



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad
Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Carmen Teresa Guillen Salazar

ASESOR:

Dr. Aguirre Bazán, Luis Alberto.

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

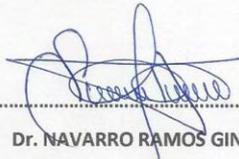
Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016



Dr. PALOMINO CRUZ PERCY SAMIR

Presidente



Dr. NAVARRO RAMOS GINO MARTIN

Secretario



Dr. Aguirre Bazán, Luis Alberto

Vocal

Está dedicado a Dios quien supo guiarme por el buen camino, y darme la sabiduría necesaria en cada momento de prueba, por haberme dado una hija maravillosa llamada Naomi, que es mi mayor inspiración esperando sea instrumento de paz para con sus semejantes y la prolongación de mi vida.

Carmen

AGRADECIMIENTO

Al todo poderoso por permitirme seguir adelante con su bendición y seguir creciendo tanto profesionalmente y personalmente, promoviendo el bien común en todo mi trajinar.

Al rector fundador de la Universidad César Vallejo, Dr. Cesar Acuña Peralta, por brindarnos la oportunidad de mejorar nuestra formación profesional en cuanto a la Maestría en Gestión Pública, que es una oportunidad para forjar a gestores públicos de primer nivel con valores y vocación de servicio para administrar los recursos del estado con compromiso y transparencia.

Al Dr. Aguirre Bazán, Luis Alberto por su profesionalismo, apoyo en cada una de las etapas del presente trabajo de investigación hasta su culminación.

Al Director y trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica por permitirme aplicar los instrumentos de recolección de datos que permitieron hacer posible el presente trabajo de investigación.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carmen Teresa Guillen Salazar, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 21504929; con la tesis titulada Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ica, abril de 2016


.....
Br. Carmen Teresa Guillen Salazar
DNI N° 21504929



PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015; con la finalidad de determinar la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Problema	41
1.2. Hipótesis	44
1.3. Objetivos	44
II. MARCO METODOLÓGICO	46
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	47
2.3. Metodología	48
2.4. Tipos de estudio	48
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	52
2.9. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	76
V. CONCLUSIONES	82
VI. RECOMENDACIONES	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
VIII. ANEXOS	88

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación	89
ANEXO 2: Matriz de Instrumento de recolección de datos.	90
ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos	93
ANEXO 4: Ficha técnica	96
ANEXO 5: Confiabilidad de los instrumentos	100
ANEXO 6: Validación de los instrumentos	104
ANEXO 7: Constancia de aplicación	110
ANEXO 8: Evidencia fotográfica	111
ANEXO 9: Data de resultados	113

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

	Pág.
Tabla 1	54
Gestión directiva en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 2	55
Habilidad estratégica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 3	56
Habilidad decisoria en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 4	57
Habilidad existencial en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 5	58
Habilidad interpersonal en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 6	59
Habilidad técnica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 7	60
Habilidad técnico- administrativa en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 8	61
Estadísticos descriptivos de la variable gestión directiva	
Tabla 9	63
Clima institucional en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Tabla 10	64
La comunicación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	

Tabla 11	La motivación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	65
Tabla 12	La confianza en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	66
Tabla 13	La participación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	67
Tabla 14	Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional	68
Tabla 15	Correlación entre la variable gestión directiva y las dimensiones de la variable clima institucional.	69
Tabla 16	Relación entre las variables gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.	70

FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Gestión directiva en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	54
Figura 2	Habilidad estratégica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	55
Figura 3	Habilidad decisoria en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	56
Figura 4	Habilidad existencial en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	57
Figura 5	Habilidad interpersonal en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	58
Figura 6	Habilidad técnica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	59
Figura 7	Habilidad técnico- administrativa en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	60
Figura 8	Clima institucional en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	63
Figura 9	La comunicación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	64
Figura 10	La motivación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua	65

	Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	
Figura 11	La confianza en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	66
Figura 12	La participación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.	67
Figura 13	Diagrama de dispersión entre variables gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.	70

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

La investigación es de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, con una población de 38 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015. Se consideró para la muestra la misma cantidad de la población, siguiendo el tipo de muestreo por conveniencia. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar la gestión directiva y el cuestionario sobre el clima institucional.

Los resultados demuestran que entre las variables gestión directiva y clima institucional existe una correlación de $r = 0,787$. Es decir a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional. Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

Palabras Clave: Gestión directiva, clima institucional, comunicación, motivación, confianza, participación.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between executive management and institutional environment in the Water Management Authority Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

The research is not experimental with descriptive correlational design, with a population of 38 workers of the Water Management Authority Chaparra Chíncha, Ica - 2015 were considered for the sample as much of the population, according to the type of convenience sampling. For data collection the survey technique and the survey instrument was applied to assess executive management and institutional climate questionnaire.

The results show that the variables between policy and institutional environment management a correlation of $r = 0.787$. I.e. a good level of executive management carries a high level of institutional climate; to poor management policy level it corresponds to a low level of institutional climate. It concludes that there is a direct relationship between executive management and institutional environment in the Water Management Authority Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

Keywords: policy management, institutional climate, communication, motivation, confidence, participation.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión Directiva constituye todos aquellos espacios de tiempo definidos (períodos) por el director, para crear y formar las estrategias (concebir), dirigidas a prevenir y organizar (preparar), el conjunto de conocimientos, cualidades, experiencias y habilidades que individual y colectivamente posee su personal (potencial), para hacerlas pasar por una serie de estados, cada uno más perfecto que el anterior (desarrollar) y darles la fuerza necesaria (fortalecer) para alcanzar su razón de ser (misión) y traducir en realidad su imagen mental futura (visión). (Arroyo, s/f).

Según Alves (2000). El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores que realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

El estudio considera el análisis de los siguientes antecedentes los cuales constituyen fuente de información para el desarrollo de la presente investigación.

A nivel Internacional se encontró los trabajos de Gómez y Mendoza (2013) con su tesis Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S. En la universidad de Cartagena. Bolívar- Colombia. Población por los trabajadores de la empresa ACMED S.A.S. La muestra estuvo conformada con un total de 6 trabajadores de la empresa ACMED S.A.S. Tipo de investigación No experimental. Diseño de investigación Descriptivo. Instrumento de aplicación de los formatos del modelo de gestión por competencias. Entre sus principales conclusiones señaló El modelo de competencias, a pesar de ser un tema que se mantiene en el tapete en los últimos años, existía ya desde 1960, una corriente interesada en este aspecto, no fue sino hasta 1973 con Douglas Mc Clelland que logró concretarse. Este modelo se basa en una serie de características que están relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo, y así como los conocimientos, las habilidades y la experiencia son importantes, existen también otras características como los rasgos, motivos, aptitudes que si bien son difíciles de detectar son también necesarias para lograr dicho desempeño y fue el utilizado para el presente trabajo. El modelo de competencias de talento humano es susceptible de ser aplicado en el área

administrativa y a futuro en el área académica de la institución y debido a la interrelación que mantienen entre sí dichas actividades, los beneficios que reporta el modelo al ser aplicado en algunos de los subsistemas de la administración, se agrega a los otros subsistemas y se forma una especie de cadena de beneficios entre ellos. Se propuso un plan de capacitación pertinente para potenciar las competencias de los diferentes perfiles del Personal Administrativo de la empresa ACMED S.A.S, el cual contiene temas a tratar, responsables, Justificación y objetivos y alcance de las actividades.

Lozado, L. (2013). Con su tesis "Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Riobamba-Ecuador. Población Los estudiantes del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Muestra la muestra estuvo constituido por 223 estudiantes. Tipo de investigación Mixto. Diseño de investigación Cuantitativo- cualitativo (mixta). Instrumento Se utilizó el cuestionario para medir el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Entre sus principales conclusiones la autora llegó a la siguiente conclusión: un buen clima institucional es índice de un liderazgo motivante, persuasivo, que se traduce en un rendimiento eficiente y en notoria satisfacción de los empleados. Un clima armonioso potencia relaciones personales sanas y estas retroalimentan el clima e influye en el rendimiento de todos; la vivencia armónica se demuestra mediante afecto personal, integra a todos en acciones democráticas que conceden estilos específicos a la institución.

López (2012) Con su tesis "Diseño, Desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria". Madrid- España. Población Estuvo conformada por 50 maestros. La muestra como ya hemos comentado está formado por 12 personas, 11 profesores y un fisioterapeuta que trabaja en el colegio. Tipo de investigación Cualitativa. Diseño de investigación acción. Instrumento la entrevista y cuestionario sobre evaluación de la gestión del conocimiento. Entre sus principales conclusiones señaló Es muy importante fomentar los canales de comunicación interna del colegio, haciendo énfasis en todas sus facetas comunicación descendente, ascendente y horizontal, dando la importancia a los canales informales donde se detecta información muy útil, si bien debemos contar con un sistema de comunicación fluido para que esta información no se pierda y llegue a los núcleos de resolución de problemas. Se ha comprobado que con el modelo de Gestión de Conocimiento mejora notablemente la comunicación interna del colegio sobre todo en dos aspectos comunicación ascendente y comunicación horizontal. Recogiendo mucha información y conocimiento que normalmente se perdía en canales informales.

Bastardo F. (2010). Con su tesis "Diseño de un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA caribe, C.A". Puerto Ordaz- Venezuela. Población Estuvo conformada por la empresa IMPSA caribe, C.A. Muestra la muestra para este estudio lo constituyen todos los proyectos en desarrollo por la Empresa IMPSA CARIBE, C.A., los cuales son: La Rehabilitación de Casa de Máquinas de la Central Hidroeléctrica Antonio José de Sucre, la Construcción de un Laboratorio de Ensayos Electromagnéticos (LEEM) y otro de Máquinas Hidráulicas (LMH) en MACAGUA; y por último el proyecto de suministro e instalación de las Unidades de Generación de Energía Eléctrica de la Central Hidroeléctrica Manuel Carlos Piar ubicada en Tocomá. Tipo de investigación no experimental. Diseño de investigación aplicada. Instrumento: la observación directa y la entrevista no estructurada. Entre sus principales conclusiones señaló El desarrollo del trabajo permitió revisar los procesos y mecanismos de Aseguramiento de la calidad, los recursos y los programas o cronogramas de los proyectos en desarrollo de la Empresa IMPSA CARIBE, C.A. El Modelo de Gestión desarrollado, permite mejorar sistema de Medición, Control, Evaluación y Seguimiento de cada Proyecto, así como poder determinar oportunamente, posibles desviaciones con la finalidad de corregirlas a tiempo. La implantación o implementación del Modelo de Gestión desarrollado podrá contribuir a mejorar la eficiencia del área de planificación, tanto del punto de vista del cumplimiento de las metas como en la satisfacción del cliente, en virtud de poder dar respuestas oportunas y efectivas.

Ferro, Villamarin y García (2011) Con su tesis "La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso". Javeriana- Bogotá. Población Todas las personas la institución educativa colegio campestre "El Himalaya" de Fusagasugá, muestra: 13 personas que tienen o han tenido relación directa con la institución educativa colegio campestre "El Himalaya" de Fusagasugá. Tipo de investigación cualitativa. Diseño de investigación correlacional. Instrumento 4 entrevistas semiestructuradas (una para los estudiantes, para los ex alumnos de la institución, para los profesores y otra para los padres de familia). Entre sus principales conclusiones señaló que la gestión directiva fue influenciada de manera positiva, mostrando el perfil del directivo, como líder, una persona respetuosa, receptiva y dispuesta al cambio en beneficio de la institución y la metodología del modelo de excelencia. Este perfil de directivo ya se venía cumpliendo en la institución antes de optar por el modelo, es decir, para la comunidad educativa no obtuvo gran relevancia la implantación y mucho menos para los directivos, su efecto real vendría a ser la confirmación de su capacidad para dirigir. Dentro de los tipos de administración no se llegó a ningún hallazgo debido posiblemente a la falta de información sobre la gestión de recursos y sus manejos, por desconocimiento del modelo administrativo de ese momento o por la poca participación de la comunidad en la toma de

decisiones de corte gerencial. A pesar de tomar decisiones en beneficio de la comunidad solo se pensaba en alcanzar niveles de calidad estandarizados por las políticas de calidad educativas, ahora sumado a esos niveles calidad se complementó con la búsqueda de la excelencia entendida como una mejora constante y retroalimentación de la evaluación institucional que influencia directamente en los ajustes al plan de mejora y acciones a ejecutar anualmente. Intrínsecamente la cultura organizacional fue afectada, sus docentes carecían de liderazgo, la dirección era centralizada y los alumnos eran buenos estudiantes, después del modelo se encontraron profesores más comprometidos; rector y docentes líderes, descentralización y excelentes estudiantes.

Santa Cruz (2007) Con su tesis "Hacia Una Gestión Integral De Los Recursos Hídricos En La Cuenca Del Rio Valles. Huasteca-México. Población Usuarios de la cuenca del rio valles. Muestra Se considera a la misma cantidad que la población por ser esta relativamente pequeña. Tipo de investigación No experimental. Diseño de investigación Descriptivo simple. Instrumento los instrumentos fueron la encuesta y entrevista. Entre sus principales conclusiones señaló la cuenca del rio valles se localiza en la parte húmeda de los estados de Tamaulipas y san Luis potosí, este último considerado como un estado seco, la cuenca estudiada tiene características, que en menor magnitud, se presentan entre otras cuencas, de tamaño similar. Estas se puede considerar como una cuenca dominada por un centro urbano, hasta la enorme inequidad, sobre todo en lo que se refiere al nivel educativo y acceso a servicios públicos, entre el sector urbano y el rural. Como estudio de caso permite ver que la gestión integral de recursos hídricos invoca la convergencia de diversos campos disciplinarios, considera a la cuenca hidrográfica como espacio físico para la aplicación de sus principios. Sin embargo aunque con un alto sentido práctico, la convergencia de los campos disciplinarios, se presenta en pocos casos práct

icos y se destaca más el ámbito teórico como una necesidad creciente. La GIRH implica el conocimiento de aspectos socioeconómicos ,cuyo abordaje corresponde a las ciencias sociales y de aspectos biofísicos, abordados por las ciencias naturales; de modo que se requiere tender puentes "sólidos" entre estos campos disciplinarios, lo que requiere una estructura de pensamiento que ponga de relevancia diversos aspectos estudiado por tales campos por otro lado, la cuenca hidrográfica considerada como sistema hídrico, y más aún como un sistema hídrico complejo, implica, un abordaje complejo, este requiere para su estudio de un equipo humano que tenga capacidad de abordar los diversos aspectos de tal complejidad.

En los antecedentes internacionales se menciona la importancia de una buena gestión directiva el cual corresponde a una de las variables del presente trabajo de investigación; como un modelo basado en competencias para lograr un mejor desempeño, el diseño y desarrollo de un modelo de evaluación de gestión en una institución educativa, así como también la administración y control por parte de gestión directiva, en cuanto a la segunda variable Lozado (2013) plantea el impacto de los estilos de liderazgo asumen una importancia en el clima institucional; es así que una buena gestión directiva propone un buen clima institucional o que el clima institucional depende de la gestión directiva.

A nivel nacional se encontró a Barrientos (2011) Con su tesis Modelo de Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas de los Ríos Moquegua y Tambo. Piura-Perú. La población estuvo constituida por los usuarios de agua de las cuencas Moquegua y Tambo. Muestra que considera a la misma cantidad que la población por ser esta relativamente pequeña. Tipo de investigación No experimental. Diseño de investigación Descriptivo simple. Instrumento técnicas de la observación, la entrevista y también la revisión de documentos. Entre sus principales conclusiones señaló Existentes originan que un 80% sea seca y un 20% (por encima de los 3,900 m.s.n.m.) sea húmeda, requiriéndose realizar trasvases de cuencas vecinas. En cambio, la cuenca Tambo cuenta con excedentes en la época de avenidas y con déficit en la época de estiaje (parte alta y baja de cuenca). Las cuencas Moquegua y Tambo tienen un manejo sectorial ineficiente del recurso hídrico porque cada sector se maneja en forma independiente, y en el sector agrícola (con alto consumo de agua) se usa el sistema de riego por gravedad. La cuenca Tambo posee una cobertura administrativa en la parte baja y en la parte alta donde la morosidad es alta se tiene a las Juntas de Usuarios de Omate, Puquina-La Capilla y demás Comisiones de Regantes. La calidad de las aguas superficiales de la cuenca Moquegua, en general, son aptas para consumo poblacional y agrícola, debido a las condiciones naturales de los cauces de los ríos afluentes como Huaracane, Torata y Tumulaca. En cambio, en la cuenca Tambo (parte baja) su calidad es mala para los usos antes indicados debido a la contaminación natural de los ríos Titire, Vagabundo y Putina con sustancias químicas como el boro y el arsénico.

Alcaide (2002). Con su tesis "Estilos De Gestión Según Género En El Diseño Del Proyecto Educativo Institucional, en Institutos Superiores". Lima-Perú. Población Estuvo conformada por a todas las directoras y directores de los Institutos Superiores de Lima Metropolitana. Muestra Estuvo conformada por 261 docentes, según género, por cada Instituto Superior. Tipo de investigación No experimental. Diseño de investigación: Descriptivo. Instrumento Entrevistas semi-estructuradas o semi-rígidas, aplicadas a las directoras y directores. Entre sus principales conclusiones señaló Confirmamos que no es lo mismo dirigir instituciones cuyas tareas rutinarias

y mecánicas se pueden predecir, que dirigir instituciones educativas cuyo trabajo supone un alto nivel de creatividad, improvisación, ambigüedad, riesgo o tensión. Desde la perspectiva de género, confirmamos que, aún el género asigna valores y poder a algunos seres más que a otros, lo que propicia las inequidades, desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; que la construcción de estos valores y poderes es principalmente socio-cultural, ya que en ella están también involucradas otras variables y dimensiones; por lo tanto aceptamos que influye en el estilo de gestión. Ratificamos que los Principios de Dirección Masculina propuestos por Henry Mintzberg (1973), son practicados por los dos directores estudiados, a saber: trabajan sin interrupciones, emplean poco tiempo en actividades no relacionadas con su trabajo, delegan el correo por considerarlo una carga, les falta tiempo para la reflexión, les preocupa su prestigio, no comparten su información porque la consideran su principal fuente de poder que le permite ser la cabeza de la red.

Trefogli (2013) Con su tesis *Gestión Estratégica y Creación de Valor En El Sector Público: Estudio De Caso Sobre El Desarrollo De Evaluaciones De Conocimientos En El Servicio Civil Peruano (2008-2012)* Perú. Lima-Perú. Población los trabajadores del sector público en los sistemas administrativos del Estado: el sistema de inversión pública (SNIP), en el año 2009, y el sistema de abastecimiento, en el año 2010. Muestra: trabajadores del sistema de inversión pública y del sistema de abastecimiento haciendo un total de 89 trabajadores. Tipo de investigación No experimental. Diseño de investigación: descriptiva. Instrumento entrevistas semi-estructuradas. Entre sus principales conclusiones señaló En primer lugar, debemos señalar, para enmarcar las conclusiones, que el presente estudio se ha concentrado en una intervención pública que ha sido reconocida, en los escasos espacios de reconocimientos para las prácticas de gestión pública peruana, como buena práctica de gestión. Es decir, una intervención de rendimiento positivo para la administración pública peruana, perteneciente a una de las principales reformas del Estado peruano, que es la implementación de la política de gestión de recursos humanos, o creación de un servicio civil profesional, en los términos señalados por Longo (2006). Segundo, que el valor público creado fue parcial, visto desde distintas perspectivas. Considerando la efectividad de la intervención, encontramos que esta no fue exitosa, pues no logró productos sustantivos, y, por ende, tampoco resultados, visto el proceso detallado en el gráfico 16 del documento. Sin embargo, considerando una perspectiva mayor, encontramos que la intervención sí logró crear valor público, en el sentido de que logró poner en marcha una organización, generar capacidades a través del diseño de una solución técnica al problema público en cuestión y su aplicación en dos experiencias (SNIP y sistema nacional de abastecimiento), y realizar una evaluación sobre dichas experiencias. El conocimiento acumulado por la organización pública, SERVIR, es una contribución

valiosa para la resolución del problema público de las capacidades de los trabajadores de la administración pública a futuro; es decir, la capacidad de creación de valor público a largo plazo.

Rojas, D (2012) Con su tesis "La Gestión Directoral y El Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Inicial De La Ciudad De Requena". Loreto-Perú. Población Instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Requena. Muestra profesores (25) directivos (5) padres de familia (25) que suman un total de 55. Tipo de investigación: No experimental transversal. Diseño de investigación: descriptivo transversal correlacional. Instrumento: encuesta para los Directivos, docentes y padres de familia. Entre sus principales conclusiones señaló que para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte. Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a "conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa" (Amarate, 2000: 11), a fin de ofrecer un servicio de calidad, "y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes" (Álvarez, 1988). Este servicio de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos de la gestión. Es así, que Walter Shewhart desarrolló una propuesta del ciclo de los procesos de la gestión y que W. Edwards Deming lo popularizó como el "Ciclo de Deming". Este ciclo tiene los siguientes momentos: PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR (PHVA). Dependerá de la efectividad de la aplicación del instrumento a la gestión directoral y al clima institucional de las IEPI de la ciudad de Requena.

Campos, L. (2012) Con su tesis Estilo De Liderazgo Directivo Y Clima Organizacional En Una Institución Educativa Del Distrito De Ventanilla – Región Callao. Lima-Perú. Población Los participantes fueron docentes, padres de familia y estudiantes de la institución educativa Pedro Planas de Ventanilla. Muestra estuvo conformada por 50 docentes, 30 participantes padres de familia y 20 alumnos del quinto año de educación secundaria de la institución educativa Pedro Planas de Ventanilla. Tipo de investigación no experimental. Diseño de investigación: descriptivo correlacional. Instrumento la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que medía las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que media las dimensiones identidad, integración y motivación institucional. Entre sus principales conclusiones señaló El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región

Callao. La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los padres de familia en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los padres de familia en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los estudiantes del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

En los antecedentes a nivel nacional abarca los modelos y estilos de gestión que plantea; que no es lo mismo dirigir de una forma rutinaria si no que tiene que tenerse un trabajo que suponga un alto nivel de creatividad, improvisación, ambigüedad, riesgo o tensión. Desde una mirada de género, reafirmando que el tema de género puede dar poder y valor a algunos más que a otros, propiciándose, así las desigualdades entre mujeres y hombres, sin embargo en los últimos tiempos se viene demostrando la capacidad que tienen las mujeres para dirigir y gestionar Empresas e Instituciones, de forma transparente y eficiente.

A continuación se presenta la fundamentación científica, técnica o humanística de la variable **Gestión Directiva** según González (2000). La Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad.

El termino Gestión proviene del latín "gestio", y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. El término es distinto al de Administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación.

Según Martínez (2006) El significado de la palabra gestión surge a partir del concepto de management o administración y hace referencia a la mayor complejidad administrativa de las organizaciones sociales modernas en interacción con un entorno dinámico delimitado por la racionalidad social. Un sistema de gestión debe garantizar la aplicación de procesos eficaces en

cualquier entidad y debe incluir funciones básicas gerenciales, como la aplicación de conceptos, dirección, organización, ejecución de actividades, control, resultados, evaluación y mejoramiento en los puntos débiles según los requerimientos de la comunidad.

En una institución es transcendental un modelo de gestión que debe garantizar procesos eficaces como las funciones básicas como los conceptos aplicados, la forma de organización la ejecución de actividades propuestas para el cumplimiento de distintas actividades que fortalezcan la institución.

Cassasus (2000) muestra una visión de la gestión focalizada en la movilización de recursos, definiendo esta como una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada” o dicha de otra forma la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea.

Según Salgueiro (2001) se relaciona de la misma forma la palabra “acción”, pero Retomando, se encuentran hasta aquí dos relaciones que indican una acción que debe estar enfocada en la consecución de objetivos previamente establecidos. Es decir, que se llama gestión (en palabras propias) a aquellas acciones relacionadas con actividades que están dirigidas a la realización y desarrollo de objetivos que han debido establecerse con anterioridad.

Según Chiavenato (2007) "La gestión es el arte de hacer las cosas bien a través de y con la gente” La Gestión, es un proceso que toda empresa, institución del sector público o privado debe fortalecer para el logro de los objetivos institucionales, construyendo las redes de relaciones sociales, reclutando a los aliados estratégicos para garantizar el éxito en la organización, sabiendo interactuar y articular con el entorno que se tiene alrededor.

La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas. La dirección es la acción o influencia interpersonal de la administración para lograr que sus subordinados obtengan los objetivos encomendados, mediante la toma de decisiones, la motivación, la comunicación.

La Función de la Dirección implica conducir, guiar y supervisar los esfuerzos de los subordinados para ejecutar planes y lograr objetivos de un organismo social

Según Clueter Borno; considera la dirección como: "El considerar los esfuerzos esenciales de aquellos que integran el sistema cooperativo". Se hace notar debido que es la parte esencial y central de la administración, a la cual se debe ordenar los demás elementos.

Por su parte, Koontz y O'Donnell adoptan el término dirección, definiendo ésta como "la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados".

Fayol define la dirección indirectamente al señalar: "Una vez constituido el grupo social, se trata de hacerlo funcionar: tal es la misión de la dirección, la que consiste para cada jefe en obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa".

Burt K. Scanlan Consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización.

Leonard J. Kazmie La guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización.

Joel J. Lerner y H.A. Baker Consiste en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y la supervisión.

La autoridad se define según Eduardo J. Courter define a la autoridad como la potestad atribuida a los agentes del poder Público en razón de su propia investidura. El término "autoridad" tiene origen romano y era comúnmente concebido como parte de una trilogía que incluía la religión y la tradición. El vocablo autoridad *autoritas*-, proviene del verbo *augere* que significa aumentar (Arendt, 1968). En este primer significado, se considera "que los que están en posición de la autoridad hacen cumplir, confirman o sancionan una línea de acción o de pensamiento" (Sartori, 1989).

La fuerza lógica o científica que tienen las doctrinas de los jurisconsultos, la facultad o potestad de que goza una persona para hacer una cosa u ordenar algo. Las personas o persona quienes residen en el poder Público. La potestad que tiene una persona sobre otra, como el padre sobre el hijo, el tutor sobre el pupilo, etc. Daft, R. (2005) La autoridad existe a lo largo de la cadena formal de mando y los puestos de mayor jerarquía reciben más autoridad formal que las posiciones de abajo.

El acto administrativo. Según Serra, A. (1979) define el acto administrativo "una declaración de voluntad, de conocimiento y de juicio, unilateral, concreta y ejecutiva, que constituye una

decisión ejecuta, que emana de su sujeto: la administración pública, en el ejercicio de una situación jurídica subjetiva y su finalidad es la satisfacción del interés general”.

Según Diez, M. (1956) indica que el acto administrativo es, una declaración concreta, unilateral de voluntad de un órgano de la administración activa en ejercicio de la potestad administrativa”.

Según Acosta (1981) “es una manifestación de la voluntad de la autoridad administrativa competente, fundada y motivada con una finalidad específica de crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, para la satisfacción del interés general, pudiendo ser ejecutivo o declarativo.

El término gestión directiva parece ser redundante, pues, comúnmente se acepta que los términos gestión y dirección son dos formas para designar a un concepto; cuyo contenido se refiere a la influencia o acción consciente de unos hombres sobre otros, para el logro de determinados objetivos de relevancia para la organización social, a través de un proceso que incluye la planificación, la organización, el mando y el control.

También puede ser entendida como una diversidad operativa, a corto plazo de la dirección o como sinónimo de actividad. En este caso, cuando se habla de gestión directiva, se está apuntando a acciones que tienen como contenido la dirección, tanto de las personas como de los procesos sustantivos de una organización que garantizan el desempeño como encargo social.

La gestión directiva en las organizaciones contemporáneas comienza a transitar por nuevos caminos que impone la globalización y obliga a ver la organización como un todo que entrega sus servicios a la comunidad, las tendencias organizacionales exigen nuevos modelos y herramientas que le permitan a la institución generar valores agregados y diferenciados. Al respecto, Senge, (1999) asegura que “la gestión directiva es una tarea colectiva que se construye mediante el entrenamiento y desarrollo de acciones capaces de evidenciar las potencialidades de las personas”. Los pilares de la gestión directiva se proyectan desde: a) el trabajo en equipo, b) liderazgo, c) servicio, d) la transformación.

Fernández-Ríos (1999) define la gestión directiva como un sistema organizacional que asume la responsabilidad de la política de dirección y desarrollo de recursos humanos, apoyado en una cultura, una estrategia, unos sistemas y técnicas que permitan obtener, ilusionar y desarrollar la eficiencia y la eficacia de la organización y lograr la satisfacción de las personas y el desarrollo de los recursos humanos.

Para establecer y desarrollar una adecuada gestión directiva comienza desde el líder que organice de una manera que delegue responsabilidades, a personas que asuman el perfil requerido en una política de dirección desarrollando la parte humana es decir saber gestionar el talento humano. No convertirse en un líder todista, se tiene que saber detectar la vocación productiva de los colaboradores y sacar lo mejor de ellos a nivel de productividad, reconociendo sus potencialidades y fortaleciendo sus debilidades.

Romero. (2007) La gestión directiva es el área que atiende al desarrollo del liderazgo claro y compartido que conduce al equipo humano de la institución a trabajar, bajo principios y valores comunes por el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la institución. La gestión directiva atañe también al desarrollo de procesos de gerencia estratégica que aseguren el cumplimiento de las metas y el seguimiento sistemático a indicadores globales de la institución que permitan el control del conjunto de procedimientos implicados en su desarrollo.

En cuanto a los principios de la gestión directiva. Según Chaparro (2012). Los principios de gestión directiva se construyen desde un enfoque democrático para el desarrollo de las organizaciones, cada institución es una organización específica, por esta razón, cada una debe implementar sus propias estrategias de gestión y liderazgo, aquí se relacionan los principios que son esenciales en cualquier institución.

Autonomía. Toma de decisiones, capacidad del equipo directivo para asumir la responsabilidad en la atención de los asuntos internos de su competencia y asegurar los propósitos de la institución a partir de una visión y misión compartidas.

Corresponsabilidad. Principio relacionado con la capacidad del equipo directivo para asumir conjuntamente las decisiones y acciones que le permitan asegurar los procesos y resultados institucionales para garantizar la excelencia.

Transparencia y rendición de cuentas. Se refiere a los procesos que se establecen de acuerdo con los propios alcances de la organización para informar a los integrantes de la institución acerca de sus propósitos y alcances o logros, en función de las metas, así como del ejercicio de los recursos financieros que ingresan a la institución comprende el clima organizacional, el proceso de prestación del servicio y sus resultados, el desempeño profesional, la participación social y la administración de los recursos.

Flexibilidad en las prácticas y relaciones. Habilidad del equipo directivo para adecuar sus prácticas y relaciones a las necesidades y prioridades de la institución a fin de atender con calidad y equidad a la diversidad de su comunidad en los diversos contextos sociales y culturales, en un

ambiente que favorezca el aprendizaje y el trato digno y respetuoso de todos los actores, para propiciar formas de gestión pertinentes que lo conduzcan a cumplir sus propósitos institucionales.

Para el éxito en la gestión directiva, se tiene que saber gestionar el Talento Humano y el trabajo en equipo, delegando funciones de acuerdo a la vocación de los colaboradores que integran la empresa, institución u organización. Recordar que las personas pasan gran parte de su vida trabajando en las organizaciones, las que dependen de este capital humano para operar y alcanzar los objetivos planteados, por quien dirige la gestión directiva. Separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil por el efecto que tiene para alcanzar sus objetivos personales, por lo que las personas dependen de la organización para su desarrollo; por ello es sumamente importante tener un líder con enfoque horizontal para el desarrollo de la organización y el colaborador, convirtiéndose esto en una simbiosis que permita obtener beneficios recíprocos.

Entre las tareas de la gestión directiva. Según Viel (1999) entre las tareas de la gestión directiva se encuentran: La planificación, que consiste en establecer directrices con el fin de alcanzar los objetivos. Además, la ejecución de la planificación y el control y la evolución de la planificación.

Lamata Cotanda (1998) menciona que en la medida en que las empresas crecen, la complejidad, la variedad y, principalmente, el número de tareas que debe realizar el directivo máximo también crecen, hasta que llega un momento en que físicamente es imposible que una sola persona le haga frente a toda la responsabilidad que lleva consigo la dirección y gestión de la organización.

Históricamente, los medios que han utilizado los máximos responsables de empresas para superar la transición a una organización más compleja y exigente y aliviar su carga del trabajo han sido la distribución de tareas, la delegación de autoridad, los comités de trabajo y los consultores.

Quinn (2005) dice que la gestión del personal de una empresa puede enfocarse desde los distintos ángulos: legal, administrativo, motivacional.

Por otro lado Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006) declara que se analiza con un poco de detenimiento las responsabilidades de los directivos de las pequeñas empresas, se ve que, de una forma u otra, las más críticas y cruciales de ellas tienen relación directa con la gestión de compras e inventarios. Se puede constatar que la función de compras e inventarios no constituye tareas simplemente administrativas, como muchas veces se la concibe, sino que cumple una importante función estratégica como parte de gestión global de la empresa.

Según Albert (1999) el control de los directivos se ejerce principalmente a través de los resultados generales cuantitativos en el negocio, sin embargo es necesario evaluar la capacidad gestora y el comportamiento de los directivos para guiar a la institución hacia la mejora de la calidad. Los puntos claves para mejorar y evaluar la gestión directiva son: la cultura de la empresa, el liderazgo, el plan de mejora de calidad de los directivos, los objetivos, las políticas y las estrategias y organización interna.

De Zuani y Laborda Castillo (2004) mencionan que planear adecuadamente las futuras acciones de una organización es una fase sumamente importante para poder orientar y guiar, de forma eficientemente y eficaz, las tareas a desarrollar por los miembros de una organización, pero carece de sentido sin la organización y guía de los esfuerzos individuales orientado hacia la consecución de los objetivos organizacionales, ya que lograr que todos y cada uno de sus miembros ofrezcan lo mejor de sí mismos será obra de quien orienta las acciones reales conforme a un plan previamente definido, de modo tal que el resultado sea mayor que la suma de los esfuerzos individuales de las partes que han intervenido.

Entre las habilidades en la gestión directiva implica desplegar las siguientes habilidades. (Álvarez, 2007)

La habilidad estratégica significa relacionar la empresa con el entorno en un horizonte temporal desconocido, tiene en cuenta cómo evolucionará el medio de la empresa y como relacionarlo con los recursos que ésta posee o poseerá. La habilidad conceptual implica la capacidad de ver la empresa como un todo.

La habilidad decisoria está vinculada a la interpretación de los datos del entorno de la organización en función de los resultados esperados.

La habilidad existencial es la capacidad para enfrentar los problemas de los negocios sin consecuencias físicas o psíquicas para el directivo y sin consecuencias adversas para los resultados, desplegando la personalidad, la experiencia y las capacidades acumuladas en el tiempo.

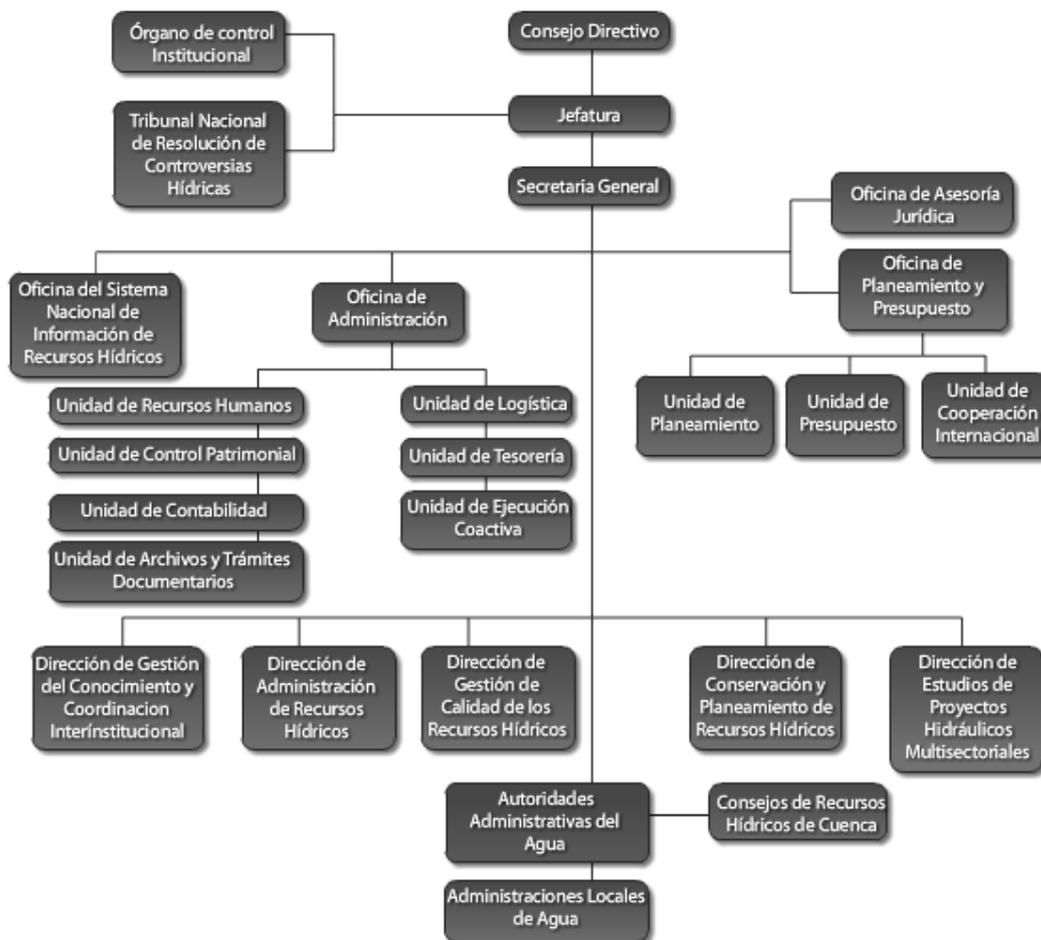
La habilidad interpersonal y humanista se refiere a la sensibilidad del directivo para hacer funcionar a las personas individualmente y como grupo a la vez, con el fin de lograr la cooperación necesaria para que funcione la empresa a través de la comprensión y la motivación.

La habilidad técnica significa tener y comprender un tipo específico de actividad en lo que concierne a métodos, procesos, procedimientos y técnicas relacionado con el funcionamiento de la empresa.

La habilidad técnico-administrativa comprende la capacidad de usar las técnicas administrativas por sí o por los subordinados relacionados con la expresión simbólica de los hechos y de las cosas.

La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha , sede desconcentrada de la Autoridad Nacional del Agua, denominada Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, integrada por 6 Administraciones Locales de Agua : Chaparra Acari, Grande, Ica, Río seco, Pisco, y San Juan, que abarcan parte de los departamentos Huancavelica, Ayacucho, Arequipa e Ica. Nuestra misión es cuidar y proteger el agua con responsabilidad e inclusión social de la mano con todos los actores sociales y gubernamentales. Conduce los procesos técnicos, jurídicos, presupuestales para la gestión multisectorial del agua en cada ámbito respectivo. La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha está delimitada mediante Resolución Jefatural N° 549 – 2009- ANA, tiene como finalidad descentralizar las funciones de la Autoridad Nacional del Agua. La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha está delimitada mediante Resolución Jefatural N° 549 – 2009- ANA, tiene como finalidad descentralizar las funciones de la Autoridad Nacional del Agua.

Organigrama de la Autoridad Nacional del Agua



Órgano desconcentrado de la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha, que conduce los procesos técnicos, jurídicos, presupuestales para la gestión multisectorial del agua en cada ámbito respectivo. Características de la Autoridad Nacional del Agua del Agua según el ANA (2014) Presenta La Siguietes Características: Es un organismo público, adscrito al MINAG. Dicta normas; es autoridad exclusiva que administra los recursos hídricos. Tiene presencia local a nivel nacional a través de las autoridades administrativas del agua y administradores locales de agua. Tiene competencias sobre cantidad y calidad de aguas.

Las funciones de la Autoridad Nacional del Agua son: Elaborar la Política, Estrategia y Plan Nacional de Recursos Hídricos, teniendo en cuenta su construcción, desarrollo y ejecución, dentro del marco de la Política Nacional del Ambiente. Dictar normas y establecer procedimientos para asegurar la gestión integrada y sostenible de los Recursos Hídricos; asimismo, proponer las Normas Legales para la gestión del agua que requieran ser aprobadas por Decreto Supremo.

Establecer los lineamientos para la formulación, aprobación, actualización, supervisión de implementación de los Planes de Gestión de Recursos Hídricos en las diferentes cuencas.

Elaborar el método y determinar el valor de las retribuciones económicas por el derecho de uso de agua y por el vertimiento de aguas residuales tratadas en fuentes naturales de agua; así como, aprobar las tarifas por monitoreo y gestión de aguas subterráneas y por uso de la infraestructura hidráulica. Aprobar reservas de recursos hídricos y trasvases de agua de cuenca; declarar el agotamiento de las fuentes naturales de agua, zonas de veda, zonas de protección, zonas intangibles y estados de emergencia en las fuentes naturales de agua; dictando en cada caso las medidas pertinentes. Otorgar, modificar y extinguir, previo estudio técnico, derechos de uso de agua, autorizaciones de vertimientos y de reúso de agua residual; aprobando cuando sea necesario la implementación, modificación y extinción de servidumbres de uso de agua. Conducir, organizar y administrar el Sistema Nacional de Información de Recursos Hídricos; el Registro Administrativo de Derechos de Uso Agua, el Registro Nacional de Organizaciones de Usuarios, el Registro de Vertimientos y los demás registros que correspondan.

Emitir opinión técnica vinculante para la aprobación de instrumentos de gestión ambiental, que involucren las fuentes naturales de agua, así como el otorgamiento de autorizaciones, extracción de material de acarreo, y respecto a la disponibilidad de recursos hídricos para el otorgamiento de viabilidad de los proyectos de infraestructura hidráulica. Coordinar, organizar y dirigir acciones necesarias para el funcionamiento del Sistema Nacional de Gestión de Recursos Hídricos, así como supervisar y evaluar el impacto de las actividades y el cumplimiento de los objetivos de dicho Sistema.

Ejercer jurisdicción administrativa exclusiva en materia de aguas, desarrollando acciones de administración, fiscalización, control y vigilancia, para asegurar la conservación y protección del agua en cuanto a su cantidad y calidad de los bienes naturales asociados a esta, además, de la infraestructura hidráulica multisectorial, ejerciendo para tal efecto la facultad sancionadora y coactiva.

Establecer los parámetros de eficiencia aplicables al aprovechamiento de los Recursos Hídricos, en concordancia con la Política Nacional del Ambiente. Promover y apoyar la formulación de proyectos y la ejecución de actividades que incentiven el uso eficiente, el ahorro, la conservación, la protección de la calidad e incremento de la disponibilidad de los recursos hídricos. Así también, autorizar la ejecución de obras que se proyecten en los bienes naturales asociados al agua y en infraestructura hidráulica multisectorial.

Desarrollar acciones para la gestión integrada del agua por cuencas y la preservación de los recursos en las cabeceras de estas, así como, para la prevención de daños por ocurrencia de eventos hidrológicos extremos. Aprobar la demarcación territorial de cuencas hidrográficas, la clasificación de los cuerpos de agua, la delimitación de las fajas marginales y los volúmenes de los caudales ecológicos, estos últimos en coordinación con el Ministerio del Ambiente.

Promover programas de educación, difusión y sensibilización, sobre la importancia del agua para la humanidad enmarcadas dentro de una Cultura del Agua, que se reconozca el valor social, ambiental y económico de dicho recurso.

Coordinar con el Ministerio de Relaciones Exteriores, la suscripción de acuerdos multinacionales que tengan por finalidad la gestión integrada de recursos hídricos en cuencas transfronterizas.

Otras que señale la Ley.

Consejo directivo de la Autoridad Administrativa del Agua

Según la ley de recursos hídricos y el reglamento de la ley de recursos hídricos es el órgano de máxima jerarquía institucional. Sus acuerdos son vinculantes para todos los sectores que lo integran. No tiene participación ni injerencia en las decisiones de los órganos resolutivos de la institución. Funciones del consejo directivo de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha. Dar conformidad a la propuesta de la política y estrategia nacional de recursos hídricos en el marco de la política nacional del ambiente para su aprobación por decreto supremo. Aprobar a propuesta de la jefatura los lineamientos de planificación, dirección y supervisión de la ANA para liderar a nivel nacional la gestión integrada y multisectorial del agua. Aprobar las políticas, estrategias y planes institucionales, propuestas por la jefatura. Aprobar el plan operativo anual, la memoria anual, el balance general y los estados financieros de la ANA.

Dar conformidad al proyecto de presupuesto para el trámite de su aprobación, conforme a la normatividad vigente de la materia. Aprobar su reglamento interno, Conocer las disposiciones que dicte la jefatura para regular el aprovechamiento sostenible y la conservación de los recursos hídricos. Otras que determine su reglamento interno en el marco de la ley de recurso hídrico.

El autor Rosazza (2004), plantea que los principios para la GIRH (gestión integrada de los recursos hídricos) en el Perú son ocho: La Gestión integrada, el agua es un recurso natural, vital y vulnerable que se renueva a través del ciclo hidrológico en sus diversos estados. Se requiere una gestión integrada por cuencas hidrográficas, que contemple las interrelaciones entre sus estados

así como la variabilidad de su cantidad y calidad en el tiempo y en el espacio, buscando la interacción de la oferta y la demanda apoyado en el aprovechamiento racional y eficiente del agua, vinculándose con la conservación de los suelos y la protección de los ecosistemas vulnerables.

El agua tiene un valor social, económico y ambiental, y su uso y aprovechamiento debe basarse en el equilibrio permanente entre éstos, por lo que el agua se constituye como un recurso natural estratégico para el desarrollo sostenible del País. El valor económico de los suministros de agua para todos los aprovechamientos, está en función de los costos que implica su disponibilidad, utilidad y escasez. El valor económico del agua depende de la disponibilidad, utilidad y escasez. La disponibilidad está relacionada con la amortización de la infraestructura y sus costos de operación y mantenimiento; la utilidad implica considerar la calidad del agua por depender la productividad en sus diversos aprovechamientos y; la escasez está en función de las potencialidades de su aprovechamiento.

El acceso al agua para la satisfacción de las necesidades primarias de la persona humana es prioritario por ser un derecho fundamental. Los requerimientos para otros aprovechamientos, serán satisfechos en forma consensuada en el contexto de una planificación integrada que establezca las prioridades en función del interés público.

El estado fomenta el fortalecimiento institucional y desarrollo técnico de las organizaciones del agua, crea mecanismos para la participación organizada de la población en las decisiones que la afectan en cuanto a calidad, cantidad u otro atributo del recurso.

Seguridad jurídica: El estado consagra un régimen de derechos administrativos para el uso y aprovechamiento de agua, promueve y vela por el respeto de las condiciones que otorgan seguridad jurídica a la inversión pública ó privada, respeta los derechos otorgados así como los usos y costumbres ancestrales cuando corresponda en tanto no se oponga a la ley de aguas.

Sostenibilidad y seguridad hídrica: Todos los usuarios y titulares de derechos de agua, tienen la obligación de usar y aprovechar el agua en condiciones racionales de eficiencia y eficacia, en forma sostenible, recuperando y preservando los ecosistemas involucrados, en beneficio de las generaciones presentes y futuras. El estado, promueve el uso y aprovechamiento sostenible del agua, en condiciones de eficiencia y eficacia, para la recuperación y conservación de los ecosistemas involucrados, protegiendo de daños al agua ó sus bienes asociados e identificando nuevas fuentes de agua.

Gestión hídrica y ambiental: La gestión de los recursos hídricos debe tener un enfoque integrador y coherente con la política de protección ambiental promoviendo la gestión conjunta de la

cantidad y calidad del agua, a través de la actualización e innovación de la normatividad y la estrecha coordinación intersectorial.

Libre acceso y gratuidad de la información:

Libre acceso y gratuidad de la información: El estado tiene la responsabilidad de facilitar el libre acceso y la gratuidad a la información básica generada por sus organismos competentes, relacionados con el monitoreo, evaluación, manejo, aprovechamiento, disponibilidad, protección y administración de los recursos hídricos.

El agua; es un componente esencial de todo ser vivo, siendo el disolvente general biológico. Se trata de una biomolécula de naturaleza inorgánica que representa el medio en el que ocurren la mayoría de las reacciones celulares del metabolismo, siendo la sustancia más necesaria para la vida. Los organismos vivos son por ello dependientes del agua para su existencia. Existe además una relación clara y directa entre el contenido de agua y la actividad fisiológica del organismo (Carbajal y González, 2012)

Calidad del agua; El concepto de calidad del agua, según Gonzáles y Gutiérrez (2005), es la aptitud para satisfacer distintos usos en función de sus características, determinadas generalmente por parámetros fisicoquímicos con unos límites de concentración asociados. La calidad del agua en general puede definirse por sus características químicas, físicas y biológicas, o por su uso (Olmos Y Marques, 2003). La calidad físico-química del agua se basa en la determinación de sustancias químicas específicas que pueden afectar a la salud tras cortos o largos periodos de exposición. (OMS, 2006)

Según Sánchez (2011), es una medida crítica de las propiedades químicas y biológicas de las aguas superficiales que dependen del mantenimiento de una calidad del agua específica para poder sostener procesos bioquímicos necesarios para la vida de las plantas y animales.

Los parámetros principales de la calidad del agua reflejan la función física y biológica del medio ambiente con el que el agua tiene interacción, los parámetros principales (temperatura, conductividad específica, turbidez, pH, oxígeno disuelto, DBO) se pueden medir fácilmente y constituyen una manera de clasificar posibles factores de estrés para la salud del cuerpo de agua. (Sánchez, 2011) El deterioro de la calidad del agua es uno de los problemas más graves del país y es un impedimento para lograr el uso eficiente del recurso, y compromete el abastecimiento en calidad, en cantidad y en forma sostenible. Las causas principales están en la contaminación industrial, la falta de tratamiento de las aguas servidas, el uso indiscriminado de agroquímicos y el deterioro de las cuencas de los ríos. (MINAM, 2008).

Importancia de la calidad del agua: Cada vez la disponibilidad de agua para consumo humano es menor, debido al crecimiento poblacional, incrementos en consumo per cápita, la contaminación de fuentes de agua y en general, al manejo inadecuado de las cuencas hidrográficas. (Radulovich, 1997) Faustino (1997) menciona que aunque la cantidad de agua es constante, la calidad de la misma va disminuyendo rápidamente como consecuencia de la contaminación de las fuentes de agua, lo cual generaría estrés hídrico a nivel general en la mayoría de los países, siendo más notorio en las ciudades capitales.

Con el aumento de la población va implícito la cantidad de desechos generados, en el que los vertederos de basura son focos posibles de contaminación, al arrastrar la lluvia en forma superficial o filtrándose a través del suelo, ciertos elementos solubles que se incorporan a los recursos de agua existentes y aún en mayor grado si entran directamente en contacto con aguas superficiales o subterráneas; las implicaciones de consumir agua contaminada son variadas; en el contexto de salud pública. (Radulovich, 1997)

Por otro lado la variable Clima institucional presenta la fundamentación científica, técnica o humanística.

Según Alves (2000). El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

Según Martin (1999) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada institución”

Para establecer si hay un buen o deficiente clima institucional resulta de la realidad objetiva o percepción de los trabajadores si existe en ese ambiente laboral una buena comunicación entre los jefes y los colaboradores, es además que en una institución se innove la forma de trabajar. Para el clima institucional es muy importante la influencia de la acción gerencial sobre la calidad del clima institucional, si se desea emprender un proceso de cambio, partiendo de la premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño está determinado por la calidad de clima institucional.

Características del clima institucional; según Robbins (1990) menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra”.

Por otro lado Chiavenato (2009) manifiesta “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización”. Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Según los estudios realizados por la CEPAL (1999, citado por Silva, 2001) dice que: Los factores que favorecen el clima institucional son cuatro, los que al ser aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos. Y peor aun cuando ninguno está presente, los resultados son los peores. Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades totalmente ajenas a las propias. Es pertinente entonces prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño.

Las características del clima institucional, pueden afectar de manera negativa la productividad de los colaboradores de la organización, cuando no existe una adecuada comunicación interna, débil compromiso, no existe trabajo en equipo y sobra en lo referente a la estabilidad laboral entre los trabajadores. Para revertir esto es necesario fortalecer a los colaboradores. Empleando el empowerment que significa dar poder a los empleados, con el objetivo de transmitir responsabilidad y recursos, para aprovechar toda su energía creadora, de modo que puedan mostrar su verdadero liderazgo en sus propias esferas individuales de competencia y al mismo tiempo, ayudar a enfrentar los desafíos globales de toda empresa.

Enfoques del clima institucional. Tenemos la *taxonomía de Tagiuri*. Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.6), definiendo el clima organizacional como: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por

sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización”.

Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones: Ecología (infraestructura), representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa. Medio, referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio escolar. Entre sus variables destacan a variables atributivas de las personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad).

Sistema social, referida a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo. Cultura, relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación.

Modelo de Litwin y Singer. (1968) Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo: Estructura: sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo. Recompensa: sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción. Riesgo: sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar. Calidez: sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba. Estándares: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales. Conflicto: sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura. Identidad: sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu.

Teoría de sistemas de organización de Likert. La teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007). Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales, definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes. Variables intermedias, este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización.

Variables finales, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. Para resumir, se puede decir 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. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007)

Dimensiones del clima institucional

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa. Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín

(1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación. Grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de información, qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones. Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o

la comunicación. Cuál es el grado de incidencia de los espacios y horarios de la institución en la comunicación.

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización (Martín, 1999)

Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización”.

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

La motivación. Grado en que se encuentra motivado el profesorado en la institución en que desempeña su actividad profesional. Grado de satisfacción del profesorado. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad.

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”. En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

Por otro lado, para Fischman (2000) La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna.

La confianza. Grado de confianza que el profesorado percibe en la institución. Grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999). En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

La participación. Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999)

La presente investigación se justifica bajo los siguientes criterios: Conveniencia ya que permitió analizar la relación que existe entre la gestión directiva y el clima institucional en la autoridad

administrativa del agua Chaparra Chíncha, mediante el empleo del método científico se va describir como se viene desarrollando la gestión directiva.

Implicancia social, los beneficiados son las unidades de análisis maestral en este caso los trabajadores, usuarios y comunidad en que están vinculados a la autoridad administrativa del agua Chaparra de Chíncha ya que la descripción de la gestión directiva va permitir determinar las fortalezas y debilidades de la mencionada gestión.

La implicancia práctica de la investigación se sustenta en que al describir la variables de estudio se pueda a partir de los resultados, plantear propuestas de mejora o de fortalecimiento que respondan a la problemática, también un instrumento de recojo de datos.

El valor teórico de la investigación se sustenta en la indagación, recopilación, sistematización y organización de la información correspondiente a las variables de estudio, la misma que da el fundamento humanístico, científico y técnico a la investigación, con lo cual se podrá llenar un vacío en conocimiento en los sujetos involucrados en la investigación.

Su utilidad metodológica se sostiene en que la investigación contribuye en la operacionalización de las variables; gestión directiva y clima institucional; el diseño propuesto permite la descripción de la variable de estudio, la investigación se constituye en antecedente para futuros trabajos de investigación.

1.1. Problema

En las últimas décadas en las instituciones uno de los principales aspectos de las investigaciones está referido a la preocupación por el mejoramiento de la calidad en las instituciones, con el propósito de ofrecer una mejor calidad de vida a las comunidades de desarrollo multidimensional del hombre es necesario implementar una buena gestión directiva.

El análisis del contexto internacional nos da a conocer que según Casasús (2000) muestra una visión de la gestión focalizada en la movilización de recurso, definiendo esta como una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada, lo que menciona el autor dicho de otra manera, la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea.

Por su parte Aguerrondo (2006) lo define como una gerencia en la que su labor principal es la de realizar lo que sea necesario en pos de los objetivos de la institución. En esta misma dirección Álvarez (2006) conceptualiza la gestión como el proceso abanderado en las actividades de las personas de la institución en la búsqueda de la calidad de lo que ofrece. Según Pierson (1998) declara que un dirigente debe saber dirigir. Si desea tener éxito, en primer término debe ganar la confianza y el apoyo de sus hombres. Debe ser capaz de inspirar y de estimular a aquellos a quienes sirve.

Friego (2007) dice que las pequeñas y medianas empresas con frecuencia encuentran un denominador común en la gestión directiva: tareas gerenciales desarrolladas inadecuadamente, y directivos disconformes con los resultados obtenidos por sus gerentes, que no comprenden claramente cuál es su trabajo.

La Gestión Directiva constituye todos aquellos espacios de tiempo definidos (períodos) por el director, para crear y formar las estrategias (concebir), dirigidas a prevenir y organizar (preparar), el conjunto de conocimientos, cualidades, experiencias y habilidades que individual y colectivamente posee su personal (potencial), para hacerlas pasar por una serie de estados, cada uno más perfecto que el anterior (desarrollar) y darles la fuerza necesaria (fortalecer) para alcanzar su razón de ser (misión) y traducir en realidad su imagen mental futura (visión). (Arroyo, s/f).

Para González (2000) la Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad.

Por su parte Martínez (2003) define la Gestión Directiva como las tareas que realiza el director de una organización y que tienen como finalidad principal mantener las cosas como son en la organización.

Según Alves (2000). El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

En el contexto nacional según Ventura (2012) en su investigación concluye que las percepciones de satisfacción laboral de los docentes directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva.

Por su parte Rojas (s/f) El director y equipo directivo promueven los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de sus metas.

En el contexto regional se observa que la gran mayoría de instituciones públicas de la Región no trabajan los ejes de clima laboral organizacional, como punto de inicio del desarrollo de su gestión, es por ello el notorio trabajo mecanizado que se trasluce a lo largo del historial de la gestión pública en la Región, con gestores públicos que no han interiorizado la importancia que tiene una buena comunicación interna para el logro de objetivos, en la dirección de lo público.

El desarrollo de la gestión de la dirección de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, se ve seriamente afectada por conflictos internos entre el personal, poca identificación con la institución, rompimiento de las relaciones humanas lo que trae como consecuencia una debilitada comunicación interna, por ende una mala atención al administrado o usuario; ya que para dar la adecuada atención al administrado tiene que existir una estrecha coordinación entre las Sub Direcciones de línea, áreas de apoyo y asesoramiento. Muchos Directores han renunciado por la presión de la coyuntura, debido

a intereses que se manejan por parte de algunos actores sociales. Lo que trae como consecuencia que no se pueda continuar con una homogénea línea de trabajo y se genera inestabilidad entre los colaboradores, propiciándose el negativo clima laboral.

Asumiendo que el clima institucional es un potencial recurso en el desarrollo de las actividades dentro de una empresa en ocasiones un deficiente clima institucional puede convertirse en un problema cuando no se sabe solucionar cuando se lleva un buen curso se da un buen desarrollo favorable en las actividades, se trata de orientar esta investigación a destacar la importancia del clima institucional como un medio para que la institución logre el éxito integral principalmente en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha.

Hasta el momento no existe una investigación sobre este tema; resulta prioritario hacer un estudio de cada una de las sub Direcciones de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, debido a la importancia que tiene esta institución para el desarrollo de la Región.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis sobre la gestión directiva y el clima institucional en fin de establecer la relación que existen entre estas dos variables que identifique los puntos más resaltantes de esta relación para establecer estrategias que lleven un buen cumplimiento de las políticas de la calidad en una institución.

El análisis de la realidad descrita y la necesidad de contar con estudios de carácter científico se propone el proyecto de investigación titulado: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

1.1.1 Problema General

Por lo que se formuló la siguiente pregunta de investigación:

PG: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015?

1.2.1 Hipótesis General

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003). Las hipótesis nos indican lo que estarnos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones. De hecho, en nuestra vida

cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas “cosas” y luego indagamos (investigamos) si son o no ciertas.

Las hipótesis no necesariamente son verdaderas; pueden o no serlo, pueden o no comprobarse con hechos. Son explicaciones tentativas, no los hechos en sí. El investigador al formularlas no puede asegurar que vayan a comprobarse. Como mencionan y ejemplifican Black y Champion (1976), una hipótesis es diferente de una afirmación de hecho. Es decir, el investigador al establecer sus hipótesis desconoce si serán o no verdaderas.

1.2.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

1.2.2 Hipótesis Específica

HE1: Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

HE2: Existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

HE3: Existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

HE4: Existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

1.3. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

1.3.1. Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

OE2: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

OE3: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

OE4: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Variable X: Gestión directiva

Según González (2000). La Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad.

Dimensiones:

- Habilidad estratégica
- Habilidad interpersonal
- Habilidad decisoria
- Habilidad técnica
- Habilidad existencial
- Habilidad técnico-administrativa

Variable Y: clima institucional

Según Alves (2000). El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

Dimensiones:

- La comunicación
- La motivación
- La confianza
- La participación

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X Gestión directiva	Según González (2000). La Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad.	La variable gestión directiva, se operacionalizó, mediante la propuestas de dimensiones; Habilidad estratégica, habilidad decisoria, habilidad existencial, habilidad interpersonal, habilidad técnica, habilidad técnico-administrativa, (Álvarez, 2007), Mediante estas dimensiones se elaboró el instrumento de recojo de información denominado cuestionario sobre gestión directiva estructurado en 6 dimensiones, 12 indicadores y 24 ítems.	Habilidad estratégica	Vínculos estratégicos con su entorno. Identidad institucional estratégica.	De intervalo Deficiente [24-40> Regular [40-56> Bueno [56-72]
			Habilidad decisoria	Toma de decisiones Generación de ideas desarrolladoras	
			Habilidad existencial	Capacidad de resolución Experiencia y capacidad	
			Habilidad interpersonal	Sensibilidad directiva Comportamiento empático	
			Habilidad técnica	Procedimiento institucional. Comunicación con el usuario	
			Habilidad técnico-administrativa	Capacidad de persuasión. Expresiones simbólicas	
Variable Y Clima institucional	Según Alves (2000). El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.	El clima institucional se operacionalizó mediante las dimensiones; la comunicación, la motivación, la confianza, la participación, (Martin, 2000), El instrumento de recojo de información ha sido recogido de la Br. Díaz Garavito, Blanca Teresa, de una tesis en el campo de la Educación, instrumento de recojo de información denominado cuestionario sobre clima institucional. Estructurado en 4 dimensiones, 8 indicadores, 24 ítems.	La comunicación	Horizontalidad en la comunicación Estilo asertivo de comunicación.	De intervalo Deficiente [24-40> Regular [40-56> Bueno [56-72]
			La motivación	Predisposición para alcanzar las metas. Reconocimiento laboral	
			La confianza	La práctica de la honestidad La responsabilidad entre colegas.	
			La participación	Participación en espacios académicos. Participación proactiva de los trabajadores.	

2.3. Metodología

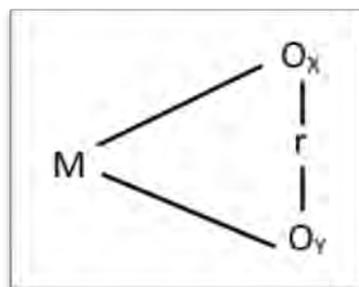
El método utilizado en esta investigación es cuantitativo. Según Hernández (2014), este método se utiliza en la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Al final, con los estudios cuantitativos se intenta explicar y predecir los fenómenos investigados buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. En este caso a través del tratamiento cuantitativo de los datos se busca determinar la relación entre las variables gestión directiva y clima institucional.

2.4. Tipos de estudio

Es una investigación de tipo **no experimental**; porque presenta una investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos y transversal, porque se recolectan datos en un solo momento, en un momento único, y además porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández, 2010)

2.5. Diseño

Se considera que la investigación sigue un diseño *descriptivo correlacional*. No experimental, porque no se manipulará deliberadamente las variables y sólo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es descriptivo correlacional, porque se describe relaciones entre dos variables de un grupo, para luego establecer las relaciones entre estas. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)



Donde:

M = Muestra de estudio

O x = Observación de las variable (X) Gestión Directiva

O y = Observación de las variable (Y) Clima Institucional

r = Coeficiente de correlación entre las variables

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Según Tamayo y Tamayo (1998) la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población está constituida por 38 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.

Cuadro 1: Población de estudio

Trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.		
1	Sub Dirección de Gestión del Conocimiento y Coordinación Interinstitucional (SDGCC)	4
2	Sub Dirección de Gestión de Calidad de los Recursos Hídricos (SDGRH)	6
3	Sub Dirección de Conservación y Planeamiento de Recursos Hídricos (SDCPRH)	6
4	Sub Dirección de Administración de Recursos Hídricos (SDARH)	5
5	Sub Dirección de Estudios de Proyectos Hidráulicos Multisectoriales (SDEPHM)	8
6	Sub Dirección de la Oficina de Asesoría Jurídica	5
7	Sub Dirección de Planeamiento y Presupuesto	4
	TOTAL	38

Muestra

La muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. (Vara, 2010)

El tamaño de la muestra es igual a la población por ser esta relativamente pequeña, lo que significa que la muestra está integrada por 38 trabajadores.

Cuadro 2: Muestra de estudio

Trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.		
1	Sub Dirección de Gestión del Conocimiento y Coordinación Interinstitucional (SDGCCI)	4
2	Sub Dirección de Gestión de Calidad de los Recursos Hídricos (SDGRH)	6
3	Sub Dirección de Conservación y Planeamiento de Recursos Hídricos (SDCPRH)	6
4	Sub Dirección de Administración de Recursos Hídricos (SDARH)	5
5	Sub Dirección de Estudios de Proyectos Hidráulicos Multisectoriales (SDEPHM)	8
6	Sub Dirección de la Oficina de Asesoría Jurídica	5
7	Sub Dirección de Planeamiento y Presupuesto	4
TOTAL		38

Muestreo

El muestreo es por conveniencia. (Canal, 2009) porque el investigador decide qué individuos de la población pasan a formar parte de la muestra en función de la disponibilidad de los mismos.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas de recolección de datos

Las técnicas empleadas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación fueron:

Técnica de Fichaje

Esta técnica consiste en recoger datos y registrar en fichas de investigación dichos datos. Esta técnica conceptual. Se empleó para estructurar el marco teórico de la investigación, así como el marco conceptual.

Técnica de la Encuesta

Según Cea (1999) define la encuesta como la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el

cuestionario pre codificado, diseñado al efecto. En la presente investigación permitió obtener información sobre las variables de estudio.

b) Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos de recolección de datos empleados en la investigación fueron:

El cuestionario

En esta investigación, el instrumento empleado para evaluar la gestión directiva fue el cuestionario el cual consta de 24 ítems, 4 ítems para cada una de las dimensiones habilidad estratégica, decisoria, existencial, interpersonal y habilidad técnica.

Por otro lado el instrumento que permitió evaluar el clima institucional, es también un cuestionario el cual consta de 24 ítems. 6 ítems por dimensión. La comunicación, motivación, confianza y participación.

En cuanto a su **validez**, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a la magister responsable del curso, con el fin de validar los instrumentos de recolección de datos en este caso el cuestionario sobre la gestión directiva.

Para la **confiabilidad** del instrumento se aplicó el Alpha de Cronbach's y determinó un valor mayor a 0.8, para afirmar que el instrumento es altamente confiable.

Su cálculo es:

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	24

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	24

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS-22, para ello previamente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre la gestión directiva y el clima institucional los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015 considerada para el estudio.

La hipótesis de trabajo fueron procesadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Las hipótesis de trabajo fueron comprobadas mediante el Estadístico de Prueba T Student Correlación, el cual está dado por:

$$= \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

2.9. Aspectos éticos

Se respetó el anonimato de los sujetos muestrales asignándoles un código.

Los resultados fueron analizados y evaluados, posteriormente se dieron a conocer a los directivos de la institución con el fin de que tomen acciones pertinentes en beneficio de la comunidad educativa.

La autoría del trabajo corresponde a quien presenta esta investigación. De lo contrario se sujeta al trámite administrativo y sanción, de acuerdo a lo estipulado en el reglamento vigente de la Universidad.

III. RESULTADOS

Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva a los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.

Para la elaboración y aplicación se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

Dimensiones	# de ítems	Peso en %	Opciones de respuesta
Habilidad estratégica	4 ítems	17%	Siempre (3 puntos)
Habilidad decisoria	4 ítems	17%	
Habilidad existencial	4 ítems	17%	A veces (2 puntos)
Habilidad interpersonal	4 ítems	17%	
Habilidad técnica	4 ítems	16%	Nunca (1 puntos)
Habilidad técnico- administrativa	4 ítems	16%	
Total	24 ítems	100%	3 opciones de respuesta

Categorías empleadas:

- Deficiente
- Regular
- Bueno

Rangos utilizados para medir la variable y sus respectivas dimensiones

Para la variable:

- Deficiente [24-40>
- Regular [40-56>
- Bueno [56-72]

Para las dimensiones:

- Deficiente [4-7>
- Regular [7-10>
- Bueno [10-12]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y gráficos estadísticos, como se describe a continuación:

Tabla 1: Gestión directiva en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [24-40>	3	8%	3	8%
Regular [40-56>	21	55%	24	63%
Bueno [56-72]	14	37%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	53,00			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva.

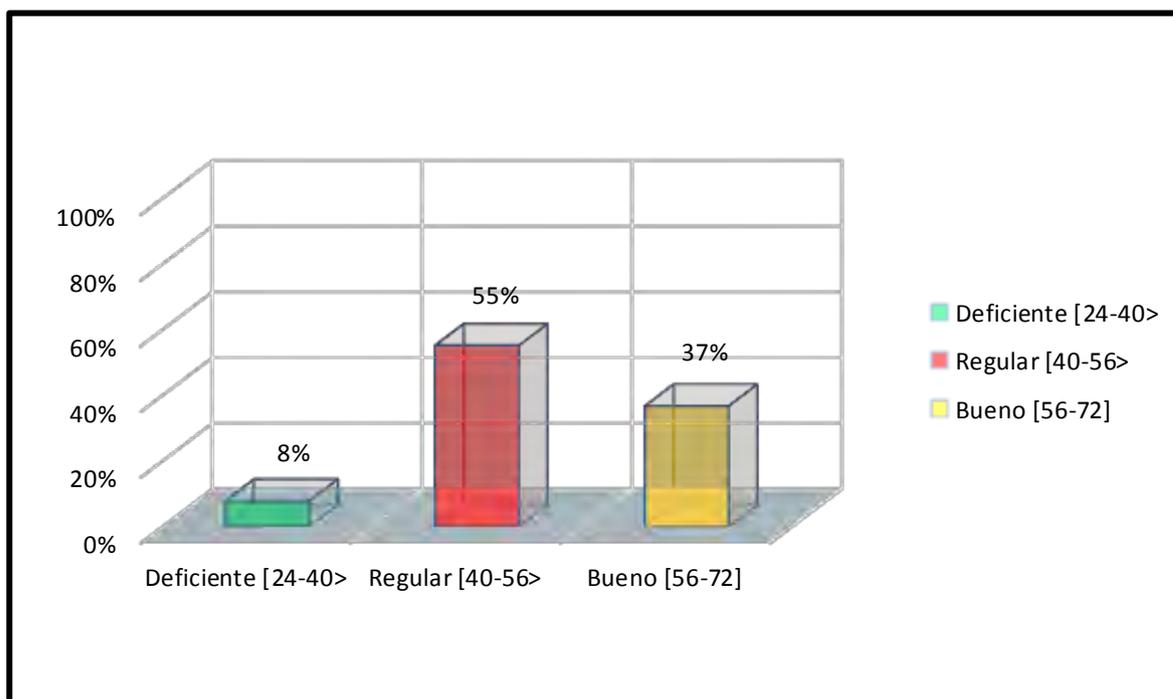


Figura 1: Gestión directiva en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 3 trabajadores que equivalen el 8% de la muestra de estudio perciben una deficiente gestión directiva; 21 trabajadores que equivalen el 55% de la muestra de estudio perciben una regular gestión directiva y 14 trabajadores que equivalen el 37% de la muestra de estudio perciben una buena gestión directiva.

Se obtiene una media aritmética de 53,00 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular gestión directiva.

Tabla 2: Habilidad estratégica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [4-7>	3	8%	3	8%
Regular [7-10>	20	53%	23	61%
Bueno [10-12]	15	39%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	8,95			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva.

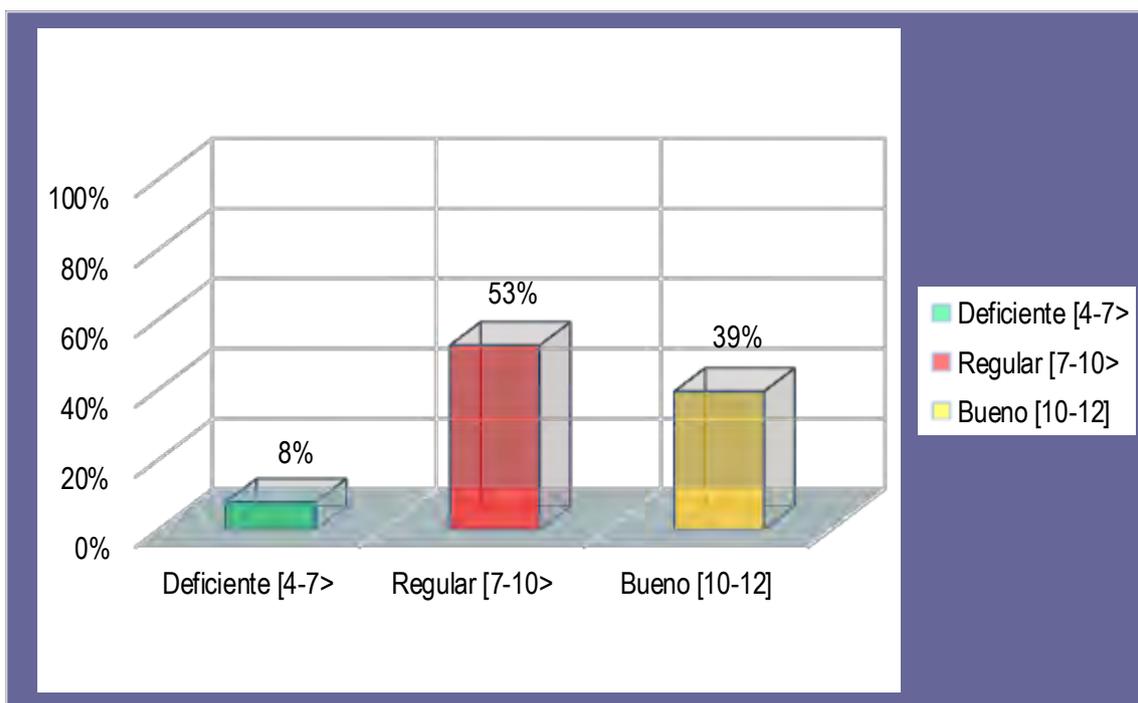


Figura 2: Habilidad estratégica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 3 trabajadores que equivalen el 8% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades estratégicas; 20 trabajadores que equivalen el 53% de la muestra de estudio presentan un regular desarrollo de habilidades estratégicas y 15 trabajadores que equivalen el 39% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades estratégicas.

Se obtiene una media aritmética de 8,95 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades estratégicas.

Tabla 3: Habilidad decisoria en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [4-7>	3	8%	3	8%
Regular [7-10>	21	55%	24	63%
Bueno [10-12]	14	37%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	8,95			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva.

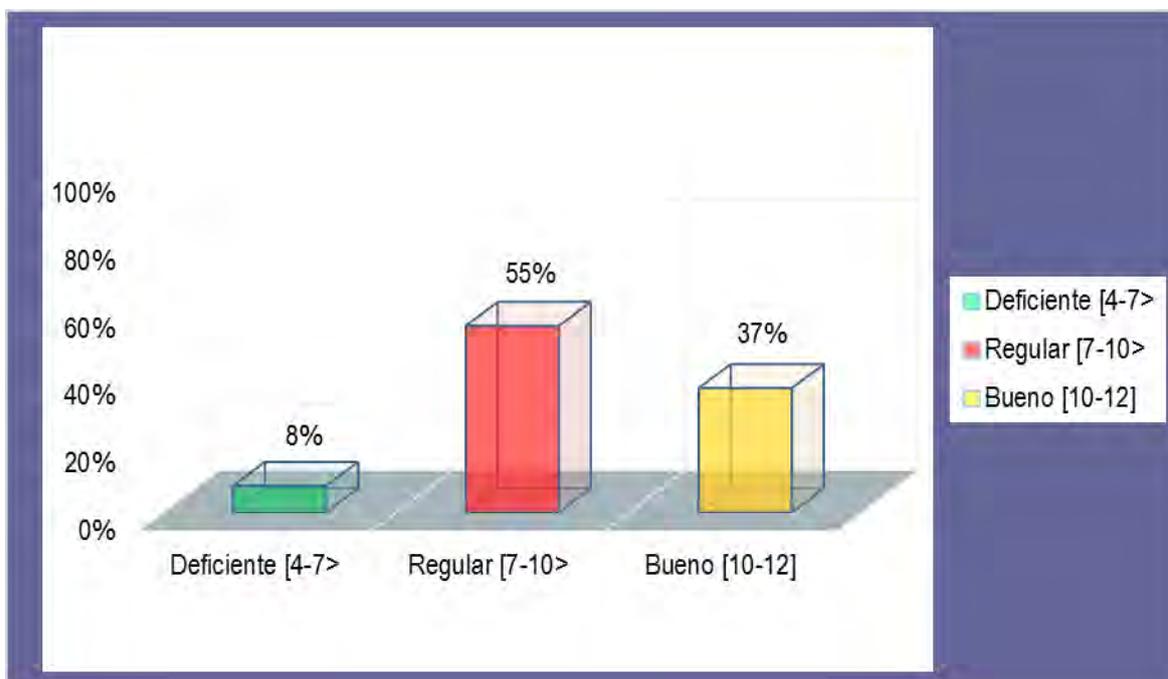


Figura 3: Habilidad decisoria en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 3 trabajadores que equivalen el 8% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades decisorias; 21 trabajadores que equivalen el 55% de la muestra de estudio presentan un regular desarrollo de habilidades decisorias y 14 trabajadores que equivalen el 37% de la muestra de estudio presentan un buen desarrollo de habilidades decisorias.

Se obtiene una media aritmética de 8,95 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades decisorias.

Tabla 4: Habilidad existencial en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [4-7>	5	13%	5	13%
Regular [7-10>	19	50%	24	63%
Bueno [10-12]	14	37%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	8,58			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva.

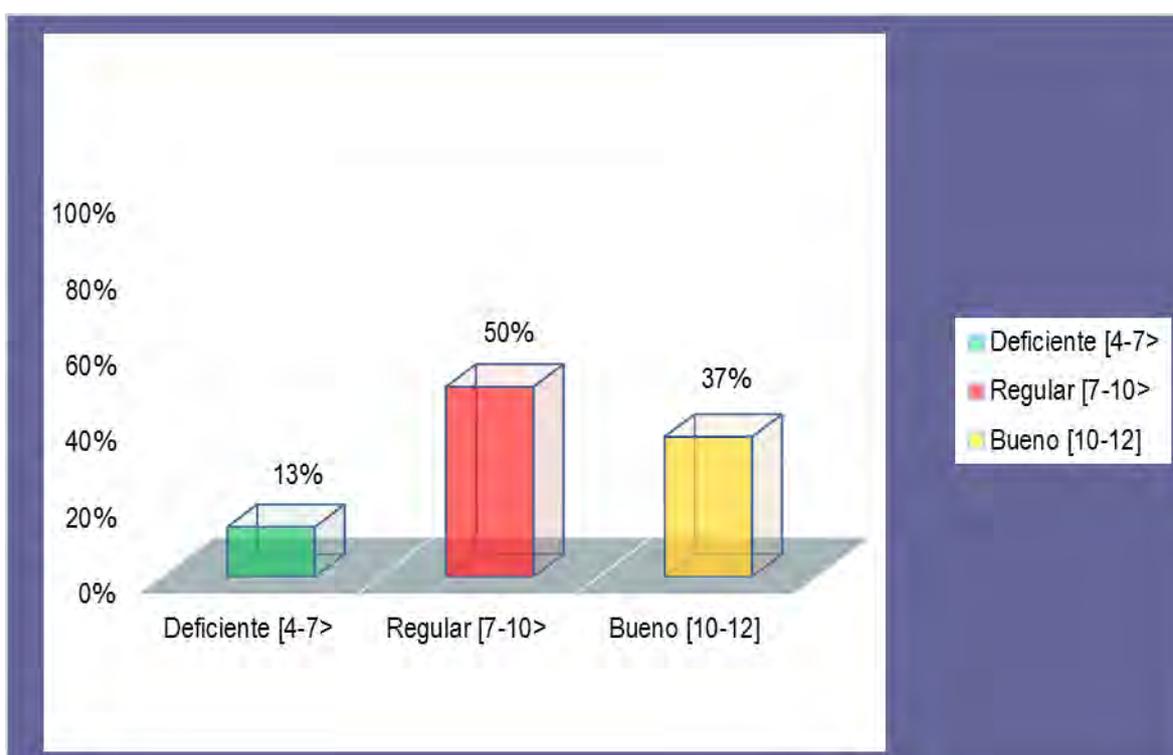


Figura 4: Habilidad existencial en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 5 trabajadores que equivalen el 13% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades existenciales; 19 trabajadores que equivalen el 50% de la muestra de estudio presentan un regular desarrollo de habilidades existenciales y 14 trabajadores que equivalen el 37% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades existenciales.

Se obtiene una media aritmética de 8,58 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades existenciales.

Tabla 5: Habilidad interpersonal en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [4-7>	5	13%	5	13%
Regular [7-10>	19	50%	24	63%
Bueno [10-12]	14	37%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	8,58			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva.

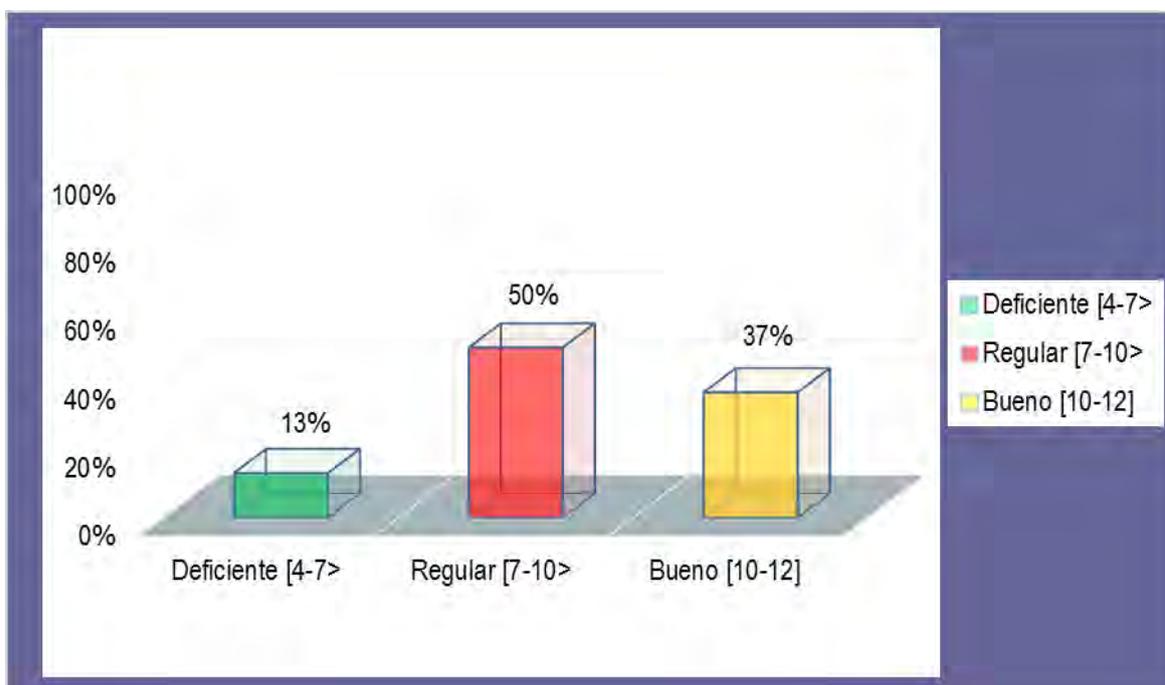


Figura 5: Habilidad interpersonal en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 5 trabajadores que equivalen el 13% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades interpersonales; 19 trabajadores que equivalen el 50% de la muestra de estudio presentan un regular desarrollo de habilidades interpersonales y 14 trabajadores que equivalen el 37% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades interpersonales.

Se obtiene una media aritmética de 8,58 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades interpersonales.

Tabla 6: Habilidad técnica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [4-7>	3	8%	3	8%
Regular [7-10>	22	58%	25	66%
Bueno [10-12]	13	34%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	9,00			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva.

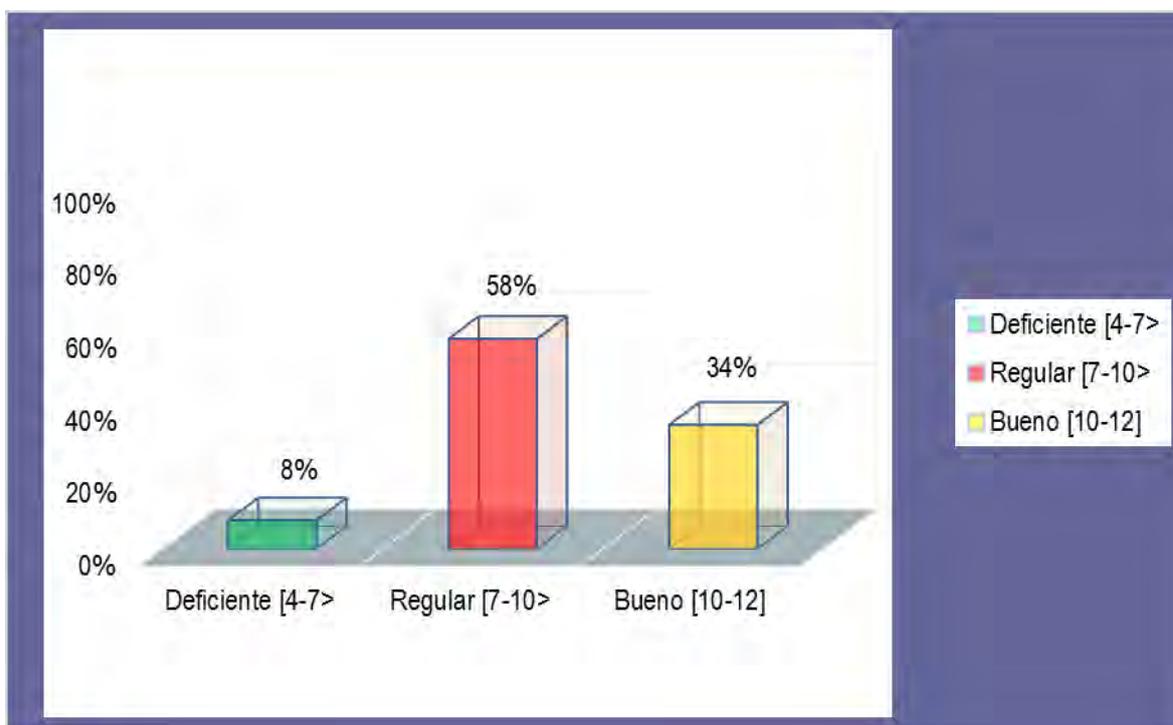


Figura 6: Habilidad técnica en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 3 trabajadores que equivalen el 8% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades técnicas; 22 trabajadores que equivalen el 58% de la muestra de estudio presentan un regular desarrollo de habilidades técnicas y 13 trabajadores que equivalen el 34% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades técnicas.

Se obtiene una media aritmética de 9,00 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades técnicas.

Tabla 7: Habilidad técnico- administrativa en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [4-7>	6	16%	6	16%
Regular [7-10>	14	37%	20	53%
Bueno [10-12]	18	47%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	8,95			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión directiva.

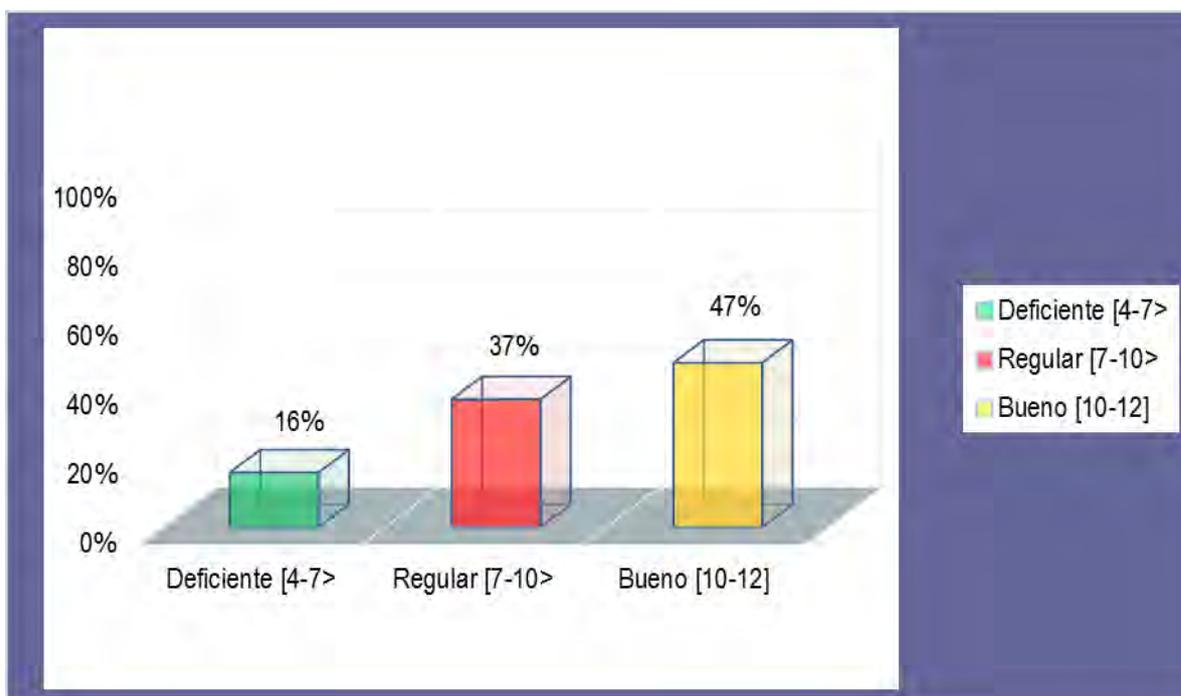


Figura 7: Habilidad técnico- administrativa en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 6 trabajadores que equivalen el 16% de la muestra de estudio presentan un deficiente desarrollo de habilidades técnico administrativa; 14 trabajadores que equivalen el 37% de la muestra de estudio presentan un regular desarrollo de habilidades técnico administrativa y 18 trabajadores que equivalen el 47% de la muestra de estudio presentan un eficiente desarrollo de habilidades técnico administrativa.

Se obtiene una media aritmética de 8,95 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades técnico administrativa.

Tabla 8: Estadísticos descriptivos de la variable gestión directiva

	Habilidad estratégica	Habilidad decisoria	Habilidad existencial	Habilidad interpersonal	Habilidad técnica	Habilidad técnico-administrativa	Variable X: Gestión directiva
Media	8,9474	8,9474	8,5789	8,5789	9,0000	8,9474	53,0000
Desviación estándar	1,85920	2,07882	1,96773	2,13885	1,90306	2,27735	9,29981
Varianza	3,457	4,321	3,872	4,575	3,622	5,186	86,486
Coefficiente de variación	0,208	0,232	0,229	0,249	0,211	0,255	0,175

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos de la variable gestión directiva y sus respectivas dimensiones: Habilidad estratégica, habilidad decisoria habilidad existencial, habilidad interpersonal, habilidad técnica y habilidad técnico- administrativa.

Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima institucional

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima institucional a los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica-2015.

Para la elaboración y aplicación se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

Dimensiones	# de ítems	Peso en %	Opciones de respuesta
La comunicación	6 ítems	25%	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
La motivación	6 ítems	25%	
La confianza	6 ítems	25%	
La participación	6 ítems	25%	
Total	24 ítems	100%	3 opciones de respuesta

Categorías empleadas:

- Deficiente
- Regular
- Bueno

Rangos utilizados para medir la variable y sus respectivas dimensiones

Para la variable:

- Deficiente [24-40>
- Regular [40-56>
- Bueno [56-72]

Para las dimensiones:

- Deficiente [6-10>
- Regular [10-14>
- Bueno [14-20]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y gráficos estadísticos, como se describe a continuación:

Tabla 9: Clima institucional en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [24-40>	4	11%	4	11%
Regular [40-56>	24	63%	28	74%
Bueno [56-72]	10	26%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	50,05			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima institucional.

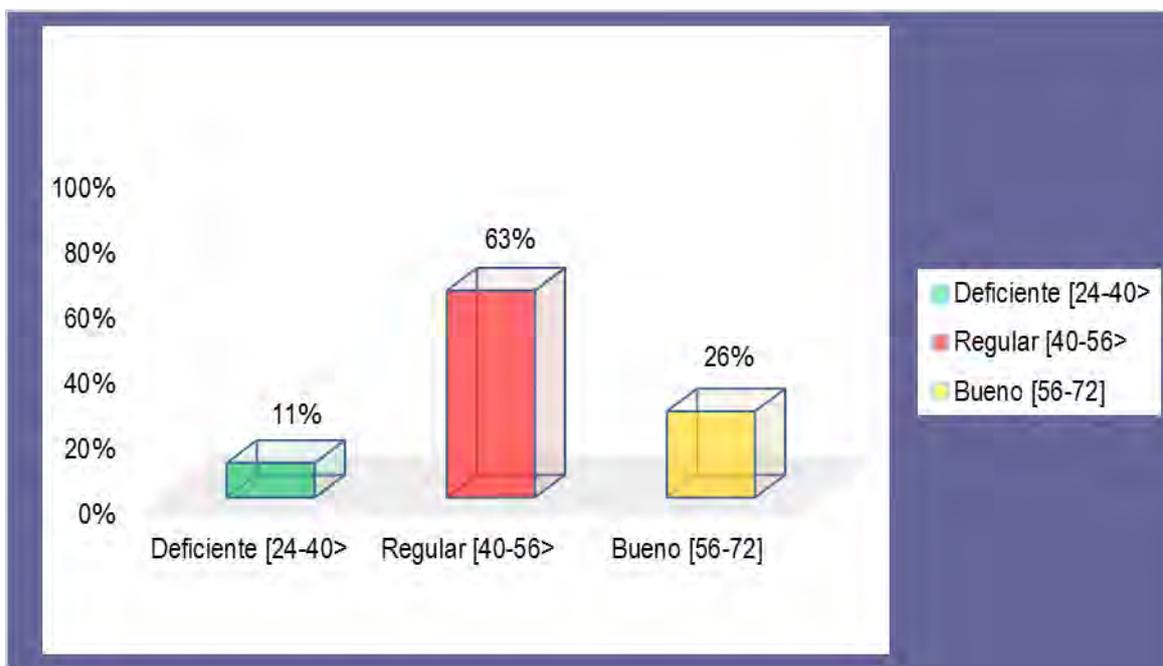


Figura 8: Clima institucional en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 4 trabajadores que equivalen el 11% de la muestra de estudio perciben un deficiente clima institucional; 24 trabajadores que equivalen el 63% de la muestra de estudio perciben un regular clima institucional y 10 trabajadores que equivalen el 26% de la muestra de estudio perciben un buen clima institucional.

Se obtiene una media aritmética de 50,05 puntos que demuestra que los trabajadores perciben un regular clima institucional.

Tabla 10: La comunicación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [6-10>	3	8%	3	8%
Regular [10-14>	20	53%	23	61%
Bueno [14-18]	15	39%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	12,89			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima institucional.

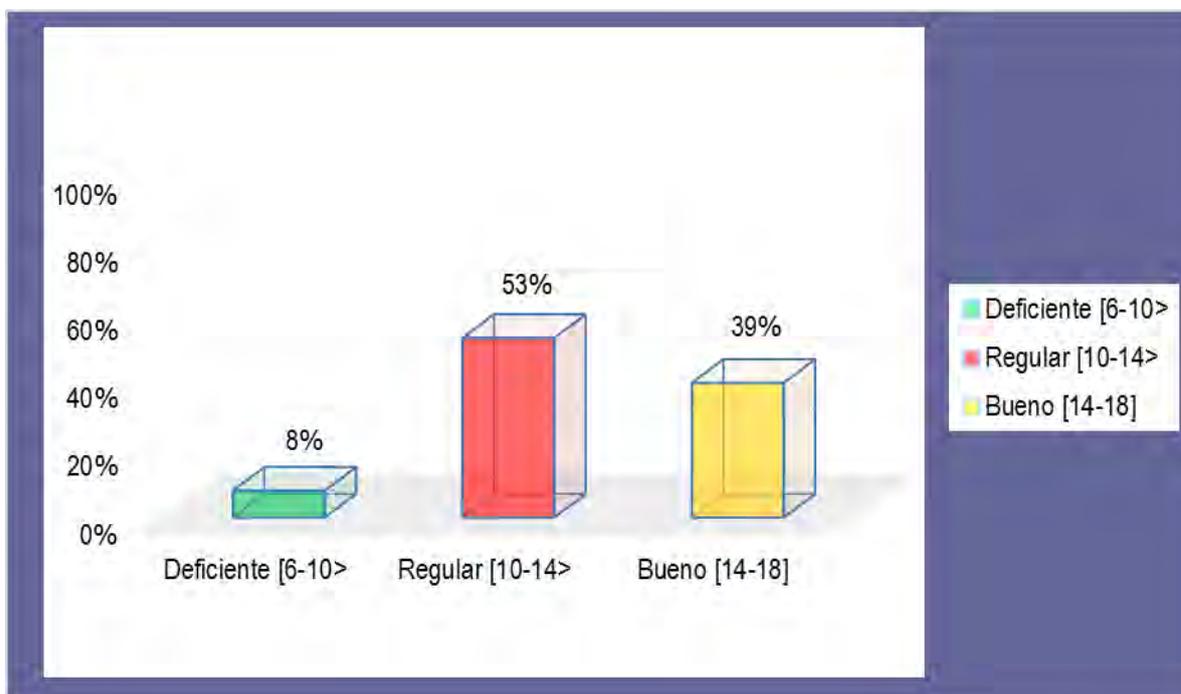


Figura 9: La comunicación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 3 trabajadores que equivalen el 8% de la muestra de estudio perciben una deficiente comunicación; 20 trabajadores que equivalen el 53% de la muestra de estudio perciben una regular comunicación y 15 trabajadores que equivalen el 39% de la muestra de estudio perciben una buena comunicación.

Se obtiene una media aritmética de 12,39 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular comunicación.

Tabla 11: La motivación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [6-10>	9	24%	9	24%
Regular [10-14>	19	50%	28	74%
Bueno [14-18]	10	26%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	12,89			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima institucional.

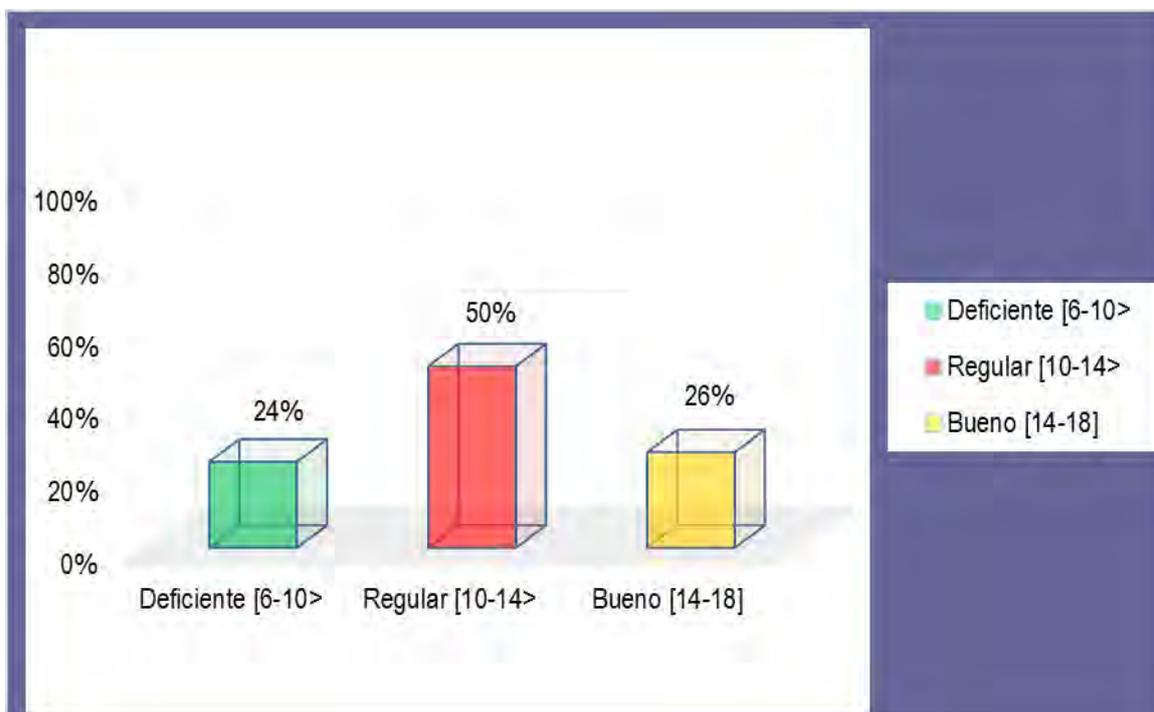


Figura 10: La motivación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 9 trabajadores que equivalen el 24% de la muestra de estudio perciben una deficiente motivación; 19 trabajadores que equivalen el 50% de la muestra de estudio perciben una regular motivación y 10 trabajadores que equivalen el 26% de la muestra de estudio perciben una buena motivación.

Se obtiene una media aritmética de 12,89 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular motivación.

Tabla 12: La confianza en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [6-10>	3	8%	3	8%
Regular [10-14>	24	63%	27	71%
Bueno [14-18]	11	29%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	12,55			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima institucional.

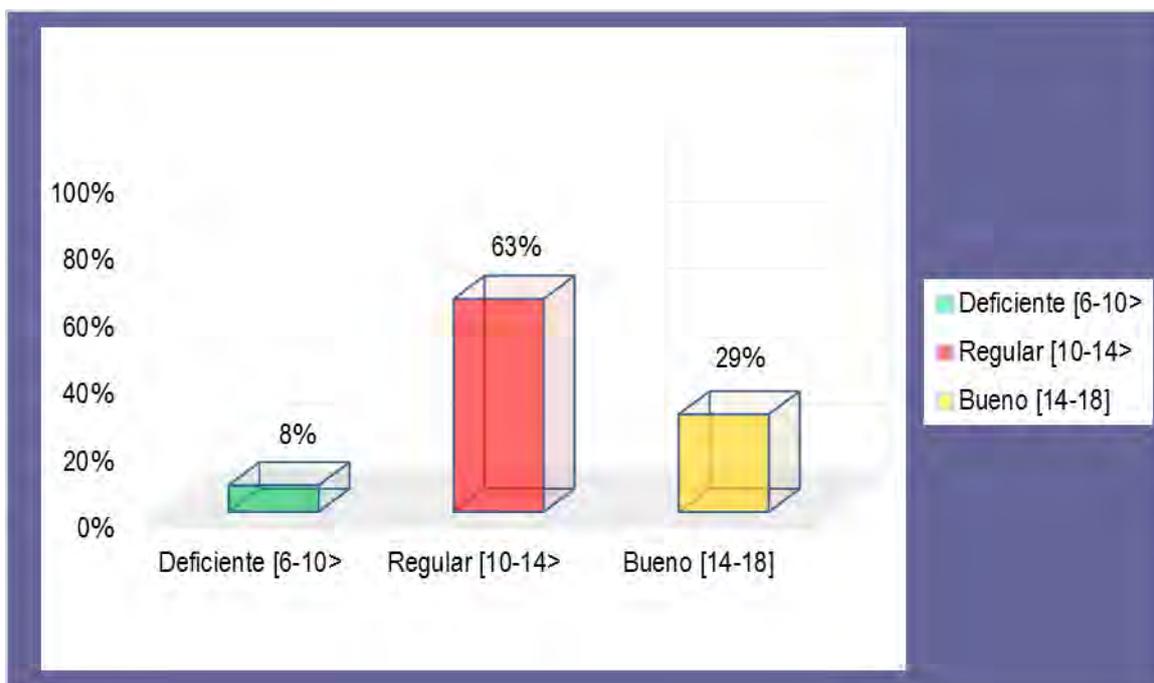


Figura 11: La confianza en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 3 trabajadores que equivalen el 8% de la muestra de estudio perciben una deficiente confianza; 24 trabajadores que equivalen el 63% de la muestra de estudio perciben una regular confianza y 11 trabajadores que equivalen el 29% de la muestra de estudio perciben una buena confianza.

Se obtiene una media aritmética de 12,55 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular confianza.

Tabla 13: La participación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Categorías - Rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente [6-10>	3	8%	3	8%
Regular [10-14>	21	55%	24	63%
Bueno [14-18]	14	37%	38	100%
TOTAL	38	100%		
Media aritmética	13,13			

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima institucional.

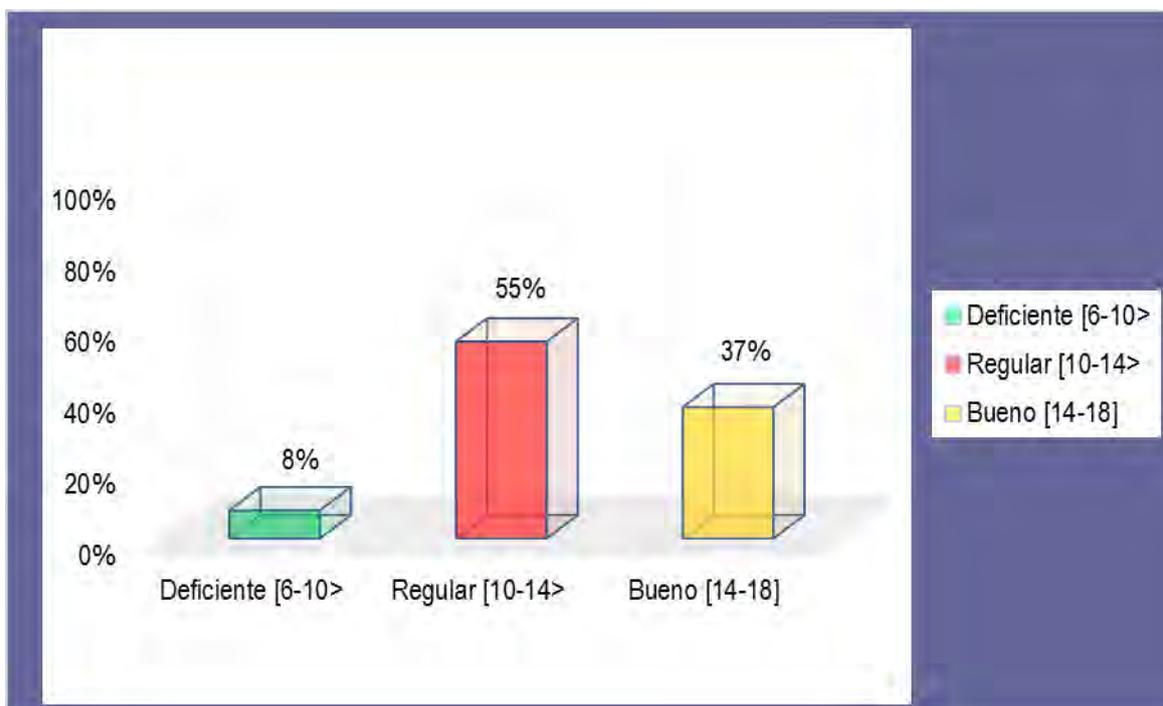


Figura 12: La participación en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015.

Interpretación:

En la tabla se observa que 3 trabajadores que equivalen el 8% de la muestra de estudio perciben una deficiente participación; 21 trabajadores que equivalen el 55% de la muestra de estudio perciben una regular participación y 14 trabajadores que equivalen el 37% de la muestra de estudio perciben una buena participación.

Se obtiene una media aritmética de 13,13 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular participación.

Tabla 14: Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional

Estadísticos

	La comunicación	La motivación	La confianza	La participación	Variable Y: Clima institucional
Media	12,8947	11,4737	12,5526	13,1316	50,0526
Desviación estándar	2,48008	3,23609	2,77730	2,47333	9,18562
Varianza	6,151	10,472	7,713	6,117	84,376
Coefficiente de variación	0,192	0,251	0,221	0,188	0,184

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos de la variable clima institucional y sus respectivas dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

Tabla 15: Correlación entre la variable gestión directiva y las dimensiones de la variable clima institucional.

VX. Gestión directiva	
D1: La comunicación	$r = 0,761$
D2: La motivación	$r = 0,610$
D3: La confianza	$r = 0,761$
D4: La participación	$r = 0,508$
VY. Clima institucional	$r = 0,787$

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

A continuación se presentan las correlaciones obtenidas entre la variable gestión directiva y las dimensiones de la variable clima institucional.

Existe una correlación de $r = 0,761$; entre la gestión directiva y la comunicación.

Existe una correlación de $r = 0,610$; entre la gestión directiva y la motivación.

Existe una correlación de $r = 0,761$; entre la gestión directiva y la confianza.

Existe una correlación de $r = 0,508$; entre la gestión directiva y la participación

En conclusión se puede señalar que existe una relación directa entre las variables gestión directiva y clima institucional de $r = 0,787$; es decir a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional.

Tabla 16: Relación entre las variables gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1932,865	1	1932,865	58,521	,000 ^b
	Residuo	1189,029	36	33,029		
	Total	3121,895	37			

a. Variable dependiente: VY. Clima institucional
 b. Predictores: (Constante), VX. Gestión directiva

* $R = 0.787$ ^a

$R^2 = 0.619$

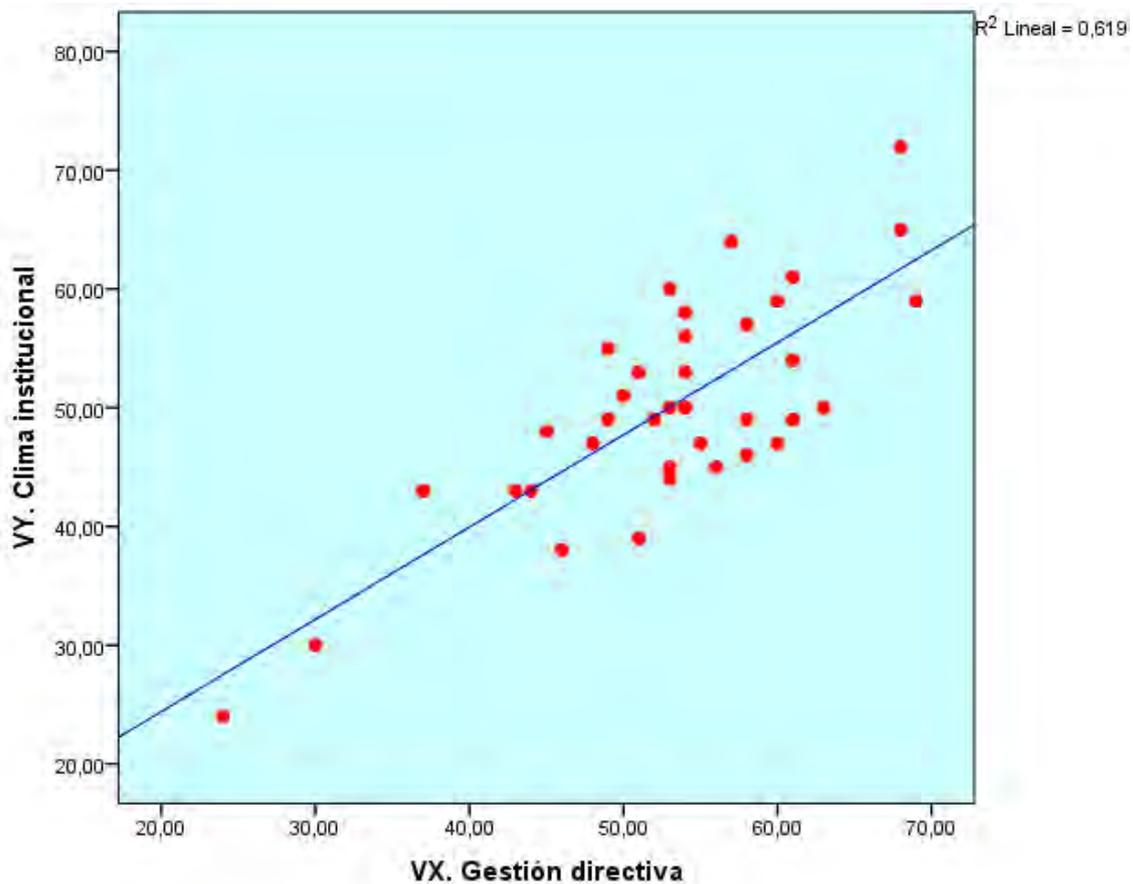


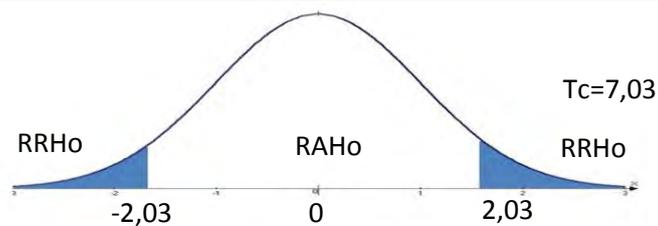
Figura 13: Diagrama de dispersión entre variables gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.

En la **tabla 16** el coeficiente de determinación obtenido es de 0,619, por lo que se puede observar que existe una relación directa entre las variables: gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015; ($p < 0.01$); siendo el 61,9% la relación entre ambas variables, estando el 38,1% influenciado por otros factores.

Prueba de Hipótesis

CUADRO 3: Prueba de hipótesis específica 1

<i>Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson</i>			
		VX. Gestión directiva	D1: La comunicación
VX. Gestión directiva	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D1: La comunicación	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			
Hipótesis específica 1			
<u>Hipótesis alterna (Ha):</u> Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.			
<u>Hipótesis nula (H0):</u> NO existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.			
Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
7,03	2,03	0,05	Rechazo la Ho
Estadístico de Prueba: T Student Correlación			
$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,761 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,761^2}{38 - 2}}} = 7,03$			



Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

CUADRO 4: Prueba de hipótesis específica 2

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

		VX. Gestión directiva	D2: La motivación
VX. Gestión directiva	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D2: La motivación	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Hipótesis específica 2

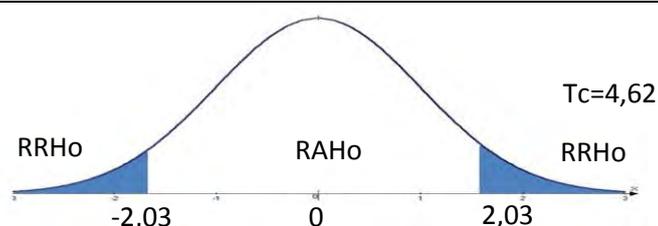
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

Hipótesis nula (H0): NO existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
4,62	2,03	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,610 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,610^2}{38-2}}} = 4,62$$



Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.

CUADRO 5: Prueba de hipótesis específica 3

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

		VX. Gestión directiva	D3: La confianza
VX. Gestión directiva	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D3: La confianza	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la

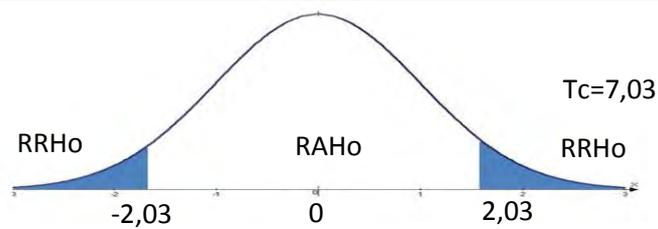
Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica – 2015.

Hipótesis nula (H0): NO existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica – 2015.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
7,03	2,03	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,761 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,761^2}{38 - 2}}} = 7,03$$



Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica – 2015.

CUADRO 6: Prueba de hipótesis específica 4

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

		VX. Gestión directiva	D4: La participación
VX. Gestión directiva	Correlación de Pearson	1	,508**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	38	38
D4: La participación	Correlación de Pearson	,508**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	38	38

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

Hipótesis específica 4

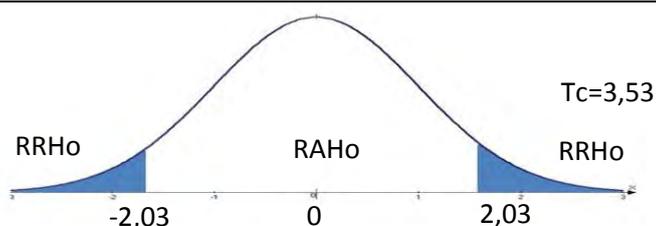
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.

Hipótesis nula (H0): NO existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
3,53	2,03	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

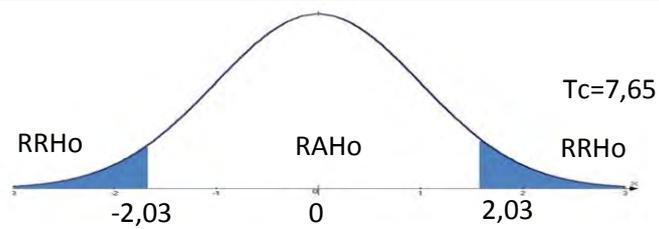
$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,508 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,508^2}{38 - 2}}} = 3,53$$



Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica – 2015.

CUADRO 6: Prueba de hipótesis general

<i>Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson</i>			
		VX. Gestión directiva	VY. Clima institucional
VX. Gestión directiva	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
VY. Clima institucional	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			
Hipótesis específica 4			
<i>Hipótesis alterna (Ha):</i> Existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica – 2015.			
<i>Hipótesis nula (H0):</i> NO existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica – 2015.			
Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
7,65	2,03	0,05	Rechazo la Ho
Estadístico de Prueba: T Student Correlación			
$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,787 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,787^2}{38 - 2}}} = 7,65$			



Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación busca analizar la variable gestión directiva para establecer su relación con la variable clima institucional.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa entre las variables gestión directiva y clima institucional de $r = 0,787$; es decir a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Ferro, Villamarin y García (2011) quien señala en su trabajo de investigación que la gestión directiva fue influenciada de manera positiva, mostrando el perfil del directivo, como líder, una persona respetuosa, receptiva y dispuesta al cambio en beneficio de la institución y la metodología del modelo de excelencia. Este perfil de directivo ya se venía cumpliendo en la institución antes de optar por el modelo, es decir, para la comunidad educativa no obtuvo gran relevancia la implantación y mucho menos para los directivos, su efecto real vendría a ser la confirmación de su capacidad para dirigir. Dentro de los tipos de administración no se llegó a ningún hallazgo debido posiblemente a la falta de información sobre la gestión de recursos y sus manejos, por desconocimiento del modelo administrativo de ese momento o por la poca participación de la comunidad en la toma de decisiones de corte gerencial. A pesar de tomar decisiones en beneficio de la comunidad solo se pensaba en alcanzar niveles de calidad estandarizados por las políticas de calidad educativas, ahora sumado a esos niveles calidad se complementó con la búsqueda de la excelencia entendida como una mejora constante y retroalimentación de la evaluación institucional que influencia directamente en los ajustes al plan de mejora y acciones a ejecutar anualmente.

Intrínsecamente la cultura organizacional fue afectada, sus docentes carecían de liderazgo, la dirección era centralizada y los alumnos eran buenos estudiantes, después del modelo se encontraron profesores más comprometidos; rector y docentes líderes, descentralización y excelentes estudiantes y Rojas, D (2012) quien sostiene que para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte. Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a "conseguir los objetivos

institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa" (Amarate, 2000: 11), a fin de ofrecer un servicio de calidad, "y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes" (Álvarez, 1988:23). Este servicio de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos de la gestión. Es así, que Walter Shewhart desarrolló una propuesta del ciclo de los procesos de la gestión y que W. Edwards Deming lo popularizó como el "Ciclo de Deming". Este ciclo tiene los siguientes momentos: PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR (PHVA). Dependerá de la efectividad de la aplicación del instrumento a la gestión directoral y al clima institucional de las IEPI de la ciudad de Requena.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por González (2000) quien sostiene que la Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad y para Alves (2000). El clima institucional es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N° 1; se señala que:

Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,761 (Tabla 15) que refleja una correlación directa; es decir a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de comunicación; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de comunicación.

En la hipótesis específica N° 2; se señala que: ***Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,610 (Tabla 15) que refleja una correlación directa; es decir a un buen nivel de gestión directiva le

corresponde un buen nivel de motivación; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de motivación.

En la hipótesis específica N° 3; se señala que: ***Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,761 (Tabla 15) que refleja una correlación directa; es decir a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de confianza; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de confianza.

En la hipótesis específica N° 4; se señala que: ***Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,508 (Tabla 15) que refleja una correlación directa; es decir a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de participación; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de participación.

Así mismo se puede observar los resultados obtenidos en la tabla 1 con respecto a la variable X: Gestión de la calidad total se obtiene una media aritmética de 53,00 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular gestión directiva. Estos resultados se contrastan con lo señalado por González (2000) quien sostiene que la Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad.

Resultados obtenidos en la tabla 2 con respecto a la dimensión habilidad estratégica se obtiene una media aritmética de 8,95 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades estratégicas. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Álvarez (2007) quien sostiene que significa relacionar la empresa con el entorno en un horizonte temporal desconocido, tiene en cuenta cómo evolucionará el medio de la empresa y como relacionarlo con los recursos que ésta posee o poseerá. La habilidad conceptual implica la capacidad de ver la empresa como un todo.

Resultados obtenidos en la tabla 3 con respecto a la dimensión habilidad decisoria se obtiene una media aritmética de 8,95 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades decisorias. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Álvarez (2007) quien sostiene que está vinculada a la interpretación de los datos del entorno de la organización en función de los resultados esperados.

Resultados obtenidos en la tabla 4 con respecto a la dimensión habilidad existencial se obtiene una media aritmética de 8,58 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades existenciales. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Álvarez (2007) quien sostiene que es la capacidad para enfrentar los problemas de los negocios sin consecuencias físicas o psíquicas para el directivo y sin consecuencias adversas para los resultados, desplegando la personalidad, la experiencia y las capacidades acumuladas en el tiempo.

Resultados obtenidos en la tabla 5 con respecto a la dimensión habilidad interpersonal se obtiene una media aritmética de 8,58 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades interpersonales. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Álvarez (2007) quien sostiene que es la sensibilidad del directivo para hacer funcionar a las personas individualmente y como grupo a la vez, con el fin de lograr la cooperación necesaria para que funcione la empresa a través de la comprensión y la motivación.

Resultados obtenidos en la tabla 6 con respecto a la dimensión habilidad técnica se obtiene una media aritmética de 9,00 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades técnicas. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Álvarez (2007) quien sostiene que significa tener y comprender un tipo específico de actividad en lo que concierne a métodos, procesos, procedimientos y técnicas relacionado con el funcionamiento de la empresa.

Resultados obtenidos en la tabla 7 con respecto a la dimensión habilidad técnico-administrativa se obtiene una media aritmética de 8,95 puntos que demuestra que los trabajadores presentan un regular desarrollo de habilidades técnico administrativa. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Álvarez (2007) quien sostiene que es la capacidad de usar las técnicas administrativas por sí o por los subordinados relacionados con la expresión simbólica de los hechos y de las cosas.

Con respecto a los resultados obtenidos en la tabla 8 con respecto a la variable Y: Clima institucional se obtiene una media aritmética de 50,05 puntos que demuestra que los trabajadores perciben un regular clima institucional. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Alves (2000) quien sostiene que el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

Resultados obtenidos en la tabla 10 con respecto a la dimensión comunicación se obtiene una media aritmética de 12,39 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular comunicación. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Martín (1999), quien sostiene que es el grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de información, Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones. Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación. Cuál es el grado de incidencia de los espacios y horarios de la institución en la comunicación.

Resultados obtenidos en la tabla 11 con respecto a la dimensión motivación se obtiene una media aritmética de 12,89 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular motivación. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Martín (1999), quien señala que es el grado en que se encuentra motivado el profesorado en la institución en que desempeña su actividad profesional. Grado de satisfacción del profesorado. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad.

Resultados obtenidos en la tabla 12 con respecto a la dimensión confianza se obtiene una media aritmética de 12,55 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular confianza. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Martín (1999), quien sostiene que es el grado de confianza que el profesorado percibe en la institución. Grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Es una firme creencia o

seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

Resultados obtenidos en la tabla 13 con respecto a la dimensión participación se obtiene una media aritmética de 13,13 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular participación. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Martín (1999), quien sostiene que es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro.

V. CONCLUSIONES

Primera: El procesamiento estadístico realizado ha logrado demostrar que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,787$ que señala que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; o un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional, alcanzando un valor de T calculado de 7,65 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Segunda: Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,761$ entre la gestión directiva y la comunicación; alcanzando un valor de T calculado de 7,03 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Tercera: Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,610$ entre la gestión directiva y la motivación; alcanzando un valor de T calculado de 4,62 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Cuarta: Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,761$ entre la gestión directiva y la confianza; alcanzando un valor de T calculado de 7,03 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Quinta: Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,508$ entre la gestión directiva y la participación; alcanzado un valor de T calculado de 3,53 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A la Autoridad Nacional del Agua (ANA) realice un proceso de fortalecimiento de capacidades en todas sus sedes desconcentradas, dirigido a quienes conducen la gestión y a los que realizan la parte operativa, sobre Clima Institucional. Y se haga una gestión eficaz y eficiente en beneficio de los administrados.

Segunda: A las autoridades municipales se les recomienda establecer convenios con Instituciones que capaciten y sensibilicen a las Instituciones Públicas y/o privadas a través de reconocimientos y felicitaciones por el trabajo destacado y que estas a su vez socialicen con otras Instituciones.

Se propone a los directivos y jefes de áreas de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra que se diseñe un plan de trabajo donde se promueva un trabajo eficiente en la Gestión Directiva por cada área o sector de la Institución, asegurando una calidad de servicio de manera constante en toda la Institución.

Tercera: Se recomienda a los usuarios de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra que aporten sus inquietudes y sugerencias con respecto a la gestión directiva de la Institución, permitiendo superar algunas debilidades y tomar decisiones pertinentes en aras de un servicio con calidad y participación activa de sus usuarios.

Cuarta: Se recomienda que a partir del resultado, plantear propuestas de mejora que respondan a la problemática de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha.

Es necesario que el público interno de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, conozca los resultados de esta investigación y se tome conciencia y analizar los cambios que se tienen que realizar y se mejore y se optimice la atención al administrado.

Quinta: A la Autoridad Administrativa del Agua forme un comité de acompañamiento y vigilancia con el área responsable de Clima Institucional y se monitoreen los avances a las recomendaciones dadas por la presente investigación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (1981) Teoría general de la concesión. Revista archivo de derecho público y ciencias de la administración. Vol .11 Venezuela.
- Aguerrondo (2006) Cómo planifican las escuelas que innovan. Papers editores, Buenos aires. <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/1434/1/MateusFerroSmith2011>.
- Albert, I. (1999). Gestión, productos y servicios de las agencias de viajes. Madrid: Ramón Areces.
- Alcaide (2002). Con su tesis “Estilos De Gestión Según Género En El Diseño Del Proyecto Educativo Institucional En Institutos Superiores”. Lima-Perú.
- Álvarez (2006) en Ferro, Álvarez y García (2011) La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso. Pontificia Universidad Javeriana.
- Álvarez (2007) Modelo de gestión directiva para la pequeña y mediana empresa.
- Álvarez, M. (1988). El equipo directivo. Recursos técnicos de gestión. Madrid: Popular.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.
- Amarate, A. (2000). Gestión Directiva. Módulos 1 a 4. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Arroyo, (s/f) Gestión directiva del currículo. <file:///C:/Users/ANGEL/Downloads/331-330-1-PB.pdf>
- Barrientos (2011) Modelo de Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas de los Ríos Moquegua y Tambo. Piura-Perú.
- Bastardo F. (2010). “Diseño de un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA caribe, C.A”. Puerto Ordaz- Venezuela.

- Berrocal, S. (2007). Medición del clima institucional. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Campos, L. (2012) Con su tesis Estilo De Liderazgo Directivo Y Clima Organizacional En Una Institución Educativa Del Distrito De Ventanilla – Región Callao. Lima-Perú.
- Canal, N. (2009). Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes. España: Revista SEDEN
- Carbajal, A. y González M. (2012). Propiedades y funciones biológicas del agua. Universidad Complutense de Madrid. España. 152 p.
- Casassus, J. (2002) cambios paradigmáticos en educación. San pablo: revista brasileira de educación.
- Cea, M. (1999) Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Chaparro (2012) Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de Unitrópico a propósito de las mejoras institucionales. Línea de Investigación en Liderazgo y Gestión Bogotá.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial: Mcgraw-hill 2007, 8ª edición. Páginas 45- 59.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Cruz (2007) Con su tesis “Hacia Una Gestión Integral De Los Recursos Hídricos En La Cuenca Del Rio Valles. Huasteca-México.
- Daft, R. (2005) Teoría y diseño organizacional. 8ª edición. Editorial Thomson México.
- De Zuani, E. y Laborda, L. (2004). Fundamentos de gestión empresarial. Buenos Aires: Valletta.
- Díaz, B. (2015) El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Ica - 2015. Escuela de post grado de la universidad Cesar vallejo.
- Diez, M. (1956) el acto administrativo ed. Bibliográfica argentina. P.73

- Faustino (1997). Agua: recurso estratégico en el futuro de América Central. Revista Forestal Centroamericana no. 18:6-12.
- Fernández, M. (1999). Diccionario de recursos humanos: Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.
- Ferro, Villamarin y Garcia (2011) "La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso". Javeriana- Bogotá.
- Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana.
- Frigo, E. (2007). ¿Qué significa ser gerente? <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/299/1/Tesis%20Francisco%20Jos%C3%A9%20Castro%20Reyes.pdf>
- García, A. (1955) Derecho administrativo, T.L Madrid, P.226.
- Gómez y Mendoza (2013) Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S. En la universidad de Cartagena. Bolívar- Colombia. Población por los trabajadores de la empresa ACMED S.A.S.
- González (2000) Evaluación y gestión de la calidad educativa, un enfoque metodológico. Ediciones Aljibe. Málaga, España. <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/1434/1/MateusFerroSmith2011>.
- González, M; Gutiérrez, J. (2005). Método gráfico para la evaluación de la calidad microbiológica de las aguas recreativas, Centro Habana, CIP 10300, Cuba.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw-Hill.
- Lamata, F. (1998). Manual de administración y gestión sanitaria. Madrid: Díaz Santos.
Lima, Perú.
- Litwin, G. y Stinger, R. (1968) Motivation and Organizational Climate, Harvard Business School, Boston.
- López (2012) Diseño, Desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria". Madrid- España.

Lozado, L. (2013). "Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Tesis de la universidad Politécnica Salesiana- Ecuador.

Madrid: Síntesis.

Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf

Martín, M. (1999). Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. Madrid: Universidad de Alcalá.- MEC

Martín, M. (2000). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf

Martínez, C. (2006) el método de estudio de caso. estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento y gestión nº 20.

Martínez, Miguélez, M (2006). Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación, 2ª edic, México, Trillas; ver esto en detalle en el Cap. 2: "Mitos e Ilusiones en la Ciencia".

MINAM. 2008. R. M. N°025-2008-PCM Diagnóstico nacional del Perú. Lima, Perú.

MINAM. 2008. R. M. N°025-2008-PCM Diagnóstico nacional del Perú.

Mintzberg, H. (1973), Strategy-making in three modes, California Management Review, Vol. 16, nº 2, pp. 44-53.

Olmos; R., Marques; S. (2003). El Agua en el Medio Ambiente – Muestreo y Análisis. Editorial. Plaza y Valdés. California. 210 páginas.

OMS (Organización Mundial de la Salud, US). 2006. Agua, saneamiento y salud: Enfermedades relacionadas con el agua [EN LINEA] (http://www.who.int/water_sanitation_health/diseases/diseasefact/es/index.html, 18 de setiembre 2014)

Pérez Gorostegui, E. y Oteo Ochoa, L. A. (2006). Función directiva y recursos humanos en Sanidad. Madrid: Díaz de Santos.

- Pierson, R. (1998). Para usted que quiere ser dirigente. Nampa, ID: Pacific Press.
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/299/1/Tesis%20Francisco%20Jos%C3%A9%20Castro%20Reyes>.
- Quinn, R. (2005). Maestría en gestión de organizaciones. Madrid: Díaz Santos.
- Radulovich, R. (1997). Sostenibilidad en el uso del agua en América Latina. Revista Forestal Centroamericana.
- Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall
- Robbins, S. (1994). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hall.
- Rojas, D (2012) Con su tesis "La Gestión Directoral y El Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Inicial De La Ciudad De Requena". Loreto-Perú.
- Rosazza, E. (2004), Estrategia Nacional para la Gestión de los Recursos Hídricos continentales del Perú, 1era. ed., Lima, Intendencia de Recursos Hídrico del Instituto Nacional de Recursos Naturales, 27 p.
- Salgueiro, A. (2001). Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando. Editorial Díaz de Santos. Madrid España, 2.001. Páginas 24 – 30.
- Senge, P. (1990). La quinta Disciplina. El arte y la práctica de las organizaciones que aprenden. New York Doubleday.
- Serra, A. (1979) derecho administrativo, T.L. 9ª ed. Porrúa. México p.226.
- Silva, Z. (2011). El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- Tagiuri, R. (1968). «The concept of Organizacional climate», en R. Tagiuri y O. H. Litwin (Eds.): Organizational Climate: Explotations 9/ a Concept. Harvard Universiíy Division of Research, Graduate School of Husiness Administration, Boston, pp. 11-35.
- Tamayo y Tamayo (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.

Trefogli (2013) Con su tesis Gestión Estratégica y Creación de Valor En El Sector Público: Estudio De Caso Sobre El Desarrollo De Evaluaciones De Conocimientos En El Servicio Civil Peruano (2008-2012) Perú. Lima-Perú.

Vara, (2010) 7 pasos para una tesis exitosa. Universidad de San Martín de Porres

Ventura (2012) Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1.

Viel, E. (1999). Diagnostico fisioterápico: concepción, realización y aplicación en la práctica libre y hospitalaria. Barcelona: El sevier.

Zar, Jerrold H. (S./f.) Biostatistical Analysis.- 4rd ed.- Prentice Hall, Inc.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

ANEXO 2: Matriz de Instrumento de recolección de datos.

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

ANEXO 4: Ficha técnica

ANEXO 5: Confiabilidad de los instrumentos

ANEXO 6: Validación de los instrumentos

ANEXO 7: Constancia de aplicación

ANEXO 8: Evidencia fotográfica.

ANEXO 9: Data de resultados

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

AUTORA: Carmen Guillen Salazar

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Tipo y Diseño
<p>¿Qué relación existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p>	<p>H_i: Existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>H₀: No existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>HE2: Existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>HE3: Existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>HE4: Existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p>	<p>Es una investigación de tipo no experimental</p> <p>Se considera que la investigación sigue un diseño descriptivo correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy Ox --- r r --- Oy </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de estudio</p> <p>O_x = Observación de las variable (X) Gestión Directiva</p> <p>O_y = Observación de las variable (Y) Clima Institucional</p> <p>r = Coeficiente de correlación entre las variables</p> <p style="text-align: center;">Población y muestra</p> <p>La población es de 38 trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.</p> <p>La muestra es igual que la población siguiendo un muestreo tipo censal por conveniencia.</p>

ANEXO 2. MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE X GESTIÓN DIRECTIVA	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de ítems	Reactivos o ítems	Índice de valoración
	Habilidad estratégica	Vínculos estratégicos con su entorno.	16.7%	4	- La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la autoridad nacional del agua.	Siempre = 3 puntos A veces= 2 Nunca= 1
		Identidad institucional estratégica.			- La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica cuenta con aliados estratégicos del sector privado.	
	Habilidad decisoria	Toma de decisiones	16.7%	4	- Los objetivos institucionales están enmarcan a convertir a la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, convertirse una institución líder en su sector.	
		Generación de ideas desarrolladoras			- La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.	
	Habilidad existencial	Capacidad de resolución	16.7%	4	- Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.	
		Experiencia y capacidad			- La toma de decisiones en la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se realiza de manera horizontal.	
	Habilidad interpersonal	Sensibilidad directiva	16.7%	4	- En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.	
		Comportamiento empático			- Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.	
	Habilidad técnica	Procedimiento institucional.	16.7%	4	- En la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se cuenta con una escala de valores institucionales.	
Comunicación con el usuario		- En la institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.				
Habilidad técnico-administrativa	Capacidad de persuasión.	16.7%	4	- Los directivos cuentan con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la institución		
	Expresiones simbólicas			- Los directivos muestran sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.		
			100 %	24		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE Y CLIMA INSTITUCIONAL	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de Ítems	Reactivos o ítems	Índice de valoración	
	Comunicación	Horizontalidad en la comunicación	Estilo asertivo de comunicación.	25 %	6	- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional.	Siempre = 3 puntos A veces= 2 Nunca= 1
						- Se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores.	
						- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución.	
		- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona.					
		- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes.					
		- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, te comunican tus responsabilidades con anticipación.					
	Motivación	Predisposición para alcanzar las metas	Reconocimiento de la laboral	25 %	6	- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, los directivos y trabajadores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.	
						- Cuando en la institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución.	
						- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, los miembros de la institucional se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.	
- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral.							
- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución.							
- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año.							
Confianza	La práctica de la honestidad	La responsabilidad entre colegas	25 %	6	- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes.		
					- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben.		
					- Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios		
	- En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.						
	- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega.						
	- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares.						

	Participación	Participación en espacios académicos.	25 %	6	- En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la institución.	
		Participación proactiva de los docentes.			- Cuando la institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida.	
- Se observa participación de los integrantes de la institución en la elaboración de los documentos gestión.						
- Se observa una buena participación de los integrantes de la institución para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Ica, aniversario institucional, u otros.						
- Los integrantes de la institución participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica.						
- Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo.						
		100 %	24			

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado colaborador este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

Siempre	S	A veces	A	Nunca	N
---------	---	---------	---	-------	---

D1: Habilidad estratégica		S	A	N
1	La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la autoridad nacional del agua.			
2	La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica cuenta con aliados estratégicos del sector privado.			
3	Los objetivos institucionales están enmarcan a convertir a la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, convertirse una institución líder en su sector.			
4	La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.			
D2: Habilidad decisoria				
5	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.			
6	La toma de decisiones en la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se realiza de manera horizontal.			
7	En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.			
8	Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.			
D3: Habilidad existencial				
9	En la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se cuenta con una escala de valores institucionales.			
10	En la institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.			
11	Los directivos cuentan con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la institución			
12	Los directivos muestran sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.			
D4: Habilidad interpersonal				
13	Los directivos motivan de manera permanente a sus subalternos.			
14	Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática de sus subalternos			
15	Los directivos mantienen buena comunicación con sus subalternos			
16	Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional.			
D5: Habilidad técnica				
17	En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran.			
18	La institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo.			
19	En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios.			
20	En la institución se brinda una adecuada orientación al usuario			
D6: Habilidad técnico- administrativa				
21	En la institución se implementan nuevas formas de operar.			
22	El directivo de la Autoridad Nacional del Agua persuade a la gente de aceptar los cambios radicales que amerita la institución.			
23	La institución tiene a la vista su organigrama funcional.			
24	La institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo (solicitud)			

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colaborador este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

Siempre	S	A veces	A	Nunca	N
---------	---	---------	---	-------	---

D1: Comunicación		S	A	N
1	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional.			
2	Se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores.			
3	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución.			
4	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona.			
5	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes.			
6	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, te comunican tus responsabilidades con anticipación.			
D2: Motivación		S	A	N
7	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, los directivos y trabajadores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.			
8	Cuando en la institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución.			
9	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, los miembros de la institucional se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.			
10	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral.			
11	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución.			
12	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año.			
D3: Confianza		S	A	N
13	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes.			
14	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben.			
15	Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios			
16	En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.			
17	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega.			
18	En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares.			

D4: Participación				
19	En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la institución.			
20	Cuando la institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida.			
21	Se observa participación de los integrantes de la institución en la elaboración de los documentos gestión.			
22	Se observa una buena participación de los integrantes de la institución para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Ica, aniversario institucional, u otros.			
23	Los integrantes de la institución participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica.			
24	Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo.			

Fuente Br. Díaz B (2015) adaptado por Br. Carmen Guillen Salazar

ESCALA DE VALORACIÓN		
SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	2	1

Díaz, B (2015) El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Ica - 2015. Escuela de post grado de la universidad Cesar vallejo.

ANEXO 4.

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre gestión directiva
Autora	: Br. Carmen Guillen Salazar
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación	: trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015
Significación	: Nivel de percepción global sobre la gestión directiva y específica con relación a la habilidad estratégica, decisoria, existencial, interpersonal, técnica, técnico-administrativa.
Descripción	: el cuestionario sobre gestión directiva fue diseñado y elaborado por la Br. Carmen Guillen Salazar; como parte del proceso de recojo de información en su condición de investigadora en la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo (Ica, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de la encuesta comprendiendo en su versión final un total de 24 ítems que exploran la variable gestión directiva definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a la gestión directiva y en función a aspectos vinculados como la habilidad estratégica, decisoria, existencial, interpersonal, técnica, técnico-administrativa.

Las seis dimensiones que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

I. **Habilidad estratégica** (1, 2, 3, 4)

Apreciación del trabajador con respecto a los vínculos estratégicos con su entorno, su identidad institucional estratégica.

II. **Habilidad decisoria** (5, 6, 7, 8)

Habilidad que permite generar toma de decisiones pertinentes y generación de ideas desarrolladoras.

III. **Habilidad existencial** (9, 10, 11, 12)

Habilidad que permite medir la capacidad de resolución; así como la experiencia y capacidad.

IV. **Habilidad interpersonal** (13, 14, 15, 16)

Habilidad que se manifiesta mediante la sensibilidad directiva y comportamiento empático por parte de los directivos.

V. **Habilidad técnica** (17, 18, 19, 20)

Habilidad que permite identificar el procedimiento institucional y la comunicación con el usuario.

VI. **Habilidad técnico- administrativa** (21, 22, 23, 24)

Habilidad que permite identificar la capacidad de percepción y expresiones simbólicas.

La aplicación del instrumento es directa al encuestado para la calificación; sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el programa de hoja de cálculo Excel para acceder a la puntuación de factores y escala general de la gestión directiva que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 3 puntos, con un total de 72 puntos como máximo en una escala general y de 12 puntos para cada una de las dimensiones. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción de la gestión directiva y a menor puntuación es la interpretación contraria.

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre clima institucional
Autora	: Br. Díaz, B (2015) adaptado por Br. Carmen Guillen Salazar
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación	: trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica- 2015
Significación	: Nivel de percepción global sobre la el clima institucional y específica con relación a la comunicación, motivación, confianza y participación.
Descripción	: el cuestionario sobre clima institucional fue diseñado y elaborado por la Br. Díaz B (2015) y adaptado por Br. Carmen Guillen Salazar; como parte del proceso de recojo de información en su condición de investigadora en la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo (Ica, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de la encuesta comprendiendo en su versión final un total de 24 ítems que exploran la variable clima institucional definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto al clima institucional y en función a aspectos vinculados a la comunicación, motivación, confianza y participación.

Las seis dimensiones que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

I. **La comunicación** (1, 2, 3, 4, 5, 6)

Apreciación del trabajador con respecto a la horizontalidad en la comunicación y el estilo de asertivo de comunicación que se percibe del clima institucional.

II. **La motivación** (7, 8, 9, 10, 11, 12)

Predisposición para alcanzar las metas y el reconocimiento laboral que se percibe.

III. **La confianza** (13, 14, 15, 16 ,17, 18)

Práctica de la honestidad y la responsabilidad entre colegas.

IV. **La participación** (19, 20, 21, 22, 23, 24)

Participación en espacios académicos, participación proactiva de los trabajadores.

La aplicación del instrumento es directa al encuestado para la calificación; sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el programa de hoja de cálculo Excel para acceder a la puntuación de factores y escala general de del clima institucional que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 3 puntos, con un total de 72 puntos como máximo en una escala general y de 18 puntos para cada una de las dimensiones. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del clima institucional y a menor puntuación es la interpretación contraria.

ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
1. La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la autoridad nacional del agua.	2,3000	,82327	10
2. La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica cuenta con aliados estratégicos del sector privado.	1,9000	,73786	10
3. Los objetivos institucionales están enmarcan a convertir a la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, convertirse una institución líder en su sector.	2,2000	,63246	10
4. La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.	2,2000	,91894	10
5. Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.	2,0000	,66667	10
6. La toma de decisiones en la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se realiza de manera horizontal.	1,6000	,51640	10
7. En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.	2,3000	,67495	10

8. Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.	2,2000	,78881	10
9. En la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chincha – Ica, se cuenta con una escala de valores institucionales.	2,2000	,63246	10
10. En la institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.	2,3000	,67495	10
11. Los directivos cuentan con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la institución	2,0000	,66667	10
12. Los directivos muestran sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.	2,4000	,51640	10
13. Los directivos motivan de manera permanente a sus subalternos.	2,1000	,87560	10
14. Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática de sus subalternos	2,1000	,87560	10
15. Los directivos mantienen buena comunicación con sus subalternos	1,9000	,73786	10
16. Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional.	2,5000	,52705	10
17. En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran.	2,4000	,51640	10
18. La institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo.	2,0000	,94281	10
19. En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios.	2,5000	,70711	10
20. En la institución se brinda una adecuada orientación al usuario	2,4000	,51640	10
21. En la institución se implementan nuevas formas de operar.	2,2000	,91894	10
22. El directivo de la Autoridad Nacional del Agua persuade a la gente de aceptar los cambios radicales que amerita la institución.	2,0000	,66667	10
23. La institución tiene a la vista su organigrama funcional.	2,3000	,67495	10
24. La institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo (solicitud)	2,1000	,87560	10

**ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
1. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha – Ica, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional.	2,1000	,73786	10
2. Se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores.	1,3000	,67495	10
3. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha – Ica, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución.	1,8000	,78881	10
4. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha – Ica, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona.	1,8000	,63246	10
5. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes.	1,9000	,73786	10
6. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha – Ica, te comunican tus responsabilidades con anticipación.	2,3000	,82327	10
7. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha – Ica, los directivos y trabajadores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.	2,1000	,87560	10

8. Cuando en la institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución.	1,3000	,67495	10
9. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, los miembros de la institucional se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.	1,6000	,51640	10
10. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral.	2,2000	,78881	10
11. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución.	2,4000	,51640	10
12. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año.	1,6000	,51640	10
13. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes.	2,1000	,87560	10
14. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben.	2,0000	,81650	10
15. Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios	2,4000	,84327	10
16. En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.	1,4000	,69921	10
17. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega.	1,8000	,63246	10
18. En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares.	2,2000	,78881	10
19. En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la institución.	2,1000	,73786	10
20. Cuando la institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida.	2,2000	,91894	10
21. Se observa participación de los integrantes de la institución en la elaboración de los documentos gestión.	1,5000	,84984	10
22. Se observa una buena participación de los integrantes de la institución para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Ica, aniversario institucional, u otros.	1,6000	,51640	10
23. Los integrantes de la institución participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica.	1,9000	,73786	10
24. Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo.	2,2000	,78881	10

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X: GESTIÓN DIRECTIVA

Título: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta						
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
GESTIÓN DIRECTIVA	Habilidad estratégica	Vínculos estratégicos con su entorno.	La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la autoridad nacional del agua.																
			La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica cuenta con aliados estratégicos del sector privado.				✓		✓		✓		✓						
		Identidad institucional estratégica.	Los objetivos institucionales están enmarcan a convertir a la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, convertirse una institución líder en su sector.						✓		✓		✓						
			La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.								✓		✓						
	Habilidad decisoria	Toma de decisiones	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.									✓		✓					
			La toma de decisiones en la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se realiza de manera horizontal.				✓		✓		✓		✓						
		Generación de ideas desarrolladoras	En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.								✓		✓		✓				
			Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.								✓		✓		✓				
	Habilidad existencial	Capacidad de resolución	En la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se cuenta con una escala de valores institucionales.							✓		✓		✓					
			En la institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.										✓		✓				
		Experiencia y capacidad	Los directivos cuentan con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la institución											✓		✓			

		Los directivos muestran sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.								✓		✓		
Habilidad interpersonal	Sensibilidad directiva	Los directivos motivan de manera permanente a sus subalternos.						✓		✓		✓		
		Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática de sus subalternos				✓		✓		✓		✓		
	Comportamiento empático	Los directivos mantienen buena comunicación con sus subalternos					✓		✓		✓		✓	
		Los integrantes de las diferentes sub direcciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional.					✓		✓		✓		✓	
Habilidad técnica	Procedimiento institucional.	En la institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran.						✓		✓		✓		
		La institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo.				✓		✓		✓		✓		
	Comunicación con el usuario	En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios.					✓		✓		✓		✓	
		En la institución se brinda una adecuada orientación al usuario					✓		✓		✓		✓	
Habilidad técnico-administrativa	Capacidad de persuasión.	En la institución se implementan nuevas formas de operar						✓		✓		✓		
		El directivo de la Autoridad Nacional del Agua persuade a la gente de aceptar los cambios radicales que amerita la institución.				✓		✓		✓		✓		
	Expresiones simbólicas	La institución tiene a la vista su organigrama funcional.					✓		✓		✓		✓	
		La institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo (solicitud)					✓		✓		✓		✓	



Dr. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
 CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA"

OBJETIVO

: Evaluar el nivel de gestión directiva en forma global y sus dimensiones.

DIRIGIDO A

: trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: Dr. Aguirre Bazán Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Dr.

VALORACIÓN

: Muy bueno

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


Dr. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y: CLIMA INSTITUCIONAL
Título: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
							Si	No	Si	No	No	Si		No	Si	No		
CLIMA INSTITUCIONAL	Comunicación	Horizontalidad en la comunicación	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional.									✓						
			-Se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores.											✓				
		Estilo asertivo de comunicación.	- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución.					✓						✓				
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona.											✓				
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes.											✓				
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, te comunican tus responsabilidades con anticipación.											✓				
	Motivación	Predisposición para alcanzar las metas	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, los directivos y trabajadores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.											✓				
			-Cuando en la institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución.											✓				
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, los miembros de la institucional se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.											✓				
		Reconocimiento de la laboral	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral.											✓				

		-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución.							✓		✓			
		-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año.							✓		✓			
Confianza	La práctica de la honestidad	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes.						✓			✓			
		-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben.					✓				✓			
		-Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios								✓		✓		
	La responsabilidad entre colegas	-En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.							✓			✓		
		-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega.							✓			✓		
		-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares.							✓			✓		
Participación	Participación en espacios académicos.	-En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la institución.						✓			✓			
		-Cuando la institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida.						✓			✓			
		-Se observa participación de los integrantes de la institución en la elaboración de los documentos gestión.								✓		✓		
	Participación proactiva de los docentes.	-Se observa una buena participación de los integrantes de la institución para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Ica, aniversario institucional, u otros.							✓			✓		
		-Los integrantes de la institución participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica.							✓			✓		
		-Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo.							✓			✓		


Dr. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
 CATEDRÁTICO EN INVESTIGACION
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL"

OBJETIVO

: Evaluar el nivel de clima institucional en forma global y sus dimensiones.

DIRIGIDO A

: trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: Dr. Jorge Ivan Uribarri Urbina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Doctor.

VALORACIÓN

:

Muy Bueno	
Bueno	✓
Regular	
Deficiente	
Muy Deficiente	



Dr. Jorge I. Uribarri Urbina
DOCTOR EN CONTABILIDAD
UNM/NAQ. FEDERICO VILLAREAL
CCPA. Reg. 017-108

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X: GESTIÓN DIRECTIVA

Título: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
GESTIÓN DIRECTIVA	Habilidad estratégica	Vinculos estratégicos con su entorno.	La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la autoridad nacional del agua.				✓				✓		✓			
			La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica cuenta con aliados estratégicos del sector privado.					✓		✓						
		Identidad institucional estratégica.	Los objetivos institucionales están enmarcan a convertir a la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha - Ica, convertirse una institución líder en su sector.						✓		✓					
			La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.								✓					
	Habilidad decisoria	Toma de decisiones	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.									✓				
			La toma de decisiones en la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se realiza de manera horizontal.						✓		✓					
		Generación de ideas desarrolladoras	En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.									✓				
			Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.						✓		✓					
	Habilidad existencial	Capacidad de resolución	En la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se cuenta con una escala de valores institucionales.									✓				
			En la institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.						✓		✓					
Experiencia y		Los directivos cuentan con la experiencia para estar									✓					

UNIV. TECNOLÓGICA DEL PERÚ

 FACULTAD DE INGENIERÍA

 OFICINA DE CONTROL DE CALIDAD

 CCA, Reg. 017-108

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA"

OBJETIVO

: Evaluar el nivel de gestión directiva en forma global y sus dimensiones.

DIRIGIDO A

: trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: Dr. Jorge Ivan Uribarri Urbina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Doctor.

VALORACIÓN

:

Muy Bueno	
Bueno	✓
Regular	
Deficiente	
Muy Deficiente	


Dr. Jorge Ivan Uribarri Urbina
DOCTOR EN CONTABILIDAD
UNIV. NAC. FEDERICO VILLAREAL
CCPA. Reg. 017-108

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA"

OBJETIVO

: Evaluar el nivel de gestión directiva en forma global y sus dimensiones.

DIRIGIDO A

: trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: Dr. José Carlos Aparcana Hernandez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Doctor

VALORACIÓN

:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X: GESTIÓN DIRECTIVA

Título: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
GESTIÓN DIRECTIVA	Habilidad estratégica	Vinculos estratégicos con su entorno.	La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la autoridad nacional del agua.						✓		✓				
			La Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica cuenta con aliados estratégicos del sector privado.					✓		✓		✓			
		Identidad institucional estratégica.	Los objetivos institucionales están enmarcan a convertir a la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, convertirse una institución líder en su sector.				✓		✓		✓				
			La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro.						✓		✓				
	Habilidad decisoria	Toma de decisiones	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.						✓		✓				
			La toma de decisiones en la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se realiza de manera horizontal.				✓		✓		✓				
		Generación de ideas desarrolladoras	En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.						✓		✓				
			Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.							✓		✓			
	Habilidad existencial	Capacidad de resolución	En la Autoridad Nacional del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se cuenta con una escala de valores institucionales.				✓		✓		✓				
			En la institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.						✓		✓				

Jose Carlos Apaza Hernandez
DOCTOR EN EDUCACION

			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución.					✓	✓	✓	✓		
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año.					✓	✓	✓	✓		
Confianza	La práctica de la honestidad		-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá - Ica, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes.					✓	✓	✓	✓		
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá - Ica, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben.					✓	✓	✓	✓		
			-Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios					✓	✓	✓	✓		
	La responsabilidad entre colegas		-En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.					✓	✓	✓	✓		
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega.					✓	✓	✓	✓		
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares.					✓	✓	✓	✓		
Participación	Participación en espacios académicos.		-En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la institución.					✓	✓	✓	✓		
			-Cuando la institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida.					✓	✓	✓	✓		
			-Se observa participación de los integrantes de la institución en la elaboración de los documentos gestión.					✓	✓	✓	✓		
	Participación proactiva de los docentes.		-Se observa una buena participación de los integrantes de la institución para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Ica, aniversario institucional, u otros.					✓	✓	✓	✓		
			-Los integrantes de la institución participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chinchá, Ica.					✓	✓	✓	✓		
			-Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo.					✓	✓	✓	✓		


 Jose Carlos Aparaza Hernandez
 DOCTOR EN EDUCACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL"

OBJETIVO

: Evaluar el nivel de clima institucional en forma global y sus dimensiones.

DIRIGIDO A

: trabajadores en Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: Dr. José Carlos Aparcana Hernandez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Doctor

VALORACIÓN

:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


 José Carlos Aparcana Hernández
 DOCTOR EN EDUCACION

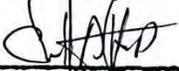
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y: CLIMA INSTITUCIONAL

Título: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No		No		Si	No
CLIMA INSTITUCIONAL	Comunicación	Horizontalidad en la comunicación	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional.								✓		✓		
			-Se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores.						✓			✓		✓	
			- En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución.					✓				✓		✓	
		Estilo asertivo de comunicación.	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona.									✓		✓	
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes.							✓		✓		✓	
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, te comunican tus responsabilidades con anticipación.									✓		✓	
	Motivación	Predisposición para alcanzar las metas	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, los directivos y trabajadores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.									✓		✓	
			-Cuando en la institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución.							✓			✓		✓
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, los miembros de la institucional se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.									✓		✓	
		Reconocimiento de la laboral	-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha – Ica, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral.									✓		✓	

Jose Carlos Aparcana Hernandez
DOCTOR EN EDUCACION

			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución.				✓		✓	✓	✓		
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año.					✓		✓	✓	✓	
Confianza	La práctica de la honestidad		-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes.						✓	✓			
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha - Ica, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben.					✓	✓				
			-Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios					✓	✓				
	La responsabilidad entre colegas		-En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.				✓		✓	✓	✓		
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega.					✓	✓				
			-En la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares.					✓	✓				
Participación	Participación en espacios académicos.		-En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la institución.						✓	✓			
			-Cuando la institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida.					✓	✓				
			-Se observa participación de los integrantes de la institución en la elaboración de los documentos gestión.					✓	✓				
	Participación proactiva de los docentes.		-Se observa una buena participación de los integrantes de la institución para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Ica, aniversario institucional, u otros.						✓	✓			
			-Los integrantes de la institución participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica.					✓	✓				
			-Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo.					✓	✓				


 Jose Carlos Aparcana Hernandez
 DOCTOR EN EDUCACION

ANEXO 7. CONSTANCIA DE APLICACIÓN



PERÚ

Ministerio de Agricultura
y Riego

Autoridad Nacional del
Agua

Autoridad Administrativa del
Agua Chaparra - Chincha

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL AGUA CHAPARRA CHINCHA QUIEN
SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Mediante la presente dejo constancia que la Br. **Guillén Salazar Carmen Teresa**, tesista de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar vallejo – sede Ica, ha aplicado en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información denominados: *questionario sobre* Gestión Directiva y Clima Institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha Ica 2015, correspondientes al trabajo de investigación titulado: Gestión Directiva y Clima Institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha Ica 2015, con la finalidad de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Se expide la presente solicitud a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Ica, Enero de 2016



Ing. JORGE GANOZA RONCAL
Director
Autoridad Administrativa del Agua Chaparra-Chincha

www.ana.gob.pe

Calle Juan José Salas N° 165
Urb. San Miguel - Ica
Teléfono (056) 234435

ANEXO 8. EVIDENCIA FOTOGRÁFICA





ANEXO 9. DATA DE RESULTADOS

N°	GESTIÓN DIRECTIVA																							
	D1: Habilidad estratégica				D2: Habilidad decisoria				D3: Habilidad existencial				D4: Habilidad interpersonal				D5: Habilidad técnica				D6: Habilidad técnico-administrativa			
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24
1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
4	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
5	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
6	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
8	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3
10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3
12	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3
13	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3
14	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3
3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	3
16	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3
17	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
19	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2
20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
22	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2
26	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3
27	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
28	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
29	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
30	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3
31	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
33	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
34	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3		1	1	1	2
35	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3
36	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
37	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3

N°	CLIMA INSTITUCIONAL																								
	D1: Comunicación						D2: Motivación						D3: Confianza						D4: Participación						
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	
1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1
3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	
4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	
6	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	
7	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	
8	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	
9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	
11	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	
12	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	
2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	
14	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	
15	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	
16	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	
17	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	
18	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	
19	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
21	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	
23	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
25	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	
27	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	
28	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	
29	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
30	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	
31	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
32	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
35	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	
36	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	
37	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

