



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CONTABILIDAD

PROGRAMA DE TESIS GUIADA

**“CLIMA LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN
LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE ANCASH-
HUARAZ - AÑO 2016”**

**TESIS GUIADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

AUTORES :

Bach. ALDAVE OLIVAREZ MILAGROS AYMARA

Bach. MELGAREJO MONTAÑEZ GUISELA TELMA

Asesor: Mag. HIDALGO MEJIA JAVIER PEDRO

HUARAZ – PERU

2017



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,
PARA A OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM**

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de
Investigación – RENATI. Resolución del Consejo Directivo de
SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: **ALDAVE OLIVAREZ MILAGROS AYMARA**

Código de alumno: **062.1216.390**

Teléfono: **943966084**

Correo electrónico: **maao22193@outlook.com**

DNI O Extranjería: **43988767**

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título Profesional:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

**"CLIMA LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCION REGIONAL DE
EDUCACION DE ANCASH- HUARAZ - AÑO 2016"**

5. Facultad de: ECONOMIA Y CONTABILIDAD

6. Escuela, Carrera o Programa: CONTABILIDAD

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: **HIDALGO MEJIA JAVIER PEDRO**

Teléfono: **943677447**

Correo electrónico: javierhildagome@hotmail.com

DNI o Extranjería: **32387892**

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma: 

D.N.I.:

FECHA:



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,
PARA A OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM**

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de
Investigación – RENATI. Resolución del Consejo Directivo de
SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: **MELGAREJO MONTAÑEZ GUISELA TELMA**

Código de alumno: **05.1086.9TP**

Teléfono: **944901424**

Correo electrónico: telma08_8@hotmail.com

DNI O Extranjería: **44116402**

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título Profesional:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

**"CLIMA LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCION REGIONAL DE
EDUCACION DE ANCASH- HUARAZ - AÑO 2016"**

5. Facultad de: ECONOMIA Y CONTABILIDAD

6. Escuela, Carrera o Programa: CONTABILIDAD

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: **HIDALGO MEJIA JAVIER PEDRO**

Teléfono: **943677447**

Correo electrónico: javierhildagome@hotmail.com

DNI o Extranjería: **32387892**

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

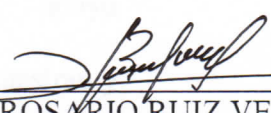
Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma: 

D.N.I.:

FECHA:

MIEMBROS DEL JURADO



Dr. JOSÉ ROSARIO RUIZ VERA
PRESIDENTE



Dr. ABRAHAN CASTILLO ROMERO
SECRETARIO



CPC. LEONCIO FLORENTINO COCHACHIN SANCHEZ
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres, Froilán y Esperanza, a mi hermano Elmer por el apoyo Incondicional y cariño que me muestran y me hacen una mejor persona.

Mi tesis está dedicada principalmente a Dios quien me ha guiado y dado fortaleza de seguir adelante

Con mucho cariño y amor a mis hijos Gabriel e Itamar por ser mi gran motivación e impulso para ser mejor cada día.

A mi madre que estuvo siempre a mi lado dándome a cada instante una palabra de aliento para llegar a culminar mi profesión.

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, a nuestro asesor el Magister Hidalgo Mejía Javier Pedro, a nuestros jurados Doctor José Ruiz Vera Doctor. Abraham Castillo Romero, Magister Leoncio Cochachin Sánchez y a los docentes de la escuela profesional de contabilidad por sus enseñanzas y esmero en nuestra formación profesional, tanto científica, técnica y humana; promoviendo a que nuestras mentes, ideas y valores que contribuyan tanto a nuestra formación profesional como a la sociedad.

RESUMEN

En esta investigación se valoró la importancia del clima laboral en la gestión administrativa; se reflexionó sobre diferentes formas de determinación de este clima y de cómo mejorarlo. Entre estas formas de determinación se hizo énfasis en los estudios realizados y se especificó la exploración del clima laboral a través de cuatro dimensiones básicas: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación. Se destacó la valoración del clima laboral como una valiosa herramienta diagnóstica en la gestión del cambio, para una mayor eficiencia en la Dirección Regional de Educación de Ancash 2016.

El objetivo general fue determinar la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016.

Como conclusión general tenemos que existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión administrativa percibido por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash en un grado de 65.8%.

Recomendamos que las autoridades competentes de la Dirección Regional de Educación de Ancash; deben programar, ejecutar programas de capacitación y mejoramiento continuo al personal directivo y administrativo sobre temas de clima laboral y gestión administrativa.

La investigación estuvo enmarcado en el tipo de investigación aplicada porque se investigó a la aplicación de las pautas sugeridas y basadas en conocimientos y teorías investigadas, relacionales ya que se buscó conocer la existencia de relación que existe entre las variables clima laboral y la gestión administrativa, es

transversal Debido a que la recolección de datos se dará en un único momento y las variables se medirán solo una vez, sin pretender evaluar la evolución de las mismas.

Para el desarrollo de la aplicación se utilizaron tecnologías como el lenguaje de SPSS versión 22.

Palabras clave: clima Laboral, Dimensiones, Gestión Administrativa

ABSTRACT

In this research the importance of the work environment in the administrative management was evaluated; reflection on different ways of determining this climate and how to improve it. Among these forms of determination, emphasis was placed on the studies carried out and the exploration of the work environment was specified through four basic dimensions: motivation, leadership, reciprocity and participation. The assessment of the work climate was highlighted as a valuable diagnostic tool in the management of change, for greater efficiency in the Regional Department of Education of Ancash 2016.

The general objective was to determine the relationship between the work environment and administrative management in the Regional Education Office of Ancash-Huaraz - 2016.

As a general conclusion we have that there is a significant relationship between the work environment and the administrative management perceived by the workers of the Regional Bureau of Education of Ancash

The project was framed in the type of applied research because it was projected to the application of the suggested guidelines and based on knowledge and theories researched, relational since it was sought to know the existence of a relationship that exists between the variables work climate and administrative management, It is transversal Because the data collection will take place in a single moment and the variables will be measured only once, without trying to evaluate the evolution of them.

For the development of the application, technologies such as SPSS version 22 language were used.

Keywords: working environment, Dimensions, administrative management.

CONTENIDO

DEDICATORIA	02
AGRADECIMIENTO	03
RESUMEN.....	04
ABSTRACT	06
1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Identificación, formulación y planteamiento del problema	13
1.2. Objetivos	15
1.3. Justificación.....	16
1.4. Hipótesis.....	18
1.5. Variables.....	19
2. MARCO REFERENCIAL.....	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Marco teórico	24
2.3. Marco conceptual	46
2.4. Marco legal.....	50
3. METODOLOGÍA.....	51
3.1. Diseño de la investigación.....	51
3.2. Población y muestra	51
3.3. Variables de estudio	52
3.4. Fuentes, instrumentos y técnicas de recopilación de datos	52
3.5. Procedimiento y tratamiento de datos	53
3.6. Procesamiento de datos	53

3.7. Análisis e interpretación de las informaciones.....	54
4. RESULTADOS	55
a. Presentación de datos generales.....	55
b. Presentación y análisis de datos relacionado con cada objetivo de investigación	89
c. Prueba de Hipótesis.....	99
5. INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS, SEGÚN CADA UNO DE LAS HIPÓTESIS.....	110
6. CONCLUSIONES	113
7. RECOMENDACIONES	115
8. BIBLIOGRAFÍA	117
ANEXOS	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Sexo de la Población encuestado de la DREA.....	55
Tabla 2.	Grado de Instrucción de la Población de la DREA.....	55
Tabla 3.	Frecuencias de los Niveles de Valoración del Clima Laboral de los Trabajadores	89
Tabla 4.	Frecuencias de los Niveles de Valoración del Liderazgo	90
Tabla 5.	Frecuencias de los niveles de valoración de la Motivación	91
Tabla 6.	Frecuencias de los Niveles de Valoración de la Reciprocidad.....	92
Tabla 7.	Frecuencias de los niveles de Valoración de la Participación.....	93
Tabla 8.	Frecuencias de los Niveles de valoración de la gestión administrativa	94
Tabla 9.	Frecuencias de los Niveles de valoración de la Planeación	95
Tabla 10.	Frecuencias de los niveles de valoración de la organización	96
Tabla 11.	Frecuencias de los niveles de valoración de la dirección.....	97
Tabla 12.	Frecuencias de los niveles de valoración del Control	98
Tabla 13.	Clima Laboral asociado a la Gestión Administrativa.....	100
Tabla 14.	Liderazgo asociado a la planeación de la Gestión Administrativa....	102
Tabla 15.	Motivación asociado a la organización de la Gestión Administrativa	104
Tabla 16.	Reciprocidad asociado a la Dirección de la Gestión Administrativa	107
Tabla 17.	Participación asociado a la Control de la Gestión Administrativa....	109

1. INTRODUCCIÓN

El clima laboral ejerce una influencia directa en la conducta y comportamiento de los empleados; en tal sentido determina la forma en que el trabajador percibe el trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña, el clima no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que influye dentro de la organización.

La preocupación constante de los trabajadores es encontrar un clima laboral favorable para la convivencia armoniosa entre directivos, administrativos. El buen desempeño del empleado requiere que haya buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y una buena comunicación. En las instituciones del ámbito de la DREA se observó un deficiente clima Laboral y bajo desempeño administrativo. El presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño administrativo. En tal sentido, se planteó la pregunta ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la gestión administrativa en la institución de la DREA 2016? El trabajo se realizó partiendo del supuesto que existe una relación significativa entre el clima Laboral y la gestión administrativa en la DREA. La población estuvo constituida por 69 personas que conforman la DREA.

El ambiente en la que se encuentra la organización está en continuo movimiento y exige a las personas una capacidad de adaptación ya que deben enfrentarse a una gestión de cambio constante, en busca de un mejor desempeño de la institución; a fin de desarrollar una cultura de control interno para una adecuada gestión administrativa.

El clima laboral se puede evaluar, mejorar, es la clave para la mejora del rendimiento y de los resultados. Un factor que afecta el clima laboral es la percepción que tienen las personas de las condiciones de su entorno esta puede ser individual o subjetiva; sin embargo, la percepción es siempre sobre datos objetivos de la realidad; los relevantes en la percepción son condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones temporales, exigencias físicas de la tarea, estructura organizativa, esquema de liderazgo, misión de empresa, organigrama, equipamiento, reconocimiento, compensaciones salariales y criterios de equidad entre otros.

Por otra parte la investigación está conformada por cinco capítulos, los cuales se describen a continuación:

El capítulo I, el cual se expone el problema, los objetivos generales y específicos, la justificación, hipótesis, variables.

El capítulo II, Marco Referencial. Se encuentran tanto los antecedentes como las bases teóricas, conceptuales que sustentan este estudio.

El capítulo III, Marco Metodológico.

El capítulo IV, presenta el análisis de los resultados.

El capítulo V, muestra las conclusiones, recomendaciones, finalmente los anexos y bibliografía.

El capítulo VI, conclusiones

El capítulo VII, recomendaciones

El capítulo VIII, bibliografía, anexo.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Uno de los factores más importantes dentro de una organización es contar con un buen clima laboral, que cada trabajador sienta y sobre todo este motivado, identificado con su institución y pueda lograr los objetivos y metas trazadas. Una de estas metas es el buen y trato al cliente que conllevara a que la institución obtenga méritos en su gestión

El clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente laboral y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización. Siendo no ajena la identidad de la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Ancash – Huaraz - 2016 (DREA). Este clima está relacionado con la motivación en el empleo debido a que afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores pues al verse envueltos dentro de un clima laboral agradable responden de una mejor manera a los estímulos y colaboran con sus superiores para lograr el cumplimiento de objetivos de la organización y de esta manera puedan alcanzar con una mayor facilidad la realización de metas comunes el ser humano necesita ser valorado y reconocido como un ser integral y no una pieza más dentro de una organización. Hoy en día en la Dirección Regional de Educación de Ancash - Huaraz existe deficiencias en el clima laboral que involucre la motivación, planeación, liderazgo, control, dirección, participación, organización, reciprocidad, dentro de la gestión administrativa, puesto que no se está desarrollando con las adecuadas condiciones necesarias para un buen desenvolvimiento. Asimismo, los ambientes donde realizan sus trabajos, no es lo apropiado y correcto.

Esta relación que existe entre el clima laboral y la gestión administrativa afecta directamente a la competitividad de la organización puesto que al mejorar el ambiente interno se fortalece el rendimiento de los empleados que puede observarse de una forma más clara en los procesos de calidad y elaboración de los servicios, esto es de suma importancia en un mundo como el nuestro ya que se encuentra en constante movimiento debido a la globalización.

Si bien es cierto que no se puede medir con exactitud el tipo de clima laboral que existe en la empresa es de vital importancia, conocer las características y factores que lo componen y así mismo fortalecer las debilidades que existan dentro de la empresa.

En el presente caso de estudio, se tiene como unidad de análisis a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash. Actualmente en esta institución se evidencian a través de la observación directa y la encuesta al personal que labora, se pudo identificar ciertos factores organizacionales que pudiera estar afectando el desempeño laboral de los trabajadores, como son carencia de un buen clima laboral, estilo de liderazgo autoritario, carencia de estrategias para mantener el personal motivado, faltas de esquemas de reconocimientos por el excelente trabajo realizado. Todo ello ha generado un descontento que lógicamente repercute en el ambiente de trabajo y en la atención, afectando la eficiencia del personal en sus actividades. Por tal motivo se considera que el clima laboral es un aspecto importante en una buena gestión administrativa.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo del personal en la planeación de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016?
- b) ¿De qué manera se relaciona la motivación del personal en la organización de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016?
- c) ¿Cómo se relaciona reciprocidad entidad y trabajador en la dirección de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016?
- d) ¿De qué manera se relaciona la participación del personal en el control de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016?

1.2 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Conocer la relación entre liderazgo del personal en la planeación de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016
- b) Conocer la relación entre la motivación del personal en la organización de la gestión administrativa Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016
- c) Conocer la relación entre la reciprocidad entidad y trabajador en la dirección de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016
- d) Conocer la relación entre la participación del personal en el control de la gestión administrativa en Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Trascendencia social

El marco teórico y el resultado de la presente investigación serán de mucha utilidad a los estudiantes y profesionales en contabilidad y administración para usarlo en su formación así como en sus actividades laborales. Asimismo permitirá ayudar a los usuarios de la Dirección Regional de Educación de Ancash contar con mejores servicios con la mejora de la gestión administrativa en dicha por muestras de los errores que podrán mostrar los resultados de la investigación.

Valor Teórico

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación será relevante ya que permitirá conocer de manera teórica una relación específica entre el clima laboral y la gestión administrativa”, así como los conceptos teóricos cuidadosamente elaborados que podrán ser fuente de información para otras investigaciones acerca del tema.

Práctico.

La investigación nos permitirá conocer en qué ambiente laboral se desarrollan actualmente todos los trabajadores de la DREA de Ancash y como se encuentra la gestión administrativa, conociendo las debilidades o deficiencias los directivos de la institución podrán tomar las medidas correctivas que permita mejorar su gestión.

Utilidad Metodológica

Para obtener el cumplimiento de los objetivos de estudio se hizo uso de la técnica de investigación, esta será instrumento para medir el grado de Clima Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash 2016 y la Gestión Administrativa. A través de la aplicación de la encuesta (cuestionario), lo cual servirá para orientar del desarrollo de otros estudios similares.

Conveniencia

Se realiza la investigación porque se pretende determinar si existe relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la DREA de

Ancash, que se desconoce a priori y para su ejecución en el tiempo requerido se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros.

1.4. HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016

Hipótesis Específicas

- a) El liderazgo del personal tiene relación directa con la planeación de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016
- b) La motivación del personal tiene relación directa con la organización de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016
- c) La reciprocidad entidad y trabajador tiene relación directa con la dirección de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016
- d) La participación del personal tiene relación directa con el control de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz-2016.

1.5 VARIABLES

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente	X:Clima Laboral	X1: Liderazgo	Capacidad de dirigir
			Estímulo de la excelencia
			Estímulo del trabajo en equipo
			Solución de conflictos
		X2: Motivación	Realización personal
			Reconocimiento de aportes
			Responsabilidad
			Adecuación de las condiciones de trabajo
		X3: Reciprocidad	Desarrollo del trabajo
			Cuidado del patrimonio institucional
			Retribución por el trabajo
			Equidad
		X4: Participación	Compromiso por la productividad
			Integración de intereses
			Intercambio de información
			Involucramiento en el cambio
Variable Dependiente	Y:Gestión Administrativa	Y1: Planeación	Definición y difusión de objetivos de la organización
			Programación de actividades y metas
			Previsión de recursos necesarios
		Y2:Organización	Determinación de niveles de autoridad
			Formalización de órganos y cargos
			Definición de funciones
			Determinación de responsabilidades
			Asignación de personal
		Y3:Direccion	Ejecución de planes
			Realización de acciones de motivación
			Conducción de esfuerzos
			Práctica de valores éticos
			Comunicación de normas y acuerdos
			Supervisión y seguimiento de actividades
		Y4:Control	Control avances y logros de objetivos
			Verificación de ejecución de actividades
Comunicación de medidas correctivas			
Seguimiento de medidas correctivas			

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

Entre los antecedentes de esta investigación proviene de la revisión bibliográfica de diversas investigaciones seleccionadas que tratan acerca de este tema de investigación como también de temas muy parecidos en la que se confirman datos para la realización de esta investigación.

Nivel Internacional.

- Corso (2014) en su tesis de titulación como contador Público denominado: **“Evaluación de la efectividad del clima organizacional implantado en las entidades Públicas Ecuatorianas”**. Tuvo como objetivo general exponer el análisis efectuado sobre el funcionamiento del clima organizacional imperante en entidades públicas, en cuanto a la metodología la investigación fue de tipo descriptivo, diseño transversal, la población estuvo conformada por entidades del sector público, la muestra de estudio fue toda la población conformada por 68 entidades parte de la población, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Según resultados de la investigación se concluye que el clima laboral en las entidades del sector público está orientado a facilitar la interrelación del empleado con el entorno y los compañeros, así mismo la evaluación del clima laboral realizado en las entidades del sector público seleccionadas ha permitido evidenciar las deficiencias o debilidades.

Nivel Nacional

- Moloche (2014) en su tesis de titulación como contador público denominada **Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur**. Tuvo como objetivo general Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009., en cuanto a la metodología la investigación fue de tipo descriptivo, la población estuvo conformada totalidad del personal administrativo que labora en la sede administrativa de la Ugel N° 1 de Lima Sur, como técnica de investigación se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario de 72 preguntas establecidas .Según resultados de la investigación se concluye que El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Nivel Regional

- Ordoñez (2013) en su tesis para optar el grado académico de Ingeniero comercial denominada **“Propuesta De Sistema De Gestión Administrativo Para La Compañía Poison S.A” Cusco**. Tuvo como objetivo Desarrollar una propuesta estratégica mediante un análisis de gestión administrativa practicado en la Empresa POISON S.A con la finalidad de hacer eficiente el trabajo de los colaboradores., en cuanto a la metodología fue una investigación inductiva - descriptiva , El estudio

se realizará en una empresa de importación y venta al por mayor y menor de accesorios para la instalaciones de GLP, la población objeto es de 4 colaboradores, que se encuentran laborando en la ciudad de Cusco , se aplicará la técnica de la entrevista, la observación e información que puede ser recabada en la misma empresa con el personal que labora dentro de la oficina., según los resultados de la investigación se concluyó que Poison SA no tiene definida la Visión y Misión de su empresa, en el presente estudio se logró elaborar las mismas en coordinación con la Gerencia General, asimismo Con el manual los colaboradores conocerán sobre la estructura de la organización desde sus inicios, como está constituida, sus procedimientos, y las políticas con las que cuentan, ya que estas deben ser respetadas para reducir errores operativos y evitar problemas en su estructura organizacional.

- **Vargas (2010)** en su tesis de magister en administración del desarrollo humano y organizacional denominado **propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de cabal tuvo como objetivo general** identificar el clima laboral en la administración municipal, en cuanto a la metodología de investigación cuantitativo en un nivel descriptivo, no experimental, transversal, la población todos los niveles (directivos o libre nombramiento, funcionarios de carrera administrativa, obreros y contratistas que permanecen en apoyo a la gestión), siendo un total de 137 personas., la muestra de estudio estuvo conformada por el 97% del universo. El 3% restante se encontraba en periodo de vacaciones al momento de la aplicación del instrumento, muestran un buen nivel de

aceptación, siendo las relaciones con el equipo de trabajo el factor con más alta calificación con un 83%, notándose a funcionarios comprometidos con la entidad, siendo esta la “percepción que tiene el trabajador sobre la calidad de las relaciones entre él y los miembros de su equipo de trabajo. Involucra en su percepción, el trato, el respeto, el apoyo, la comunicación y la empatía.”

Nivel Local

- **Williams (2013)** en su tesis de maestría en psicología con orientación laboral y organizacional denominado **“estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública “tuvo como objetivo general** conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral de una dependencia municipal, en cuanto a la metodología de investigación fue de tipo descriptivo, diseño transversal, la población estuvo conformado por entidades del sector público, la muestra de estudio fue toda la población conformada por 20 encuestados de la población , la técnica empleada fue la encuestada y el instrumento liderazgo, motivación, comunicación, espacio físico y trabajo en equipo con 5 ítems cada una que da un total de 25 ítems, el modo de respuesta es de opción múltiple (nunca, casi nunca, a veces y siempre). Según resultados de la investigación se concluye que el clima organizacional en las entidades del sector público está orientado a facilitar la interrelación del empleado con el entorno y los compañeros, así mismo la evaluación del clima organizacional realizado en las entidades del sector público seleccionadas ha permitido evidenciar las deficiencias o debilidades.

2.2 Marco Teórico

Clima Laboral

Concepto

Brunet (2008:99), define al clima laboral como la percepción que posee el individuo de la empresa para la cual trabaja y la opinión formada en términos de autonomía individual, grado de estructura, obligación exigida por el puesto, tipo de recompensas, consideraciones, agradecimiento, apoyo. Atendiendo a estas especificaciones, este autor señala la importancia del clima Laboral para el desarrollo, evolución, adaptación al medio exterior de cualquier organización

Definen al clima laboral como un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo

Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

Kurt Lewin (1999) expone que el comportamiento de los empleados, es una función de la interacción de las características personales con el ambiente que rodea a la persona

Son el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados

Martínez, B, 2001, p.4) “El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones.”

R.J. Tuban define el clima organizacional como: “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”. Desde esa perspectiva el clima laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima laboral se mide la manera de cómo es percibida la organización.

Chiavenato (1990) Definía al clima laboral como el medio interno y la atmosfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

HALL (1972) El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Gálvez 2000 El clima laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Sonia Palma 2004 El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Álvarez 1992 Para este autor el clima laboral es la expresión de las percepciones e interpretaciones que le individuo hace del ambiente interno de la institución a la que pertenecen; concepto multidimensional, que integra dimensiones relacionadas con la estructura, reglas, procesos, relaciones interpersonales y metas.

Pintado, (2011, p. 310). Se entiende por clima laboral al conjunto de habilidades atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta.

Stephen, Robbins, (2009, p.657) Entre las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores, unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección, tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc., otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización:

sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.; otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo: sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros.

Pintado, (2011, p.313) Entre las consecuencias positivas, nombraremos las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, creatividad y pro actividad. Respecto de las consecuencias negativas, entre otras, señalamos las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca creatividad e innovación, baja productividad, indisciplina, falta de responsabilidad; reactividad, auto conflicto, huelgas, sabotajes, parasitismo, conformismo, frustraciones, entre otros.

Enfoque Según Litwin Y Stinger

Litwin Y Stinger (1978) postulan la existencia de nueve dimensiones que aplicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización

Estructura:

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

Responsabilidad:

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa:

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la educación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío:

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones:

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación:

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis se pone en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares:

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento

Conflictos:

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surja.

Identidad:

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

Dimensiones para el análisis del clima Laboral

El modelo de análisis de clima Laboral, propuesto por la OPS, define 4 grandes dimensiones de evaluación que, a su vez, se dividen 4 variables cada una.

Liderazgo

Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas.

John C. Maxwell (1994) “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”

Idalberto Chiavenato (1993) "El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines".

John Kotter. (1988)

"El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades".

Stodgdill.R (1948) “El liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros”.

“Líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”.

Gibb. (1969) “Liderazgo es la iniciación de actos cuyo resultado es un modelo consistente en la interacción en un grupo a la solución de un problema mutuo”.

Hempfill. (1954) “El líder es la persona que produce el cambio más efectivo en el rendimiento de un grupo”.

Raymond Bernard *Cattell* (1998) “El liderazgo es parte de la administración, pero no toda de ella... El liderazgo es la capacidad de persuadir a otro para que busquen entusiastamente objetivos definidos. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos”.

Fiedler. Fred (1951) “Proceso de dirigir e influenciar en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo.”

Stoner.J (1997) El liderazgo administrativo como el proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo” . .

Dirección

Proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo.

Estímulo de la excelencia.

Pone énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Promueve y asume la responsabilidad en cuanto a la calidad de los productos esperados y el impacto efectivo de la actividad institucional.

Estímulo del trabajo en equipo Busca el logro de objetivos comunes. Conocer y compartir hacia donde se quiere llegar.

Solución de conflictos.- Diferencias de percepciones e intereses que compiten sobre una misma realidad, por lo que el grupo debe confrontar estos problemas para resolverlos.

Motivación.

Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes.

Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.” (Sexton, 1977:162).

“La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”. (Armstrong, 1991: 266).

Por su parte, Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Realización personal.- Se lleva a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual la persona aplica sus habilidades.

Reconocimiento de la aportación.- Cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos, posee un alto potencial motivador, ya que satisface las necesidades de realce del ego.

Responsabilidad.- Capacidad de las personas a responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos.

Adecuación de las condiciones de trabajo.- Las condiciones ambientales, físicas y psicosociales, en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, debe ser congruente con la naturaleza misma del trabajo.

Reciprocidad.-

Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.

"En el intercambio de recursos dentro de los sistemas sociales se desarrollan contratos psicológicos entre hombres y sistemas, entre hombre y grupos y sistemas, donde prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que está ofreciendo y lo que está recibiendo en compensación"(Castaño, 2002).

Aplicación del trabajo.- Las personas deben sentir la necesidad de responder, en forma adecuada y favorable, por el desarrollo del medio que los rodea, mediante su trabajo.

Cuidado del patrimonio institucional.- Cuidado que los funcionarios exhiben de los bienes o las cosas materiales de la institución, además del fortalecimiento y defensa del prestigio y valores de la imagen institucional.

Retribución.- La organización tiene que optimizar los contenidos retributivos, de las relaciones laborales, en beneficio de sus empleados, para contribuir a su realización personal y desarrollo social.

Equidad.- Acceso a las retribuciones por medio de un sistema equitativo que trate a todos en condiciones de igualdad en trabajo y beneficios.

Participación.-

Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos.

Linares (2000) nos dice que la verdadera prueba de flexibilidad, de aceptación y de tolerancia a lo que es diferente a uno, se presenta al participar en grupos a los cuales normalmente no se pertenece y que están formados por personas muy diversas.

Dolores Díaz (1995) apunta la participación como "una capacidad, un derecho y un deber social que tenemos todas las personas, dado que nos desarrollamos como seres humanos a través del intercambio y compartiendo una vida social común. Las organizaciones educativas son los lugares donde se manifiestan unas determinadas prácticas educativas que deben conducirnos a la reconstrucción de los patrones culturales existentes - individualismo y competitividad- e ir sustituyéndolos por otros donde se valore el trabajo conjunto".

Compromiso por la productividad.- Se da en la medida en que cada individuo y unidad de la organización, realiza con óptima eficacia y eficiencia el servicio que le corresponde, mediante el cumplimiento de las funciones individuales y de las reparticiones conforme a estándares de calidad y cantidad preestablecidos. Para lograr que exista un compromiso con la productividad, es necesario que se establezcan ciertas condiciones:

_ Parámetro de referencia de la productividad

_ Parámetro de referencia del rendimiento

_ Aceptación de metas comunes

_ Responsabilidad común

_ Intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento

Compatibilidad de intereses.- Integrar diversidad de componentes en una sola dirección y cumplir objetivos institucionales. Existen retos para lograr la participación organizada:

- Competencia para obtener recursos limitados

- Distribución del poder

- Tendencias a la autonomía

Intercambio de información.- La existencia del flujo de información, entre los grupos, es fundamental para el desarrollo de metas comunes.

Involucramiento en el cambio.- Los organismos se encuentran en constante movimiento y el hombre no puede quedarse atrás, por lo que debe

adoptar una postura y una actitud que se comprometa al cambio, lo oriente y promueva, para un buen desarrollo de la organización.

IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL

Brunet, L. (2011) menciona en la perspectiva global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y, permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros.

La importancia se centra en posibilidad de analizar y diagnosticar el clima debido a tres razones: - Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. - Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones. - Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

De esta forma, el gerente puede ejercer un control sobre la determinación del clima, de manera tal que administre su organización lo más eficazmente posible. Un buen o mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo.

TIPOS DEL CLIMA LABORAL

➤ **Clima de tipo autoritario: Sistema I – Autoritarismo Explotador.-**

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no les tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigo, de amenazas, ocasionalmente, de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

➤ **Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo Paternalista.-**

Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

➤ **Clima de tipo participativo: Sistema III – consultivo.-**

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.

➤ **Clima de tipo participativo: Sistema IV – participativo en grupo.-**

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos y de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que establecen bajo la forma de planificación estratégica. Un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros, y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones. El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. En función de la teoría de la Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto.

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

En la actualidad, es frecuente escuchar por profesionales y directivos la frase de: gestión administrativa. A continuación se hará un análisis

de la interpretación que hacen diferentes autores acerca gestión administrativa, por ser la materia de interés en este estudio.

Concepto de gestión

Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado señalan que la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

En otra concepción gestión es definida como conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa

CASTILLO CHAVEZ define que: Por gestión se entiende el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado.

Mora, Julia precisa con una connotación más actualizada o gerencial la gestión es planteada como:... “una función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización.....”

Definición de Gestión Administrativa.

Rodríguez (2009), Gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Fayol (1916), menciona que la Gestión administrativa es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupo los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Ramírez Padilla (1991) Principios de la Gestión Administrativa

Orden:

Se entiende desde dos puntos de vista. Por un lado, “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar” (orden material). Por el otro, “un lugar para cada persona y cada persona en su lugar” (orden social). El no tener ordenados los recursos ocasiona la pérdida de los mismos, un trabajo menos eficiente (se llega a las metas pero utilizando mal los

recursos) y, en ocasiones, tener que hacer el trabajo de nuevo. Por ejemplo: Compré ciertos útiles de oficina para cubrir necesidades futuras. No los guardé bien. Cuando los necesito no los encuentro y, por lo tanto, invierto tiempo y dinero en volverlos a comprar.

Disciplina:

Existen ciertos acuerdos y reglas a los que llegan los miembros de una organización y que les permiten lograr un trabajo ordenado y eficiente y una convivencia armónica. Estos acuerdos y reglas deben ser respetados por todos, sin distinción y en igual manera. El nivel de disciplina de un grupo depende principalmente de sus líderes o jefes. Ejemplo: Dentro de una organización o grupo de trabajo se puede poner en vigencia un reglamento interno que establezca derechos y obligaciones de las partes involucradas. Sin embargo, este reglamento debe ser aplicado a todos los miembros sin realizar diferencias.

Unidad de mando:

Cuanto más frecuentemente una persona tenga que reportar a un solo superior, mayor será su lealtad y obligación y menor será la posibilidad de confusión con respecto a las órdenes. Cuando este principio no se cumple, se generan también discusión, malos entendidos y choques de intereses entre los distintos jefes. Todo esto desgasta a los empleados que están bajo esta situación y perjudica el ritmo y la calidad de su trabajo. Por ejemplo: Una secretaria que tiene 3 jefes. El primero le llama temprano a la mañana y le solicita la

redacción de una carta para antes de las 10 horas. El segundo le solicita una lista de llamadas que deben realizarse antes de las 9 horas. El tercero le solicita que salga a hacer unos trámites antes de las 11 horas. Los tres mencionan que las actividades son urgentes y que deben realizarse sí o sí. Ante esta situación, es difícil establecer prioridades rápidamente y darles el gusto a los tres jefes. Probablemente, la secretaria tratará de hacer un poco de cada cosa sin terminar de hacer todas las cosas de la mejor forma.

Iniciativa:

La iniciativa debe ser estimulada y desarrollada dentro de todos los niveles de una organización, ya que es un poderoso estimulante para los seres humanos. Sin embargo, se deben considerar las limitaciones que debe establecerse con respecto a la iniciativa, teniendo en cuenta otros principios tales como la disciplina y la autoridad. Por ejemplo: Se puede solicitar a una persona la elaboración de un informe indicando el objetivo del mismo, el tipo de información que se quiere obtener, por qué es importante, a quiénes y para cuándo debe ser presentado. Sin embargo, se deja a criterio de la persona de dónde va a obtener la información, cómo la va a analizar y el formato en que presentará el trabajo.

STEPHEN, Robbins (1999) Etapas De La Gestión Administrativa

Planeación:

Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

Organización:

Robbins/Coulter (2005), nos dice es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

Dirección:

Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

Control:

Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de

los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecida

Importancia de la gestión administrativa

Campos y Loza (2011) La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país. En la esfera del Esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines.

Precursores de la Gestión Administrativa

Para que la administración sea lo que es hoy día hubieron personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma entre ellos se encuentran:

Confucio: Filósofo, proporciono una serie de reglas para la administración pública recomendando:

- a) Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- b) Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.
- c) Que los funcionarios seleccionados debería ser personas honradas, desinteresadas y capaces.

Adam Smith: Enuncio el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción.

Henry Metcalfe: Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado “el costo de producción y la administración de talleres públicos y privados” considerado como una obra precursora de la administración científica.

Woodrow Wilson: Hizo una separación entre la política y la administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

Frederick W.Taylor: Se le considera padre de la administración científica, trabajo entre los años 1880 – 1915 en una serie de empresas. Realizando varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración descubriendo que existen fallos o deficiencias que eran imputables del factor humano, ya que según criterio, los trabajadores “en lugar de emplear todo su esfuerzo a producir la mayor cantidad posible de trabajo, en la mayoría de los casos hacen deliberadamente lo menos que pueden”, además promovió que las fuentes de empleo aumentaran la paga a los trabajadores más productivos.

2.3. Marco Conceptual

Ambiente de Control:

Se refiere al establecimiento de un entorno que estimule e influencie las tareas de las personas con respecto al control de sus actividades.

Administración Pública:

Conjunto de órganos y personas que en un Estado se encargan de gestionar los intereses públicos, manteniendo el orden, protegiendo el ejercicio normal de los derechos, facilitando la convivencia social y procurando la conservación y desarrollo de todos los factores que sirven al interés general. Se trata de una Organización integrada por personal profesional con medios

económicos y materiales públicos que pone en práctica las decisiones tomadas por el Gobierno de un Estado

Alta dirección:

Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa al más alto nivel. Suelen constituirla el presidente, el consejero delegado y el director general. Resulta clave su compromiso y su apuesta para conseguir impulsar la responsabilidad y la sostenibilidad, y que esta se incorpore a los debates en los consejos de administración y de dirección.

Aptitud:

Capacidad potencial suficiente e idónea para realizar algún tipo específico de trabajo.

Atención al cliente:

Tratamiento y resolución, en su caso, de las sugerencias, quejas y reclamaciones de los clientes mediante los procedimientos oportunos.

Capacitación:

Cuevas (2011) Es un conjunto de acciones dirigidas a preparar a una persona para ejecutar y desarrollar satisfactoriamente una tarea específica, dentro de la organización. El propósito de la capacitación es mejorar el rendimiento presente o futuro de un trabajador, dotándoles de mayores conocimientos para que pueda desarrollar o adquirir mejores destrezas o habilidades para desempeñar un cargo en la organización.

Calidad del Servicio:

La práctica empresarial viene sugiriendo desde ya hace un tiempo que un elevado nivel de servicio. Es la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente.

Cambio Organizacional:

Proceso a través del cual una organización llega a ser de modo diferente de lo que era en un momento dado anterior. Todas las organizaciones cambian pero el reto que se plantean los directivos y, en general, todas las personas de la organización es que el cambio organizacional se produzca en la dirección que interesa a los objetivos de la organización. Es por ello que se habla de gestión del cambio, agentes de cambio, intervención para el cambio, resistencia al cambio, etc.

Desempeño:

Complementa el trabajo de los procesos de provisión de personal para seguir y localizar a las personas cuyas características sean adecuadas a los negocios de la empresa.

Eficiencia:

Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. No debe confundirse con eficacia que se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Eficacia:

Indicador de mayor logro de objetivos o metas por unidad de tiempo, respecto a lo planeado

Gestión:

Área que considera el diseño, operaciones y control de sistemas organizativos profundamente ligado a factores tales como fuerza de trabajo, planificación de producción, compras, petición de materiales, gestión de existencias y control de calidad

Motivación Humana:

La Motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas.

Recursos:

Son los medios que se emplean para realizar las actividades. Por lo general son seis: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo.

Sostenibilidad: Es la capacidad de permanecer en el tiempo, cualidad por la que un sistema, proceso o elemento, se mantiene activo en el transcurso del tiempo.

Visión:

La meta hacia la que se encamina la empresa, detallada, especificada y personalizada de tal manera que impulse a las personas hacia el servicio y la productividad “Peteis y Waterman”

2.4 Marco Legal

- ✓ DECRETO LEGISLATIVO N° 276 (Ley De Bases De La Carrera Administrativa)

Artículo 1°.- DEFINICION DE LA GESTION ADMINISTRATIVA. Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos.

3. METODOLOGIA

3.1 Diseño De La Investigación

Según su finalidad: La presente investigación de acuerdo al fin que persigue fue aplicada porque se proyectó a la aplicación de las pautas sugeridas y basadas en conocimientos y teorías investigadas, que permitió la solución de problemas reales.

Según su carácter: Según su carácter o profundización del estudio fue relacional ya que se buscó conocer la existencia de relación que existió entre las variables clima laboral y la gestión administrativa.

Según su naturaleza: Tomando en cuenta la naturaleza de las variables del tema de investigación fue cualitativa.

Según su alcance temporal: Debido a que la recolección de datos se dio en un único momento y las variables se medirán solo una vez, sin pretender evaluar la evolución de las mismas la investigación será transversal.

3.2 Población Y Muestra

Población

La población estuvo conformada por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz entre nombrados y contratados quienes son 69.

Denotación estadística: $N = 69$

Muestra

No se determinó muestra ya que la población es relativamente pequeña y se tuvo la capacidad para realizar el estudio considerando toda la población.

3.3. Variables De Estudio

Variable Dependiente (X)

CLIMA LABORAL, el clima laboral se refiere es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad

Variable independiente (Y)

GESTION ADMINISTRATIVA, la gestión administrativa se refiere a la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realizo a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. ... En los artículos anteriores, analizamos qué es la legislación **administrativa** y cuáles son su principio.

3.4. Fuentes, Instrumentos Y Técnicas De Recopilación De Datos

Revisión bibliográfica:

Esta técnica fue empleada para la construcción del marco teórico, como instrumento se utilizó las **fichas bibliográficas** donde los datos de los textos revisados como: nombre del autor, título de la obra, lugar de edición, fecha de publicación y página.

Encuesta:

Esta técnica se empleó para obtener información sobre la realidad de Dirección Regional de Educación de Ancash con respecto al clima laboral y la gestión administrativa que permitirá el contraste de las hipótesis de investigación, como instrumento se utilizará el **cuestionario de encuesta** con preguntas cerradas y alternativas según modelo escala de Likert.

Observación:

Esta técnica se empleó para contrastar la realidad con las respuestas de los encuestados. Para ello se utilizará **fichas de observación** como instrumento.

3.5 Procedimiento De Tratamiento De Datos

Se procesaron los datos conseguidos de las diferentes fuentes por medio de las diversas técnicas.

- Ordenamiento y clasificación
- Registro manual
- Análisis documental
- Tabulación de cuadros con porcentajes
- Comprensión de gráficos.

3.6 Procesamiento De Datos

El procesamiento de los resultados obtenidos en las encuestas se realizó con el uso del software SPSS versión 22

3.7 Análisis E Interpretación De Las Informaciones

Para procesar la información se utilizó los instrumentos siguientes:

Un cuestionario de preguntas cerradas, que permitieron establecer la situación actual y alternativas de solución a la problemática que se estableció en la presente investigación.

Además de:

- Análisis documental

- Indagación

Para contrastar las hipótesis se aplicó la prueba de estadística Chi Cuadrado

(Ji cuadrado)

4. RESULTADOS

a. Presentación de datos generales

Sexo del Encuestado

TABLA N° 01
Sexo del Encuestado

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	37	53.6%
Masculino	32	46.4%
Total	69	100.00%

Fuente: Encuesta

Para El trabajo de investigación el número de encuestados han sido 69 trabajadores, de los cuales el 53.6% son mujeres y el 46.4% son varones.

Grado de Instrucción.

TABLA N° 02
Grado de Instrucción

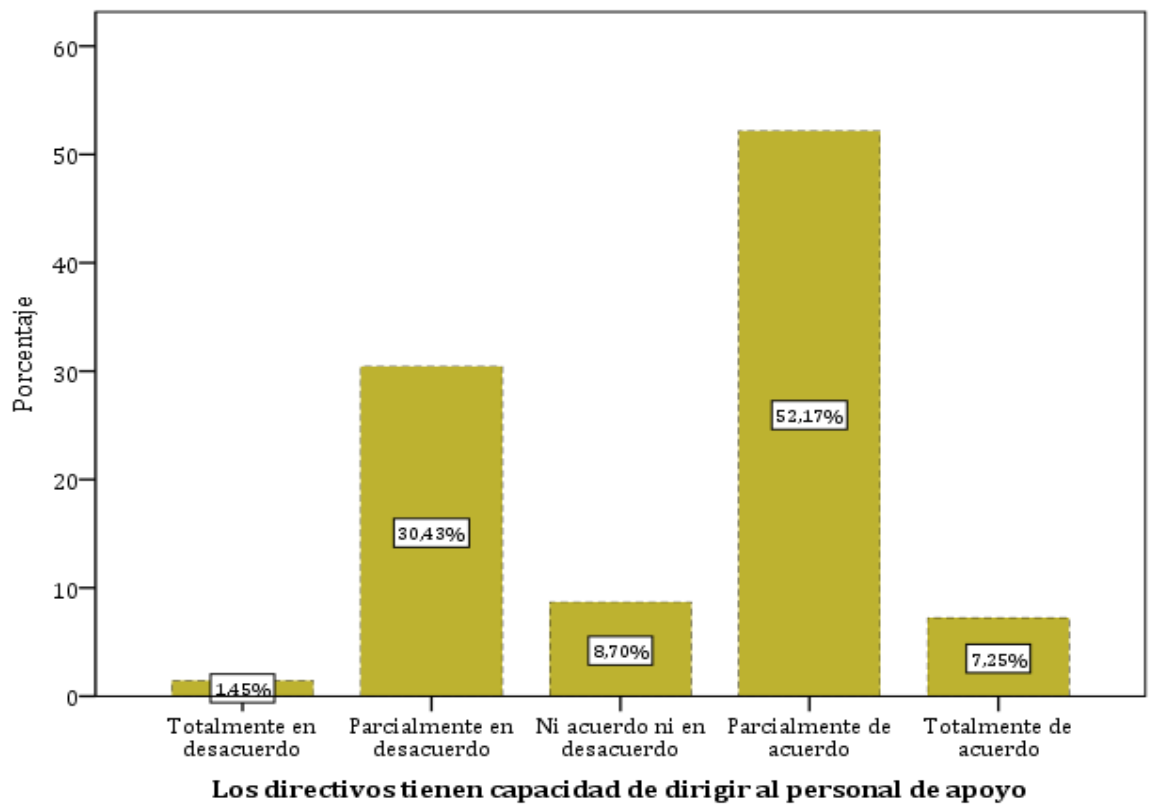
Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Superior no universitario	37	53.6%
Superior Universitario	32	46.4%
Total	69	100.00%

Fuente: Encuesta

Del total de los trabajadores, 37 tienen grado de instrucción superior no universitaria y 32 superior universitario.

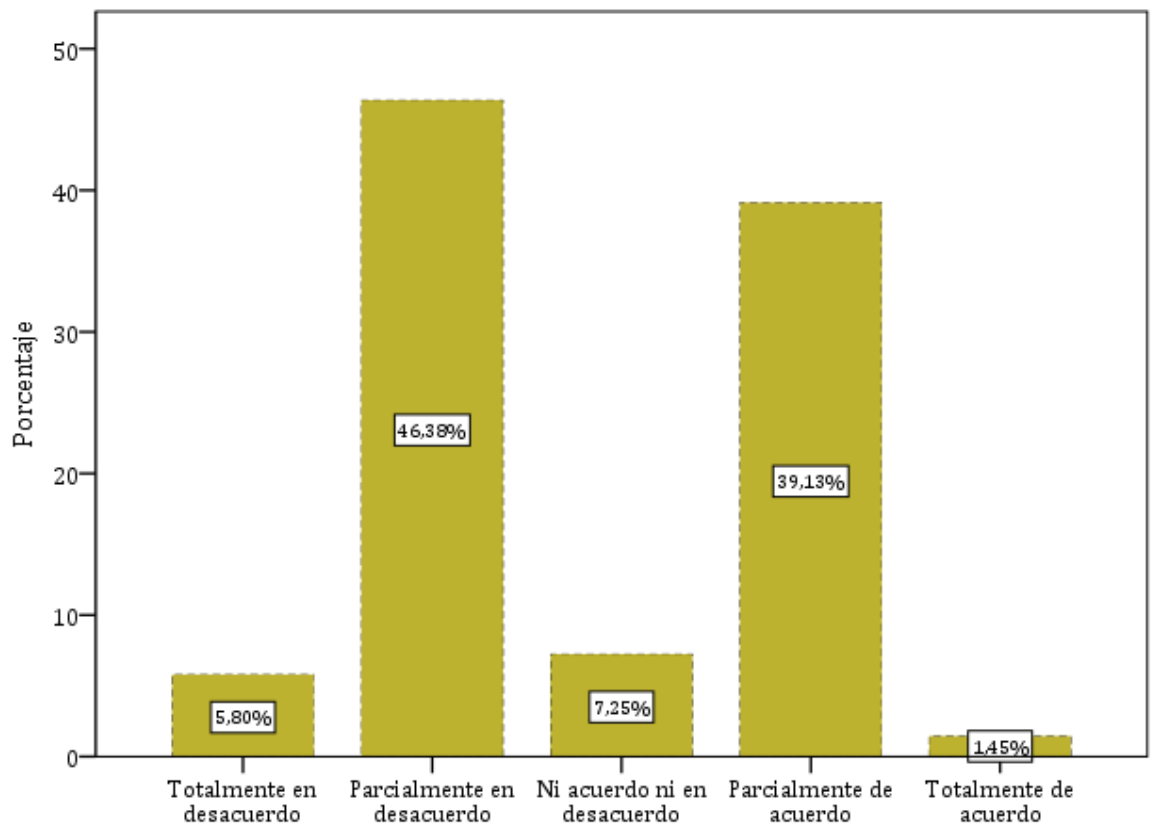
Los directivos tienen capacidad de dirigir al personal de apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Parcialmente en desacuerdo	21	30,4	30,4	31,9
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	8,7	8,7	40,6
	Parcialmente de acuerdo	36	52,2	52,2	92,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



En la entidad se promueve lograr la excelencia en todas las actividades

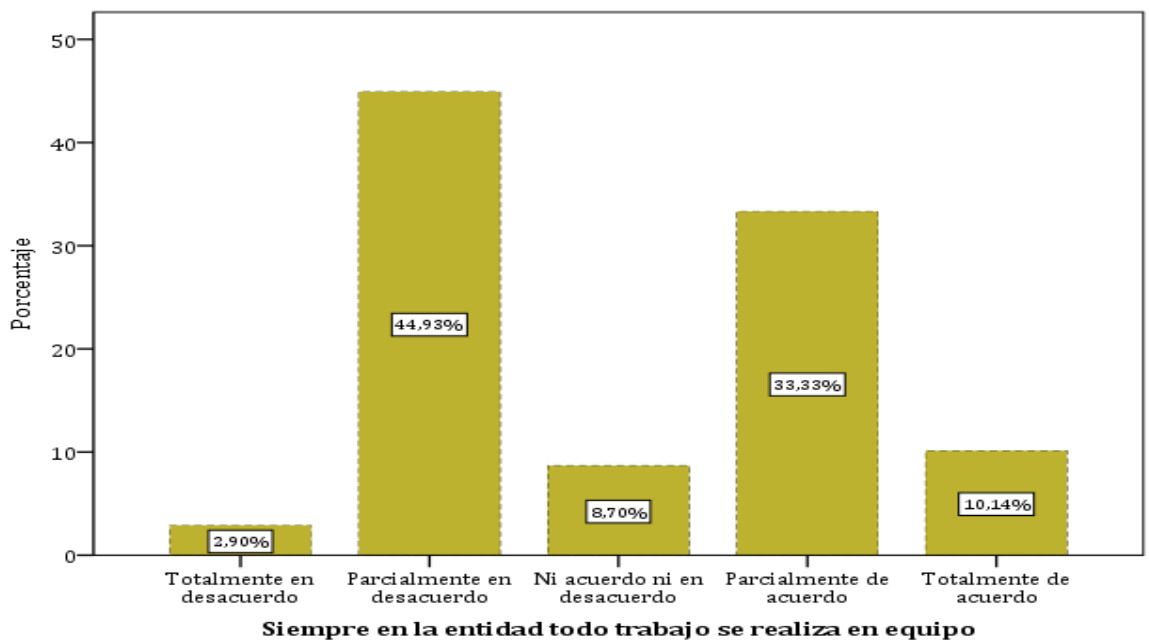
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,8	5,8	5,8
	Parcialmente en desacuerdo	32	46,4	46,4	52,2
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	7,2	7,2	59,4
	Parcialmente de acuerdo	27	39,1	39,1	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



En la entidad se promueve lograr la excelencia en todas las actividades

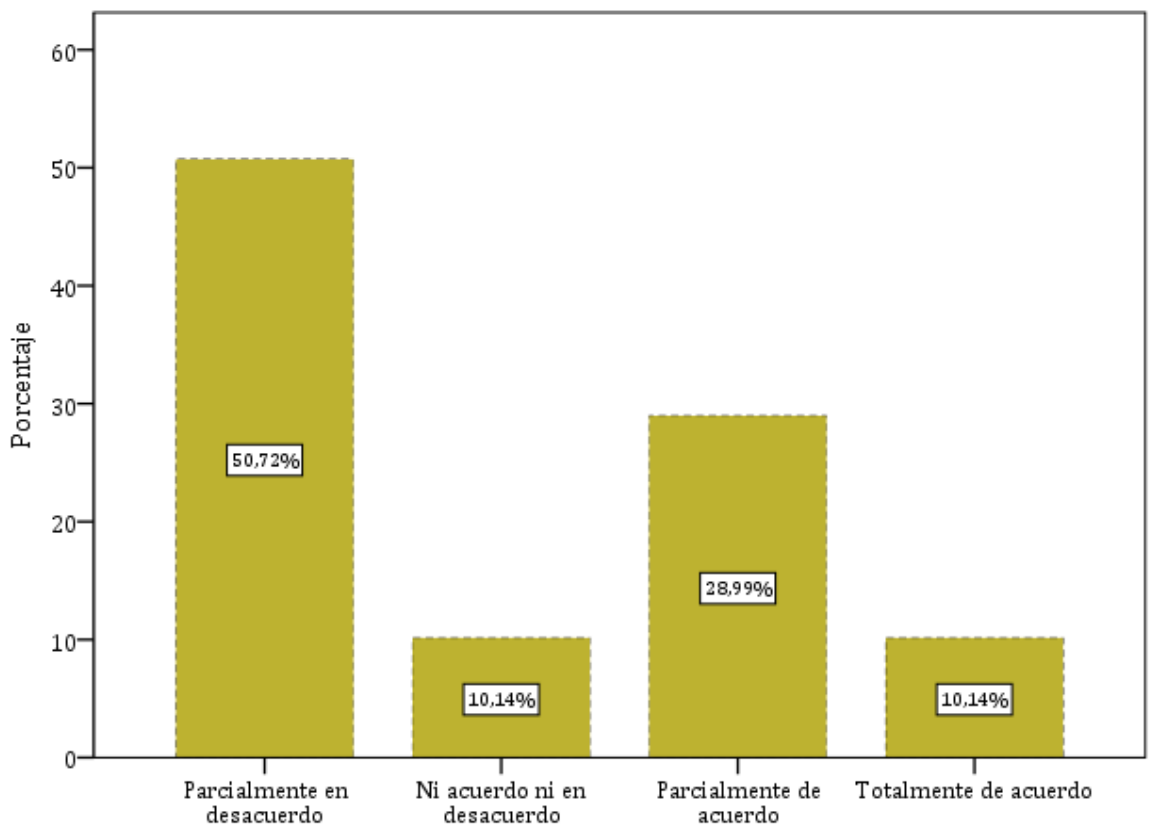
Siempre en la entidad todo trabajo se realiza en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Parcialmente en desacuerdo	31	44,9	44,9	47,8
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	8,7	8,7	56,5
	Parcialmente de acuerdo	23	33,3	33,3	89,9
	Totalmente de acuerdo	7	10,1	10,1	100,0
Total	69	100,0	100,0		



Los integrantes de la entidad tienen capacidad para la solución de conflictos

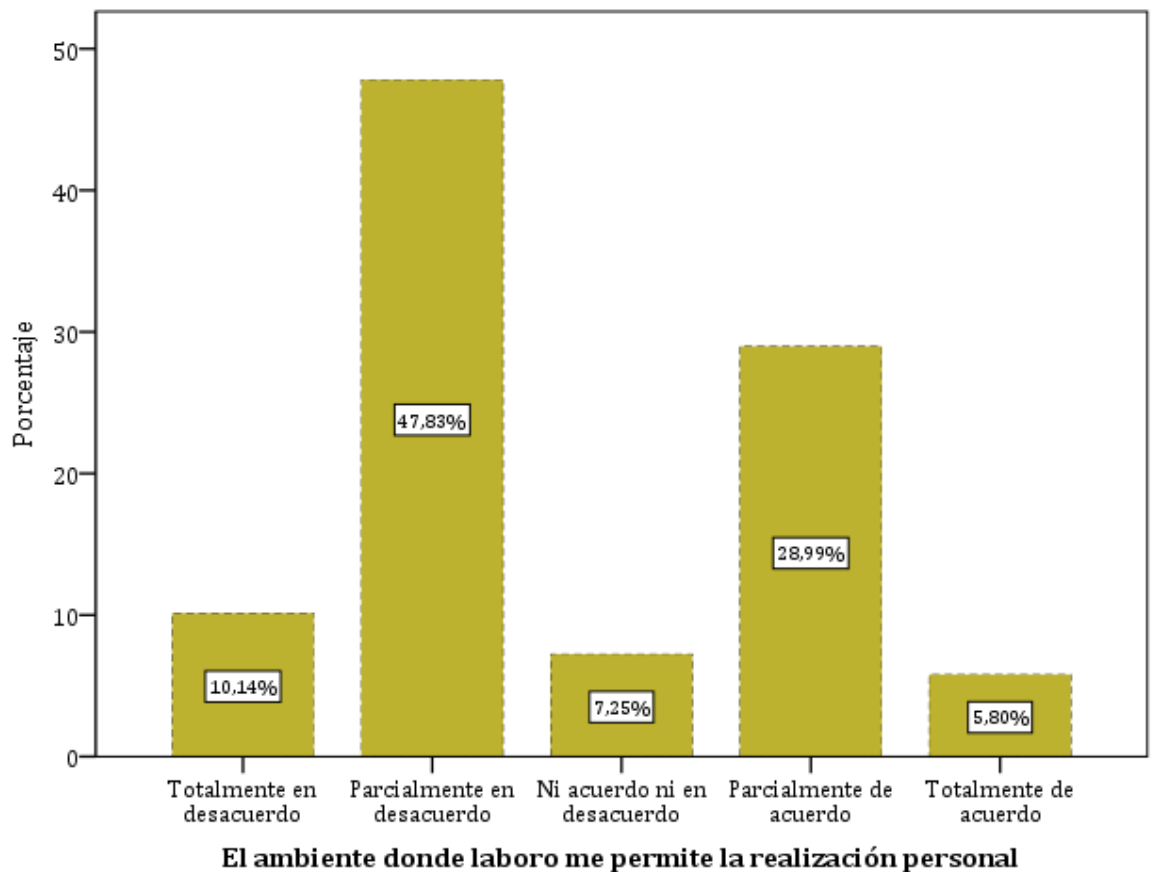
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	35	50,7	50,7	50,7
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	10,1	10,1	60,9
	Parcialmente de acuerdo	20	29,0	29,0	89,9
	Totalmente de acuerdo	7	10,1	10,1	100,0
Total		69	100,0		100,0



Los integrantes de la entidad tienen capacidad para la solución de conflictos

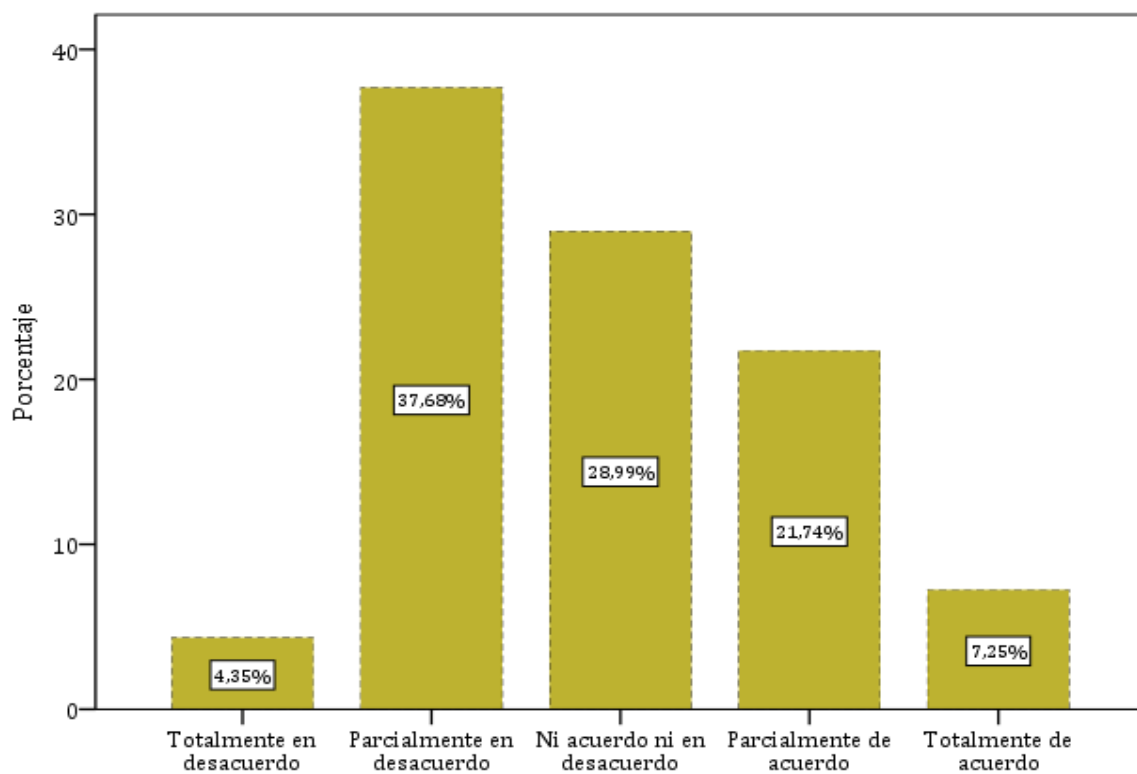
El ambiente donde laboro me permite la realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,1	10,1	10,1
	Parcialmente en desacuerdo	33	47,8	47,8	58,0
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	7,2	7,2	65,2
	Parcialmente de acuerdo	20	29,0	29,0	94,2
	Totalmente de acuerdo	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Existe reconocimiento del aporte de todos los integrantes de la entidad

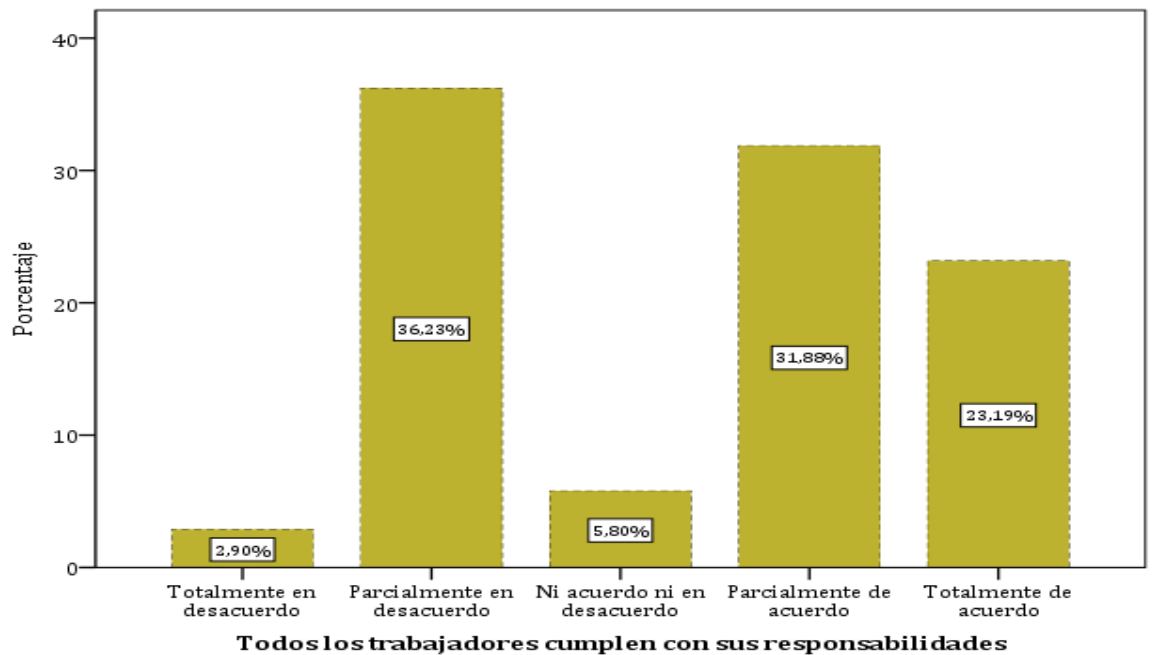
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Parcialmente en desacuerdo	26	37,7	37,7	42,0
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	29,0	29,0	71,0
	Parcialmente de acuerdo	15	21,7	21,7	92,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Existe reconocimiento del aporte de todos los integrantes de la entidad

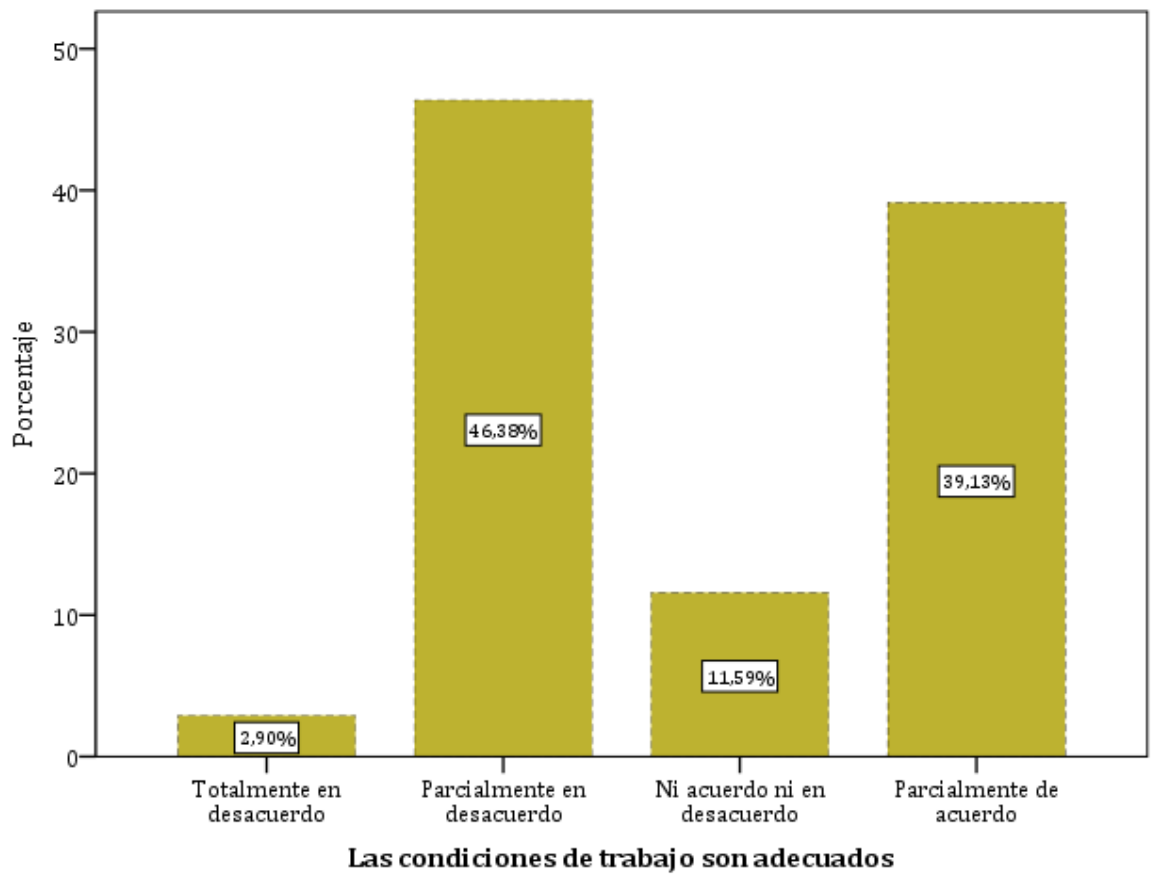
Todos los trabajadores cumplen con sus responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Parcialmente en desacuerdo	25	36,2	36,2	39,1
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	5,8	5,8	44,9
	Parcialmente de acuerdo	22	31,9	31,9	76,8
	Totalmente de acuerdo	16	23,2	23,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



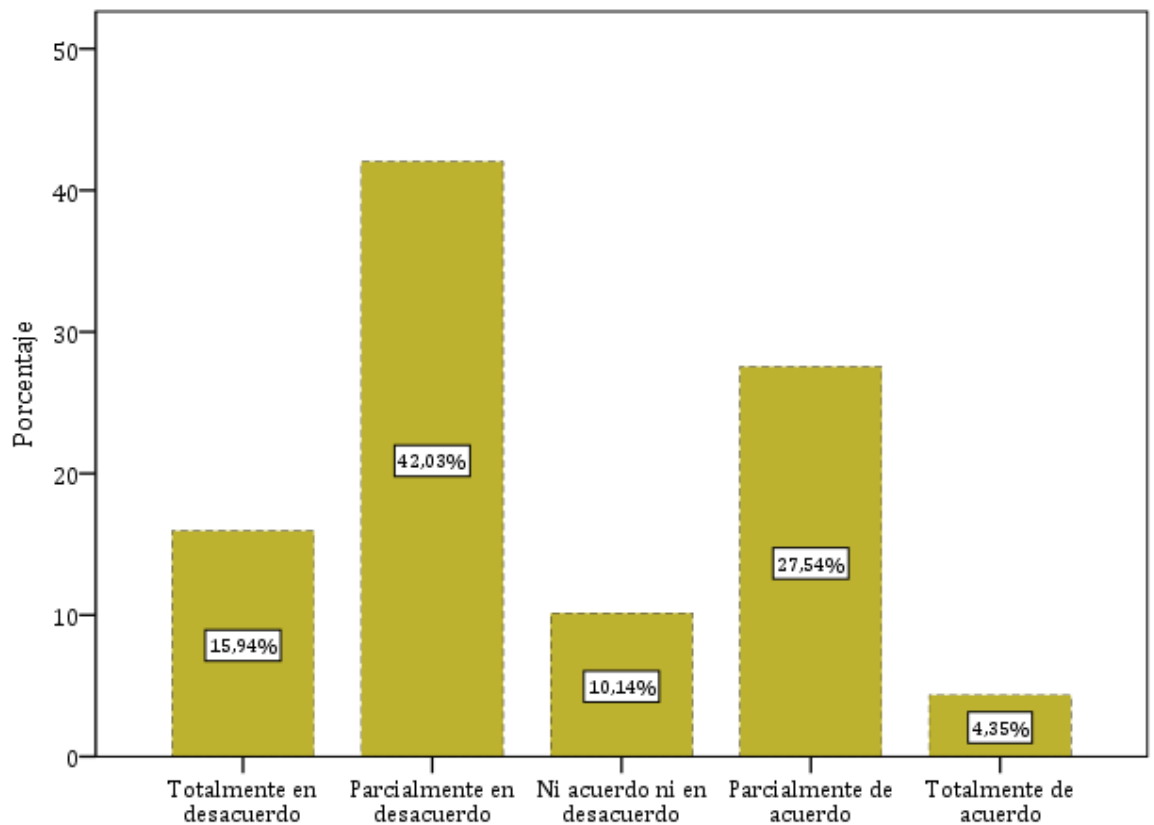
Las condiciones de trabajo son adecuados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	Parcialmente en desacuerdo	32	46,4	46,4	49,3
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	11,6	11,6	60,9
	Parcialmente de acuerdo	27	39,1	39,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Todos los trabajadores se esmeran por realizar un buen trabajo

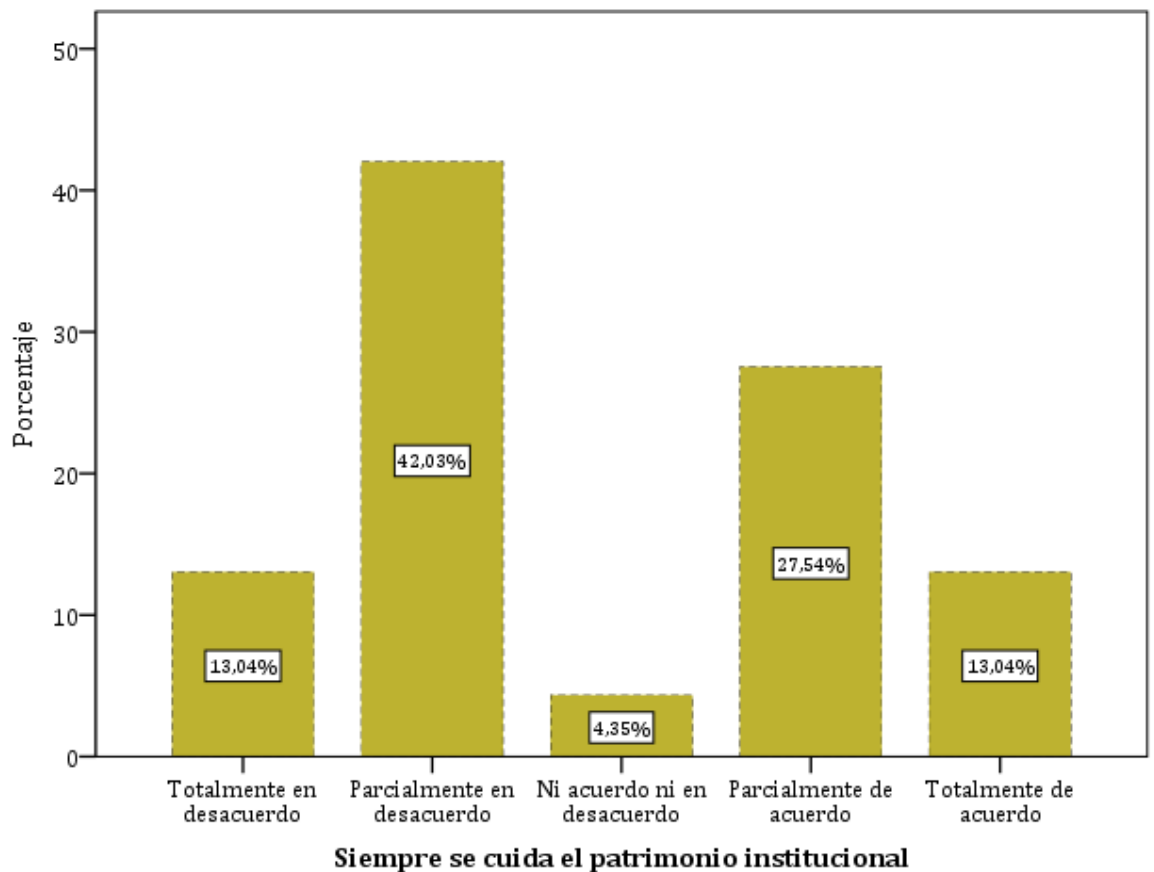
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	15,9	15,9	15,9
	Parcialmente en desacuerdo	29	42,0	42,0	58,0
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	10,1	10,1	68,1
	Parcialmente de acuerdo	19	27,5	27,5	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Todos los trabajadores se esmeran por realizar un buen trabajo

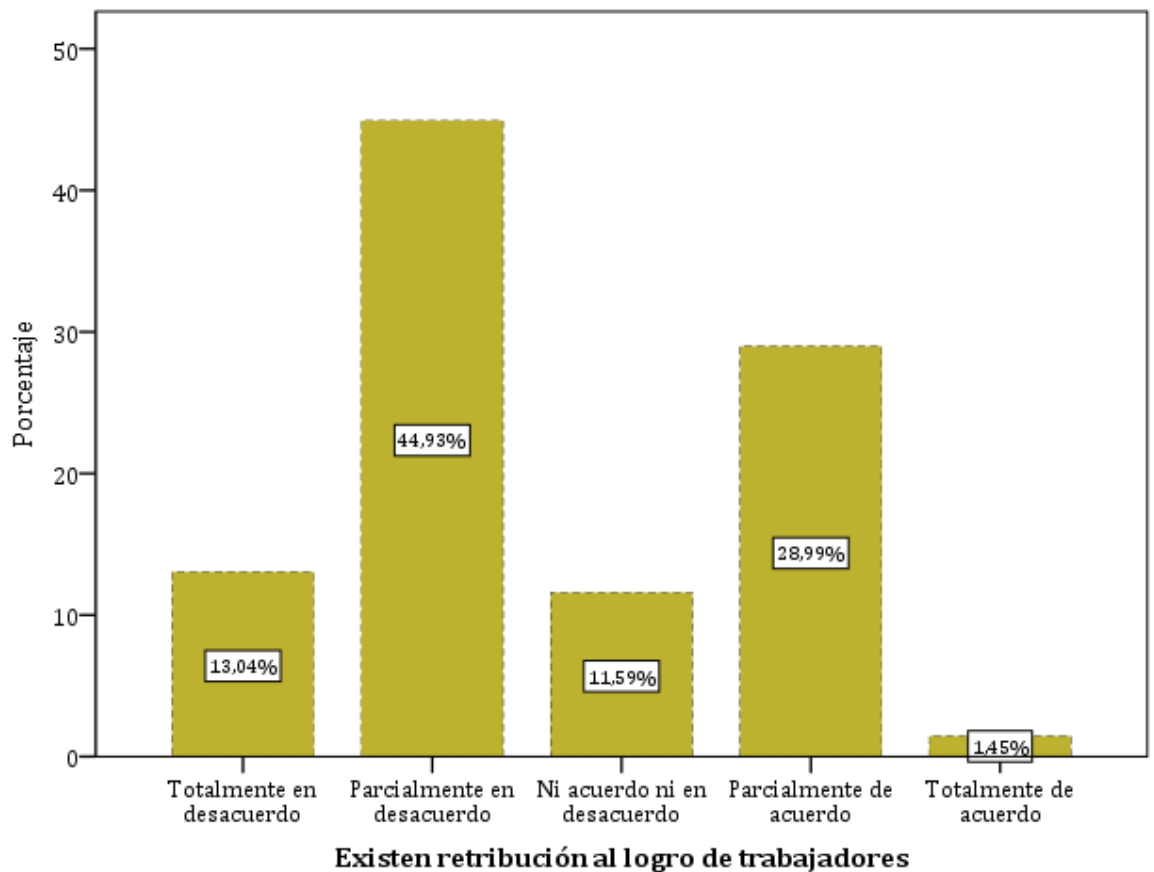
Siempre se cuida el patrimonio institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13,0	13,0	13,0
	Parcialmente en desacuerdo	29	42,0	42,0	55,1
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	4,3	4,3	59,4
	Parcialmente de acuerdo	19	27,5	27,5	87,0
	Totalmente de acuerdo	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



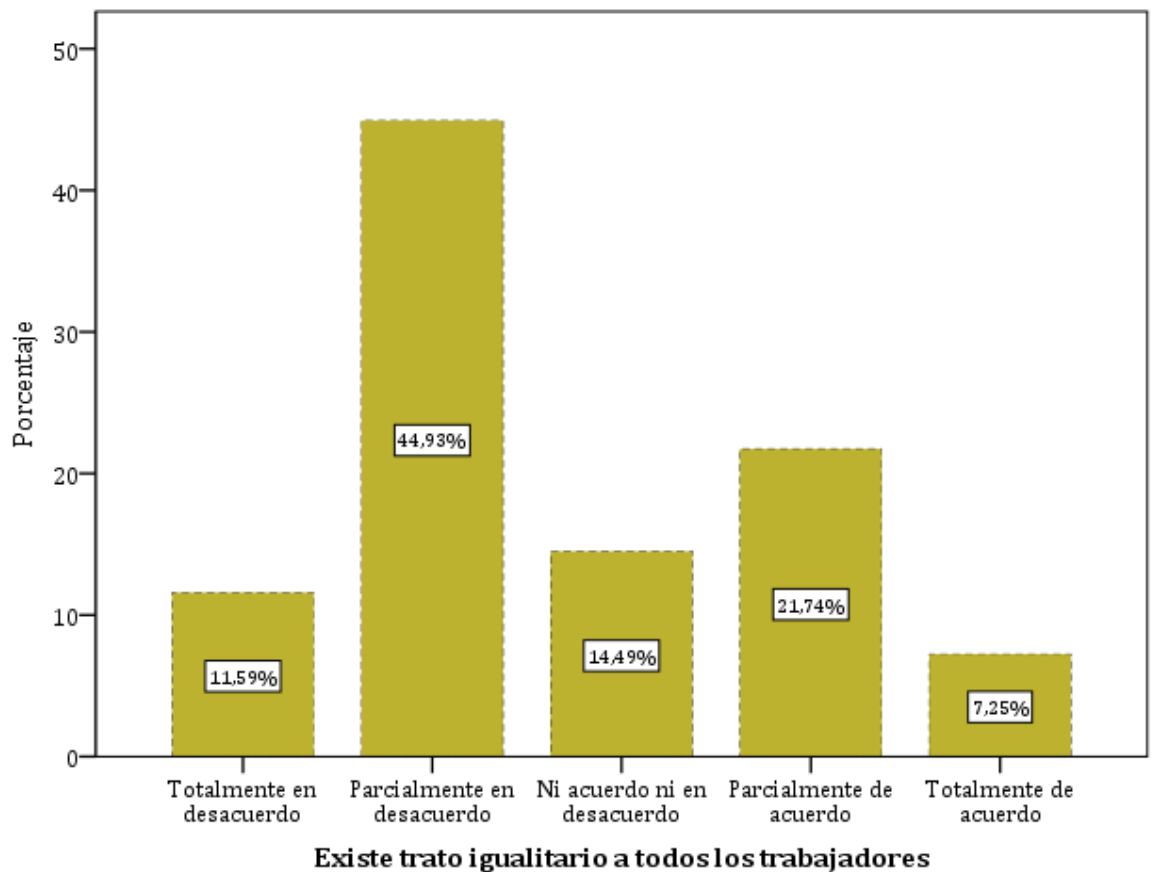
Existen retribución al logro de trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13,0	13,0	13,0
	Parcialmente en desacuerdo	31	44,9	44,9	58,0
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	11,6	11,6	69,6
	Parcialmente de acuerdo	20	29,0	29,0	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



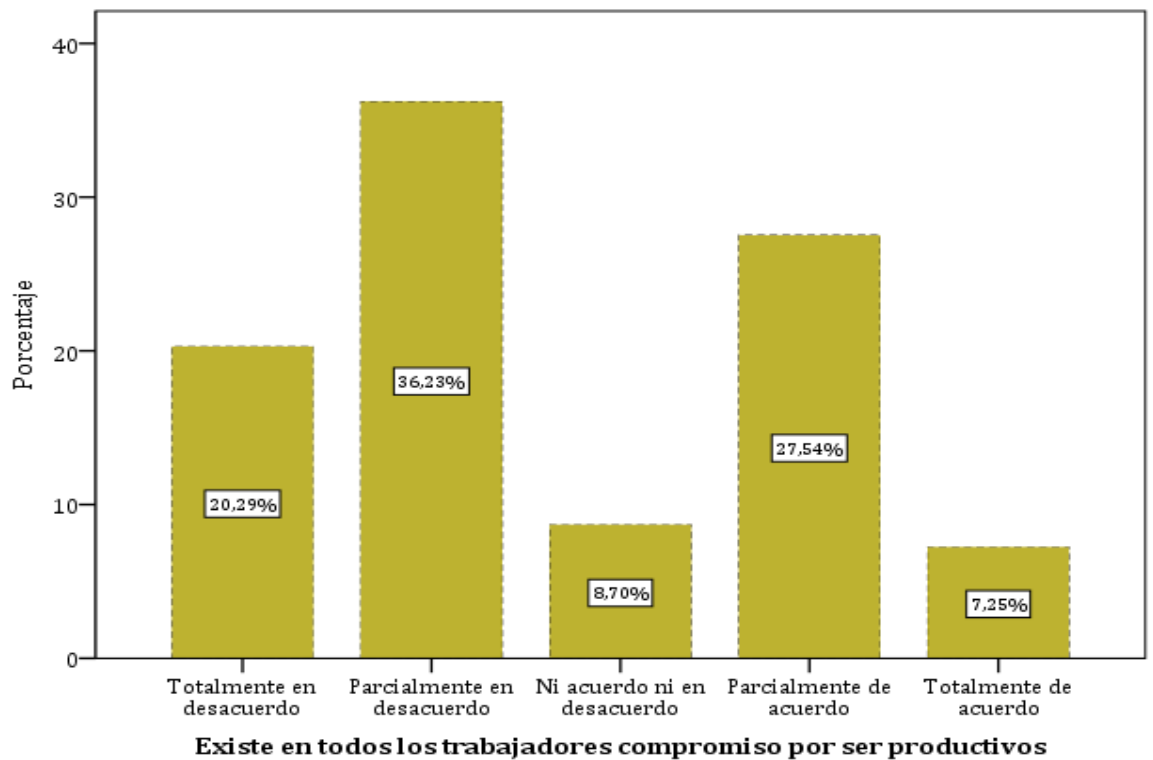
Existe trato igualitario a todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11,6	11,6	11,6
	Parcialmente en desacuerdo	31	44,9	44,9	56,5
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	14,5	14,5	71,0
	Parcialmente de acuerdo	15	21,7	21,7	92,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



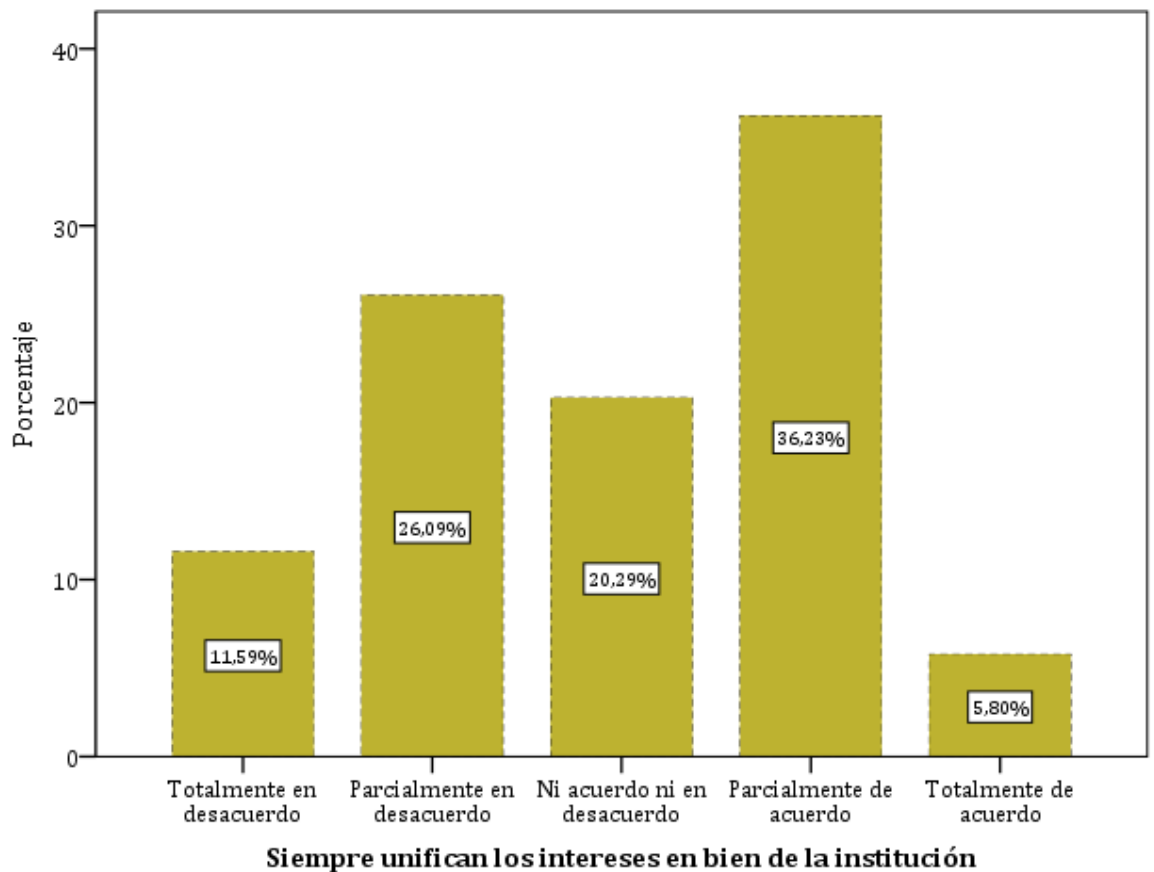
Existe en todos los trabajadores compromiso por ser productivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	20,3	20,3	20,3
	Parcialmente en desacuerdo	25	36,2	36,2	56,5
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	8,7	8,7	65,2
	Parcialmente de acuerdo	19	27,5	27,5	92,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



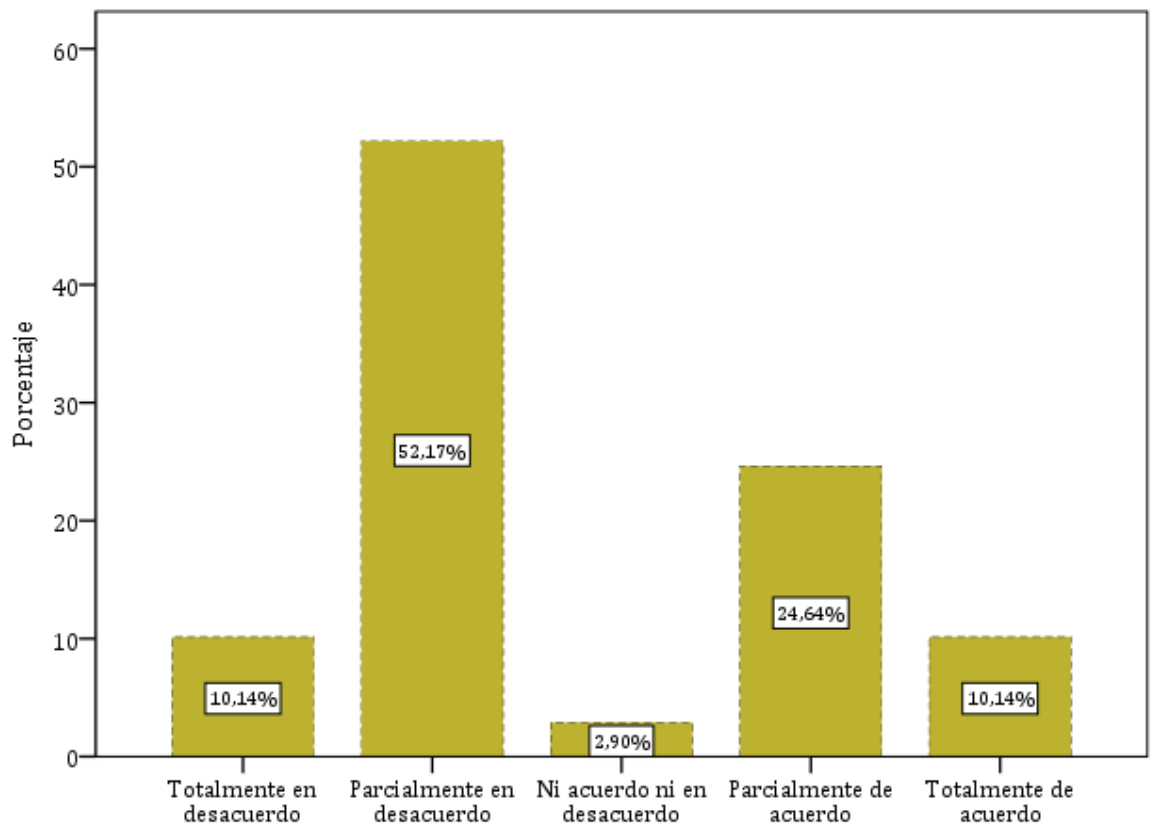
Siempre unifican los intereses en bien de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11,6	11,6	11,6
	Parcialmente en desacuerdo	18	26,1	26,1	37,7
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	14	20,3	20,3	58,0
	Parcialmente de acuerdo	25	36,2	36,2	94,2
	Totalmente de acuerdo	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Existe cooperación y se comparten informaciones útiles entre compañeros

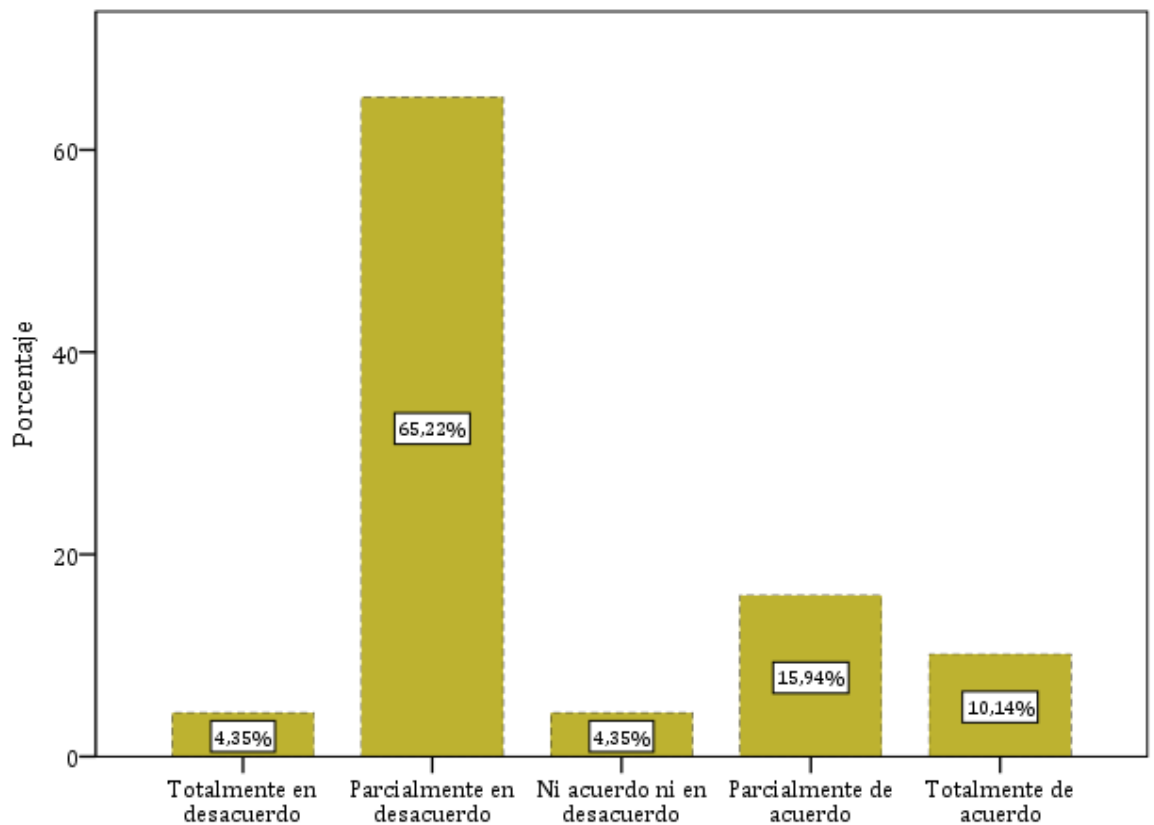
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,1	10,1	10,1
	Parcialmente en desacuerdo	36	52,2	52,2	62,3
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2,9	2,9	65,2
	Parcialmente de acuerdo	17	24,6	24,6	89,9
	Totalmente de acuerdo	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Existe cooperación y se comparten informaciones útiles entre compañeros

Todos los trabajadores se involucran al cambio positivo en la entidad

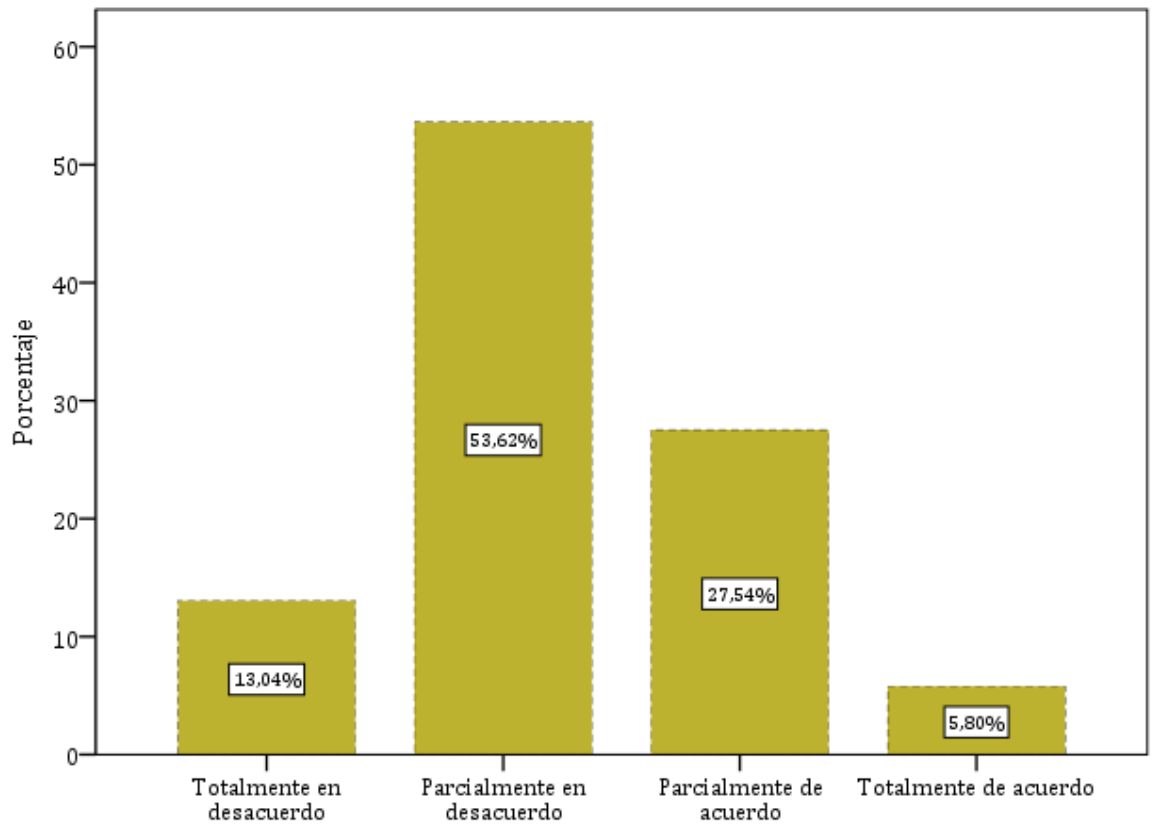
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Parcialmente en desacuerdo	45	65,2	65,2	69,6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	4,3	4,3	73,9
	Parcialmente de acuerdo	11	15,9	15,9	89,9
	Totalmente de acuerdo	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Todos los trabajadores se involucran al cambio positivo en la entidad

Se tiene definido y se difunden los objetivos a lograr por la entidad

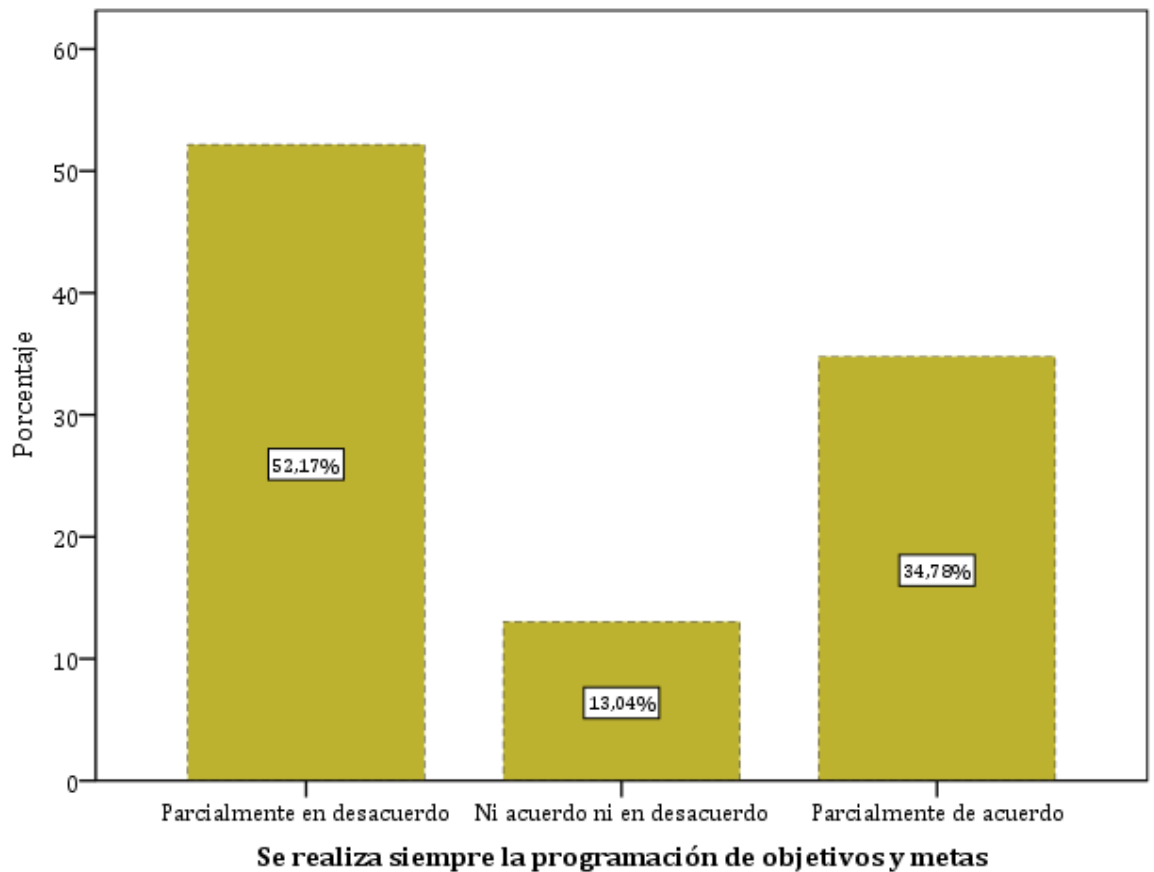
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13,0	13,0	13,0
	Parcialmente en desacuerdo	37	53,6	53,6	66,7
	Parcialmente de acuerdo	19	27,5	27,5	94,2
	Totalmente de acuerdo	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se tiene definido y se difunden los objetivos a lograr por la entidad

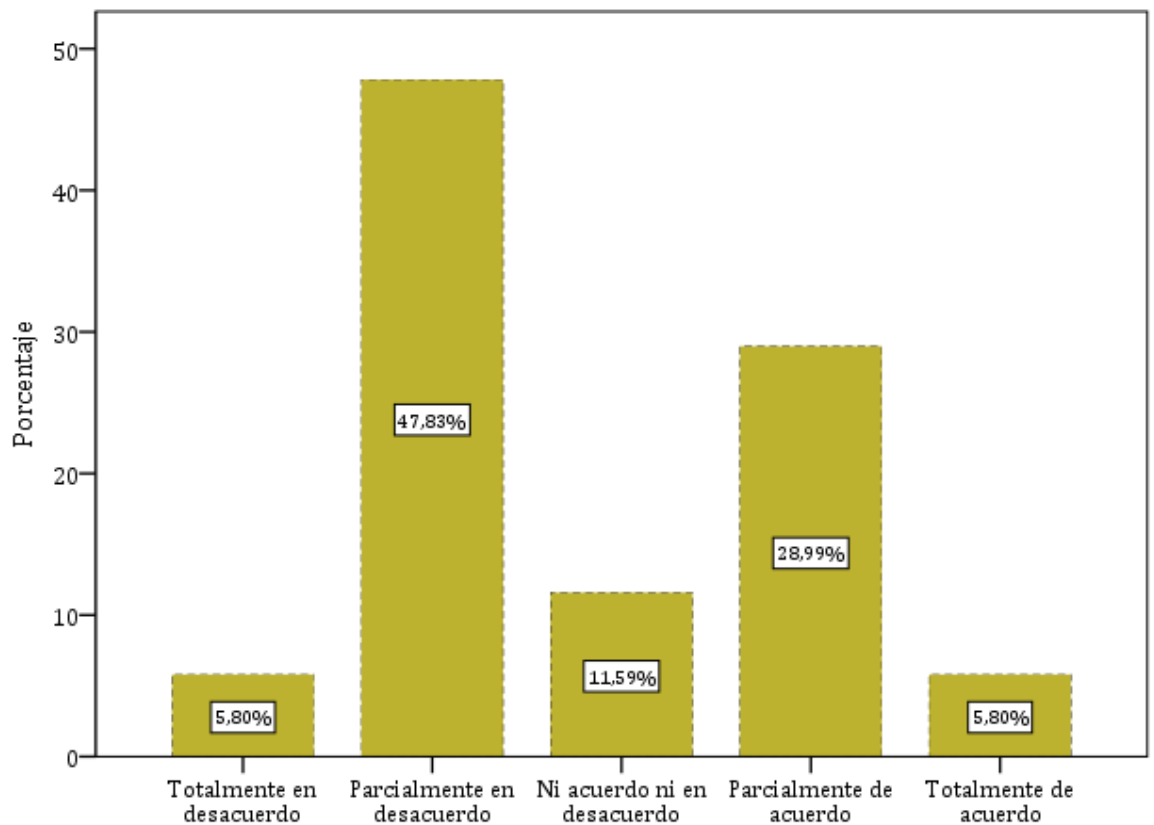
Se realiza siempre la programación de objetivos y metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	36	52,2	52,2	52,2
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	9	13,0	13,0	65,2
	Parcialmente de acuerdo	24	34,8	34,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se cuenta con los recursos necesarios para logro de objetivos y metas

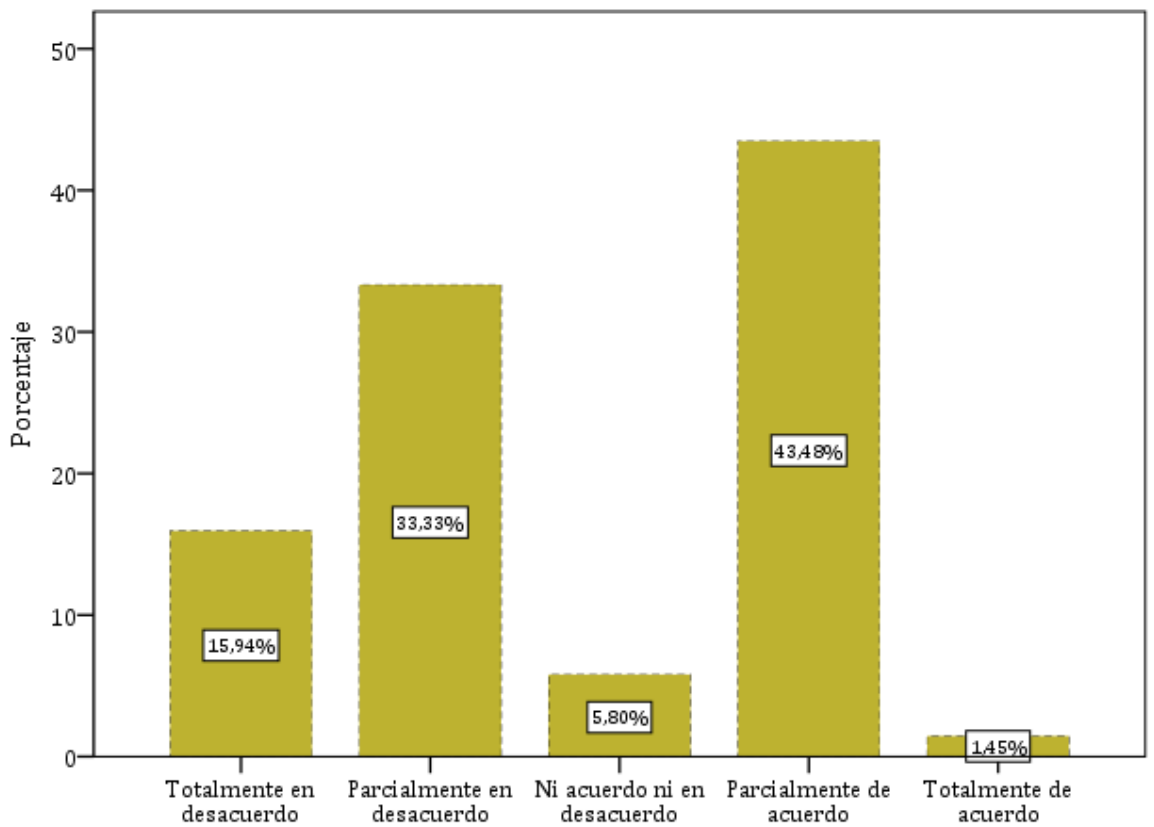
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,8	5,8	5,8
	Parcialmente en desacuerdo	33	47,8	47,8	53,6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	11,6	11,6	65,2
	Parcialmente de acuerdo	20	29,0	29,0	94,2
	Totalmente de acuerdo	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se cuenta con los recursos necesarios para logro de objetivos y metas

Se tiene correctamente definido los niveles de autoridad en la entidad

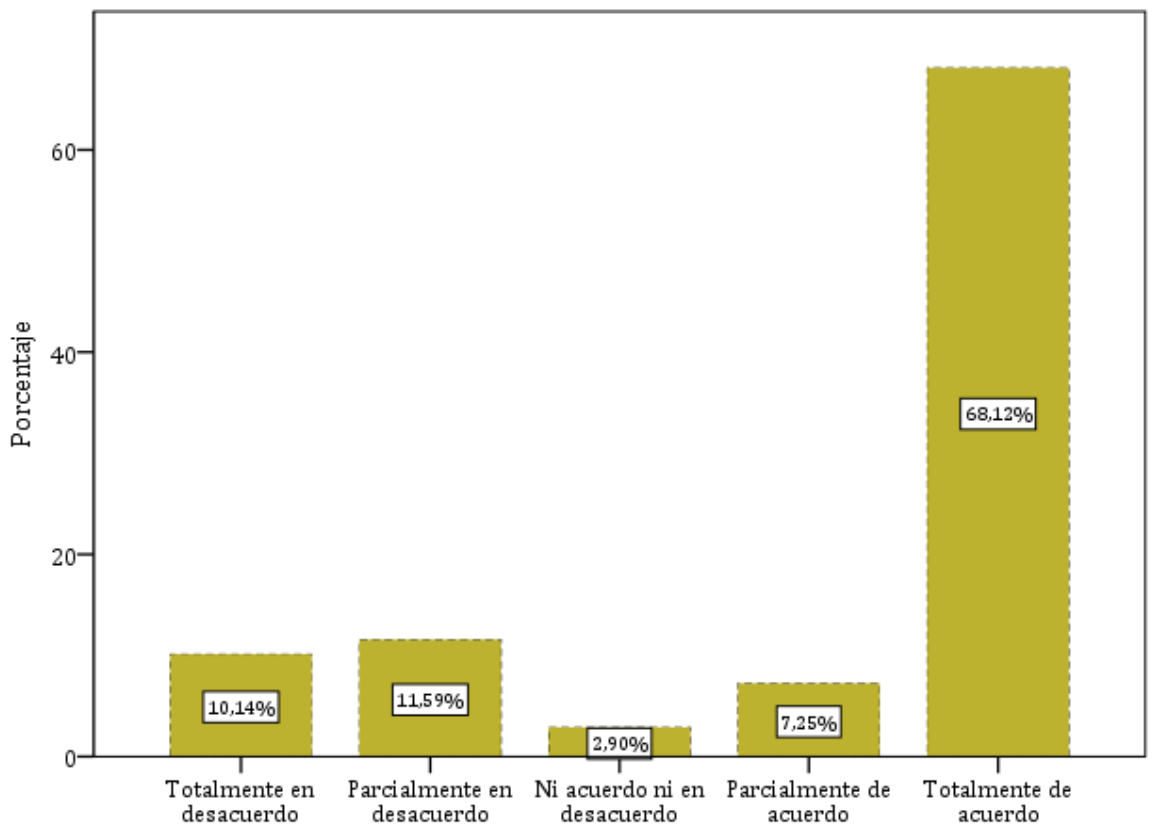
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	15,9	15,9	15,9
	Parcialmente en desacuerdo	23	33,3	33,3	49,3
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	5,8	5,8	55,1
	Parcialmente de acuerdo	30	43,5	43,5	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se tiene correctamente definido los niveles de autoridad en la entidad

Se cuenta con instrumentos de gestión como ROF Y MOF de la entidad

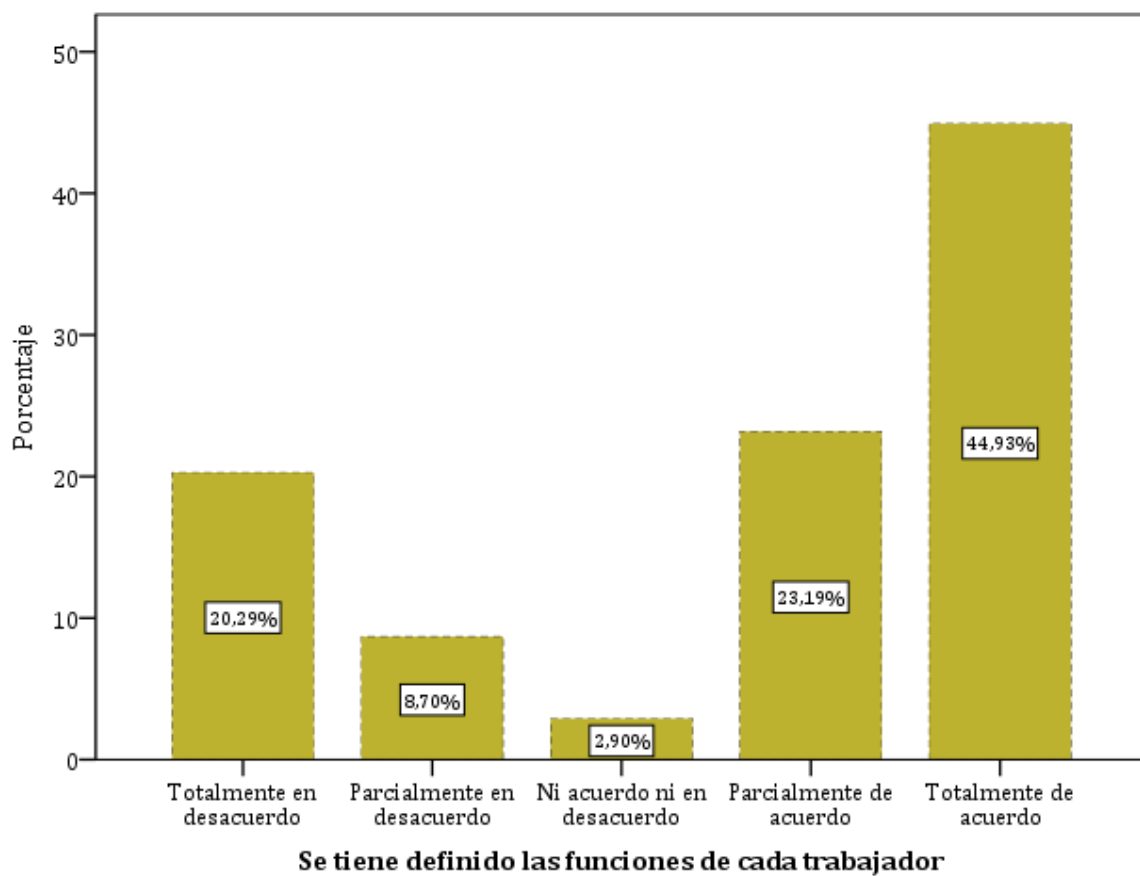
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,1	10,1	10,1
	Parcialmente en desacuerdo	8	11,6	11,6	21,7
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2,9	2,9	24,6
	Parcialmente de acuerdo	5	7,2	7,2	31,9
	Totalmente de acuerdo	47	68,1	68,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se cuenta con instrumentos de gestión como ROF Y MOF de la entidad

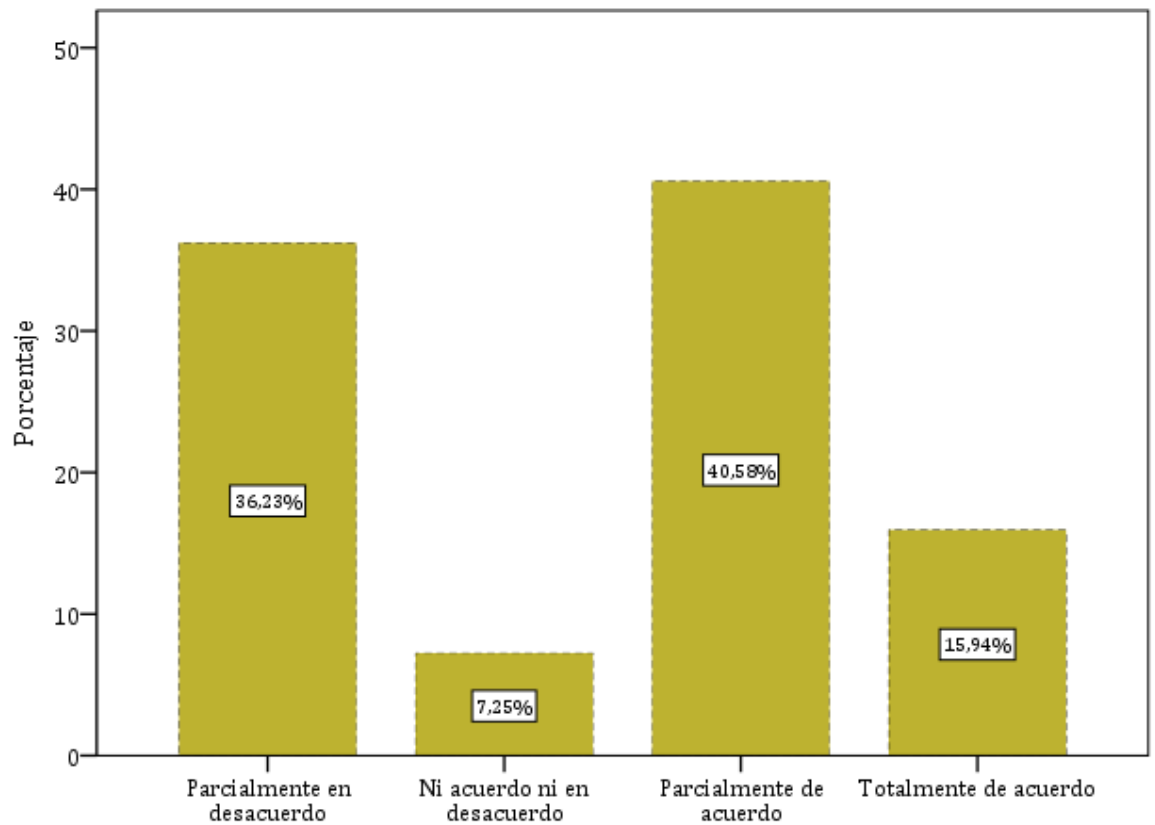
Se tiene definido las funciones de cada trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	20,3	20,3	20,3
	Parcialmente en desacuerdo	6	8,7	8,7	29,0
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2,9	2,9	31,9
	Parcialmente de acuerdo	16	23,2	23,2	55,1
	Totalmente de acuerdo	31	44,9	44,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Están determinadas las responsabilidades de cada trabajador según su cargo

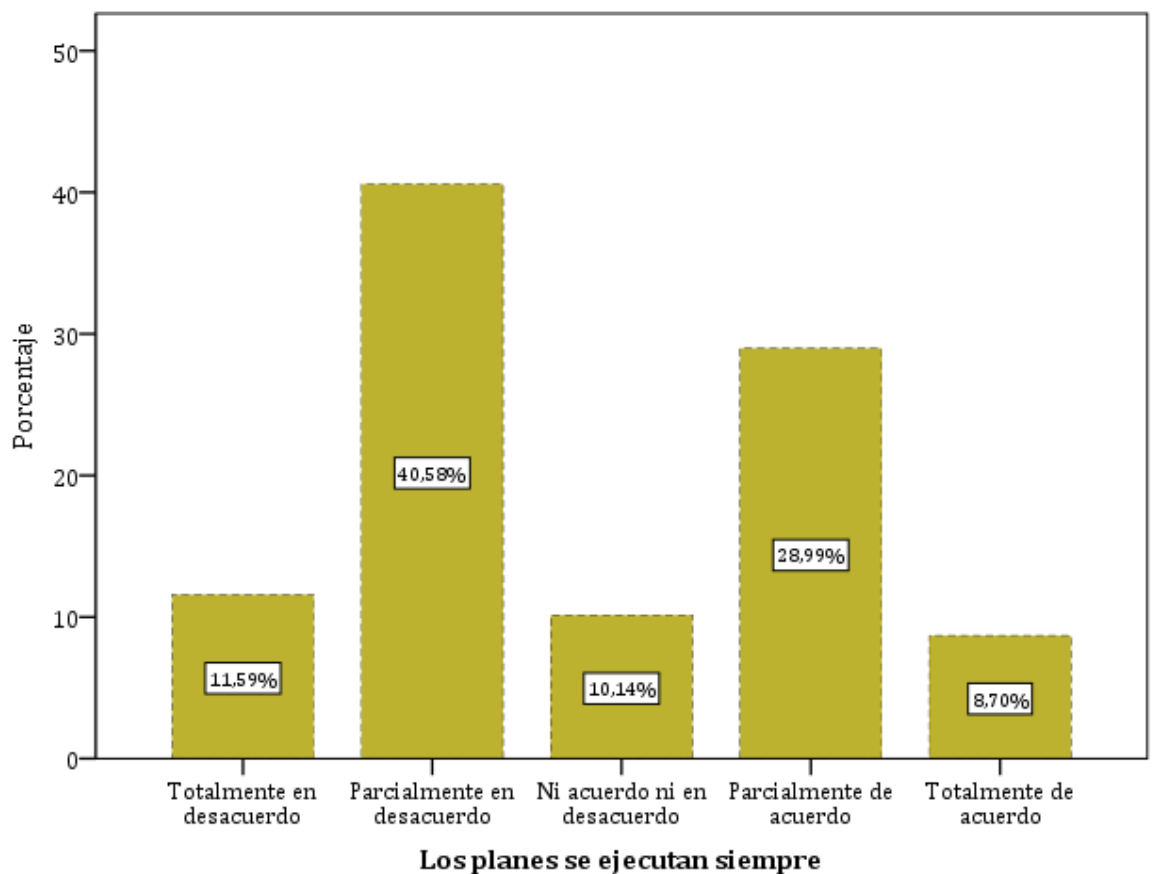
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	25	36,2	36,2	36,2
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	7,2	7,2	43,5
	Parcialmente de acuerdo	28	40,6	40,6	84,1
	Totalmente de acuerdo	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Están determinadas las responsabilidades de cada trabajador según su cargo

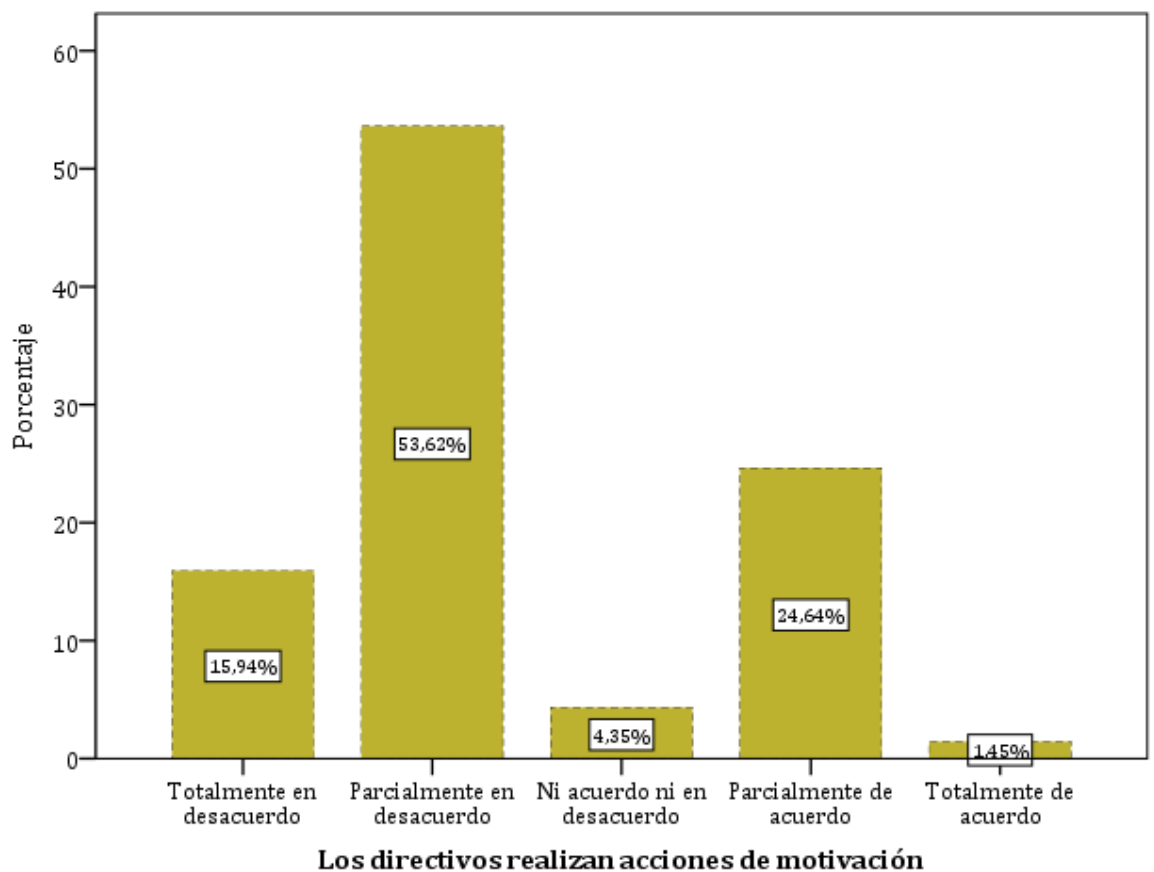
Los planes se ejecutan siempre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11,6	11,6	11,6
	Parcialmente en desacuerdo	28	40,6	40,6	52,2
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	10,1	10,1	62,3
	Parcialmente de acuerdo	20	29,0	29,0	91,3
	Totalmente de acuerdo	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



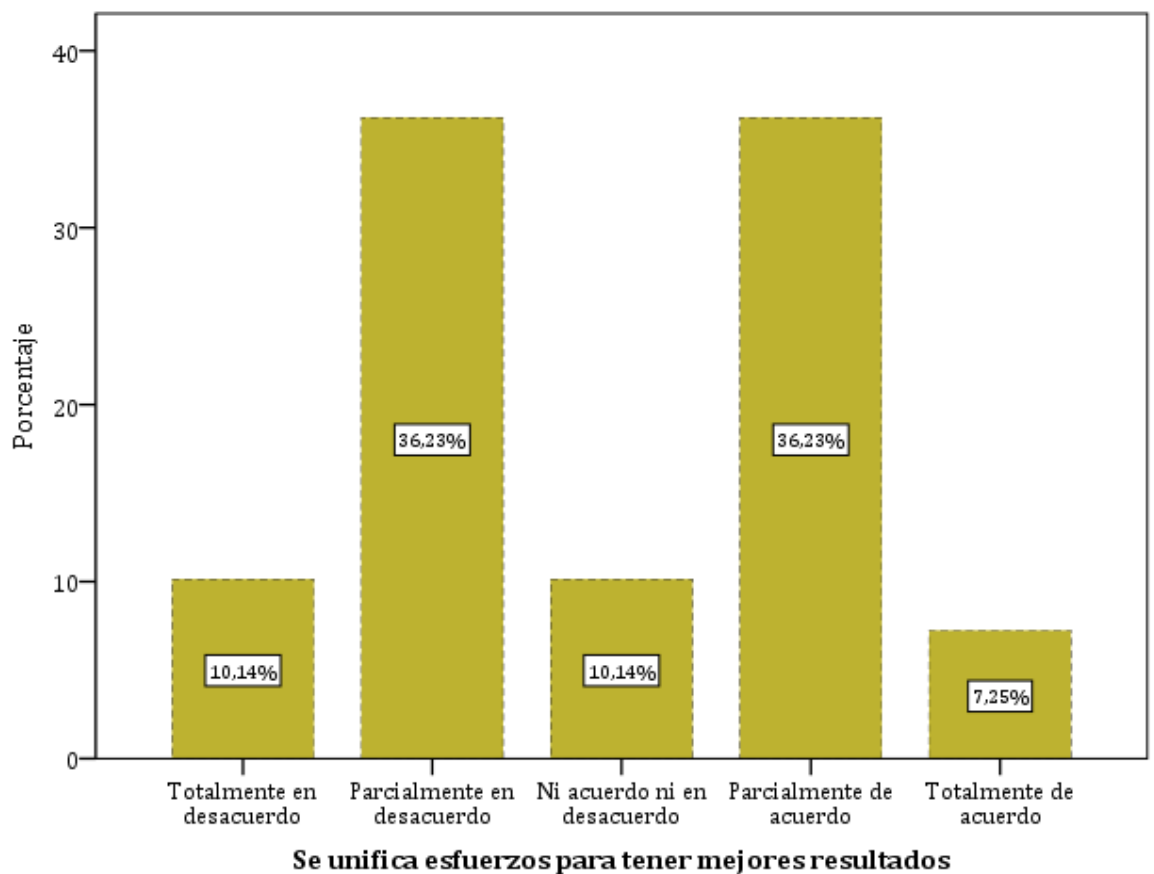
Los directivos realizan acciones de motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	15,9	15,9	15,9
	Parcialmente en desacuerdo	37	53,6	53,6	69,6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	4,3	4,3	73,9
	Parcialmente de acuerdo	17	24,6	24,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



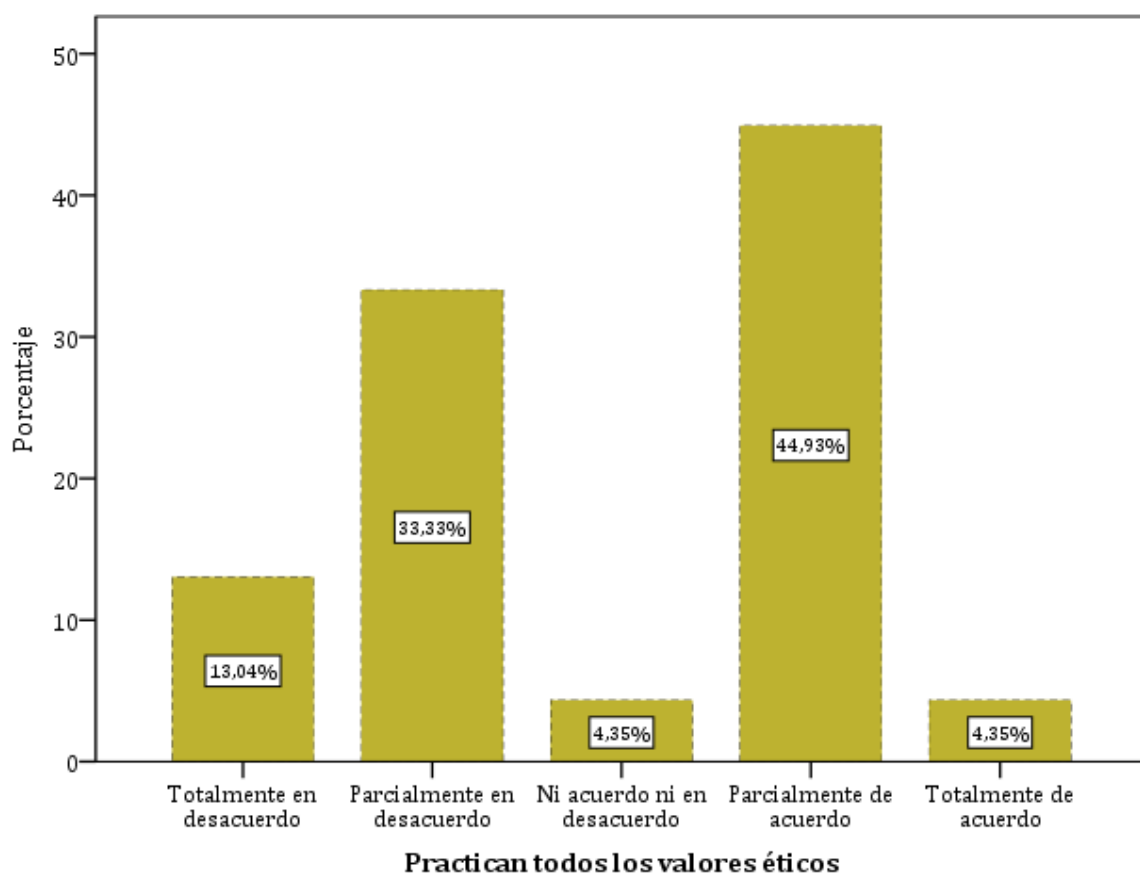
Se unifica esfuerzos para tener mejores resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,1	10,1	10,1
	Parcialmente en desacuerdo	25	36,2	36,2	46,4
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	10,1	10,1	56,5
	Parcialmente de acuerdo	25	36,2	36,2	92,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



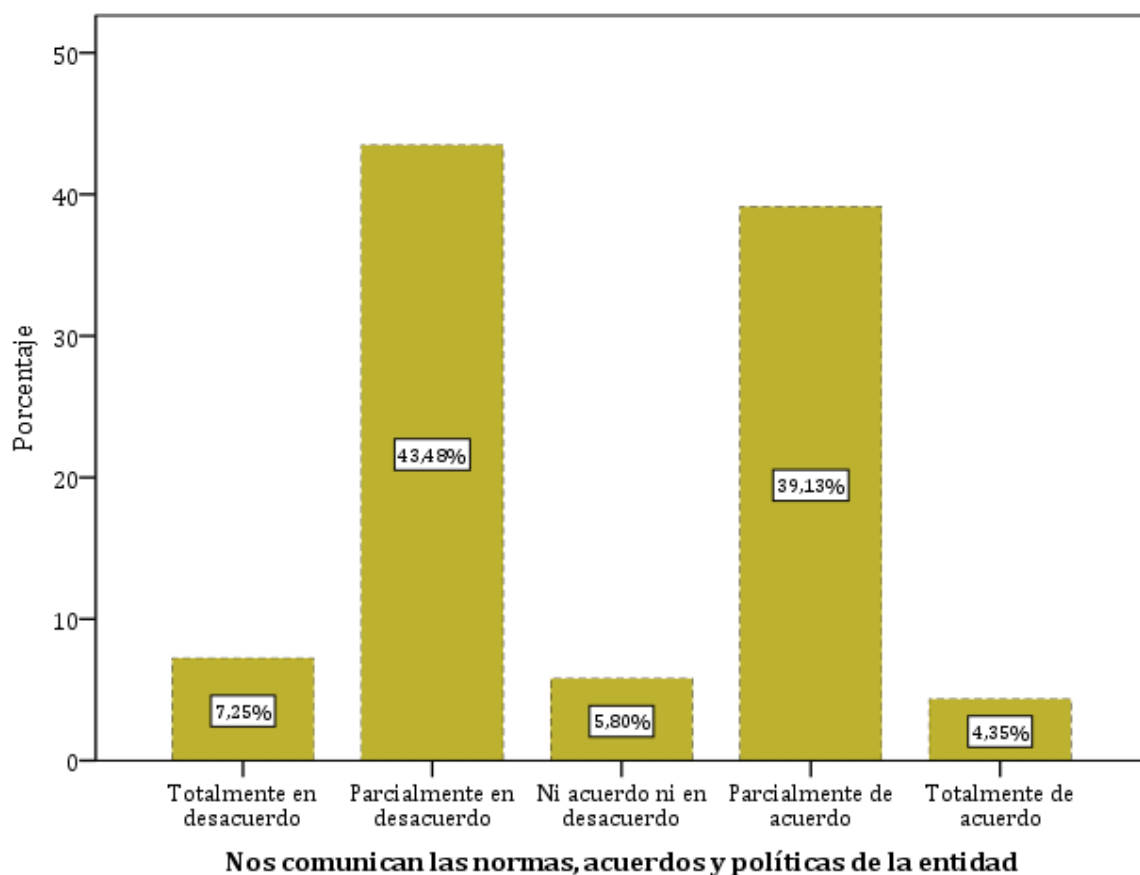
Practican todos los valores éticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13,0	13,0	13,0
	Parcialmente en desacuerdo	23	33,3	33,3	46,4
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	4,3	4,3	50,7
	Parcialmente de acuerdo	31	44,9	44,9	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



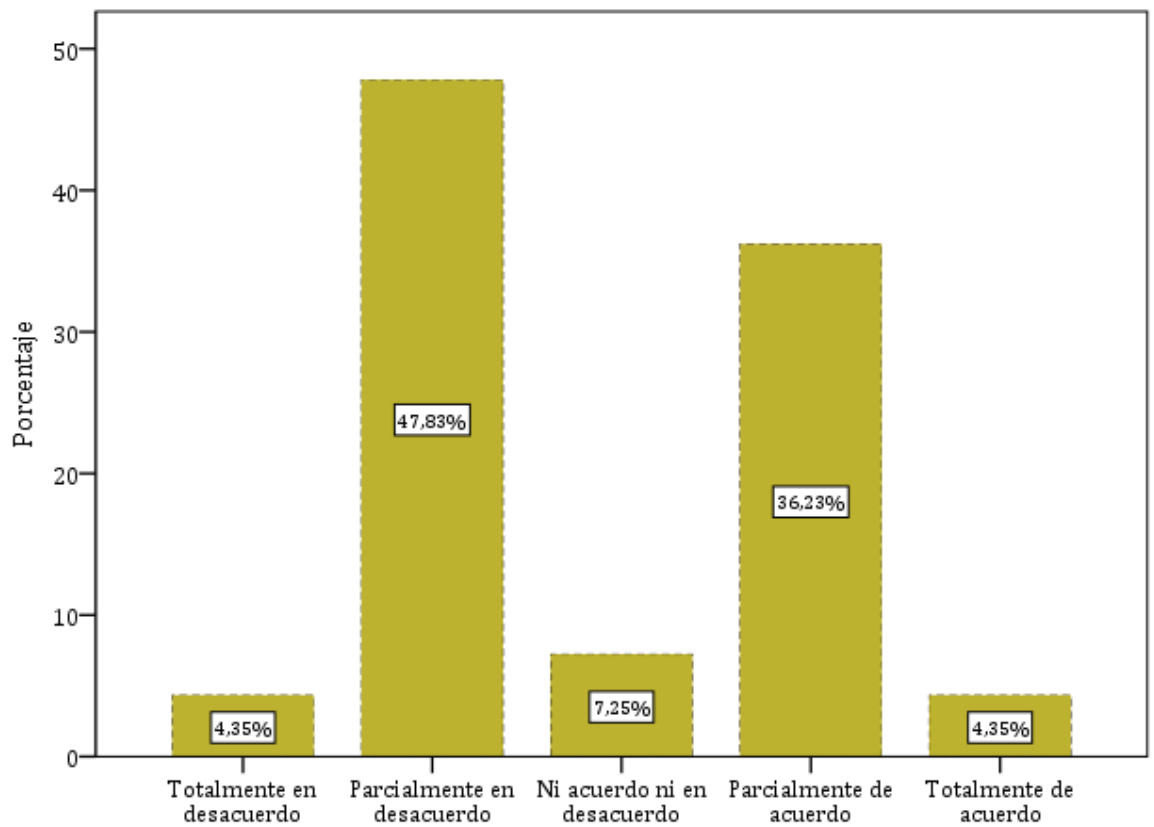
Nos comunican las normas, acuerdos y políticas de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,2	7,2	7,2
	Parcialmente en desacuerdo	30	43,5	43,5	50,7
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	5,8	5,8	56,5
	Parcialmente de acuerdo	27	39,1	39,1	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se realizan la supervisión y seguimiento de actividades

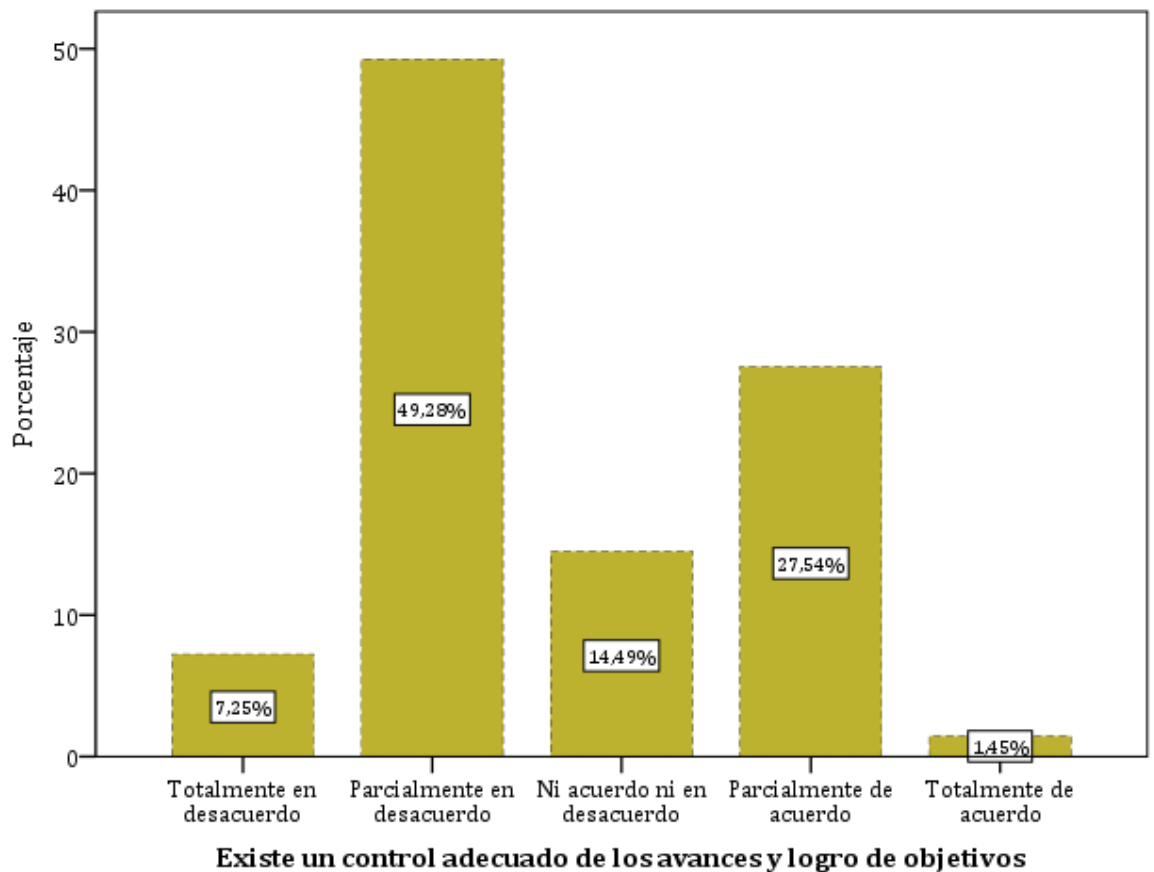
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	Parcialmente en desacuerdo	33	47,8	47,8	52,2
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	7,2	7,2	59,4
	Parcialmente de acuerdo	25	36,2	36,2	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se realizan la supervisión y seguimiento de actividades

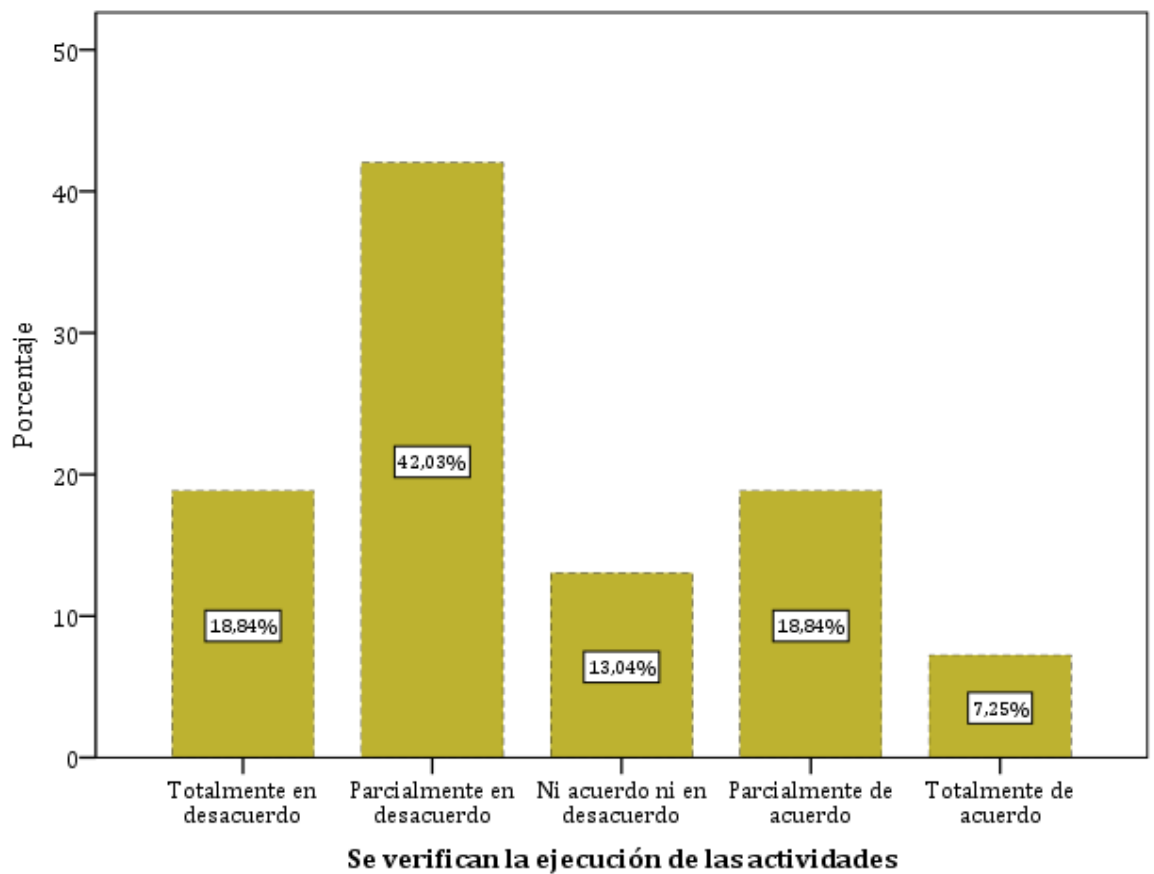
Existe un control adecuado de los avances y logro de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,2	7,2	7,2
	Parcialmente en desacuerdo	34	49,3	49,3	56,5
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	14,5	14,5	71,0
	Parcialmente de acuerdo	19	27,5	27,5	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



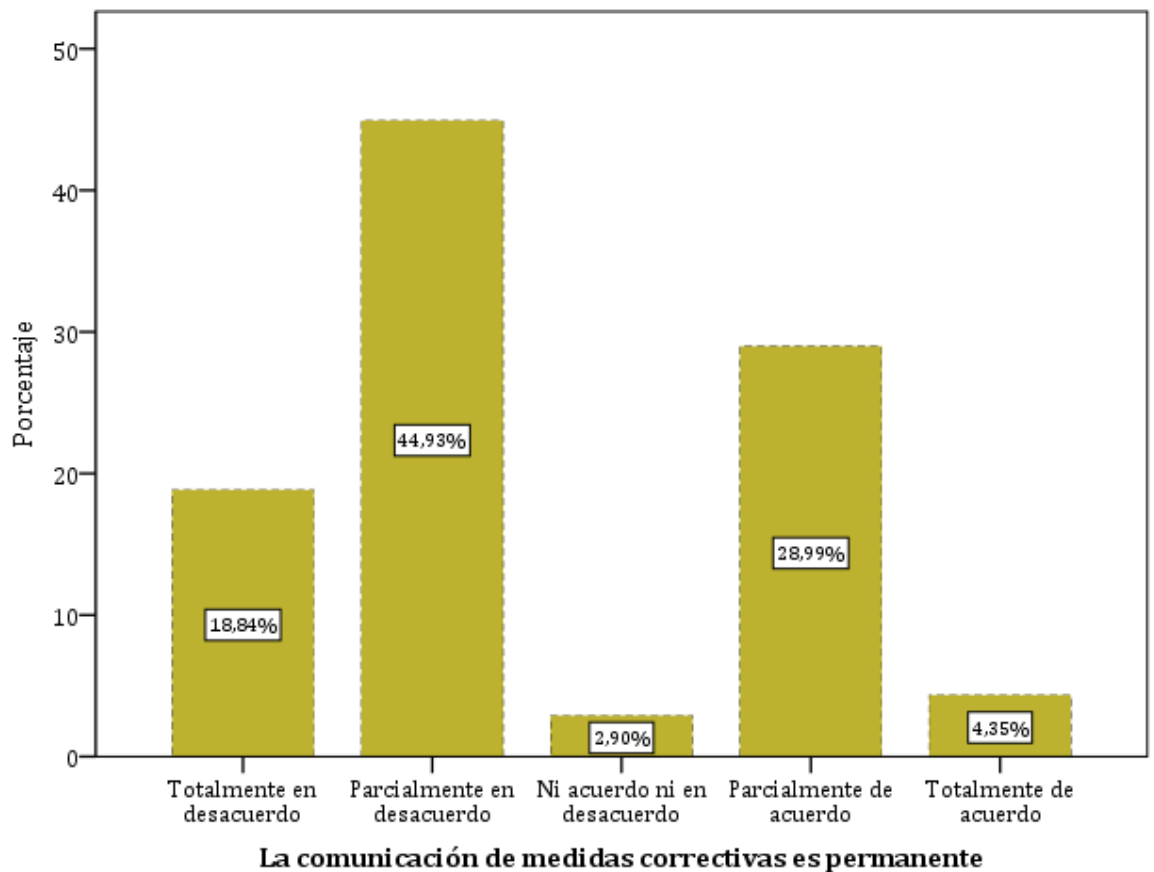
Se verifican la ejecución de las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	18,8	18,8	18,8
	Parcialmente en desacuerdo	29	42,0	42,0	60,9
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	9	13,0	13,0	73,9
	Parcialmente de acuerdo	13	18,8	18,8	92,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



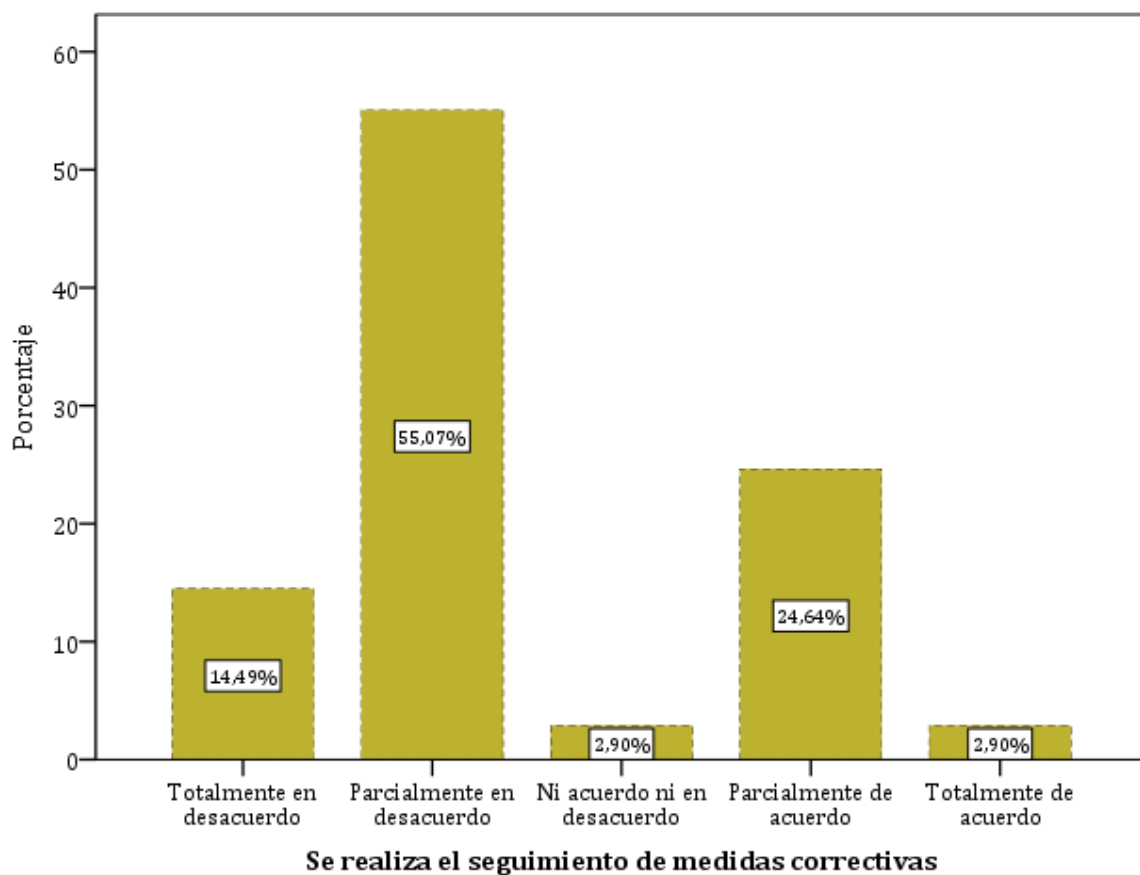
La comunicación de medidas correctivas es permanente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	18,8	18,8	18,8
	Parcialmente en desacuerdo	31	44,9	44,9	63,8
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2,9	2,9	66,7
	Parcialmente de acuerdo	20	29,0	29,0	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	



Se realiza el seguimiento de medidas correctivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	14,5	14,5	14,5
	Parcialmente en desacuerdo	38	55,1	55,1	69,6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2,9	2,9	72,5
	Parcialmente de acuerdo	17	24,6	24,6	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0		100,0	



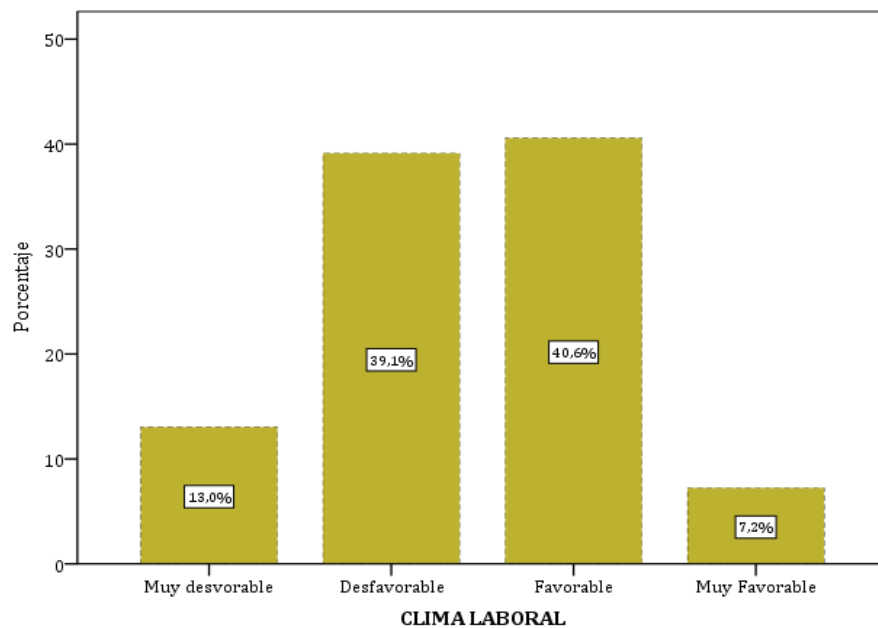
b. **Presentación y análisis de datos relacionado con cada objetivo de investigación**

1. Clima Laboral

TABLA N° 03
Frecuencias de los niveles de valoración del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la DREA Ancash

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	9	13,0
Desfavorable	27	39,1
Favorable	28	40,6
Muy Favorable	5	7,2
Total	69	100,0

Fuente: Elaboración propia



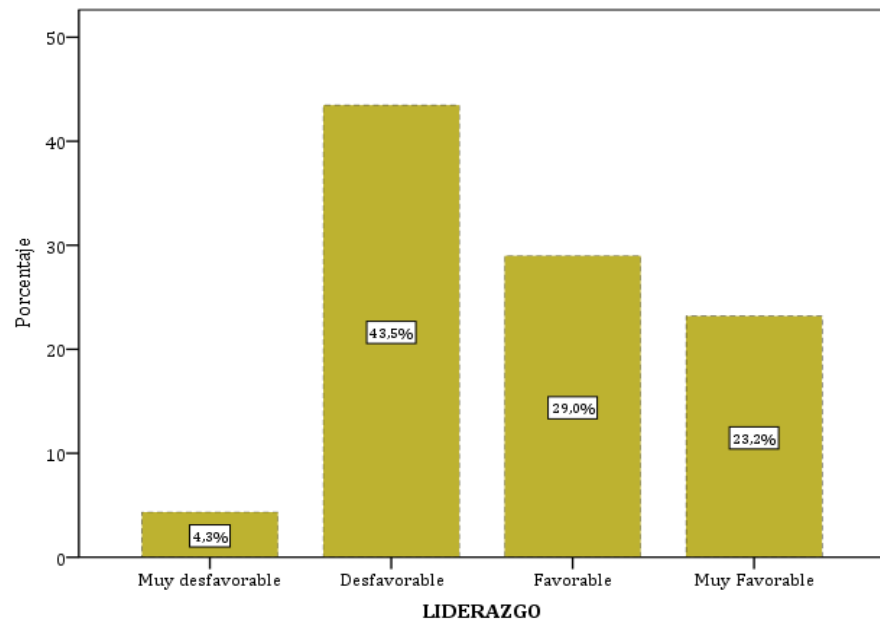
De los trabajadores, el 13% valora el Clima Laboral como muy desfavorable, el 39.1% Desfavorable, el 40.6% como favorable y sólo el 7.2% como muy favorable.

1.1. Liderazgo

TABLA N° 04
Frecuencias de los niveles de valoración del Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	3	4,3
Desfavorable	30	43,5
Favorable	20	29,0
Muy Favorable	16	23,2
Total	69	100,0

Fuente: Elaboración propia



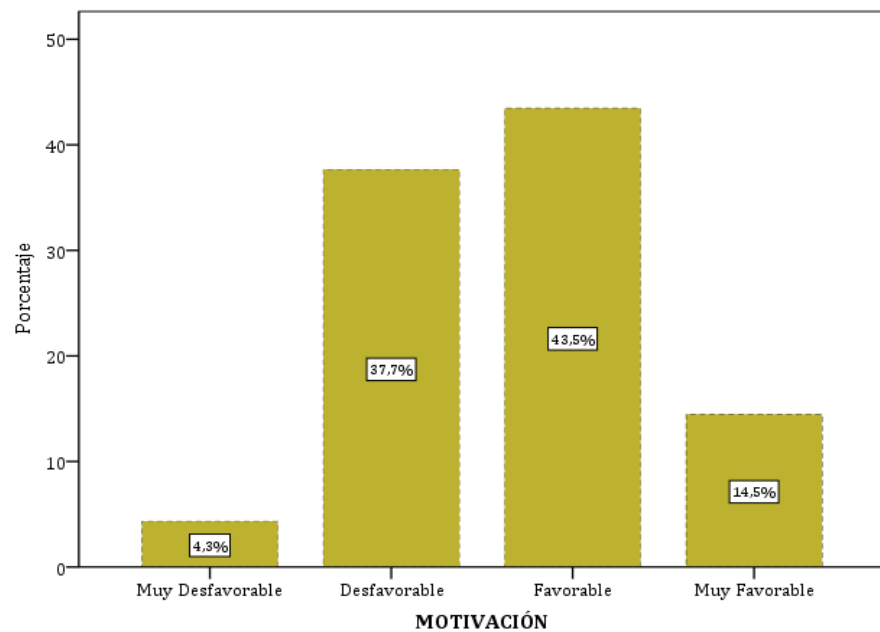
De la tabla N°02 se aprecia una valoración al liderazgo como desfavorable en un 43.5%, favorable en un 29.0% y muy favorable en un 23.2%.

1.2. Motivación

TABLA N° 05
Frecuencias de los niveles de valoración de la Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	3	4.3
Desfavorable	26	37.7
Favorable	30	43.5
Muy Favorable	10	14.5
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



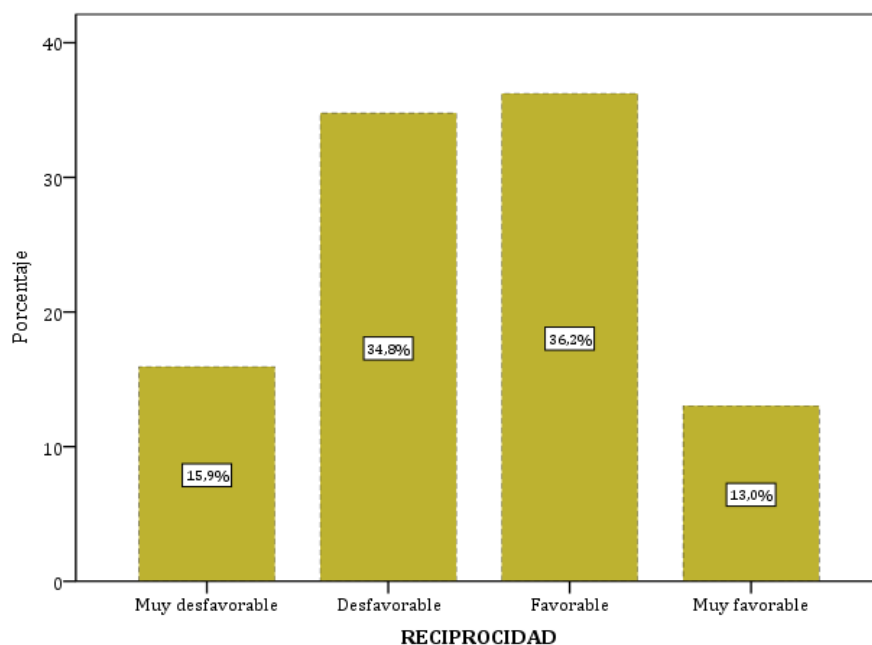
De la tabla N° 03 se aprecia un nivel de valoración desfavorable en un 37.7% favorable en 43.5 % y muy favorable en 14.5% con respecto a la motivación.

1.3. Reciprocidad

TABLA N° 06
Frecuencias de los niveles de valoración de la Reciprocidad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	11	15.9
Desfavorable	24	34.8
Favorable	25	36.2
Muy favorable	9	13.0
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



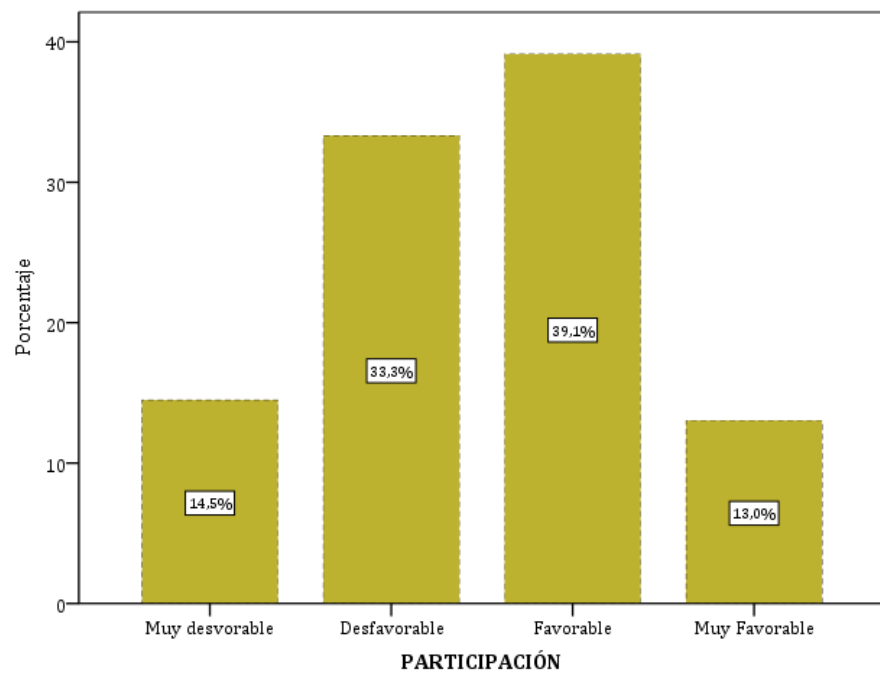
De la tabla N° 04 se aprecia un nivel de valoración desfavorable en un 34.8% favorable en 36.2 % y muy favorable en 13 % con respecto a la Reciprocidad.

1.4. Participación

TABLA N° 07
Frecuencias de los niveles de valoración de la Participación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	10	14.5
Desfavorable	23	33.3
Favorable	27	39.1
Muy Favorable	9	13.0
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



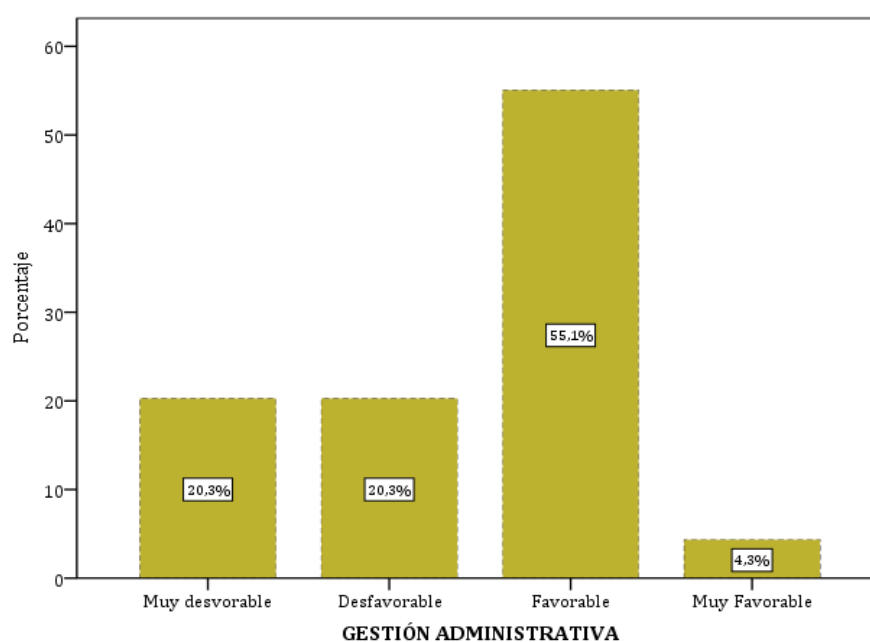
De la tabla N° 05 se aprecia un nivel de valoración desfavorable en un 33.3% favorable en 39.1 % y muy favorable en 13 % con respecto a la Participación.

2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TABLA N° 08
Frecuencias de los niveles de valoración de la gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	14	20.3
Desfavorable	14	20.3
Favorable	38	55.1
Muy Favorable	3	4.3
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



De la tabla N° 06 se aprecia un nivel de valoración de muy desfavorable en 20.3%, desfavorable en 20.3% favorable en 55.1% y sólo el 4.3% muy favorable con respecto a la gestión empresarial.

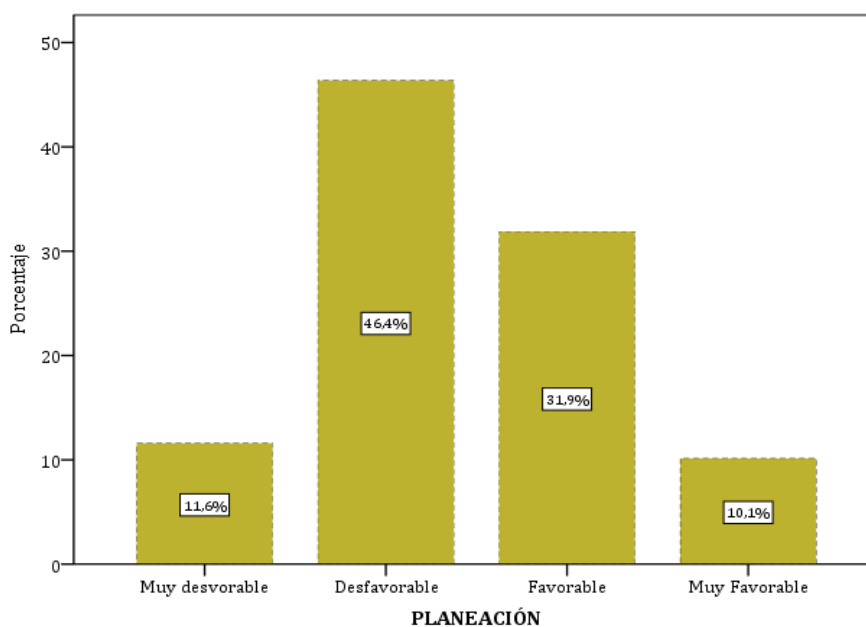
2.1. PLANEACIÓN.

TABLA N° 09

Frecuencias de los niveles de valoración de la planeación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	8	11.6
Desfavorable	32	46.4
Favorable	22	31.9
Muy Favorable	7	10.1
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



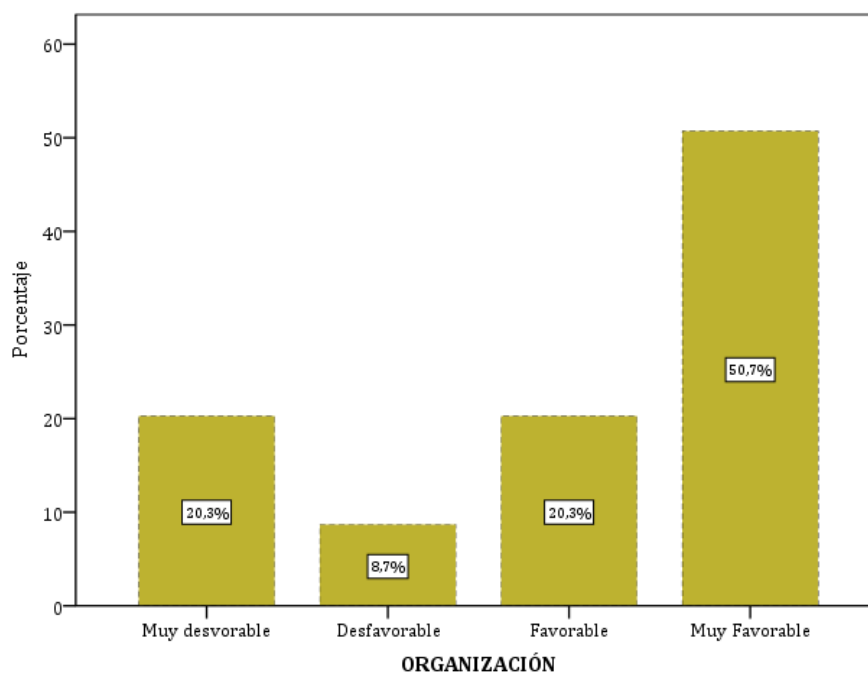
De la tabla N° 07 se aprecia una valoración del 11.6% como muy desfavorable, 46.4% desfavorable, 31.9% como favorable y el 10.1% como muy favorable con respecto a la planeación.

2.2. ORGANIZACIÓN

TABLA N° 10
Frecuencias de los niveles de valoración de la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	14	20.3
Desfavorable	6	8.7
Favorable	14	20.3
Muy Favorable	35	50.7
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



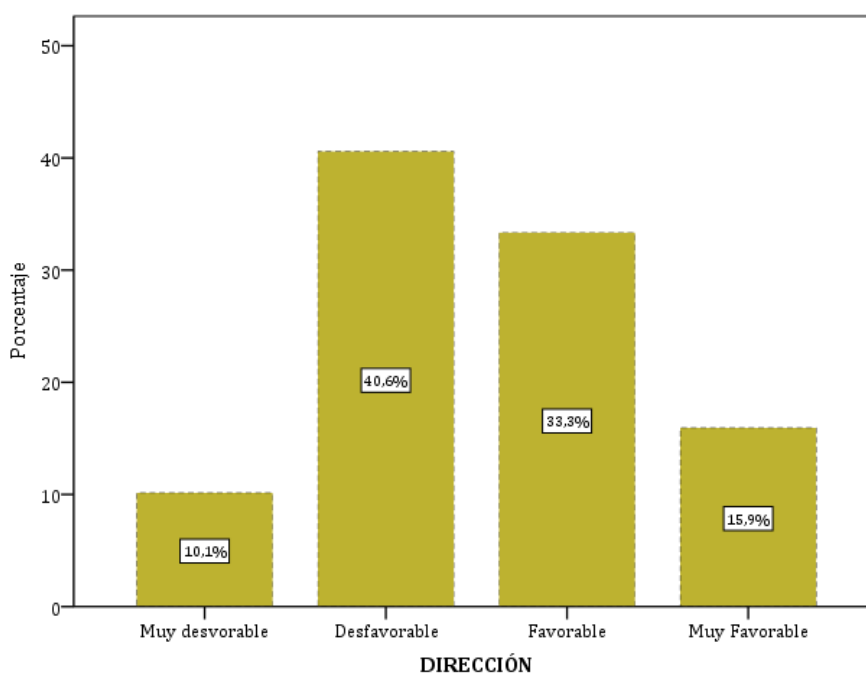
De la tabla N° 08 se aprecia una valoración del 20.3% como muy desfavorable, el 8.7% como desfavorable, el 20.3% como favorable y el 50.7% como muy favorable con respecto a la organización.

2.3. DIRECCIÓN

TABLA N° 11
Frecuencias de los niveles de valoración de la dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	7	10.1
Desfavorable	28	40.6
Favorable	23	33.3
Muy Favorable	11	15.9
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

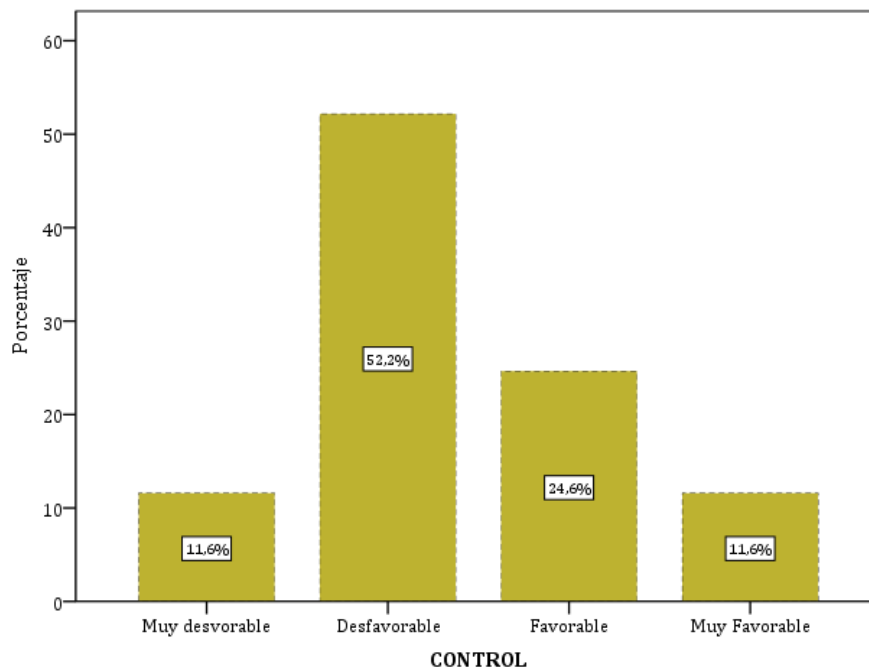
De la tabla N° 09 se aprecia un nivel desfavorable en 40.6%, favorable en 33.3% y muy favorable en 15.9% con respecto a la dirección.

2.4. CONTROL

TABLA N° 12
Frecuencias de los niveles de valoración del Control

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	8	11.6
Desfavorable	36	52.2
Favorable	17	24.6
Muy Favorable	8	11.6
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

De la tabla N° 10 se aprecia un nivel desfavorable en 40.6%, favorable en 33.3% y muy favorable en 15.9% con respecto al control.

c. Prueba De Hipótesis

1. HIPÓTESIS GENERAL

a. Hipótesis Estadística:

HI: Existe relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

HO: No existe relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

b. Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 (5\%)$$

c. Estadístico de prueba Chi cuadrado de Pearson:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Dónde:

O: Valor Observado

E: Valor Esperado

Realizando los cálculos:

TABLA 13

Clima Laboral asociado a la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash – Huaraz 2016

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total
		Muy Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
CLIMA LABORAL	Muy Desfavorable	9	0	0	0	9
	Desfavorable	5	9	13	0	27
	Favorable	0	5	21	2	28
	Muy favorable	0	0	4	1	5
Total		14	14	38	3	69
Prueba de Chi- cuadrado		Valor	Grados de Libertad		p-valor	Coef. Contingencia
		52.76	9		0.000	0.658

Fuente: Elaboración propia

d. Región de decisión

Valor crítico o teórico de la distribución Chi-cuadrado con: $\alpha = 0.05$ y grados de libertad $gl=9$ es $X_t^2 = 16.919$.

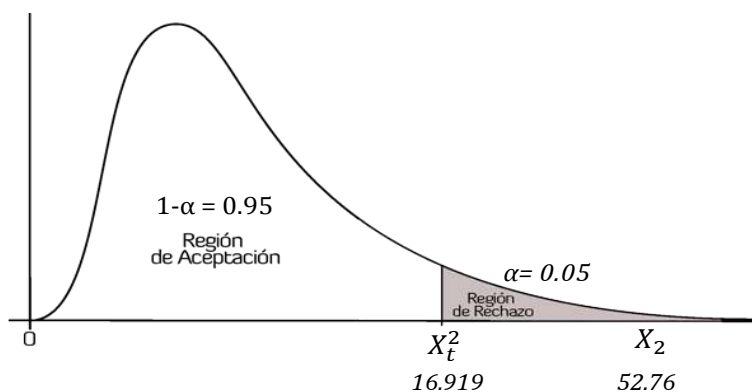


Figura 1 Región de decisión para la hipótesis general según chi-cuadrado

Interpretación

En la figura 1 se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ($X^2 = 52.76 > X_t^2 = 16.919$), ello implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel

de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016. Asimismo se halla un coeficiente de contingencia igual a 0.658, lo que significa que existe una relación del 65.8% entre el Clima Laboral y la gestión Administrativa.

2. Hipótesis Específica 01

a. Hipótesis Estadística:

HI: El liderazgo del personal tiene relación directa con la planeación de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

HO: El liderazgo del personal no tiene relación directa con la planeación de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

b. Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 (5\%)$$

c. Estadístico de prueba Chi cuadrado de Pearson:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} .$$

Dónde:

O: Valor Observado

E: Valor Esperado

Realizando los cálculos:

TABLA 14
Liderazgo asociado a la planeación de la Gestión Administrativa en la
Dirección Regional de Educación de Ancash – Huaraz 2016

		Planeación				Total
		Muy Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Liderazgo	Muy Desfavorable	0	2	1	0	3
	Desfavorable	7	15	7	1	30
	Favorable	1	9	9	1	20
	Muy favorable	0	6	5	5	16
	Total	8	32	22	7	69
Prueba de Chi- cuadrado		Valor	Grados de Libertad	p-valor	Coef. Contingencia	
		18.144	9	0.034	0.456	

Fuente: Elaboración propia

d. Región de decisión

Valor crítico o teórico de la distribución Chi-cuadrado con: $\alpha = 0.05$ y grados de libertad $gl=9$ es $X^2_t = 16.919$

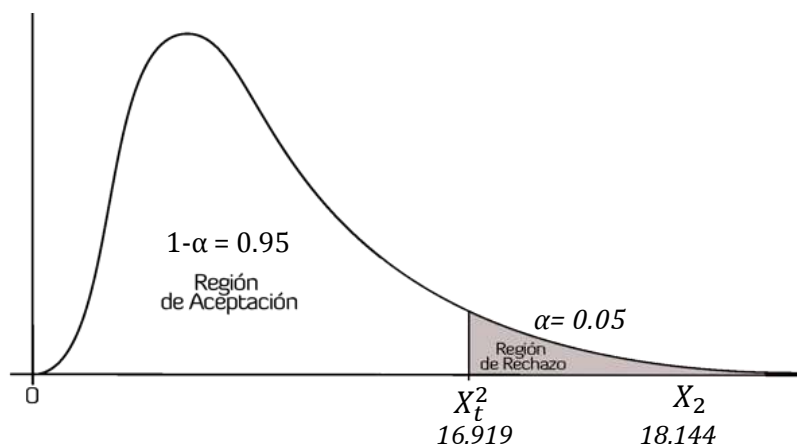


Figura 2: Región de decisión para la hipótesis específica 01 según chi-cuadrado

Interpretación

En la figura 2 se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ($X^2 = 18.144 > X^2_{\tau} = 16.919$), ello implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre el liderazgo y la planeación en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016. Asimismo; se halla un coeficiente de contingencia igual a 0.456, lo que significa que existe una relación del 45.6% entre el Liderazgo y la Planeación

3. Hipótesis Específica 02

a. Hipótesis Estadística:

HI: La motivación del personal tiene relación directa con la organización de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

HO: La motivación del personal no tiene relación directa con la organización de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

b. Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 (5\%)$$

c. Estadístico de prueba Chi cuadrado de Pearson:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} .$$

Dónde:

O: Valor Observado

E: Valor Esperado

TABLA 15

**Motivación asociado a la organización de la Gestión Administrativa en la
Dirección Regional de Educación de Ancash – Huaraz 2016**

	Organización				Total
	Muy Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Muy Desfavorable	2	1	0	0	3
Desfavorable	9	3	5	9	26
Favorable	3	2	7	18	30
Muy favorable	0	0	2	8	10
Total	14	6	14	35	69
Prueba de Chi- cuadrado	Valor	Grados de Libertad		p-valor	Coef. Contingencia
	18.563	9		0.029	0.46

Fuente: Elaboración propia

d. Región de decisión

Valor crítico o teórico de la distribución Chi-cuadrado con: $\alpha = 0.05$ y grados de libertad $gl=9$ es $X^2_t = 16.919$.

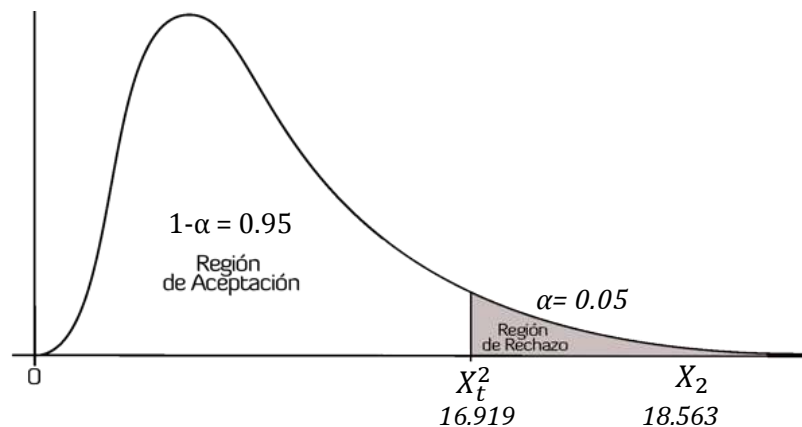


Figura 3 Región de decisión para la hipótesis específica 01 según chi-cuadrado

Interpretación

En la figura 3 se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ($X^2 = 18.563 > X^2_t = 16.919$), ello implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel

de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre la motivación y la organización en la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016. Asimismo, se halla un coeficiente de contingencia igual a 0.46, lo que significa que existe una relación del 46% entre le Motivación y Organización. Asimismo, se halla un coeficiente de contingencia igual a 0.46, lo que significa que existe una relación del 46% entre le Motivación y Organización

4. Hipótesis Específica 03

a. Hipótesis Estadística:

HI: La reciprocidad entidad y trabajador tiene relación directa con la dirección de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

HO: La reciprocidad entidad y trabajador no tiene relación directa con la dirección de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

b. Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 (5\%)$$

c. Estadístico de prueba Chi cuadrado de Pearson:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} .$$

Dónde:

O: Valor Observado

E: Valor Esperado

TABLA 16
Reciprocidad asociado a la Dirección de la Gestión Administrativa en la
Dirección Regional de Educación de Ancash – Huaraz 2016

		Dirección				Total
		Muy Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Reciprocidad	Muy Desfavorable	7	3	1	0	11
	Desfavorable	0	14	7	3	24
	Favorable	0	7	13	5	25
	Muy favorable	0	4	2	3	9
Total		7	28	23	11	69
Prueba de Chi- cuadrado		Valor	Grados de Libertad		p-valor	Coef. Contingencia
		49.17	9		0.000	0.645

Fuente: Elaboración propia

d. Región de decisión

Valor crítico o teórico de la distribución Chi-cuadrado con: $\alpha = 0.05$ y grados de libertad $gl=9$ es $X^2_t = 16.919$

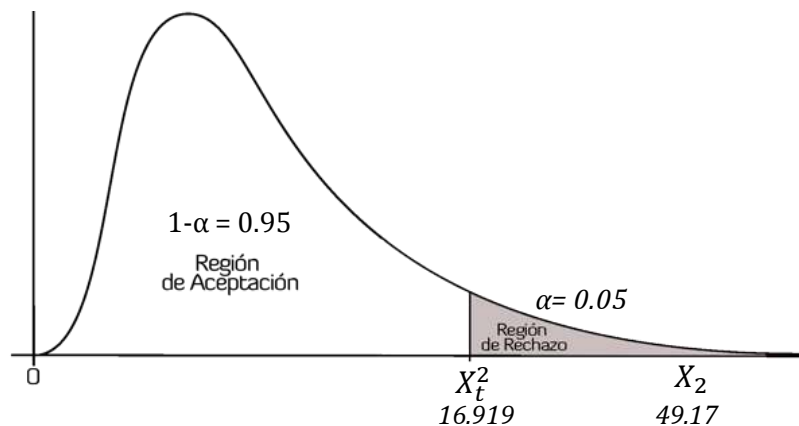


Figura 4: Región de decisión para la hipótesis específica 01 según chi-cuadrado

Interpretación

En la figura 4 se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ($X^2 = 49.17 > X^2_t = 16.919$), ello implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre la reciprocidad y la dirección en la gestión administrativa en la Dirección

Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016. Asimismo, se halla un coeficiente de contingencia igual a 0.645, lo que significa que existe una relación del 64.5% entre la Reciprocidad y la Dirección.

5. Hipótesis Específica 04

a. Hipótesis Estadística:

HI: La participación del personal tiene relación directa con el control de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz-2016.

HO: La participación del personal no tiene relación directa con el control de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz-2016.

b. Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ (5\%)}$$

c. Estadístico de prueba Chi cuadrado de Pearson:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}.$$

Dónde:

O: Valor Observado

E: Valor Esperado

TABLA 17
Participación asociado al Control de la Gestión Administrativa en la
Dirección Regional de Educación de Ancash – Huaraz 2016

		Control				Total
		Muy Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Participación	Muy Desfavorable	1	9	0	0	10
	Desfavorable	6	11	4	2	23
	Favorable	0	14	9	4	27
	Muy favorable	1	2	4	2	9
Total		8	36	17	8	69
Prueba de Chi- cuadrado		Valor	Grados de Libertad	p-valor	Coef. Contingencia	
		19.355	9	0.022	0.468	

Fuente: Elaboración propia

d. Región de decisión

Valor crítico o teórico de la distribución Chi-cuadrado con: $\alpha = 0.05$ y grados de libertad $gl=9$ es $X^2_t = 16.919$

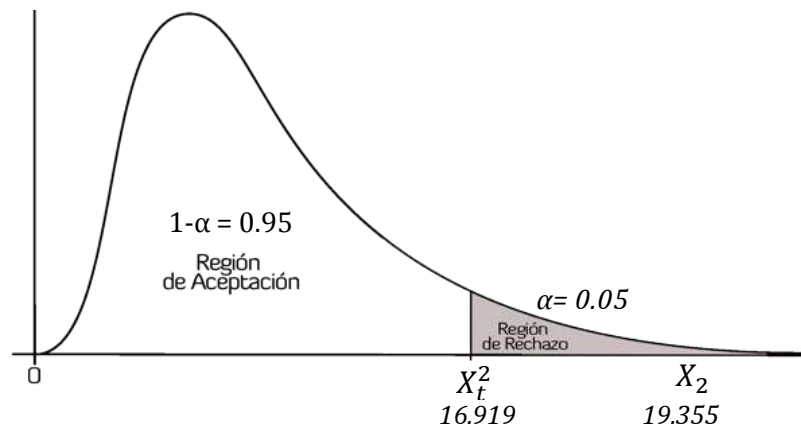


Figura 5: Región de decisión para la hipótesis específica 04 según chi-cuadrado

Interpretación

En la figura 5 se observa que el valor calculado del estadístico Chi-cuadrado es mayor que el valor teórico ($X^2 = 19.355 > X^2_t = 16.919$), ello implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre la

participación y el control en la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016. ; Asimismo, se halla un coeficiente de contingencia igual a 0.468, lo que significa que existe una relación del 46.8% entre la Participación y el Control.

5. INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS, SEGÚN CADA UNO DE LAS HIPÓTESIS

DISCUSIÓN

- Con respecto al Objetivo General expresado del modo siguiente: Determinar la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016.

Según los resultados obtenidos existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión administrativa con una afirmación del 65.8% en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016, es decir que se tiene en cuenta en un grado aceptable la práctica del clima laboral en la institución puesto que es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores.

Análisis

Pese a los resultados encontrados a nivel de contrastación de hipótesis; no tienen similitud con los resultados encontrados por Moloche, (2014). En su Tesis titulada “Influencia del clima laboral en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01”.

- En relación al primer objetivo específico “Conocer la relación entre liderazgo del personal en la planeación de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016”

Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo y la planeación en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

Análisis

Guardan estrecha relación con Ordoñez (2013); que está basado en Desarrollar una propuesta estratégica mediante un análisis de liderazgo de gestión administrativa.

- El segundo objetivo específico está formulado del modo siguiente: Conocer la relación entre la motivación del personal en la organización de la gestión administrativa Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016.

La conclusión relacionada al segundo objetivo nos muestra que en la DREA no existe una buena relación entre la motivación y la organización pues el 54% de trabajadores no se sienten identificados con dicha relación por que no se está tomando en cuenta la motivación para lograr una buena organización y así lograr ciertas metas y objetivos.

Análisis

- El tercer objetivo referido Conocer la relación entre la reciprocidad entidad y trabajador en la dirección de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016

Se concluye que existe una relación significativa entre la reciprocidad y la dirección en la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

Análisis

El antecedente que tiene que ver con estos resultados corresponde a Williams C. (2013), en su tesis de maestría **“estudio diagnóstico de clima laboral reciprocidad entidad y trabajador en una dependencia publica “tuvo**

como objetivo general conocer la tendencia reciprocidad entidad y trabajador del talento humano sobre el clima laboral de una dependencia municipal

- El cuarto objetivo detallado del modo siguiente: “Conocer la relación entre la participación del personal en el control de la gestión administrativa en Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016 implica rechazar la hipótesis nula, conllevando a establecer con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre la participación y el control en la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz - 2016.

Análisis

Se determina que existe una ineficiencia en cuanto a la relación participación y control en la gestión administrativa de la DREA.

6. CONCLUSIONES

- 1) Existe una correlación positiva débil entre el clima laboral y la gestión administrativa de los Servidores de la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz; con una afirmación del 65.8% es decir que se tiene en cuenta en un grado aceptable pero débil la práctica del clima laboral con relación a la Gestión Administrativa.
- 2) Se ha determinado que existe una relación del 45.6% entre el liderazgo y la planeación percibido por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016, la cual demuestra que no se está llevando a cabo un buen liderazgo para realizar una planeación adecuada y así poder lograr los objetivos o metas trazadas.
- 3) La conclusión relacionada al segundo objetivo nos muestra que en la DREA no existe una buena relación entre la motivación y la organización pues el 54% de trabajadores no se sienten identificados con dicha relación por que no se está tomando en cuenta la motivación para lograr una buena organización y así lograr ciertas metas y objetivos.
- 4) La conclusión del tercer objetivo específico queda determinada que no existe una relación directa entre la reciprocidad y la dirección y eso conlleva a que no exista una buena relación entre los trabajadores y no se pueda lograr la realización efectiva de todo lo planeado.

- 5) La conclusión referente al cuarto objetivo específico, conlleva a establecer en un 53.2%, que no existe una relación directa entre la participación y el control en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Ancash lo que conlleva a decir que los trabajadores no pueden participar en ciertos actos o actividades de la institución.

7. RECOMENDACIONES

- 1) Según los resultados de la Figura 03 Sugerir que la Dirección Regional de Educación de Ancash; programe , ejecute programas de capacitación y mejoramiento continuo al personal directivo y administrativo sobre temas de clima laboral y gestión administrativa para que sus trabajadores se sientan como en casa y realicen los trabajos designados con optimismo por lo tanto darán resultados positivos.
- 2) Sugerir a la Dirección Regional de Educación de Ancash; que recurran a personas especialistas del caso para realizar un análisis interno de las fortalezas y debilidades de la dimensión de liderazgo y su relación con la planeación en la gestión administrativa y replantear acciones para superar dichas debilidades teniendo en cuenta que no es una pérdida de tiempo como lo ven otros jefes; sino más bien es el inicio de un gran desarrollo institucional.
- 3) Sugerir que los gerentes evalúen y potencien sus políticas de motivación y organización del personal para poder tener empleados con sueños de superación y alcancen con mayor facilidad los objetivos de la institución.
- 4) Sugerir que los trabajadores como elemento primordial de la Dirección Regional de Educación de Ancash deben cautelar la buena marcha institucional de reciprocidad y dirección y gestión en la administración pública así tener buenas relaciones con sus compañeros.

- 5) Sugerir que las autoridades competentes de la Dirección Regional de Educación de Ancash; programen acciones de capacitación para todo el personal sobre los aspectos importantes que tienen que ver con la participación y el control administrativo ya que los trabajadores deben de tener el compromiso para cumplir los objetivos.

8. BIBLIOGRAFÍA

Referido al tema

- Brunet. R.I (2008:99), **El clima de trabajo en las organizaciones** (1ra ed.)
México editorial trillas
- Campos y Loza (2011) **Introducción a la Teoría de la Administración**. 7ª ed.
México DF: Mc Graw Hill
- Castillo Chávez (2000), **Administración Pública**.
- Cuevas, J.R (2011). **El manejo de los recursos humanos y el desarrollo de una ventaja competitiva sostenible**” Revista INCAE. Vol. III. Costa Rica.
- Chiavenato (1990) **Introducción a la Teoría General de la Administración**
Editorial Mc Graw Hill, Tercera Edición, México
- Corso, J.B. (2014). En su tesis **“Evaluación de la efectividad del clima organizacional implantado en las entidades Públicas Ecuatorianas”**
México. Ed. Fondo de Clima Organizacional.
- El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua
- El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado
- Fayol, Q.P (1996), **Los nuevos conceptos de Gestión Administrativa**.
Madrid. Ediciones Días de Santos SA.
- HALL, G.M (1972), **La nueva gestión pública**, México. Ed. Fondo de Cultura Económica

- Kurt Lewin (1999), Clima Organizacional en un enfoque de Gestión (Primera Edición ed.). Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
- Litwin Y Stinger (1978) **Gestión pública en las entidades**. Lima. Editora Gráfica Bernilla.
- Martínez, B, (2001, p.4) Clima Organizacional (1ra ed.). Lima, Perú: universidad Inca Garcilaso de la vega – Perú
- Moloche R.K (2014). En su tesis “**Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur**”. Lima Ediciones Administrativas, Perú
- Ordoñez M.M (2013) En su tesis “**Propuesta De Sistema De Gestión Administrativo Para La Compañía Poison S.A**”. Segunda Edición, Colombia.
- RAMIREZ PADILLA, Davis Noel (1991), Contabilidad Administrativa, Editorial MGRRAW
- Rodríguez, V.N (2009),), **La comunicación como elemento de fortalecimiento organizacional**. Compañía Editorial Continental SA. De CV.
- Robbins/Coulter (2005), “**Administración de Personal y Recursos Humanos**”, Ed. Me. Graw Hill.
- STEPHEN, Robbins (1999). Gestión Administrativa. Price Hall Hispanoamericano México.

- Tuban, H.Y (2001) **Eficiencia y efectividad empresarial con enfoque al clima organizacional**. Bogotá. Editorial Norma.
- Vargas, L.W (2010).En su tesis **propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de cabal**. Ediciones contables-económicas, Perú.
- Williams C.P (2013) En su tesis **“estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia publica “tuvo como objetivo general”** España. Ediciones Díaz de Santos S.A.

Referido a la metodología

- ROBERTO HERNANDEZ Sampieri (1991), “Metodología de la investigación”, Editores, México.
- GOMERO CAMONES, (1996) Método de Investigación Científica Editorial Fakir, Lima.
- TAMAYO y TAMAYO, Mario (2005).Metodología Formal de la investigación Científica Segunda Edición, Editorial Limusa.
- ZAPATA, Oscar (2005).Herramientas para elaborar tesis e investigación, Editorial Pax México.
- BERNAL TORRES, Cesar Augusto (2006) Metodología de la Investigación Científica para Administración, Contabilidad, Economía y Ciencias Sociales. Editorial Pearson Educación, México.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

FACULTAD DE ECONOMIA Y CONTABILIDAD

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Cuestionario de encuesta dirigido a trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz

Tesis: Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional De Educación De Ancash- Huaraz - 2016

Introducción: El presente cuestionario de encuesta forma parte de un trabajo de investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz, año 2016. En tal sentido le solicitamos su colaboración contestando todas a las preguntas que se adjunta. Anticipadamente gracias por su valioso aporte, el cuestionario es anónimo y toda la información obtenida será absolutamente confidencial y de uso netamente académica.

PARTE I: DATOS GENERALES

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con una x en el recuadro de la alternativa que considere correcta

- | | | | | | |
|---|---------------------------|-----------|--------------------------|----------|--------------------------|
| 1 | Sexo | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Grado de instrucción | | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| | Superior no universitario | | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| | Superior universitario | | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |

PARTE II: CLIMA LABORAL

A continuación se le presenta un conjunto de afirmaciones acerca de clima organizacional ,por favor responda con un una x en el recuadro de la alternativa que considere correcta según la escala que muestra a continuación:

1	Totalmente en desacuerdo	2	Parcialmente en desacuerdo	3	De acuerdo ni en desacuerdo	
4	Parcialmente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo			
N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
	LIDERAZGO					
3	Los directivos tienen capacidad de dirigir al personal de apoyo					
4	En la entidad se promueve lograr la excelencia en todas las actividades					
5	Siempre en la entidad todo trabajo se realiza en equipo					
6	Los integrantes de la entidad tienen capacidad para la solución de conflictos					
	MOTIVACION					
7	El ambiente donde laboro me permite la realización personal					
8	Existe reconocimiento del aporte de todos los integrantes de la entidad					
9	Todos los trabajadores cumplen con sus responsabilidades					
10	Las condiciones de trabajo son adecuadas					
	RECIPROCIDAD					
11	Todos los trabajadores se esmeran por realizar un buen trabajo					
12	Siempre se cuida el patrimonio institucional					
13	Existen retribución al logro de trabajadores					
14	Existe trato igualitario a todos los trabajadores					
	PARTICIPACION					
15	Existe en todos los trabajadores compromiso por ser productivos					
16	Siempre unifican los intereses en bien de la institución					
17	Existe cooperación y se comparten informaciones útiles entre compañeros					
18	Todos los trabajadores se involucran al cambio positivo en la entidad					

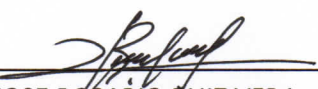
PARTE II: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
A continuación se le presenta un conjunto de afirmaciones acerca de gestión administrativa ,por favor responda con un una x en el recuadro de la alternativa que considere correcta según la escala que muestra a continuación:						
1	Totalmente en desacuerdo	2	Parcialmente en desacuerdo	3	De acuerdo ni en desacuerdo	
4	Parcialmente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo			
N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
	PLANEACION					
19	Se tiene definido y se difunden los objetivos a lograr por la entidad					
20	Se realiza siempre la programación de objetivos y metas					
21	Se cuenta con los recursos necesarios para logro de objetivos y metas					
	ORGANIZACIÓN					
22	Se tiene correctamente definido los niveles de autoridad en la entidad					
23	Se cuenta con instrumentos de gestión como ROF YMOF de la entidad }					
24	Se tiene definido las funciones de cada trabajador					
25	Están determinadas las responsabilidades de cada trabajador según su cargo					
	DIRECCION					
26	Los planes se ejecutan siempre					
27	Los directivos realizan acciones de motivación					
28	Se unifica esfuerzos para tener mejores resultados					
29	Practican todos los valores éticos					
30	Nos comunican las normas, acuerdos y políticas de la entidad					
31	Se realizan la supervisión y seguimiento de actividades					
	CONTROL					
32	Existe un control adecuado de los avances y logro de objetivos					
33	Se verifican la ejecución de las actividades					
34	La comunicación de medidas correctivas es permanente					
35	Se realiza el seguimiento de medidas correctivas					



AUTORIZACIÓN DE EMPASTADO

Los miembros del jurado evaluador de la Tesis: "CLIMA LABORAL Y LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE ANCASH-AÑO 2016" presentado por Bach. *Guisela Telma MELGAREJO MONTAÑEZ* y Bach. *Milagros Aymara ALDAVE OLIVAREZ*, el cual observa las características y esquemas establecidos de la Facultad de Economía Y Contabilidad de la UNASAM, por lo que se encuentra en condiciones para proceder al **EMPASTADO** correspondiente.

Huaraz, 21 de Febrero del 2019



Dr. JOSE ROSARIO RUIZ VERA
Presidente



Dr. ABRAHAN CASTILLO ROMERO
secretario



CPC. LEONCIO FLORENTINO COCHACHIN SANCHEZ
Vocal