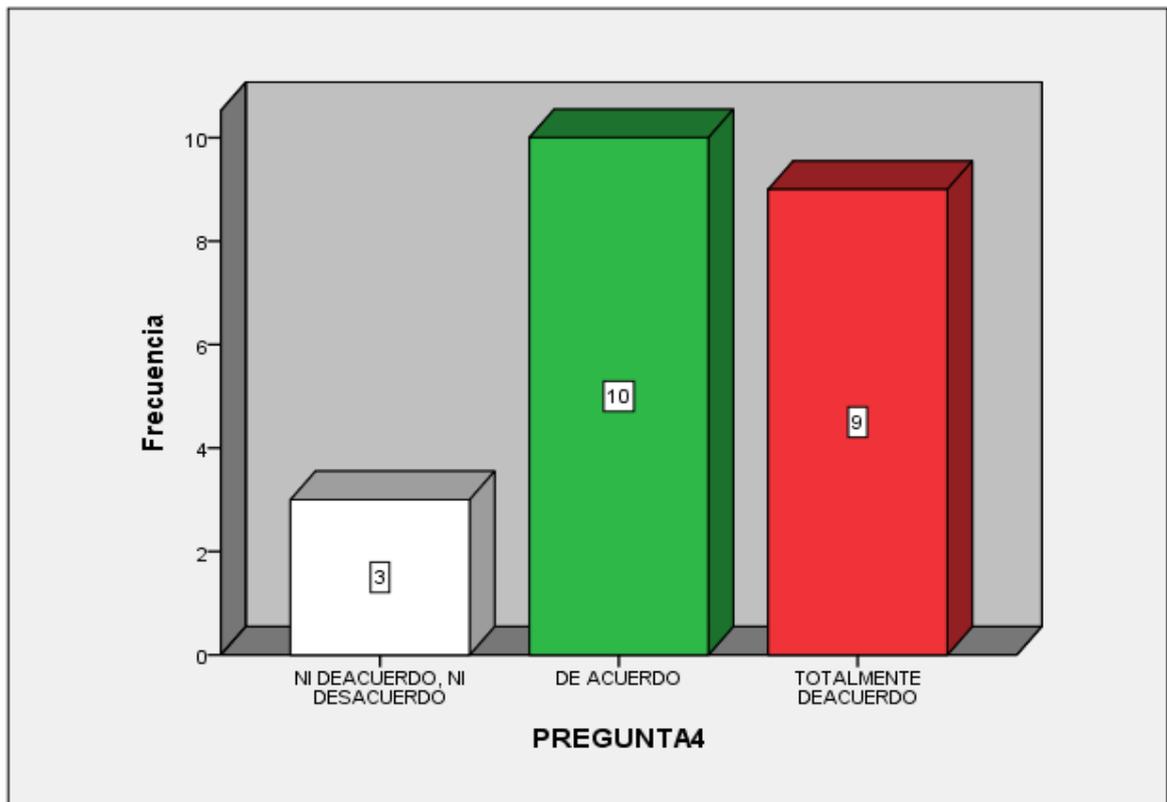
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 04 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N°4		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	3	13,6	13,6	13,6
	DE ACUERDO	10	45,5	45,5	59,1
	TOTALMENTE DEACUERDO	9	40,9	40,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 44**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 04 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA4**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 Trabajadores que representan el 45 % del total de la muestra respondieron que **DEACUERDO** con Reestructurar la educación académica profesional de la institución educativa, 9 trabajadores que representan el 41 % respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO**, 3 trabajadores que representan el 14 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 4 Trabajadores que representan el 18 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DEACUERDO con** Reestructurar la educación académica profesional de la institución educativa.

**CUADRO N° 52**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 05 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

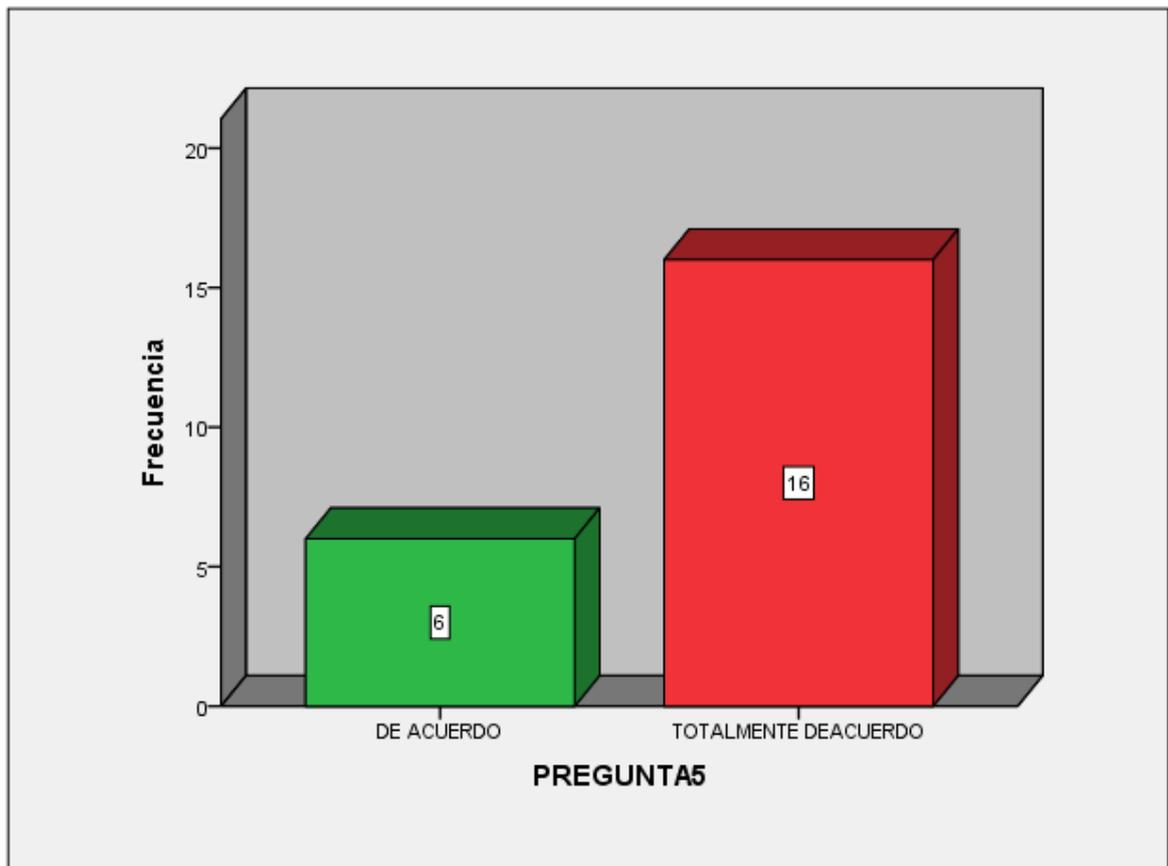
PREGUNTA N°5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	6	27,3	27,3	27,3
	TOTALMENTE DEACUERDO	16	72,7	72,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 45**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 05 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA5**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

16 Trabajadores que representan el 73 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** que las asignaturas y/o cursos deben ser claras y objetivas, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **DEACUERDO**, 0 trabajadores que representan el 0 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 0 Trabajadores que representan el 0 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** Las asignaturas y/o cursos deben ser claras y objetivas.

**CUADRO N° 53**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 06 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

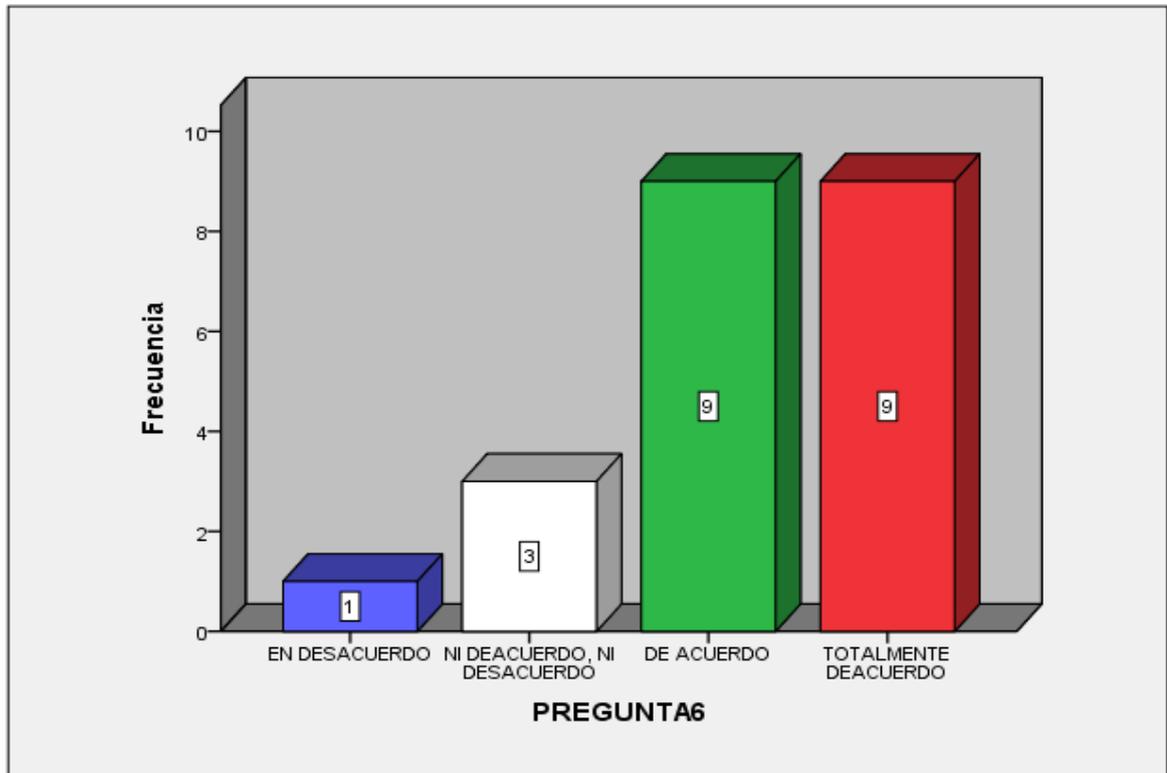
PREGUNTA N°6		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	3	13,6	13,6	18,2
	DE ACUERDO	9	40,9	40,9	59,1
	TOTALMENTE DEACUERDO	9	40,9	40,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 46**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 06 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA6**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

9 Trabajadores que representan el 41 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** Nuevos Métodos de estudios aplicados a los estudiantes, 9 trabajadores que representan el 41 % respondieron que **DEACUERDO**, 3 trabajadores que representan el 14 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** Nuevos Métodos de estudios aplicados a los estudiantes.

**CUADRO N° 54**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 07 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

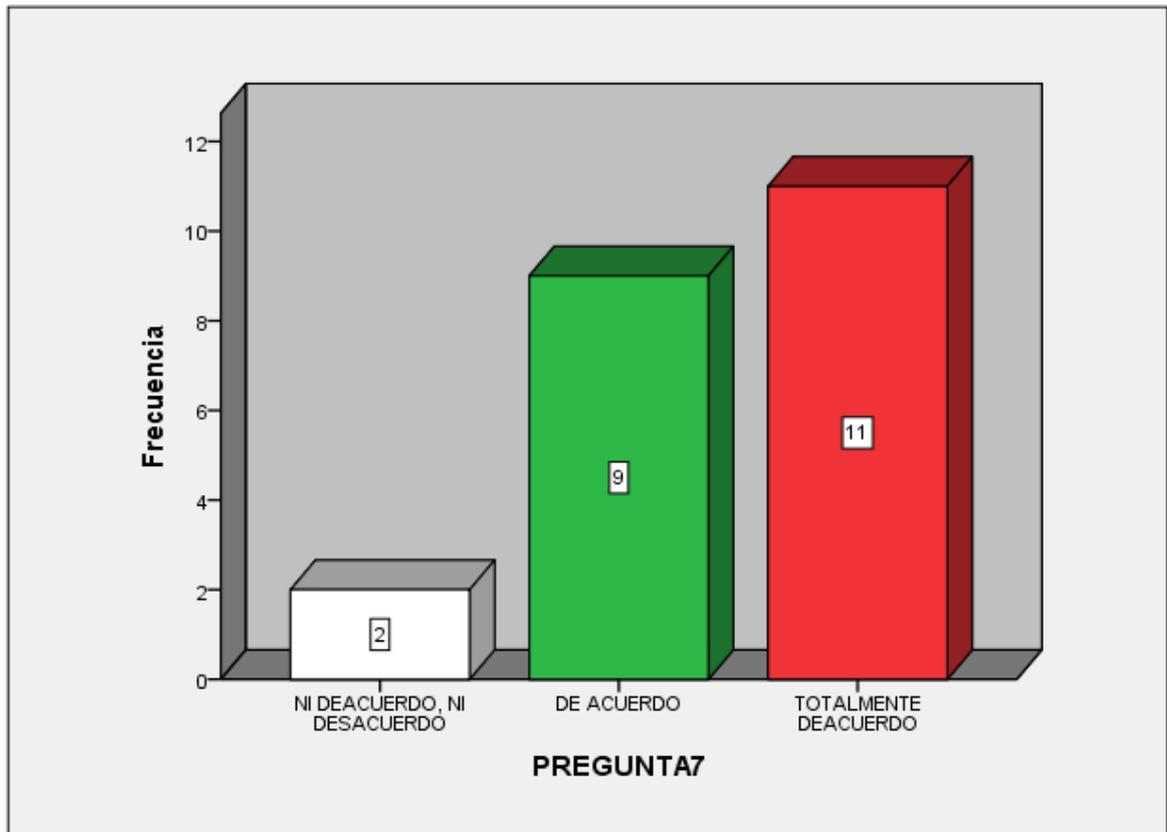
PREGUNTA N°7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	2	9,1	9,1	9,1
	DE ACUERDO	9	40,9	40,9	50,0
	TOTALMENTE DEACUERDO	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 47**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 07 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA7**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

11 Trabajadores que representan el 50 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** en Recibir formación académica actual para pedagógica, 9 trabajadores que representan el 41 % respondieron que **DEACUERDO** y 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** Recibir formación académica actual para pedagógica.

**CUADRO N° 55**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 08 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

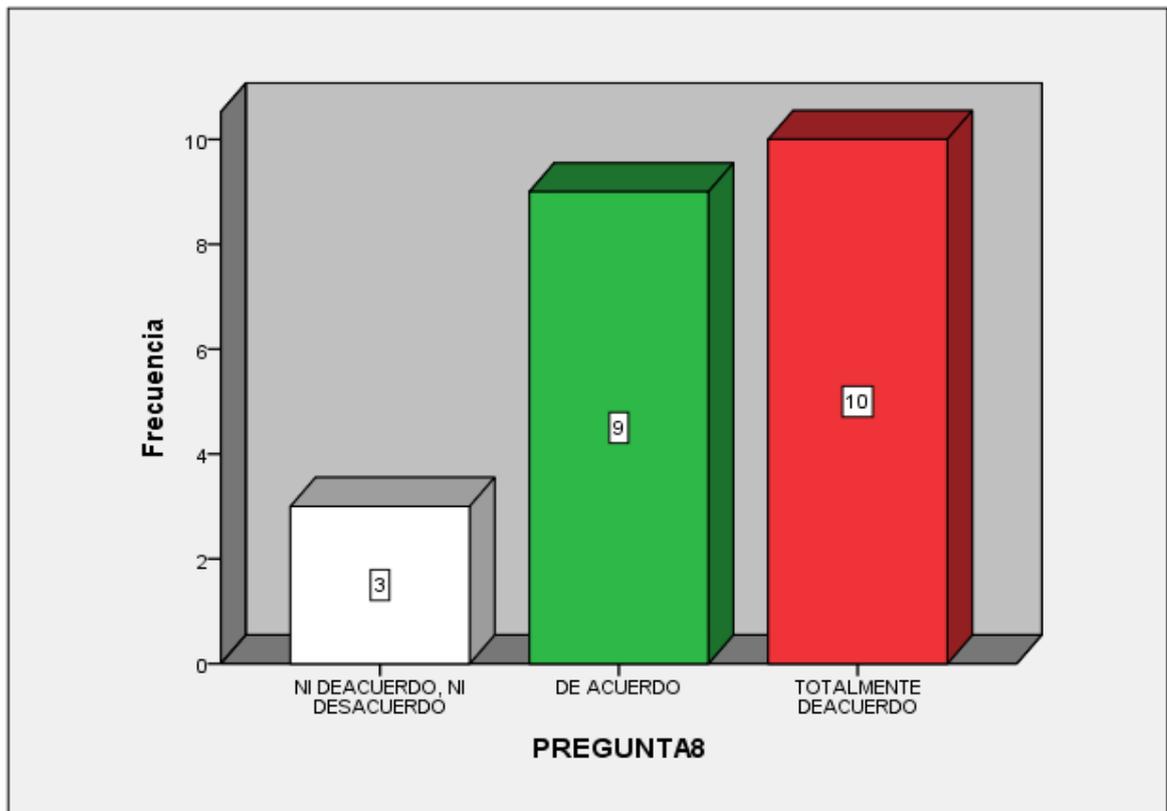
PREGUNTA N° 8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	3	13,6	13,6	13,6
	DE ACUERDO	9	40,9	40,9	54,5
	TOTALMENTE DEACUERDO	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 48**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 08 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA8**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 Trabajadores que representan el 45 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** en Planificar clases organizadas, 9 trabajadores que representan el 41 % respondieron que **DEACUERDO**, 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** en Planificar clases organizadas.

**CUADRO N° 56**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 09 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

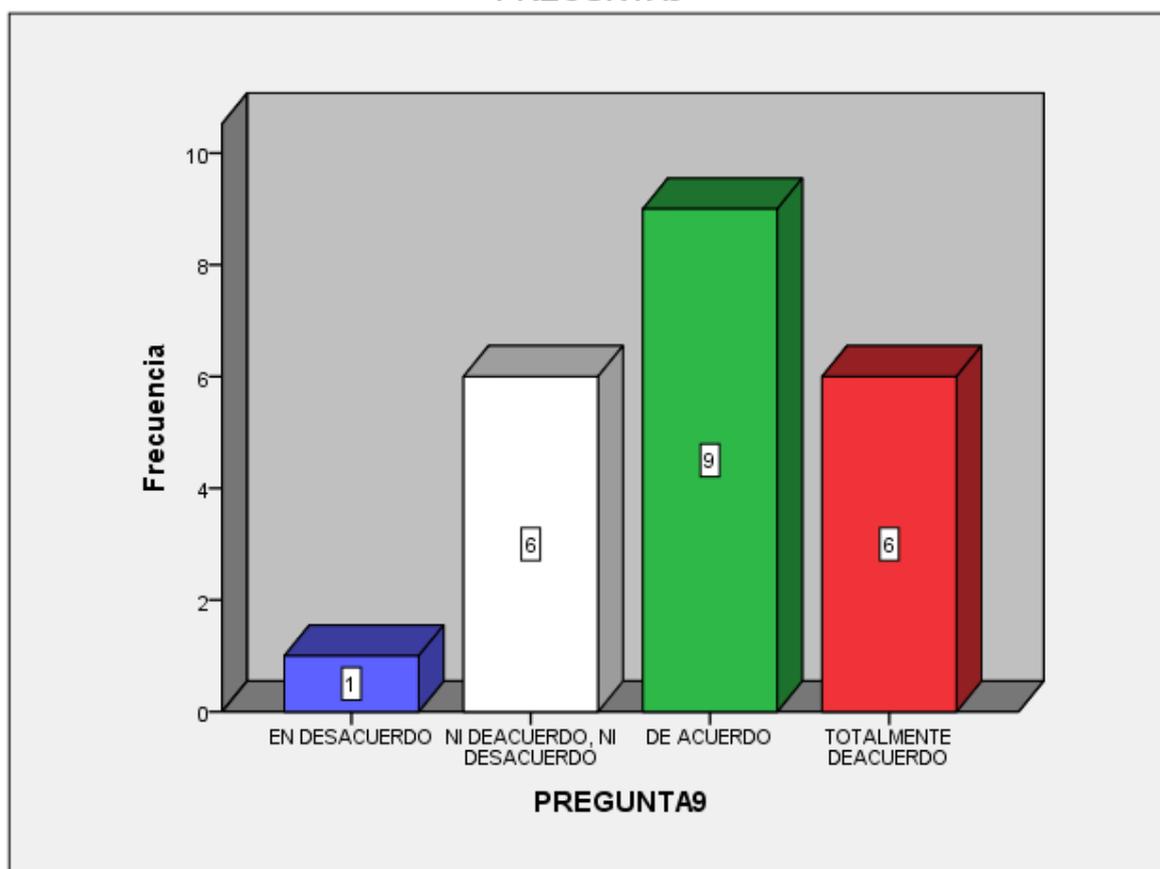
PREGUNTA N°9		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	6	27,3	27,3	31,8
	DE ACUERDO	9	40,9	40,9	72,7
	TOTALMENTE DEACUERDO	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 49**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 09 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA9**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

9 Trabajadores que representan el 41 % del total de la muestra respondieron que **DEACUERDO** de Estructurar metodología educativa de enseñanza, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO**, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DEACUERDO** de Estructurar metodología educativa de enseñanza.

**CUADRO N° 57**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 10 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

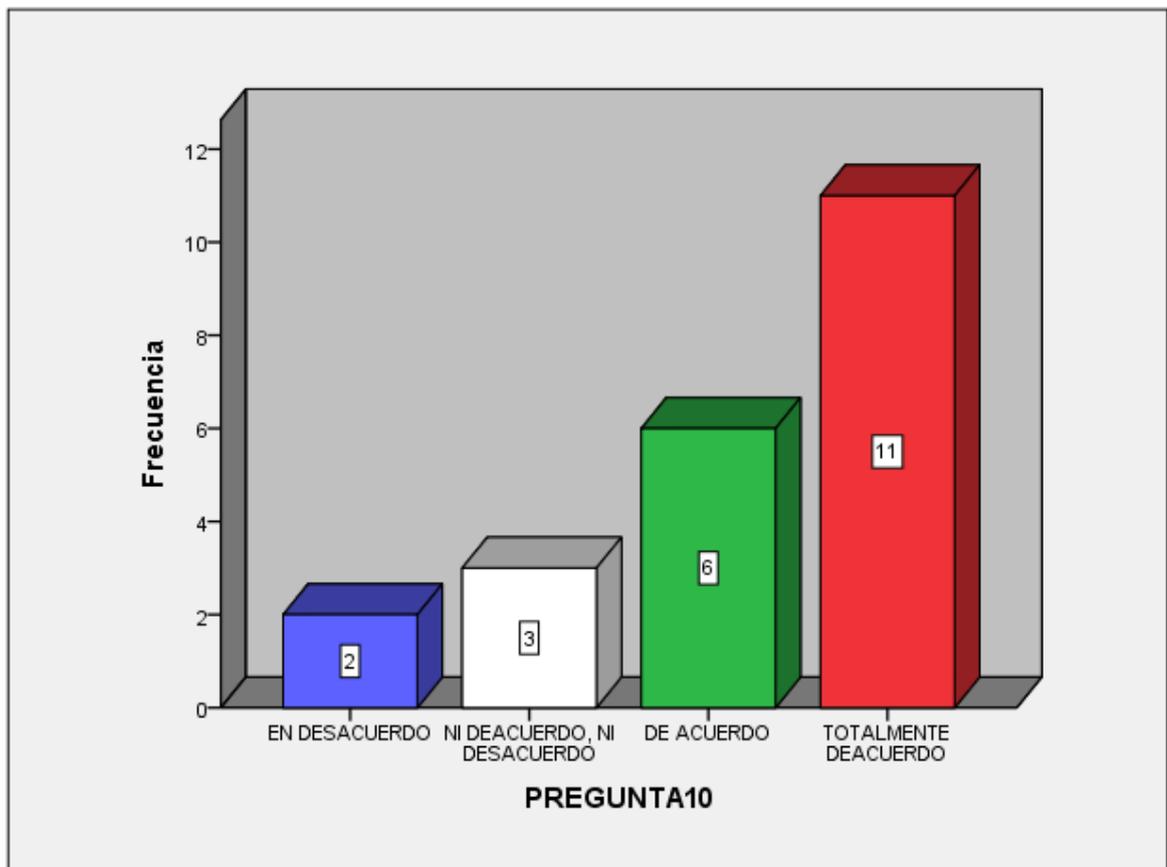
PREGUNTA N°10		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	9,1	9,1	9,1
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	3	13,6	13,6	22,7
	DE ACUERDO	6	27,3	27,3	50,0
	TOTALMENTE DEACUERDO	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 50**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 10 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA10**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

11 Trabajadores que representan el 50 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** deben Mejorar la bibliografía impartida, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **DEACUERDO**, 3 trabajadores que representan el 14 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 2 Trabajadores que representan el 9 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DEACUERDO** de Mejorar la bibliografía impartida.

.

**CUADRO N° 58**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 11 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

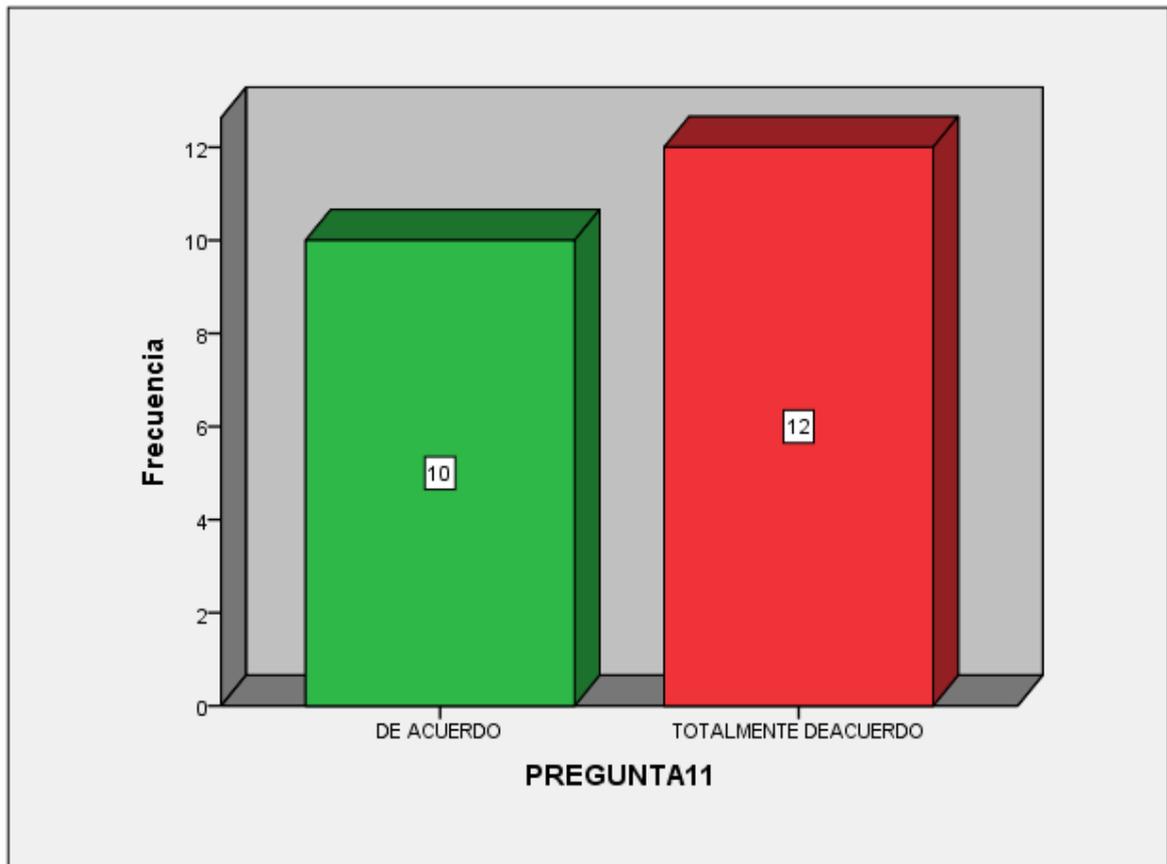
PREGUNTA N° 11		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	10	45,5	45,5	45,5
	TOTALMENTE DEACUERDO	12	54,5	54,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 51**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 11 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA11**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 Trabajadores que representan el 55 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** deben ser la Formación e Información deben ser realista y práctica, 10 trabajadores que representan el 45 % respondieron que **DEACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** deben ser la Formación e Información deben ser realista y práctica.

**CUADRO N° 59**

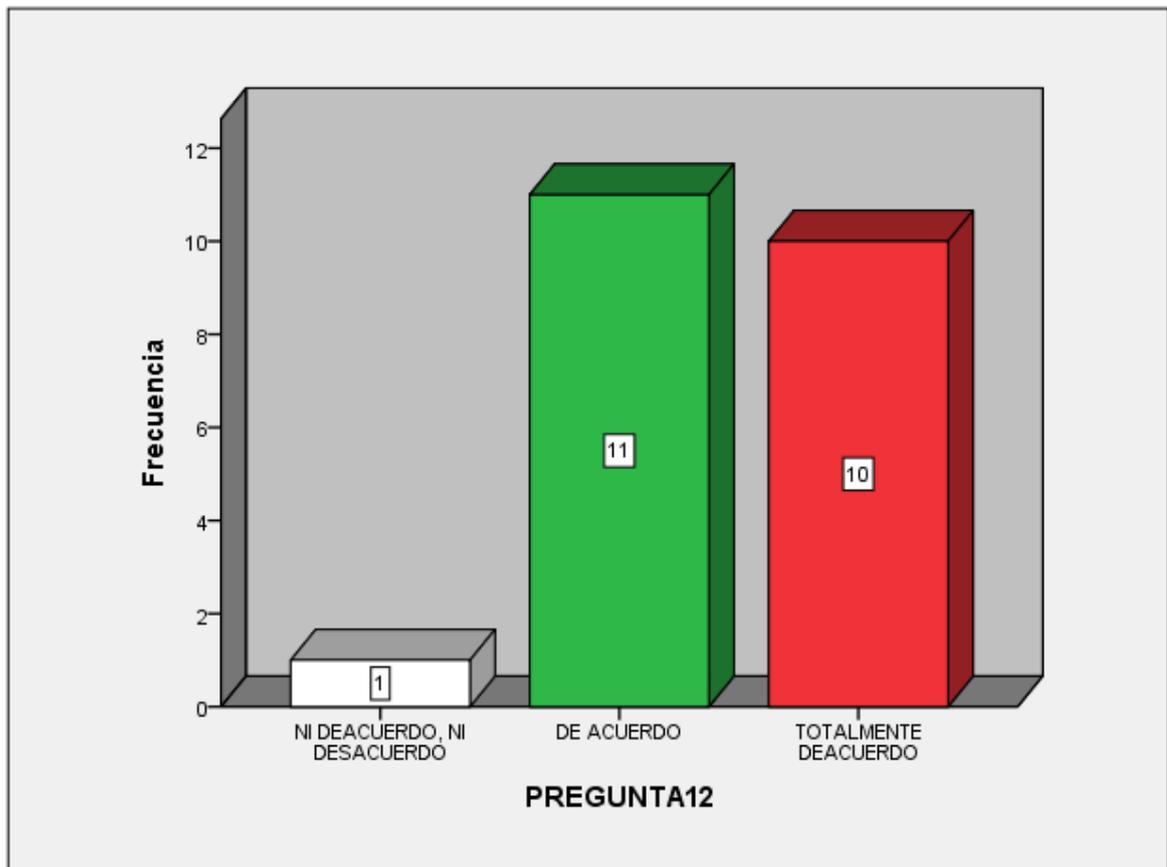
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 12 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N°12		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	DE ACUERDO	11	50,0	50,0	54,5
	TOTALMENTE DEACUERDO	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 52**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 12 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA12**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

11 Trabajadores que representan el 50 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** deben En brindar satisfacción académica adecuada, 10 trabajadores que representan el 45 % respondieron que **DEACUERDO** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** En brindar satisfacción académica adecuada.

**CUADRO N° 60**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 13 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

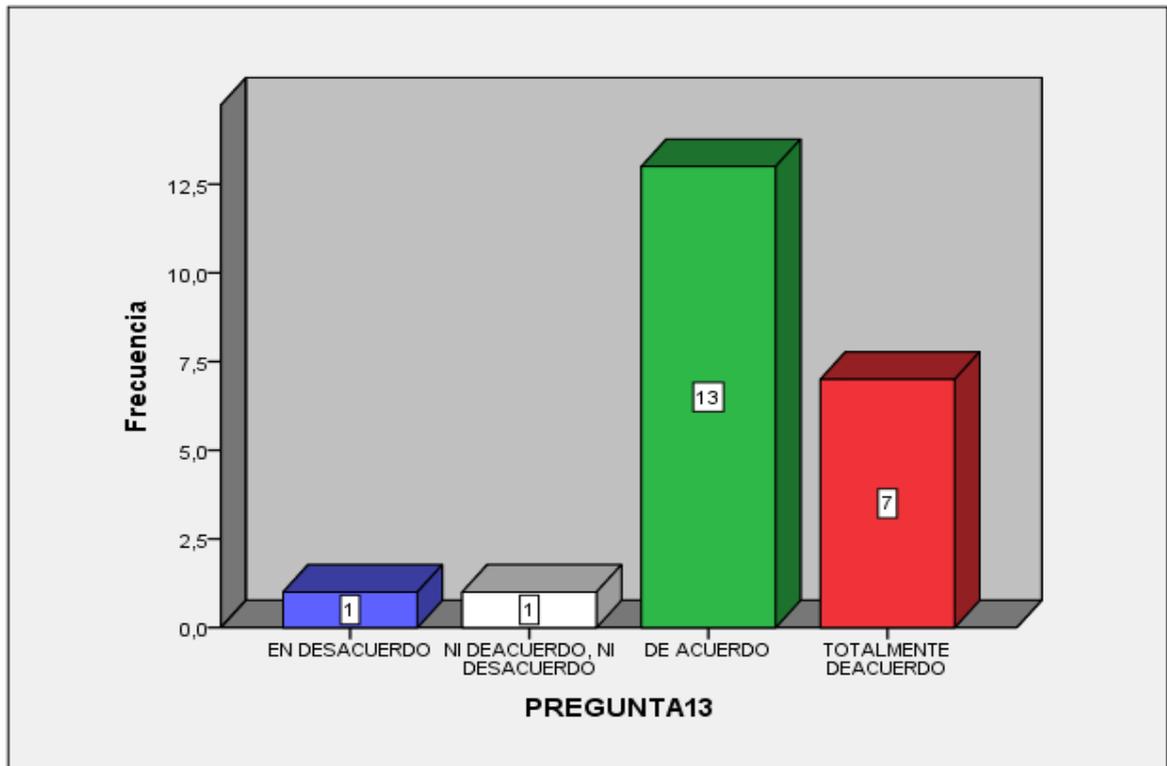
PREGUNTA N° 13		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	1	4,5	4,5	9,1
	DE ACUERDO	13	59,1	59,1	68,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 53**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 13 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA13**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

13 Trabajadores que representan el 59 % del total de la muestra respondieron que **DEACUERDO** El sistema de matrícula en la Institución Educativa Inicial necesita mejora, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO**, 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** El sistema de matrícula en la Institución Educativa Inicial necesita mejora.

**CUADRO N° 61**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 14 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

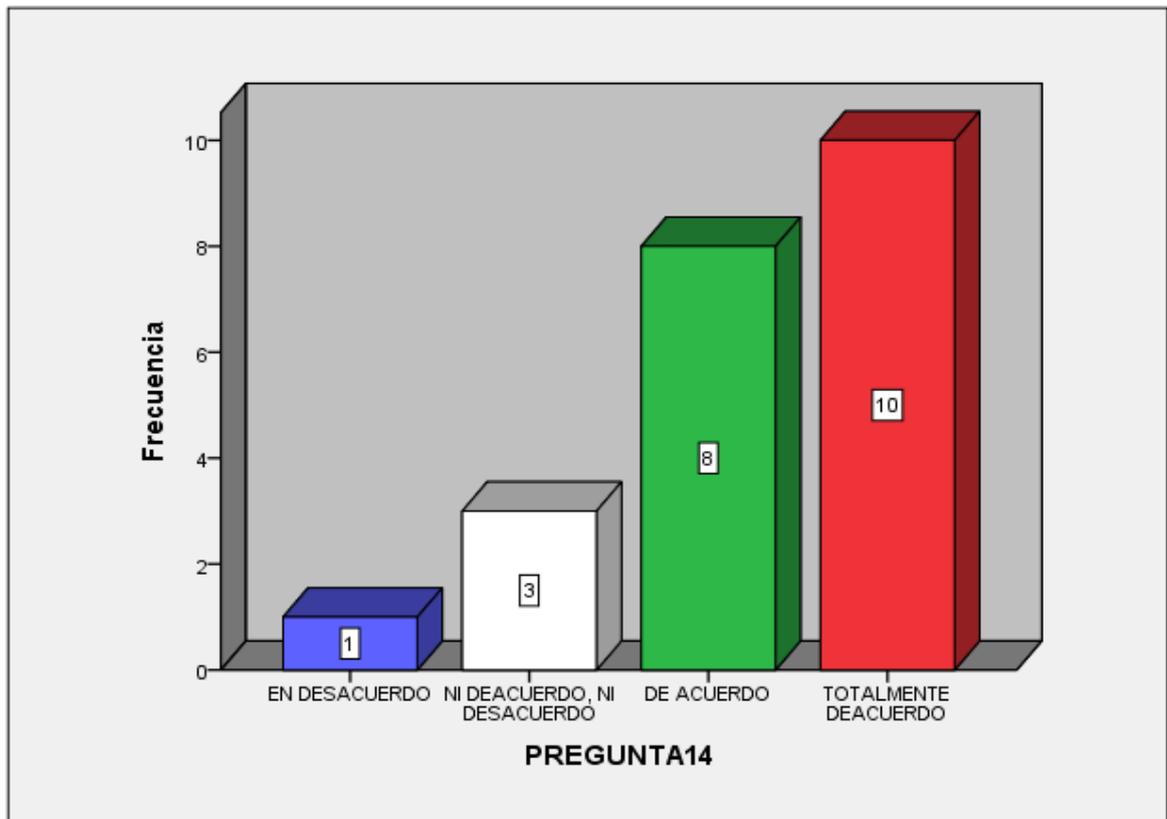
PREGUNTA N° 14		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	3	13,6	13,6	18,2
	DE ACUERDO	8	36,4	36,4	54,5
	TOTALMENTE DEACUERDO	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 54**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 14 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA14**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 Trabajadores que representan el 45 % del total de la muestra respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** Las aulas de clase están en perfectas condiciones de uso, 8 trabajadores que representan el 36 % respondieron que **DEACUERDO**, 3 trabajadores que representan el 14 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** Las aulas de clase están en perfectas condiciones de uso.

**CUADRO N° 62**

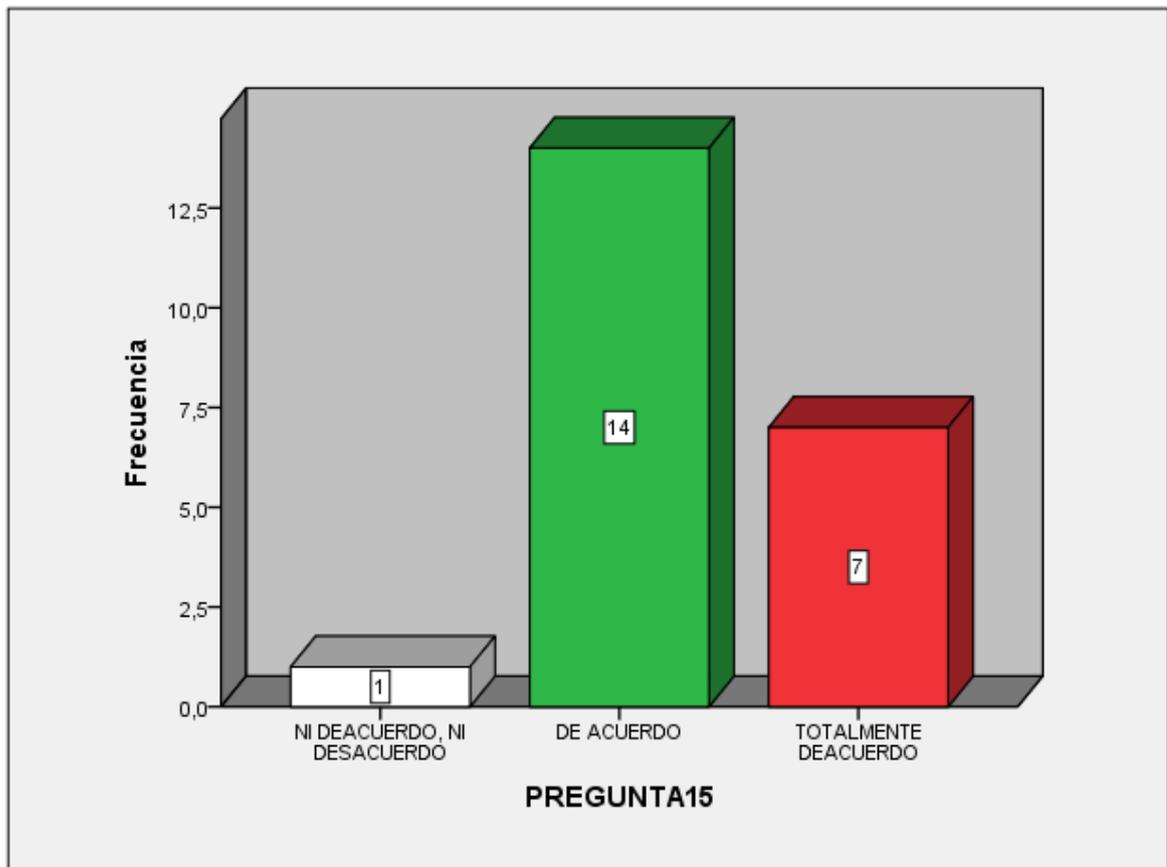
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 15 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N°15		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	DE ACUERDO	14	63,6	63,6	68,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 55**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 15 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA15**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

14 Trabajadores que representan el 63 % del total de la muestra respondieron que **DEACUERDO** Con la mejora de la distribución equitativa con el número de alumno por cada aula. 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO.**

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** Con la mejora de la distribución equitativa con el número de alumno por cada aula.

**CUADRO N° 63**

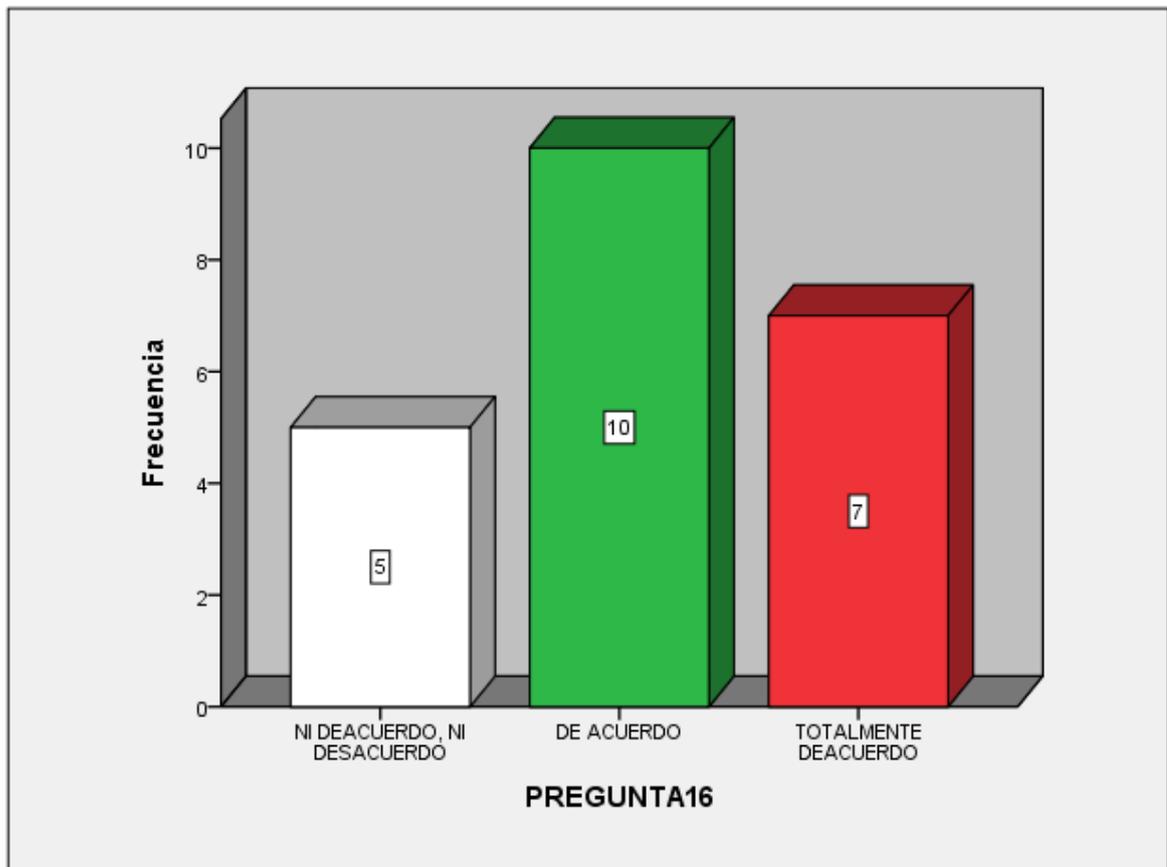
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 16 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N°16		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	5	22,7	22,7	22,7
	DE ACUERDO	10	45,5	45,5	68,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 56**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 16 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA16**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 Trabajadores que representan el 45 % del total de la muestra respondieron que **DEACUERDO** que deben de actualizar la biblioteca de la Institución Educativa Inicial. 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **TOTALMENTE DEACUERDO** y 5 trabajadores que representan el 23 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **TOTALMENTE DEACUERDO** que deben de actualizar la biblioteca de la Institución Educativa Inicial.

**CUADRO N° 64**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 17 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

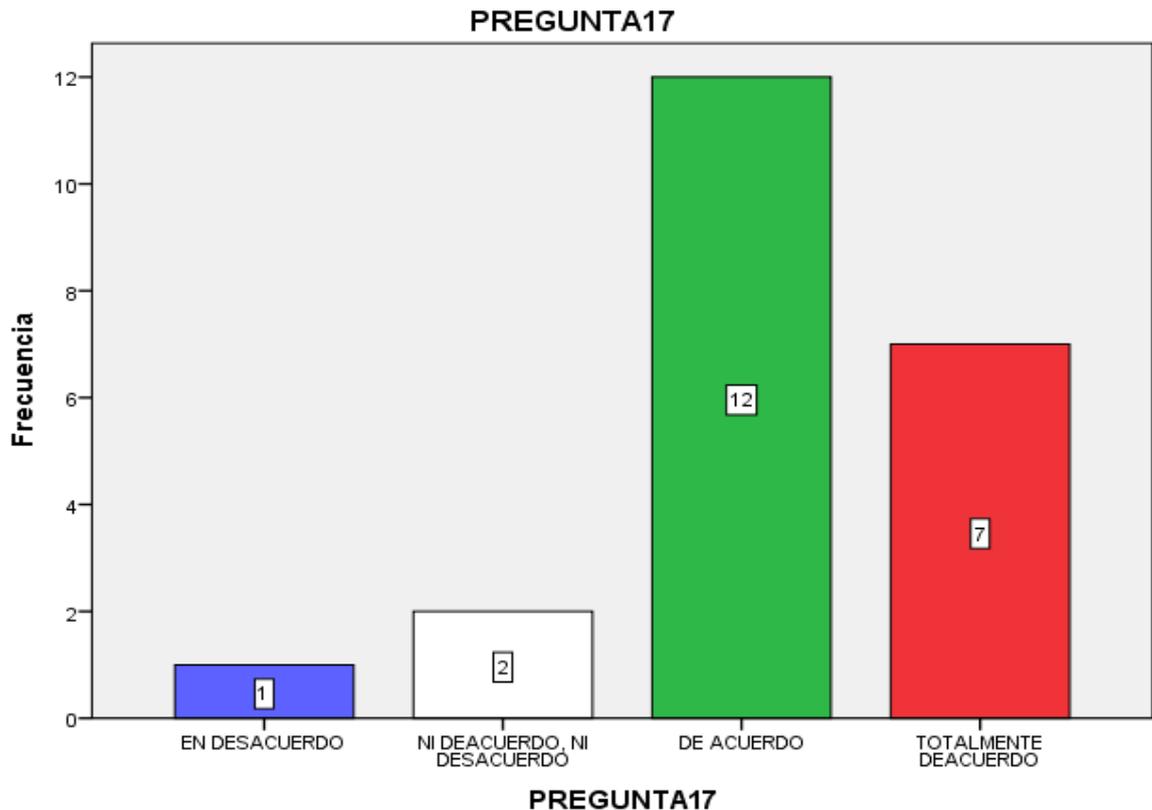
PREGUNTA N° 17		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	2	9,1	9,1	13,6
	DE ACUERDO	12	54,5	54,5	68,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 57**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 17 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 Trabajadores que representan el 54 % del total de la muestra respondieron que **DE ACUERDO** que los horarios de atención deben mejorar de la institución Educativa son los adecuados, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **TOTALMENTE DE ACUERDO**, 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DEACUERDO** que los horarios de atención deben mejorar de la institución Educativa son los adecuados.

.

**CUADRO N° 65**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 18 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

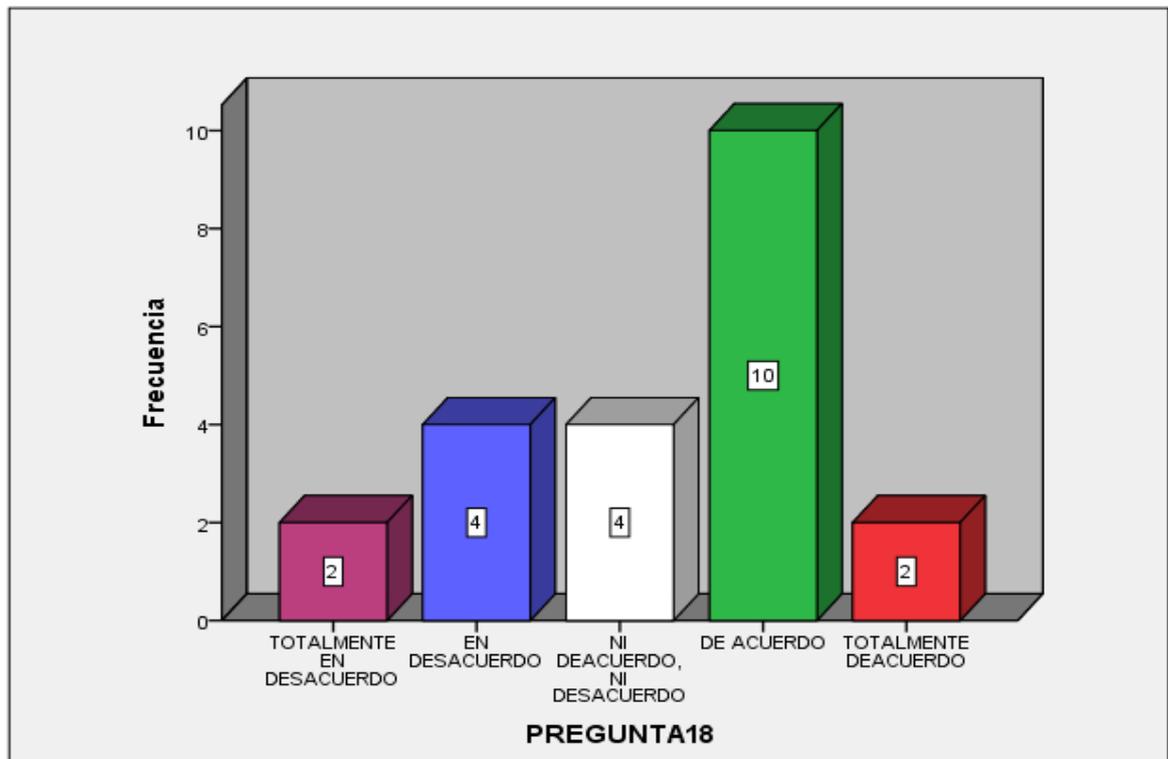
PREGUNTA N°18		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	9,1	9,1	9,1
	EN DESACUERDO	4	18,2	18,2	27,3
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	4	18,2	18,2	45,5
	DE ACUERDO	10	45,5	45,5	90,9
	TOTALMENTE DEACUERDO	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 58**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 18 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA18**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 Trabajadores que representan el 46 % del total de la muestra respondieron que **DE ACUERDO** que Necesita mejora servicios de fotocopios de la Institución Educativa, 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **TOTALMENTE DE ACUERDO**, 4 trabajadores que representan el 18 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO**, 4 Trabajadores que representan el 18 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO** y 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DEACUERDO** que Necesita mejora servicios de fotocopios de la Institución Educativa.

**CUADRO N° 66**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 19 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

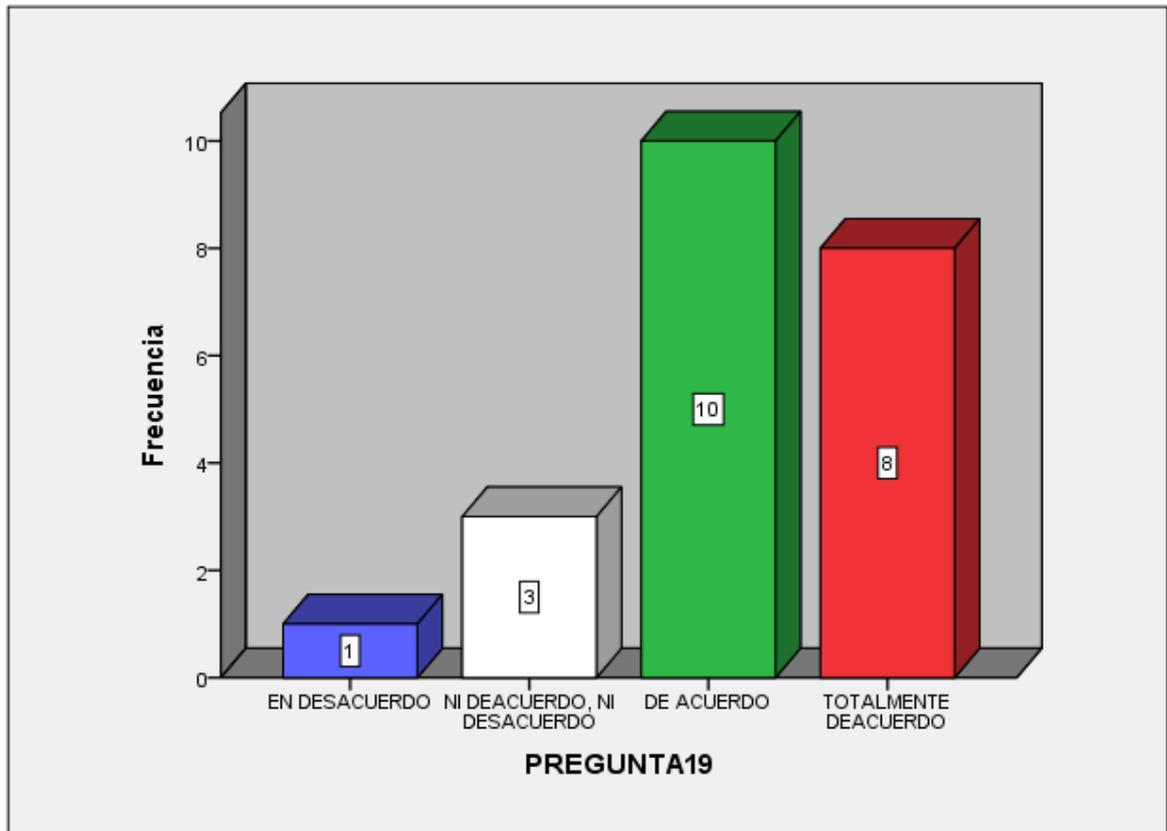
PREGUNTA N°19		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	3	13,6	13,6	18,2
	DE ACUERDO	10	45,5	45,5	63,6
	TOTALMENTE DEACUERDO	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 59**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 19 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA19**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

10 Trabajadores que representan el 46 % del total de la muestra respondieron que **DE ACUERDO** Los servicios higiénicos necesita refacción e implementación, 8 trabajadores que representan el 36 % respondieron que **TOTALMENTE DE ACUERDO**, 3 trabajadores que representan el 13 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DE ACUERDO** Los servicios higiénicos necesita refacción e implementación.

**CUADRO N° 67**

RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 2 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

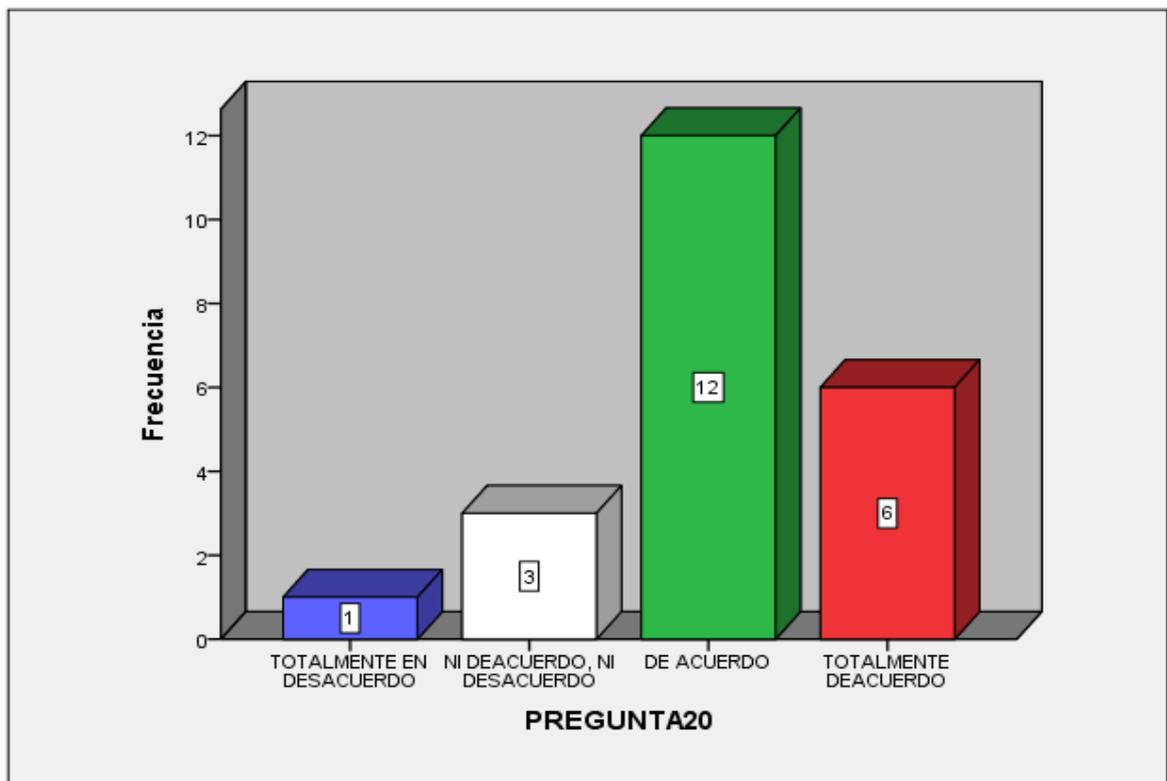
PREGUNTA N° 20		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	3	13,6	13,6	18,2
	DE ACUERDO	12	54,5	54,5	72,7
	TOTALMENTE DEACUERDO	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 60**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 20 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA20**

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 Trabajadores que representan el 56 % del total de la muestra respondieron que **DE ACUERDO** con la oficina de trámite documentario deben ofrecer un servicio rápido y oportuno, 6 trabajadores que representan el 27 % respondieron que **TOTALMENTE DE ACUERDO**, 3 trabajadores que representan el 13 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO** y 1 Trabajadores que representan el 5 % del total de la muestra respondieron en **EN DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DE ACUERDO** con la oficina de trámite documentario deben ofrecer un servicio rápido y oportuno.

.

**CUADRO N° 68**

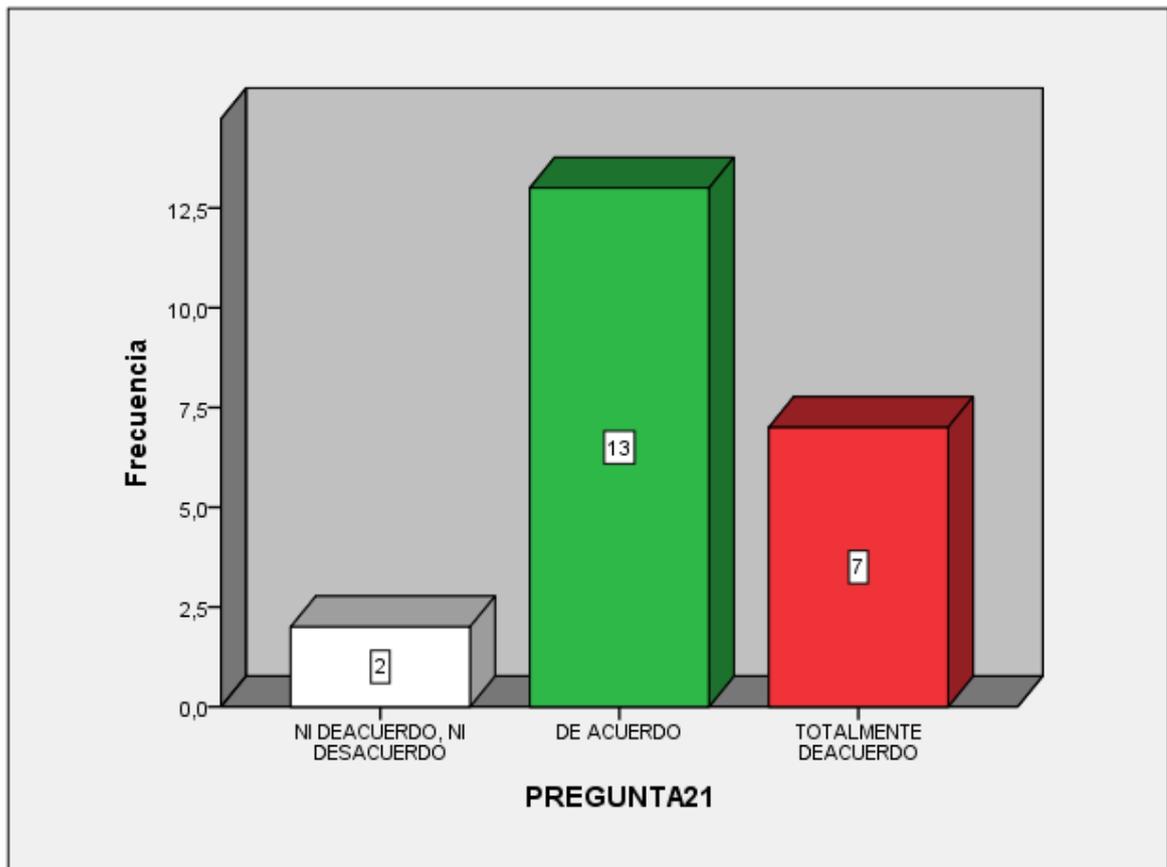
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 21 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N° 21		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	2	9,1	9,1	9,1
	DE ACUERDO	13	59,1	59,1	68,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRAFICO N° 61**

ESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 21 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA21**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

13 Trabajadores que representan el 59 % del total de la muestra respondieron que **DE ACUERDO** que el personal auxiliar y administrativo deben ofrecer un trato agradable y cordial a los alumnos, 7 trabajadores que representan el 32 % respondieron que **TOTALMENTE DE ACUERDO** y 2 trabajadores que representan el 9 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO**.

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DE ACUERDO** que el personal auxiliar y administrativo debe ofrecer un trato agradable y cordial a los alumnos.

.

**CUADRO N° 69**

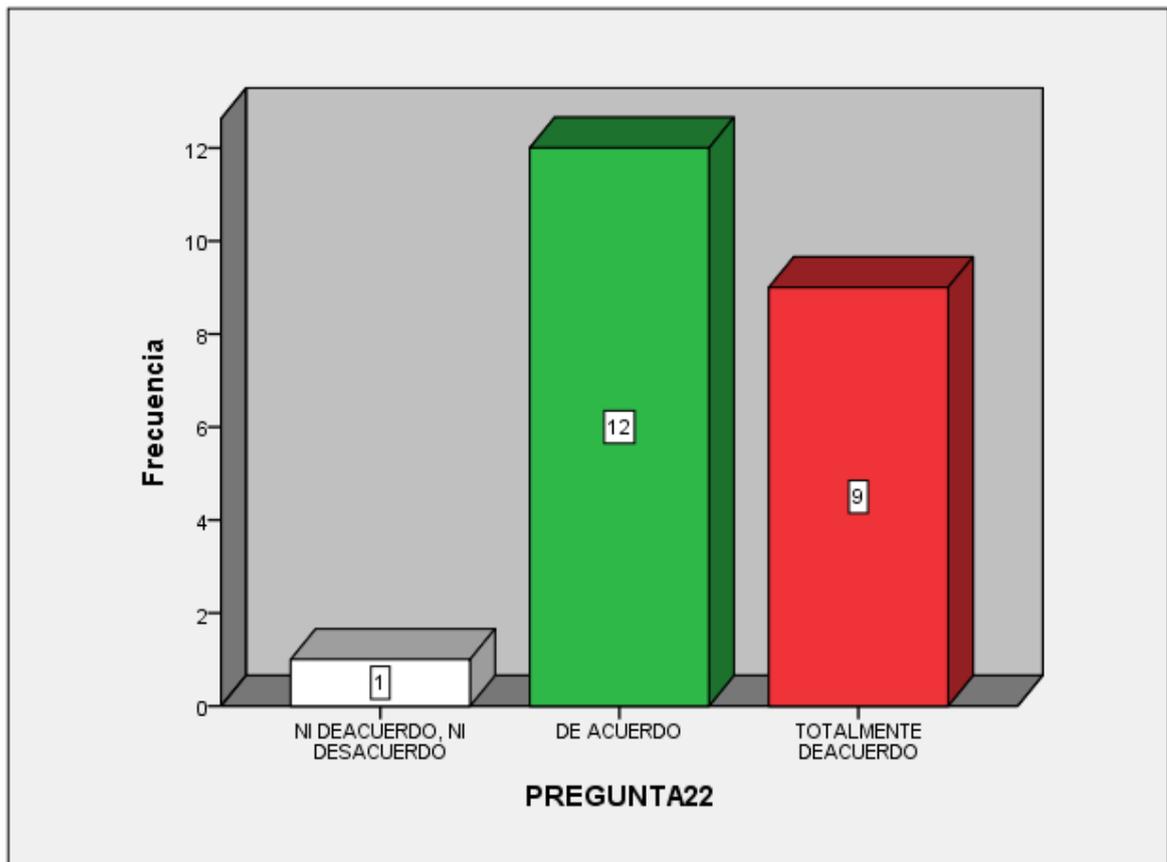
RESULTADOS A LA PREGUNTA N° 22 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 003 INICIAL LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO-2015

PREGUNTA N° 22		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DEACUERDO, NI DESACUERDO	1	4,5	4,5	4,5
	DE ACUERDO	12	54,5	54,5	59,1
	TOTALMENTE DEACUERDO	9	40,9	40,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

**GRÁFICO N° 62**

RESULTADOS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PREGUNTA N° 22 DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO HUÁNUCO-2015

**PREGUNTA22**

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACIÓN : Tesista

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

12 Trabajadores que representan el 54% del total de la muestra respondieron que **DE ACUERDO** que en general de la Institución Educativa requiere de un mejoramiento en la gestión académica administrativa, 9 trabajadores que representan el 41 % respondieron que **TOTALMENTE DE ACUERDO** y 1 trabajadores que representan el 5 % respondieron que **NI DE DEACUERDO, NI DESACUERDO.**

Los datos señalados indican que la gran mayoría de los trabajadores manifestaron que Directora de la institución educativa inicial, **DE ACUERDO** que en general de la Institución Educativa requiere de un mejoramiento en la gestión académica administrativa.

**ESTADISTICA INFERENCIAL PRUEBA DE HIPOTESIS ANÁLISIS DE CORRELACIÓN COEFICIENTE RHO SPEARMAN (Correlaciones no paramétricas)**

**TABLA N° 05**

CORRELACIÓN DE VARIABLES INDEPENDIENTE			GESTION ACADÉMICA ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	GESTION ACADÉMICA ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	22
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,073
		Sig. (bilateral)	,748
		N	22

**TABLA N° 06**

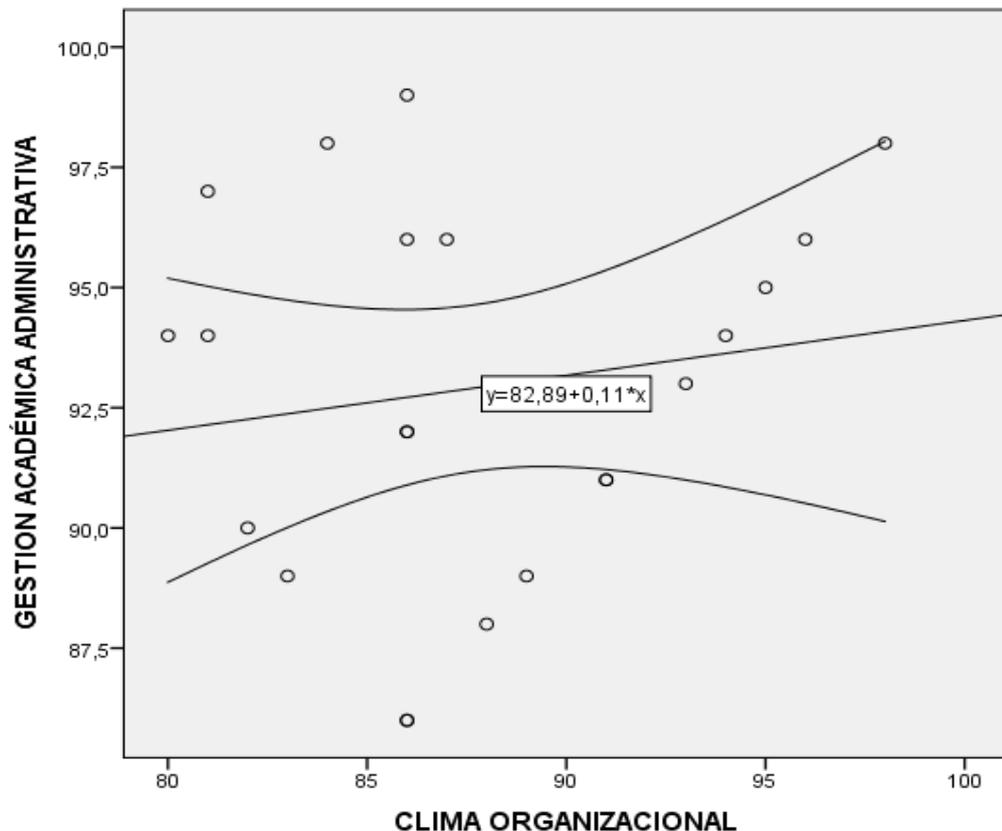
CORRELACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE.			CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION ACADÉMICA ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,073
		Sig. (bilateral)	,748
		N	22
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	22

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE CORRELACIÓN.**

La prueba estadística  $r$  de Spearman fue utilizada para las pruebas de hipótesis. Las variables consideradas fueron Clima organizacional con la Gestión Académica Administrativa según percepción de del personal de la Institución educativa Inicial. La prueba estadística arrojó un valor para  $r$  igual a 0.073 (\*\*) y un nivel de significación  $p$  de 0.748 para dicho nivel de significación,  $p$  menor que .05 se confirma la hipótesis general de la investigación, que sostiene que existe relación entre clima organizacional con la Gestión Académica Administrativa Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.

## GRAFICA DE CORRELACIÓN DE DISPERSIÓN

### GRAFICA N° 62



Asimismo, se correlacionó el Clima Organizacional sus indicadores, dimensión relaciones y la variable Gestión Académica Administrativa. Al procesar la prueba estadística y se encontró un valor  $y = 82,89$  y  $u 0,11 * x$ . Se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la variable Clima organizacional la variable Gestión Académica Administrativa, Al procesar la prueba estadística y se encontró un valor  $r$  de  $.210$  (\*) y un nivel de significación  $p = .00$ . Para dicho nivel de significación,  $p$  menor que  $.05$ , se determinó retener la hipótesis de relación entre ellas. Se concluye que existe una correlación positiva baja entre la variable Clima organizacional en sus dimensiones y la variable dependiente, siendo esta de  $r = .560$ .

**ESTADISTICA INFERENCIAL PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA, CORRELACIÓN COEFICIENTE RHO SPEARMAN (Correlaciones no paramétricas)**

**Identificando Potencial Humano influye directamente en la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco**

**TABLA N° 07**

CORRELACIÓN DE DIMENSIÓN DEPENDIENTE Y VARIABLE DEPENDIENTE.			GESTION ACADEMICA ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	GESTION ACADEMICA ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 3
	POTENCIAL HUMANO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,866 ,333 3

**TABLA N°08**

			POTENCIAL HUMANO
Rho de Spearman	GESTION ACADEMICA ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,866 ,333 3
	POTENCIAL HUMANO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 3

De acuerdo a la tabla de resultado N° 07 y 08 mediante el análisis de correlación de RHO SPEARMAN demuestra que hay una relación directamente proporcional siendo el resultado el coeficiente positivo 0.866 quedando demostrada la hipótesis específica; cuando existe un buen desempeño en el potencial humano la gestión académica administrativa mejorara se elevara su nivel de efectividad en la gestión, cuando existe un nivel de desempeño bajo del potencial humano, la gestión académica administrativa empeora y se disminuirá su nivel de efectividad en la gestión, por lo tanto el nivel de gestión del Potencial humano será en una 1.00 que positiva perfecta, en significancia en la Institución Educativa Inicial que da en resultado que necesita mejora inmediata de la Gestión académica administrativa que la gran mayoría de los encuestados respondieron que están de acuerdo y muy de acuerdo porque existe falencias en la gestión del potencial humano en la institución educativa Inicial N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO.

**Identificando la estrategia Comunicacional influye directamente en la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.**

**TABLA N° 09**

CORRELACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE Y DIMENSIÓN INDEPENDIENTE.			ESTRATEGIA COMUNICACIONAL
Rho de Spearman	ESTRATEGIA COMUNICACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .333. 3
	GESTION ACADEMICA ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,866 ,333 3

**TABLA N° 10**

			GESTION ACADEMICA ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	ESTRATEGIA COMUNICACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,866 ,333 3
	GESTION ACADEMICA ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .333 3

De acuerdo a la tabla de resultado N° 09 y 10 mediante el análisis de correlación de RHO SPEARMAN demuestra que hay una relación directamente proporcional siendo el resultado el coeficiente positivo 0.333 quedando demostrada la hipótesis específica; existe una estrategia comunicacional en la gestión académica administrativa que disminuye su nivel de efectividad en la gestión, no hay una buena estrategia comunicacional esto afecta a la gestión académica administrativa por lo tanto la estrategia será en una 1.00 que positiva perfecta, en significancia en la Institución Educativa Inicial que da en resultado que necesita una implementación de una nueva estrategia comunicacional que en el cuadro N° 60, 61 y 62 que la gran mayoría de los encuestados respondieron que están DEACURDO Y MUY DE ACUERDO para que haya una nueva estrategia comunicacional en la institución, se necesita de una buena estrategia comunicacional porque existe un mal uso de los niveles de comunicación en la institución educativa Inicial N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO.

**Evaluando el liderazgo de la organización influye directamente en la Gestión Académica administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.**

TABLA N° 10

CORRELACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE Y DIMENSIÓN INDEPENDIENTE.			GESTIÓN ACADEMICA ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	GESTIÓN ACADEMICA ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 5
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,354 ,559 5

TABLA N° 11

			LIDERAZGO
Rho de Spearman	GESTIÓN ACADEMICA ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,354 ,559 5
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 5

De acuerdo a la tabla de resultado N° 10 y 11 mediante el análisis de correlación de RHO SPEARMAN demuestra que hay una relación directamente proporcional siendo el resultado el coeficiente positivo 0.354 quedando demostrada la hipótesis específica; existe un nivel de desempeño bajo en el Liderazgo, la gestión académica administrativa empeora y se disminuye su nivel de efectividad en la gestión, cuando existe un buen desempeño en el en el liderazgo la gestión académica administrativa mejorara y se elevara su nivel de efectividad en la gestión, por lo tanto el nivel de gestión del Liderazgo será en una 1.00 que positiva perfecta, en significancia en la Institución Educativa Inicial que da en resultado que necesita mejora inmediata en el liderazgo que el cuadro N° 04, 05, 07 y 08 que la gran mayoría de los encuestados respondieron que CASI NUNCA existe una buen liderazgo en la institución educativa y en el cuadro N° 06 respondieron que la gestión Académica Administrativa SIEMPRE necesita de un buen liderazgo porque existe desempeño en cuanto al liderazgo inefectivo en la institución educativa Inicial N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En este capítulo del presente trabajo de investigación se presenta la discusión de resultados, para lo cual se tomaron como base los resultados que se obtuvieron durante el trabajo de campo, para contrastarlo y confrontarlo con las bases teóricas, con los antecedentes y con las hipótesis de la mencionada investigación, las mismas que se detallan a continuación:

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han conducido a determinar que existe relación significativa entre el clima organizacional con la Gestión Académica Administrativa, por lo que podemos afirmar que la hipótesis general anunciada para este estudio es aceptada al igual que las hipótesis específicas, en las cuales también se obtuvieron resultados significativos, pero es importante recalcar que la correlación tiene una tendencia positiva y en algunos moderada.

#### **5.1.CONTRATACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE EL TRABAJO DE CAMPO CON LOS ANTECEDENTES.**

Los resultados del presente trabajo e investigación demuestran que el 77. 3% CASI NUNCA el personal pedagógico académico, administrativos de la Institución Educativa Inicial N° 003 de Huánuco percibe un buen clima organizacional por lo tanto hay una mala gestión académica administrativa, manifestaron que el Clima Organizacional en la Institución educativa Inicial está relacionado positivamente con la Gestión Académica Administrativa, a mayor despreocupación en la gestión academia administrativa mayor deficiencia en el clima organizacional, la gestión del Potencial Humano, estrategia comunicacional, el liderazgo están relacionado directamente con

la gestión académica administrativa; probado con el coeficiente Rho de Spearman, contrastando con la conclusión del trabajo de investigación titulado: Maturrano León, Ernesto; “El clima organizacional como factor de la eficiencia laboral en la Oficina General de Administración del Ministerio de Producción de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, (2008)”; Tesis para optar el grado de maestro en Administración Gerencial, mención en Gerencia de Planificación, arribó a las siguientes conclusiones: “Se determinó, de manera parcial (50%), del personal en Oficina General de Administración del Ministerio de Producción a la falta de la información necesaria y a la falta del plan estratégico al momento de iniciar el estudio”.

## **5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE EL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS.**

Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el Tabla N° 04 en el capítulo de resultados, evidencian que el 86.4 % DE ACUERDO para una mejora inmediata de la Gestión Académica Administrativa; el personal pedagógico académico, administrativos de la Institución Educativa Inicial N° 003 de Huánuco manifestaron que la Gestión académica Administrativa está relacionado con la potencial humano, estrategia comunicacional, liderazgo, y , Martínez Guillén, M. (2003:70) dice que: “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, liderazgo, estrategia comunicacional, su productividad, su satisfacción...”. Y sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos

al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea, del ambiente y desarrollo de habilidades”, esta cita corrobora con los resultados obtenidos en la presente investigación, en el sentido de que en las organizaciones los cursos de capacitación de personal son una gran herramienta de apoyo para las empresas que quieren brindarle a su personal la plataforma para su mejora personal y profesional, porque un trabajador que está capacitado conoce sus funciones, es un individuo que posee un conocimiento específico, un saber y lo utiliza para trabajar para así obtener la productividad de la empresa.

### **5.3. CONTRATACIÓN DE LA HIPÓTESIS EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.**

Los resultados que se encuentran en los Tabla N° 05 y 06 evidencian que efectivamente la Clima Organizacional existe relación positiva **0,73-1,00**: Entre fuerte y perfecta con la Gestión Académica Administrativa, ya que un el profesional que está desempeña bien sus actividades académicas pedagógicas, conoce sus funciones, facilita la supervisión del personal, mejora el clima organizacional, aumenta su eficiencia de las profesionales lo que mejora la efectividad de la gestión académica administrativa; así mismo se observa, en la Institución educativa inicial no hay un buen clima organizacional, consecuentemente no existe una buena gestión académica administrativa. Con estas evidencias se puede manifestar contundentemente que la hipótesis de la presente investigación queda aceptada, a mayor inefectividad de la gestión académica administrativa mayor clima laboral perjudicial para la Institución Educativa Inicial N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO.

## CONCLUSIONES

1. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO se detectó la falta de profesionalismo existiendo tendencia hacia la improvisación de la Gestión, debido a la falta de necesidad de reestructurar la Gestión Académica Administrativa gerenciado por la directora objeto de estudio, quien no toma importancia en la clima organizacional que es muy importante en toda Institución educativa ; con una adecuado clima Organización se promueve una mayor efectividad Académica Administrativa que promueve cambios organizacionales que influyen positivamente en la mejora institucional.
2. La relación que existe entre el Clima Organizacional con la Gestión académica es positiva en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO, el compromiso de la directora, hacia los talleres de capacitación para que el personal pedagógico académico, administrativos inciden en la mejora de la Gestión Académica Administrativa, de esta Institución.
3. La Gestión Académica Administrativa tienen relación directa con las dimensiones de la Variable Independiente CLIMA ORGANIZACIONAL (Liderazgo, Estrategia Comunicacional), y la Variable Dependiente (Gestión de Potencial Humano).

## SUGERENCIAS

1. Se sugiere ampliar en forma integral el presente estudio a otros contextos educativos con mayor población de la región Huánuco, con similares o diferentes características a fin de corroborar, desestimar o encontrar nuevos hallazgos que aporten al estudio del clima organizacional con la Gestión Académica Administrativo.
2. Se sugiere al institución educativa inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco, intensificación de las relaciones humanas y pretender una consolidación de un buen clima organizacional en toda la comunidad educativa, para que así, de manera armoniosa, nos encaminemos a la calidad educativa que la Institución Educativa y la Región Huánuco pretenden.
3. Se sugiere en función a los resultados de la investigación, elaborar programas de capacitación dirigida a los docentes y directivos sobre mejoramiento del clima organizacional, calidad educativa administrativa y en particular sobre clima organizacional y su influencia en la Gestión Académica Administrativa para la institución educativa participante en la investigación, a fin de enmendar deficiencias y limitaciones. Asimismo y a manera preventiva emplear estos programas proyectados hacia otras instituciones educativas del sector.

**BIBLIOGRAFIA**

ARIAS GALICIA, Fernando (2004). Administración de Recursos Humanos, Tercera Edición, Ediciones Trillas, México.

BARZELAY, Michael (1998) Atravesando la Burocracia, Nueva perspectiva, Ediciones FCE S.A. Argentina.

BENJAMIN FANKLIN, Enrique (1998). Organización de Empresas Cuarta Edición, Editorial MET Mc Graw Hill. Venezuela.

BERNAL TORRES, Cesar (2000). Metodología de la Investigación para Administración y economía Quinta Edición, Editorial Prentice Hall. Santa Fe De Bogotá -Colombia.

CHIAVENATO Idalberto, (2000). Gestión del Talento Humano, Quinta Edición, Ediciones Mc Graw Hill México.

DIEZ, Manuel María. (1978). Derecho Administrativo. Primera edición, Plus Ultra. Buenos Aires.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto (2003). Metodología de la Investigación, Tercera edición, Ediciones Mc Graw Hill. México.

FERNANDEZ V., Oscar (1997). Conceptos básico se Administración. Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

MARTINEZ MORALES, Rafael I. (1991) Derecho Administrativo. Segunda edición México, Ediciones Castillo.

PEREZ DE SANDE, María (2006). Empleo y presentación de servicios en la administración Publica. Editorial LEX NOVA SA Marx, Argentina.

SANCHEZ GONZALEZ, José Juan (2001). Administración Pública como Ciencia. Editorial Plaza y Valdés S.A. México.

TAFUR PORTILLA, Raúl (2012). La Tesis Universitaria, Bellido Ediciones, Lima-Perú.

Páginas webs

[www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com)

<http://www.monografias.com/trabajos82/analisis-administracion-recursos-humanos/analisis-administracion-recursos-humanos2.shtml>

[sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/.../administración /n15.../a04.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/.../administración/n15.../a04.pdf)

<http://www.monografias.com/trabajos16/sistemas-informacion-empresa/sistemas-informacion-empresa.shtml#concl>

<http://www.orestesenlared.com.ve/tesis.htm>

<http://www.gestiopolis.com/economia/wall-mart-competitividad-de-mercados.htm>

# **ANEXOS**

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU REALCIÓN CON LA GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO - 2014”

**TESISTA:** GALAN TACCO, Norma Roció

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida influye el Potencial Humano de la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</li> <li>¿Cómo influye el diseño organizacional en la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</li> <li>¿De qué manera influye la cultura de la organización en la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer relación que existe entre el Clima Organizacional y la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco</p> <p><b>Objetivos Específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de Clima Organizacional existente de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</li> <li>Identificar la efectividad de la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</li> <li>Evaluar la relación entre el Clima Organizacional y la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre el Clima Organizacional y su relación con la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El Potencial Humano influye en la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</li> <li>El Diseño organizacional influye en la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</li> <li>La Cultura de la organización influye en la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</li> </ol>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	ESTILO GERENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depende del nivel de estudio del personal.</li> <li>Gerencia democrática y/o participativa.</li> <li>Decisión desde el punto de vista académica.</li> </ul>
				LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depende nivel de Liderazgo.</li> <li>La Influencia como Estrategia.</li> <li>Existe capacidad de convocatoria.</li> <li>Logro de consenso en reuniones.</li> <li>Acreditación Acuerdos que coadyuvan el clima organizacional.</li> </ul>
				PRINCIPIO DE AUTORIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma de decisiones adecuadas.</li> <li>Coherencias de las decisiones tomadas.</li> </ul>
				AMBIENTE LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Ambiente laboral.</li> <li>Delegación de Funciones y división de trabajo.</li> <li>Desarrollo de equipos con los docentes.</li> <li>Generación de confianza a los docentes.</li> </ul>
				NIVELES DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de nivel comunicación Institucional.</li> <li>Tipo de comunicación estrategia, horizontal.</li> <li>Comunicación vertical como estrategia.</li> </ul>
				ESTIMULO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Otorgamiento de estímulo laboral.</li> <li>Tramitación de resolución de felicitación.</li> <li>Reconocimiento Profesional.</li> <li>Gestión de incentivos personales y académicos.</li> </ul>
				MANEJO DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo de conflictos laborales.</li> <li>Empatía como estrategia.</li> </ul>
				EQUILIBRIO EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control emocional organizacional.</li> <li>Energía Emocional.</li> </ul>
RELACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación con la comunidad educativa.</li> <li>Relaciones Interpersonales con autoridades locales.</li> </ul>				

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU REALCIÓN CON LA GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°003 LAURITA VICUÑA PINO DE HUÁNUCO - 2014”

**TESISTA:** GALAN TACCO, Norma Roció

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>4. ¿En qué medida influye el Potencial Humano de la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</p> <p>5. ¿Cómo influye el diseño organizacional en la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</p> <p>6. ¿De qué manera influye la cultura de la organización en la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer relación que existe entre el Clima Organizacional y la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco</p> <p><b>Objetivos Específicas:</b></p> <p>4. Identificar el nivel de Clima Organizacional existente de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</p> <p>5. Identificar la efectividad de la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</p> <p>6. Evaluar la relación entre el Clima Organizacional y la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre el Clima Organizacional y su relación con la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>4. El Potencial Humano influye en la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</p> <p>5. El Diseño organizacional influye en la Gestión Académica administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino de Huánuco.</p> <p>6. La Cultura de la organización influye en la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino - Huánuco.</p>	<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Gestión Académica Administrativa</p>	GESTION DE POTENCIAL HUAMANO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias que presentan los profesionales.</li> <li>• Gerencia democrática y/o participativa.</li> <li>• Decisiones desde el punto de vista académicos.</li> </ul>
				GESTIÓN ACADÉMICA DE CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación académica profesional de la Institución educativa.</li> <li>• Las asignaturas y/o cursos son adecuadas claras objetivas.</li> <li>• Métodos de estudios aplicados a los estudiantes.</li> <li>• Formación académica recibida para pedagógica.</li> <li>• Temas de clase organizadas.</li> <li>• Metodología educativa objetiva y clara.</li> <li>• La bibliografía impartida es de calidad</li> <li>• Formación recibido es realista y practica</li> <li>• Satisfacción académica.</li> </ul>
				GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sistema de matrícula en la Institución Educativa Inicial es excelente.</li> <li>• Las aulas de clase están en perfectas condiciones de uso.</li> <li>• El número de alumno por cada aula es adecuado.</li> <li>• La biblioteca de la Institución Educativa Inicial está actualizada.</li> <li>• Los horarios de atención de la institución Educativa son los adecuados.</li> <li>• Los servicios de fotocopios de la Institución Educativa.</li> <li>• Los servicios higiénicos son cerrados y limpios.</li> <li>• La oficina de trámite documentario ofrece un servicio rápido y oportuno.</li> <li>• El personal auxiliar y administrativo ofrece trato agradable y cordial a los alumnos.</li> <li>• En general de la Institución Educativa es siempre limpio y adecuado.</li> </ul>

POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO/NIVEL Y TIPO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	INFORMANTES	TIPO DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p><b>POBLACION:</b> La población es de 27 Personas (Personal de la Institución y miembros de APAFA) de la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino - Huánuco.</p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra del presente trabajo de investigación es una muestra poblacional.</p>	<p><b>DISEÑO.</b>-El diseño es no experimental con su variante transeccional.</p> <p><b>ESQUEMA:</b></p>  <p><b>NIVEL:</b> Descriptiva/Correlacional</p> <p><b>TIPOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>POR SU ALCANCE TEMPORAL</b> Sincrónica.</li> <li>• <b>Por su profundidad</b> Descriptivo</li> <li>• <b>Por su carácter</b> Mixta (Cuantitativa y Cualitativa).</li> <li>• <b>Por su marco</b> Campo</li> <li>• <b>Por su fuente</b> Mixta (Primaria y Secundaria).</li> <li>• <b>Por su objeto</b> Disciplinaria</li> <li>• <b>Por sus estudios al que dan lugar</b> Evaluativa</li> </ul>	<p>Se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:</p> <p>1ra Técnica: Encuesta 1er Instrumento: Cuestionario</p> <p>2da Técnica: Encuesta 2da Instrumento: Cuestionario.</p> <p><b>INDICADOR</b></p> <p>Muy favorable 89 – 115 Favorable 64 - 88 Desfavorable 38 - 63</p> <p><b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> Ordinal</p>	<p>La directora (1), plana docente (12), auxiliares (6) y administrativos (3) y ( 5) representantes de APAFA siendo un total de 27 trabajadores Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino - Huánuco.</p>	<p>Se utilizará las técnicas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Estadística Descriptiva, como: Cuadros estadísticos utilizando las frecuencias absolutas (fi) y los porcentuales (%).</li> </ul> <p>Los datos serán procesados a través de gráficos barras.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Estadística Inferencial, como el grado de correlación mediante coeficiente de Pearson y Regresión lineal donde solo importara la significancia de los coeficientes.</li> </ul>

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO -  
HUÁNUCO**

**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima Organizacional y su relación con la Gestión Académica en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino – Huánuco, 2014.

**INTRODUCCIÓN:** Estimado (a) profesor (a) la presente encuesta es de carácter anónimo, tiene por objeto obtener información sobre sus características del clima organizacional de la Institución Educativa Inicial que actualmente labora. Para contestar las preguntas deberá contestar con una (X) en las alternativas propuestas no deberá marcar más de una alternativa, considerando la siguiente puntuación.

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Sus respuestas son muy valiosos por lo que se solicita que conteste las preguntas todas las con sinceridad.

Gracias por su colaboración.

DIMENSIONES					
<b>I. ESTILO GERENCIAL</b>	1	2	3	4	5
1. El clima organizacional depende del nivel de estudio gerencial la directora de la Institución Educativa donde usted labora.					
2. El estilo gerencial la directora es democrático.					
3. Durante su gestión educativa, la directora toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académica.					
4. El estilo gerencial la directora del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.					
5. Es estilo gerencial del director es participativo.					
<b>II. LIDERAZGO</b>					
6. El clima organizacional de la institución educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo la directora.					
7. La directora influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.					
8. La directora demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.					
9. Durante las reuniones académicas y/o administrativas, la directora logra consensos en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.					
10. Durante la reunión académica y/o administrativas la directora coadyuva el clima organizacional.					
<b>III. PRINCIPIO DE AUTORIDAD</b>	1	2	3	4	5

11. Durante la Gestión Académica, la directora consolida el trabajo académico.					
12. La directora demuestra firmeza en la toma de decisión.					
13. La directora es coherente en las decisiones que asume.					
<b>IV. AMBIENTE LABORAL</b>					
14. El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad de gestión académica y/o administrativa.					
15. Durante su gestión educativa la directora delega funciones a los docentes.					
16. Durante su gestión educativa la directora aplica división de trabajo como estrategia institucional.					
17. Durante su gestión educativa la directora desarrolla equipos con los docentes.					
18. Durante su gestión educativa la directora brinda confianza al trabajo de los docentes.					
<b>V. NIVELES DE COMUNICACIÓN</b>					
19. La directora hace uso de los niveles de comunicación con los docentes.					
20. Durante su gestión, la directora practica comunicación horizontal con los docentes.					
21. Durante su gestión, la directora practica comunicación vertical con los docentes.					
<b>VI. ESTIMULO LABORAL</b>					
22. Durante su gestión, la directora otorga estímulos laborales a los docentes.					
23. Durante su gestión, la directora tramita resoluciones de felicitaciones ante el UGEL y otras Instancias.					
24. Durante su gestión, la directora reconoce a los docentes que cumplen con sus funciones académicas en forma eficiente.					
25. Durante su ejercicio, la directora gestiona incentivos personales para los docentes que cumplen sus funciones académicas.					
26. Durante su ejercicio, la directora gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen con sus funciones.					
<b>VII. MANEJO DE CONFLICTOS</b>					
27. Durante su gestión la directora maneja los conflictos laborales en forma adecuada.					
28. La directora consolida el clima organizacional.					
29. El dialogo la directora con los docentes es cordial genera confianza.					

30. Durante su gestión, la directora demuestra empatía.					
VIII.EQUILIBRIO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
31. La directora durante su gestión demuestra equilibrio emocional.					
32. Durante su gestión, La directora demuestra energía emocional.					
33. Durante su gestión, la directora desarrolla relaciones humanas adecuadas con los docentes					
34. La directora brinda un trato adecuado a los docentes.					
IX. RELACIONES SOCIALES					
35. La directora propicia relaciones sociales en la comunidad educativa.					
36. La directora participa en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.					
37. La directora demuestra capacidad de dialogo con sus miembros de la comunidad educativa.					
38. La directora mantiene una comunicación permanente con los profesores.					
39. La directora participa en reuniones de camarería con los docentes.					
40. La directora se relaciona con autoridades locales.					

## INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 003 LAURITA VICUÑA PINO - HUÁNUCO

### ESCALA DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima Organizacional y su relación con la Gestión Académica en la Institución Educativa Inicial N° 003 Laurita Vicuña Pino – Huánuco, 2014.

**INTRODUCCIÓN:** Estimado (a) profesor (a) la presente encuesta es de carácter anónimo, tiene por objeto obtener información sobre sus características de la Gestión Académica Administrativa de la Institución Educativa Inicial que actualmente labora. Para contestar las preguntas deberá contestar con una (X) en las alternativas propuestas no deberá marcar más de una alternativa, considerando la siguiente puntuación.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Sus respuestas son muy valiosos por lo que se solicita que conteste las preguntas todas las con sinceridad.

Gracias por su colaboración.

DIMENSIONES					
I. GESTIÓN DE POTENCIAL HUAMANO	1	2	3	4	5
1. Competencias nuevas en los profesionales.					
2. Gerencia debe ser democrática y/o participativa.					
3. Decisiones punto de vista académicos oportunas.					
II. GESTIÓN ACADÉMICA DE CALIDAD					
4. Reestructurar la educación académica profesional de la institución educativa.					
5. Las asignaturas y/o cursos deben ser claras y objetivas.					
6. Nuevos Métodos de estudios aplicados a los estudiantes.					
7. Recibir formación académica actual para pedagógica.					
8. Planificar clases organizadas.					
9. Estructurar metodología educativa de enseñanza.					
10. Mejorar la bibliografía impartida.					
11. Formación e Información deben ser realista y practica					
12. En brindar satisfacción académica adecuada.					
III. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE CALIDAD	1	2	3	4	5
13. El sistema de matrícula en la Institución Educativa Inicial necesita mejora.					
14. Las aulas de clase están en perfectas condiciones de uso.					
15. Con la mejora de la distribución equitativa con el número de alumno por cada aula.					
16. Deben de actualizar la biblioteca de la Institución Educativa Inicial.					
17. Los horarios de atención deben mejorar de la institución Educativa son los adecuados.					
18. Necesita mejora servicios de fotocopiados de la Institución Educativa.					
19. Los servicios higiénicos necesita refacción e implementación.					
20. La oficina de trámite documentario deben ofrecer un servicio rápido y oportuno.					
21. El personal auxiliar y administrativo debe ofrecer un trato agradable y cordial a los alumnos.					
22. En general de la Institución Educativa requiere de un mejoramiento en la gestión académica administrativa.					

## GUÍA DE ENTREVISTA

### Datos generales:

1. Persona a entrevistar: REPRESENTANTE DE APAFA
2. Persona que va a entrevistar: Galan Tacco, Norma Rocío
3. Lugar de la entrevista: Jr. Progreso Cuadra 6 - Huánuco
4. Fecha: \_\_\_\_\_
5. Hora \_\_\_\_\_

### Preguntas:

- 1.- ¿Considera usted que en la institución deben de existir mejoras en la Gestión académica administrativa? ¿Por qué?
- 2.- ¿Considera usted que la directora debe de mejorar la gestión académica administrativa en la institución? ¿Por qué?
- 3.- ¿Considera usted que la directora debe cambiar la estrategia de liderazgo que tiene toda la hacia los docentes? ¿Por qué?
- 4.- ¿Considera usted que la directora tiene toda la responsabilidad para asumir los problemas que ocurren en la institución? ¿Por qué?
- 5.- ¿Considera usted que el liderazgo que tiene la directora es suficiente para el bienestar de la institución? ¿Por qué?
- 6.- ¿Considera usted que la comunicación entre la directora y personal docente, auxiliares, administrativos son adecuados? ¿Por qué?
- 7.- ¿Considera usted que el personal docente deben de mejorar su calidad de enseñanza académica? ¿Por qué?
- 8.- ¿Considera usted que el desempeño del docente se debe a la mala gerencia por parte de la directora? ¿Por qué?
- 9.- ¿Considera usted que en la institución educativa deben realizarse capacitaciones de clima organizacional para mejorar la actual Gestión académica administrativa de la institución? ¿Por qué?

**MUCHAS GRACIAS**