



CAEN Centro de Altos
Estudios Nacionales
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA.
CON MENCIÓN EN DEFENSA NACIONAL**

AUTORA:

Bachiller, Dora Estelita Roncall Aldaz.

ASESOR:

Dr. Johnny Raggio Agüero.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Competitividad y Modelos de Desarrollo.

LIMA – PERÚ

2019

Jurado Evaluador

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios nuestro señor por ser mi apoyo en mis momento de debilidad y por darme la fuerza y motivación para culminar con exito este trabajo de tesis.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi familia quien con su amor y apoyo incondicional me han permitido culminar con éxito la formulación de este trabajo de investigación.

Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Dora Estelita Roncall Aldaz, identificado con Documento Nacional de Identidad N°27848661, con domicilio real en Mz. B Block N°9 Dpto. 401 Torres de Matellini, en el distrito de Chorrillos, provincia de Lima, departamento de Lima, estudiante/egresado de la Maestría de Administración y Gestión Pública de la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN-EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación que presento ante esta institución con fines de optar el grado académico de Magister en Administración y Gestión Pública.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales y me declaro como el único responsable.

Dora Estelita Roncall Aldaz

D.N.I. N° 27848661

Autorización de publicación

A través del presente documento autorizo al Centro de Altos Estudios Nacionales la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada: Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016, presentada para optar el grado de Magister en Administración y Gestión Pública en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada y exhibida con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Fecha, 12 de diciembre del 2019

Dora Estelita Roncall Aldaz

D.N.I. N°27848661

Índice

	Página
Carátula	
Jurado evaluador	i
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Declaración jurada de autoría	iv
Autorización de publicación	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xiii
Introducción	xv

CAPITULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Delimitación del problema	4
1.2.1 Delimitación temática	4
1.2.2 Delimitación teórica	4
1.2.3 Delimitación espacial	4
1.2.4 Delimitación temporal	5
1.3 Formulación del problema	5
1.3.1 Problema general	5
1.3.2 Problemas específicos	5
1.4 Objetivos de la investigación	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos	6
1.5 Justificación e importancia de la investigación	6
1.6 Limitaciones de la investigación	7

CAPITULO II
Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones nacionales	8
2.1.2 Investigaciones internacionales	13
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Marco conceptual	38

CAPITULO III
Hipótesis y variables

3.1 Variables	42
3.1.1 Definición conceptual	42
3.1.2 Definición operacional	
3.2 Hipótesis	
3.2.1 Hipótesis general	45
3.2.2 Hipótesis específicas	45

CAPITULO IV
Metodología de la investigación

4.1 Enfoque de investigación	46
4.2 Tipo de investigación	46
4.3 Método de estudio	46
4.4 Alcance de investigación (nivel)	47
4.5 Diseño de investigación	47
4.6 Población, muestra, unidad de estudio	
4.6.1 Población de estudio	48
4.6.2 Muestra de estudio	48
4.6.3 Unidad de estudio	50
4.7 Fuente de información	50

4.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
4.8.1 Técnica de recolección de datos	50
4.8.2 Instrumento de recolección de datos	51
4.9 Método de análisis de datos	52

CAPITULO V

Resultados

5.1 Análisis descriptivo (variables, dimensiones de acuerdo a los objetivos)	54
5.2 Análisis inferencial someter a prueba la tesis, estimación de parámetros [si fuera necesario]	79

CAPITULO VI

Discusión de resultados

6.1 Discusión de resultados	86
Conclusiones	89
Recomendaciones (a quien y que se propone)	
91	
Propuesta para enfrentar el problema (cómo se haría lo que se propone)	
92	
Referencias bibliográficas	94
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	100
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	101
Anexo 3: Informes de validez del instrumento de recolección de datos	105
Anexo 4: Autorización para la recolección de datos	109
Anexo 5: Base de datos (origen de los resultados)	110
Anexo 6: Base de datos (prueba piloto)	120

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°1: Población de los Directivos y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia	49

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N°1: Variables interpretativas del clima laboral	19
Figura N°2: Tiempo dedicado al desempeño de funciones Administrativas.	27
Figura N°3: Etapas del proceso de planificación educativa	34

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima.2016”, tiene como objetivo general identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016., se realizó un trabajo de enfoque cuantitativo enfoque positivista, el alcance fue de tipo correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal correlacional.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 2,520 personas de los cuales 450 fueron directivos y 2070, se trabajó con una la muestra de 334 personas que fueron seleccionados entre los directivos y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia. El muestreo fue aleatorio simple para estimar proporciones, se utilizó las técnicas de la observación y la encuesta, y el instrumento utilizado fue en cuestionario estilo Likert compuesto por 18 ítems, dirigida al personal de directivo y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima y Provincias y de las Unidades de Gestión Educativas Local.

La investigación concluye: Con un nivel de confianza del 95% se halló que: Existe un nivel positivo alta entre el clima laboral y la gestión administrativa se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,848, resultado que nos indica que el clima laboral es muy importante para realizar una eficiente gestión administrativa debido a que el factor humano es un activo fundamental para cualquier tipo de organización que permite el mejoramiento y transformación de bienes o servicios y para lo cual se requiere contar con un eficiente clima laboral.

Del estudio de contraste de hipótesis entre las variables: El Clima Laboral y la Gestión Administrativa, se obtuvo un valor de Significación Asintótica de 3,4% para un nivel de significancia del 5%, Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia podemos RECHAZAR la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

Palabras claves: Clima laboral y Gestión Administrativa.

ABSTRACT

This research paper entitled "Working Environment and administrative management in the Regional Directorate of Education of Lima Provinces (DRELP), Huara. Lima. 2016", has as general objective to identify if the working environment is related to the administrative management in the Regional Directorate of Education of Lima Provinces (DRELP), Huara. Lima. 2016., was carried out a work of quantitative focus positivist approach, the scope was of correlational type, the design was non-experimental cross-cutting correlation.

The population under study was formed by 2.520 people of which 450 were executives and 2070, we worked with a sample of 334 people who were selected among the managers and teachers of the Regional Directorate of Education of Lima Province. The sampling was simple random to estimate proportions, we used the techniques of observation and survey, and the instrument used was in Likert style questionnaire composed of 18 items, addressed to the staff of managers and teachers of the Regional Management of Education in Lima and the Provinces and the Local Educational Management Units.

The investigation concludes: With a confidence level of 95%, it was found that: There is a high positive level between the working environment and the administrative management, a correlation coefficient of Rho de Spearman of 0.848 is evidenced, which indicates that the working environment is Very important to carry out an efficient administrative management because the human factor is a fundamental asset for any type of organization that allows the improvement and transformation of goods or services and for which it is required to have a Efficient working environment.

From the study of contrast of hypothesis between the variables: The Working Environment and the Administrative Management, a Asymptotic Significance value of 3.4% was obtained for a significance level of 5%, When the value obtained with the critical value was lowered by the level of Significance we can REJECT the null hypothesis and accept the work hypothesis.

Keywords: Labour Climate and Administrative Management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado el Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016., ha sido desarrollado con el objetivo de identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016. En toda organización el clima laboral es un factor muy importante, debido a que un mejor ambiente interno mejora el rendimiento de sus empleados y es un medio para generar competitividad en una en una organización, el clima laboral está relacionado directamente con la motivación porque impacta directamente en la satisfacción de sus empleados debido a que un clima laboral satisfactorio colabora de una manera más eficiente con el cumplimiento de sus objetivos organizacionales facilitando el cumplimiento de sus metas los cuales están relacionadas con la competitividad de una institución.

El trabajo de investigación ha sido estructurado de la siguiente manera:

El capítulo I Planteamiento del problema. Contiene la descripción de la realidad problemática; delimitación del problema; formulación del problema; objetivos de investigación, justificación e importancia y limitaciones de la investigación.

El capítulo II Marco Teórico. Contiene los antecedentes de la investigación, antecedentes nacionales e internacionales; las bases teóricas y el marco conceptual.

El capítulo III Hipótesis y variables. Desarrolla la definición conceptual y operacional, hipótesis general e hipótesis específicas

El capítulo IV Metodología de la investigación. Desarrolla el enfoque; el tipo de investigación; el método; el alcance; el diseño de investigación; la población; la muestra; la unidad de estudio; las fuentes de información; la técnica e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos.

El capítulo V: Resultados. Contiene análisis descriptivos y análisis inferencial.

El capítulo VI Discusión de resultados. Contiene el desarrollo de la discusión de resultados.

Y por último desarrolla las conclusiones, recomendaciones, propuesta para enfrentar el problema y las referencias bibliográficas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

País

En la editorial del diario digital. La República (2016), Lima, 3 de mayo. -
Titulado **Mal Clima Laboral genera pérdidas millonarias a las empresas**

En la noticia indica que según estudios el mal ambiente en el centro de trabajo influye en la actitud de trabajadores y la productividad de la empresa. Solo en el año 2013 se perdieron 2 millones de dólares en la región por la insatisfacción de los empleados. La conclusión que llegó el estudio "Diagnóstico de Clima Motivacional" que fue realizado por el Centro de Liderazgo para el Desarrollo (CLD) de la Universidad Católica San Pablo, fue que el clima laboral influye en la productividad empresarial.

Dicho informe revela que existe una alta motivación de los trabajadores en Arequipa, pero un deficiente clima laboral que ofrece las empresas y que no satisfacen las necesidades de los empleados afectando su desempeño. Según el estudio, de cada 10 empleados arequipeños, 7 están satisfechos dentro de su empresa. Esto tiene un impacto sobre la productividad regional. En el año 2013 se hizo un estudio similar que arrojó resultados negativos. Dos millones de dólares dejó de ganar Arequipa debido a que los trabajadores no estaban motivados en su centro de labores.

El especialista Enrique Pérez Wicht, coordinador del CLD, indicó que esta brecha existente se midió a través de tres variables de estudio. La primera es la necesidad de las personas que esperan estar bien pagadas (extrínseca). La segunda es la pasión y está referida a que el trabajador realice una tarea que concuerde con su gusto profesional (intrínseca). La tercera es la lealtad, que es la necesidad de ser leal a las personas y causas de la empresa (trascendente). Pérez Wicht puso como ejemplo que cuando hay falta de lealtad dentro de la empresa se crea un clima laboral conflictivo, se originan pugnas internas, lo que afecta a la productividad de la empresa.

El estudio del CLD no ha estudiado el nivel de deserción empresarial. Sin embargo, Pérez Wicht aseguró que hay una alta rotación de personas en la región que renuncian porque no están motivadas, y la empresa no satisface las condiciones que la persona espera de su trabajo. Preciso que las personas que menos satisfacen su clima laboral son los más jóvenes (entre 18 y 44 años de edad).

Esto es preocupante porque ellos serán más adelante quienes estén a la cabeza de las empresas, y así como son tratados van a tratar a los trabajadores cuando la dirijan. "Si mi jefe obtiene resultados gritando, lo más probable es que cuando yo sea jefe también utilice esta forma para obtener resultados".

País

En la actualidad la era del conocimiento los procesos de cambio son continuos y cada vez más veloces, que conllevan a replantear a los gestores educativos el nuevo rol que les impone la modernidad y la tecnología. La educación es el medio más importante de este cambio y a través de ella se forman los líderes que conducen y tienen a su cargo el

compromiso de su presencia transformadora y competitiva en el mundo actual.

Los adelantos tecnológicos y de la mano con la globalización exigen al sector educación a realizar progresos en lo que respecta a la calidad de la Educación en donde toma un papel importante la gestión administrativa que realiza la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias a fin de que, entre otros aspectos, diseñe, aplique y ofrezcan respuestas a modelos organizativos que propicien la innovación y ofrezcan respuestas a las necesidades educativas de la sociedad.

En la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias desarrolla sus actividades, a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar, elementos importantes e indispensables que están relacionados con la gestión administrativa, que realiza la mencionada dirección y que está encargada de garantizar los derechos, asegurar los servicios educativos de calidad, para que de esta manera los educandos puedan alcanzar su potencial y logren contribuir al Desarrollo Nacional de manera descentralizada, democrática, transparente y cuya función principal es promover los temas educativos dentro de su sector de responsabilidad.

La Dirección Regional de Educación de Lima Provincias en su afán de llegar a la calidad y la excelencia educativa han escatimado esfuerzos en la automatización y actualización de sus labores administrativas entre otros recursos, dirección que durante sus labores diarias se observó en su personal y docentes un inadecuado clima laboral, situación que influye en la satisfacción de su personal la cual retrasa el cumplimiento eficiente de los objetivos educacionales propuestos por la mencionada dirección, no obstante, para optimizar la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias se tome en cuenta, el enfoque

burocrático, el enfoque sistémico y el enfoque gerencial, los tres enfoques deben guardar interdependencia para asegurar coherencia en una adecuada gestión administrativa siendo su finalidad el desarrollo de la educación y cuyo propósito es formar integralmente ciudadanos competentes, solidarios y éticos que asuman el liderazgo regional y nacional para potenciar el desarrollo humano de nuestro país.

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1 Temática

La temática en estudio fue el clima laboral y la gestión administrativa.

1.2.2 Teórica

La organización lógica orgánica y deductiva que conformó el marco teórico de la investigación fue el aspecto estructural organizativo, el aspecto de recursos humanos, el enfoque burocrático, el enfoque sistémico y el enfoque gerencial.

1.2.3 Espacial

El trabajo de investigación se realizó en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), ubicada en la Av. Independencia S/N. Distrito de Santa María. Provincia Huaura. Departamento Lima.

1.2.4 Temporal

El trabajo de investigación estuvo comprendido al período 2016.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016?

1.3.2 Problemas Específicos

1.3.2.1 ¿De qué manera los aspectos estructurales organizativos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016?

1.3.2.2 ¿En qué medida los aspectos de recursos humanos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.

1.4.2 Objetivos Específicos

1.4.2.1 Establecer si los aspectos estructurales organizativos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), Huaura. Lima .2016.

1.4.2.2 Identificar si los aspectos de recursos humanos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), Huaura. Lima .2016.

1.5 Justificación e importancia de la Investigación

1.5.1 Justificación de la Investigación

El motivo por la cual se realizó esta investigación, fue para profundizar los conocimientos científicos sobre la gestión administrativa la cual su inadecuada aplicación está generando un inconveniente clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), asimismo esta investigación presentó estrategias de gestión que generará conocimiento especializado sobre las estrategias de fortalecimiento para la gestión administrativa con el propósito de fortalecer su interface de gerenciamiento para promover una organización más proactiva y eficiente con la cual ayudaría en mejorar el clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), de esta manera generará satisfacción de los trabajadores y por lo tanto un incremento en su productividad.

1.5.2 Importancia de la investigación

La importancia de este trabajo de investigación radicó en determinar describir y analizar aquellos factores que están influyendo en la connotación del clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), que se encuentra íntimamente relacionada con el manejo social de sus directivos, con los comportamiento de sus trabajadores entre otros agentes la cual son de responsabilidad de la alta dirección de la organización y que están relacionadas con una eficiente gestión administrativa la cual se enfoca fundamentalmente en la administración de recursos humanos y la administración de los asuntos generales.

1.6 Limitaciones de la Investigación

El presente trabajo de investigación se limitó a los siguientes aspectos:

- ❖ El presupuesto para el proyecto de tesis fue costado por la maestría.
- ❖ La aplicación del cuestionario que se realizó al personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), fue aplicado con mucho tino debido a que algunos encuestados podrían no estar de acuerdo en algunas preguntas.
- ❖ Tiempo que manejan por las múltiples actividades propias de su trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.2 Investigaciones nacionales

Pare, J. (2018). Tesis titulada “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017”. Realizada en la Universidad José Carlos Mariátegui de la ciudad de Moquegua. Su objetivo general fue relacionar la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina legal en Moquegua, 2017, la investigación fue de tipo Básica con un diseño no experimental de corte transversal, su nivel de Investigación fue descriptiva correlacional, se trabajó con una población y muestra de 32 trabajadores del Instituto de Medicina Legal, la técnicas de investigación fue la Encuesta y se procesó los datos con el paquete estadístico SPSS versión 23. Se llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017, al obtener un valor sig. De 0.003 y que además dicha correlación es del 51.6%, con un margen de error del 5%.

Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, se afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 77.6%.

Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, se afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 81.3%.

Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.012, se afirma que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 62.2%.

Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.002, se afirma que, existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la planificación administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 74.6%.

Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, se afirma que, existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y la organización administrativa del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 88.3%.

Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.023, se afirma que, existe relación significativa entre el clima laboral de los trabajadores y el control administrativo del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 57.8%.

Castro, F. y Ramón, S. (2017). Tesis titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima - 2016”. Realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola de la ciudad de Lima. Su objetivo general fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los funcionarios de negocios segmento exclusivo de una empresa del sector bancario. La investigación fue de enfoque cuantitativo el cual fue secuencial y probatorio, el tipo de investigación fue correlacional, el tipo de diseño fue no experimental de corte transversal descriptivo, la población de estudio fue de 85 funcionarios de negocios de las agencias del segmento exclusivo de una empresa del sector bancario, la muestra seleccionada fue el 100% de la población.

Se concluyó: Finalmente, se ha podido determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los funcionarios de negocios segmento exclusivo, y de esta forma afirmar que las dimensiones que tienen influencia directa son la supervisión y las condiciones laborales, y respecto al desempeño hemos podido determinar que una dimensión importante y que impacta mucho son las características propias de los funcionarios de negocios segmento exclusivo y el desempeño objetivo.

Quezada, C. (2016). Tesis titulada “La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala”. Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos realizada en la ciudad de Lima. Su objetivo general fue establecer la incidencia de la gestión administrativa en la percepción de justicia organizacional en la Universidad Técnica de Machala. La investigación fue de tipo descriptivo y exploratorio con aplicación de técnicas de investigación mixta, donde incluyó elementos cualitativos y cuantitativos para destacar información

relevante al proceso investigativo. Para la parte cualitativa se llevó a cabo entrevistas a grupos de docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica de Machala. Este tipo de entrevistas se cuantificó con la aplicación de una escala de Likert. La información de las encuestas fue contrastada con un instrumento de validación o verificación (ficha de verificación), con el que se constató la existencia física de pruebas relevantes para los indicadores propuestos en la presente investigación.

Se concluyó: Los resultados investigativos determinaron que la percepción de justicia organizacional del talento humano en cada una de las fases de la gestión administrativa difiere, pues en algunos casos la comprobación estadística corroboró el hecho de que la percepción de los docentes era favorable para el personal administrativo no generaba ningún efecto. Tal es el caso de la organización, y en la planificación existe cierto nivel de incidencia, pero prácticamente es incipiente; es decir, el talento humano no manifiesta mayor interés ante los cambios suscitados en esta fase. En cuanto a la dirección, el patrón se repite de modo similar al de la planificación en vista de que la apreciación de los profesores cambia ante una modificación de las políticas aplicadas por el líder, algo que para el personal administrativo resulta de poca importancia. En lo que respecta al control, no existe incidencia en la percepción del talento humano.

Albañil, A. (2015). Tesis titulada "El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura". Realizada en la Universidad Piura de la ciudad de Piura. Su objetivo general fue describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como

influyentes para su configuración. La investigación se realizó con el paradigma positivista, también conocido con los nombres de cuantitativo, científico, empírico-analítico, racionalista, tecnológico, la población en estudio fue el conjunto total de docentes de la institución educativa, en ellos están incluidos además de los docentes, los directivos y los auxiliares de educación que laboran en la institución educativa Enrique López Albújar dado que son ellos los que poseen las características comunes observables o de tendencia de opinión relevantes para el estudio del clima laboral de la institución, que comparten un lugar y un momento determinado y se consideró como muestra la población de docentes descrita anteriormente, haciendo la observación que de los 67 miembros de la población se ha aplicado el cuestionario a 60 y devolvieron la encuesta 58, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal descriptivo.

Se concluyó en las siguientes conclusiones: La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante, no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo.

Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo, sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62%

expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado mientras que son los padres de familia, el personal administrativo y directivo contribuyen escasamente a ello, siendo el clima laboral el resultado de las interacciones de varios factores y algo no evaluable de manera absoluta, que se percibe de acuerdo a las circunstancias e interacciones humanas en la institución educativa.

2.1.2 Investigaciones internacionales

Vera, Y. (2016). Tesis titulada “Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito”. Realizada en la Universidad Internacional del Ecuador de la ciudad de Guayaquil. Su objetivo general fue diseñar un Plan Estratégico mediante la aplicación de herramientas de capacitación e información, para mejorar el clima laboral de los Servidores de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito. La investigación fue de tipo descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental, se aplicó el método inductivo, estadístico y analítico, la población se utilizó 297 servidores públicos. Al ser una población tan reducida, se consideró innecesario la determinación de una muestra, sino que se aplicó un censo, considerando los siguientes criterios: En la mayoría de las situaciones el estudio se realiza tomando una muestra. Sólo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los sujetos o casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población, se utilizó la técnica de encuesta, la entrevista y la observación directa. Se concluye que el clima organizacional es de vital importancia dentro de una organización.

Esto se debe principalmente, a la incidencia notable que tiene ésta en el desempeño de los empleados y en sus niveles de productividad. Esta situación repercute directamente en el desempeño y desarrollo de cualquier empresa u organización.

En el caso particular del estudio del clima laboral dentro de la SNGP de la ciudad de Quito y gracias a los instrumentos aplicados en la investigación se determinó que los servidores públicos consideran que no cuentan con un clima laboral acorde con la representación de la institución.

Sierra, M. (2015). Tesis titulada “El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Guatemala. Su objetivo general fue establecer el clima laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz, se realizó una investigación tipo descriptiva, se trabajó con 29 personas, siendo 16 mujeres y 13 hombres, el instrumento aplicado fue una encuesta, denominada “Diagnóstico del Clima Laboral, aprobado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en el año 2,010, recopilado y adaptado por la Licenciada Mabell Mejía Cárdenas. Se concluye que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada lo que permite una valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto, en torno a la remuneración el personal, se percibe que esta debiere mejorar, brindando oportunidad de desarrollo personal, en un marco de superación e igualdad de oportunidades.

Contreras, S. (2015). Tesis titulada “Propuesta de mejora de clima laboral en una Institución de Educación Superior.”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Guatemala. Su objetivo

general fue establecer los resultados del clima organizacional de una institución de educación superior de la ciudad de Guatemala que permitan proponer un plan de mejora para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. Su objetivo general fue establecer los resultados del clima organizacional de una institución de educación superior de la ciudad de Guatemala que permitan proponer un plan de mejora para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. La investigación fue de tipo descriptiva, la población sujeta de estudio estuvo constituida por 649 personas colaboradores de las distintas unidades de la institución de educación superior, que se encuentran bajo modalidad de contrato de Nómina Administrativa. Para obtener la información se aplicó el cuestionario Clima, basado en la teoría de Blake y Mouton, el cual consta de cuarenta elementos, consistente en frases cortas que describen comportamientos.

Se concluyó: En la calificación general de clima, no existe diferencia en la nota otorgada según estado civil de los trabajadores; sin embargo, difieren en opinión con respecto a las posibilidades de progreso que brinda la institución, ya que los solteros opinan que para progresar tienen que buscar opciones laborales externamente, debido a la falta de un programa de promoción interna y que no se fomenta por parte de los jefes la participación en programas de capacitación y que no se cuenta con un programa de reconocimiento al buen desempeño. Por otro lado, los colaboradores casados indican que es importante reforzar el liderazgo y la comunicación, ya que perciben falta de interés de los jefes en fomentar el aporte de sugerencias y comunicar de forma adecuada instrucciones y decisiones, lo que genera que tengan que enterarse a través de medios informales de comunicación.

Alvarado, K. (2015). Tesis titulada “Análisis de la gestión administrativa de las PYMES Agroindustriales en Guayaquil.” Periodo 2013”. Realizada en la Universidad de Guayaquil de la ciudad de Guayaquil Su objetivo general fue analizar mediante un estudio de diagnóstico las condiciones de la gestión organizacional de las pymes agroindustriales en la ciudad de Guayaquil, para implementar un plan de desarrollo organizacional que permita mejores niveles de crecimiento y desarrollo. El estudio fue de enfoque cuantitativo, el alcance de la investigación fue exploratorio explicativo, el diseño de investigación fue no experimental, los métodos utilizados fueron el método analítico y deductivo, se utilizó la técnica de la encuesta.

Se concluyó: Una vez realizado los diagnósticos de las condiciones de la gestión administrativa y organizacional las pymes agroindustriales en la ciudad de Guayaquil, se ha verificado que la gestión inadecuada afecta sus niveles de crecimiento y desarrollo. La ausencia de políticas, procedimientos y supervisión inadecuada en las Pymes agroindustriales en la ciudad de Guayaquil están afectando su nivel de crecimiento.

La formación, capacitación y procesos inadecuados inciden en los resultados de las pequeñas y medianas empresas agroindustriales en la ciudad de Guayaquil. Hay aspectos que se deben mejorar en las pymes agroindustriales tales como estructura de la organización, gestión de talento humano, servicio al cliente, se evaluó los problemas que ha generado el mal sistema de las empresas, donde se pudo comprender que una problemática directa y principal es la pérdida de clientes, esto conlleva por lógica al decaimiento de las ventas, por lo que termina en el recorte de personal.

2.2 Bases teóricas

Clima Laboral

Definiciones sobre Clima Laboral

Chiavenato (2000) “el clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (p.86).

Martínez (2001) define al clima laboral como “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” (Daniel, 2010, p. 51).

“Tagiuri (1968) y Pace (1968) definieron el clima laboral como una cualidad del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta” (Olaz, 2013. p. 4).

Variables interpretativas del clima laboral

	Aspecto estructural organizativo	(i) Contexto organizativo	VARIABLES SUBYACENTES
Escenarios del clima laboral			Definición cultural y organización formal existente
			Aspectos retributivos y expectativas motivacionales
			Comunicación y concentración de poder
			Relaciones interpersonales en el trabajo
			Conciliación de vida

			personal y profesional
		(ii) Contenido del trabajo	Entorno del trabajo
			Diseño de puestos y de tareas
			Dimensionamiento de plantillas - carga de trabajo asociado
	Aspectos de recursos humanos	(iii) Significado del grupo	Comunicación efectiva
			Motivación intrapersonal
			Liderazgo proactivo
			Trabajo en equipo
		(iv) Apreciación personal del individuo	Grado de conocimientos
			Nivel de capacidades
			Escala de habilidades

Figura N°1 Variables interpretativas del clima laboral

Fuente: Ángel Olaz. El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable (2013).

En la figura N°1 escenario estructural-organizativo considera dos dimensiones, que tienen relación con el contexto organizativo y con el contenido del trabajo. Cada dimensión contiene un conjunto de variables denominadas subyacentes. (Olaz, 2013).

Dimensión I

Aspectos estructural organizativos, comprende todas aquellas variables que tienen relación con la estructura organizativa en su más amplio nivel. Contiene los siguientes aspectos: Definición de cultura y organización formal existente, aspectos retributivos y expectativas motivacionales, comunicación y concentración de poder, relaciones interpersonales en el trabajo y conciliación de la vida personal y profesional. (Olaz, 2013).

Dimensión II

Contenido del trabajo, considera aquellas variables que ayudan a moldear la configuración del trabajo en sí mismo, como son: Entorno del trabajo, diseño de puestos y tareas, dimensionamiento de plantillas y carga de trabajo asociada. (Olaz, 2013).

El escenario aspectos de recursos humanos (RR.HH.), también considera dos dimensiones relacionadas con las personas, el significado que presenta el grupo y la particular apreciación del individuo hacia determinadas variables. (Olaz, 2013).

Dimensión III

Significado del grupo, se refiere las variables que condicionan o determinan el significado y/o grado de cohesión del equipo de trabajo: Comunicación efectiva, motivación intrapersonal, liderazgo proactivo y trabajo en equipo. (Olaz, 2013).

Dimensión IV

Apreciación personal del individuo, se relaciona con todas aquellas percepciones objetivas y subjetivas que por extensión y en función de la frecuencia, pueden hacerse extensivas al grupo y/o resto de la organización como expresión del nivel competencial: Grado de conocimientos, nivel de capacidades y escala de habilidades. Estos aspectos guardan relación con aquellos elementos que deben contemplarse en un primer diagnóstico inicial de la situación, porque de la respuesta obtenida, podrá observarse desde una situación conforme a lo esperado a otra que requeriría de una rápida intervención. (Olaz, 2013).

Características del clima laboral

- El clima es un concepto molecular y sintético.
- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura.
- El clima está siendo determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es un fenómeno lógicamente distinto a la tarea.
- El clima es un fenómeno lógicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima está basado en las características de la realidad externa, tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente)
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes del comportamiento. (Ucero, 2011).

Algunas determinaciones específicas del Clima Laboral

Condiciones económicas

Las condiciones económicas pueden influir en muchas de las propiedades propuestas. Las percepciones de riesgo, recompensas y

conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización. (Gibson, 1992)

Estilo de liderazgo

Es viable que este tenga un fuerte impacto en el clima organizacional. Es posible que influya en los estilos adoptados por los gerentes en todos los niveles de la organización. (Gibson, 1992)

Políticas organizacionales

Las políticas administrativas influyen en el ambiente para la competencia y los conflictos. (Gibson, 1992)

Valores gerenciales

Los valores de alta gerencia influyen en el clima organizacional. (Gibson, 1992).

Características de los miembros

La edad, el modo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino y femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional. (Gibson, 1992)

Factores del Clima Laboral

Existen varios factores que influyen en el Clima Laboral. (Mejía ,2010)

Factor: Comunicación

Trata sobre diversos aspectos relacionados con la posibilidad de expresar las percepciones acerca del trabajo y de la efectividad de los canales de comunicación para el desarrollo normal de las actividades. (Mejía ,2010).

Factor: Liderazgo

Comprende aspectos relativos a la forma en cómo se dirige la organización. Cómo son percibidos y sentidos las relaciones entre las jefaturas y colaboradores, así como los estilos de liderazgo que son practicados para la coordinación del personal y tareas del Hospital. (Mejía ,2010).

Factor: Relaciones Interpersonales

Trata sobre la percepción que se tiene de la calidad de las relaciones del personal, existente dentro y entre los equipos que conforman la organización. (Mejía ,2010).

Factor: Desarrollo Personal y Profesional

Trata de poner de manifiesto la percepción de los empleados del crecimiento y desarrollo personal y profesional dentro de la Institución. (Mejía ,2010).

Factor: Identificación con la Institución

Considera la identificación que tiene el personal con relación a la Institución, sus actitudes hacia la misma y los sentimientos que de ésta se derivan. (Mejía ,2010).

Factor: Estabilidad Laboral

Mejía (2010) este factor detecta la seguridad que siente el personal por laborar en un proyecto estable. Considera la percepción y el sentimiento que tienen los empleados en relación a la estabilidad en su trabajo. (Mejía ,2010).

Factor: Remuneración

Esta dimensión detecta la apreciación de la persona de sentirse remunerado adecuadamente a su entorno. (Mejía ,2010).

Factor: Orientación a la Calidad

Considera el grado de calidad en los procesos que se realizan en la Institución, así como el valor calidad llevada a la práctica por todo el personal. (Mejía ,2010).

Factor: Condiciones Ambientales

Se pretende conocer las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y la percepción que el empleado tiene de ellas. (Mejía ,2010).

Consecuencias de un clima laboral hostil

Tenemos las siguientes:

- 1. El ausentismo.** Se refiere a no llegar a trabajar y también se considera la impuntualidad, el período breve, es decir los empleados con esa acción retroceden en el involucramiento en la organización. (Caamaño, 2008).
- 2. El deterioro del ambiente laboral.** Determina al trabajador a perder su alegría por su ergon, lo que significa que se incrementa el ausentismo, la lentitud, el desgano, la indiferencia y como resultado son menos productivos. (Caamaño, 2008).
- 3. Disminución de sus labores.** Prevalece la actitud de la ley del mínimo esfuerzo. Es decir, si la persona realiza un buen trabajo, se siente reconfortado y satisfecho por ello. (Caamaño, 2008).
- 4. La organización recompensa la productividad.** Su mayor productividad se refleja en el reconocimiento verbal, aumentos de sueldo y quedar a las puertas de un ascenso, incrementando con esto, el nivel de satisfacción en la posición y ante sus pares. (Caamaño, 2008).
- 5. Rotación.** Que es el retiro voluntario o involuntario de una persona de la organización, y no es el cambio periódico de un trabajador de una tarea a otra. Conjuntamente, a mayor rotación en una organización significa un incremento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación y menor productividad entre otras cosas. (Caamaño, 2008).
- 6. Las condiciones adversas del mercado laboral, las malas expectativas sobre oportunidades nuevas de trabajo por el desempleo y la permanencia en la organización, son puntos importantes al momento de pensar en cambiar su trabajo.** (Caamaño, 2008).
- 7. Síndrome de Burnout.** Es un efecto colateral de trabajar en organizaciones que exigen a los empleados que se ajusten a

condiciones cada vez más desequilibrantes para su organismo. (Caamaño, 2008).

Esto representa, que se produce una fuerte discrepancia entre las demandas del ambiente laboral y los recursos con que está dotada la persona. (Caamaño, 2008).

2.2 Gestión Administrativa

Definiciones sobre gestión administrativa

La gestión

Alvarado (2006) “la gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de actividades institucionales. (p.17).

La administración

Alvarado (2006) “la administración y dentro de ella la administración de la educación constituyen disciplinas profesionales que comprenden un conjunto de elementos teóricos (teorías, enfoques, principios, etc.) inherentes al funcionamiento de las entidades. (p.17).

Gestión Administrativa

Pérez (2013) define a la gestión administrativa como” el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar” (p.160).

La gestión administrativa es el proceso donde se plantea y conserva un ambiente en el que individuos cumplen metas de manera eficaz. Los gerentes cumplen las funciones de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. La administración se aplica a cualquier organización. Administrar es una actividad esencial de todos los niveles organizacionales. La meta de todos los gerentes es crear valor agregado. La productividad supone efectividad y eficiencia y así lograr la eficacia. (Koontz, Weihrich y Cannice 2012)

Funciones gerenciales a diferentes niveles organizacionales

En la figura N°2, muestra el tiempo relativo dedicado a cada función. Los gerentes de alto nivel dedican más tiempo a planear y organizar que los de menor nivel; dirigir, por otra parte, ocupa más tiempo de los supervisores de primera línea.

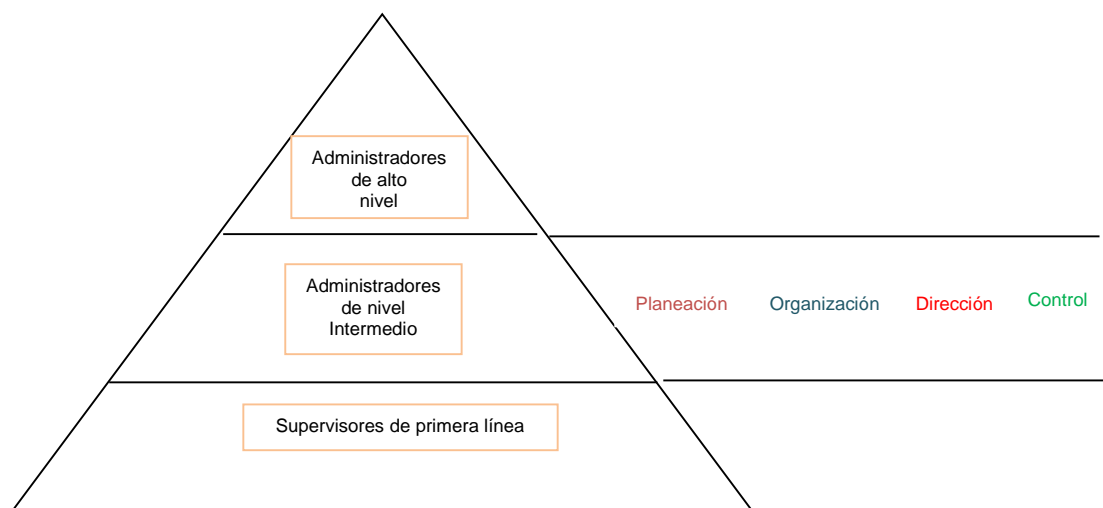


Figura N°2 Tiempo dedicado al desempeño de funciones administrativas.

Fuente: Harold Koontz, Heinz Weihrich y Mark Cannice. Administración. Una perspectiva global y empresarial- 2012

Elementos de la gestión administrativa

La administración le ayuda al administrador a estudiar la organización y estructura institucional también le permite orientar las funciones de planificación, dirección, coordinación y control en el funcionamiento de un programa e institución. La gestión administrativa está relacionada con cuatro elementos, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son:

Planeación, organización, ejecución y control.

Planeación

Robbins y Coulter (2005) la planeación “consiste en definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzarlas y trazar planes exhaustivos para integrar y coordinar el trabajo de la organización” (p. 158).

Organización

Bernal (2007) define a la organización como: “la entidad (compañía, empresa, institución) creada intencionalmente para el logro de objetivos institucionales, pero también, como una función que es parte del proceso administrativo y se refiere al acto de organizar” (p. 106).

Dirección

Robbins y Coulter (2005) “la dirección es una función de la administración que consiste en motivar a las personas e influir en ellas y en sus equipos para que realicen sus trabajos en función del logro efectivo de los objetivos organizacionales” (Bernal & Sierra, 2013, p. 207).

Control

“Rodríguez (2003) indica que el control es una de las últimas variables del proceso administrativo, aunque esto no quiere decir, que es menos importante. Determinados y establecidos los objetivos y planes, diseñada la organización, integrados los recursos, constituida la directiva y con información fluyendo, es cuando el proceso de control se vuelve imprescindible. Básicamente es el proceso que se encarga de eliminar el caos y proporciona congruencia a la empresa, con el propósito de que pueda alcanzar sus objetivos y planes” (Louffat, 2015, p.104).

Enfoques de la Gestión Educativa

El enfoque burocrático, enfoque sistémico y enfoque gerencial, son los tres enfoques que se aplican en distintos grados en la gestión de las entidades educativas. (Alvarado, 2018)

Enfoque burocrático

Weber, sustenta que el modelo burocrático es una forma de organización humana fundada en la racionalidad, adecuándose los medios a los fines, para alcanzar la máxima eficiencia y el cumplimiento de los objetivos de la organización. Esto es tanto a para las entidades estatales como las privadas. (Alvarado,2018).

Este enfoque tiene los siguientes fundamentos teóricos:

- La burocracia se consolida mediante normas escritas, llegando como organización incluso a su profusión.
- División sistemática del trabajo.

- Según el principio de la jerarquía, se establecen cargos determinándose con precisión las atribuciones.
- La selección y el ascenso se funda en la competencia técnica y la meritocracia.
- Preconiza, particularmente, la especialización de sus principales directivos en administración, diferenciándola o separándola de la propiedad.

En éstos se distinguen las características siguientes:

- El directivo es especialista.
- El directivo es asalariado.
- El cargo es su actividad principal.
- Es nombrado por un superior jerárquico.
- Su mandato es por tiempo indefinido.
- Hace carrera en la organización.
- Administra en nombre de los propietarios.
- Es fiel al cargo y se identifica con los objetivos de la empresa.
 - Otra característica básica radica en la impersonalidad de las relaciones y de la administración en general.
 - Finalmente, si se establecen reglas, normas técnicas y procedimientos estándar, es posible prever plenamente el funcionamiento de la organización, tanto en la realización de las tareas como en el comportamiento de sus miembros. (Alvarado,2018).

Ventaja y desventajas de este enfoque

Ventajas

- La eficiencia, en base a la rapidez en las decisiones.
- La precisión en la definición del cargo, las operaciones y atribuciones.
- La univocidad de interpretación.
- La uniformidad de rutinas y procedimientos.
- La continuidad de la organización.
- La reducción de fricciones entre el personal.
- La racionalidad.
- La constancia, en tanto que las decisiones se repitan mientras se den las mismas circunstancias. (Alvarado, 2018).

Desventajas

- Responde a una administración jerárquica, vertical y rígida.
- Excesiva normatividad o reglamentarismo que condiciona y dificulta la discrecionalidad en el trabajo.
- Primacía de las normas, a través de las cuales una cúpula ejerce control permanente.
- Burocratismo.
- Al despersonalizar las relaciones, la persona se convierte en simple recurso, por ello es inflexible y cerrada al cambio.
- Por ser demasiado verticalista, resulta contraria a la competitividad y cooperación propias de la horizontalidad característica, de las organizaciones modernas. (Alvarado, 2018).

Las críticas proceden de sectores que han tratado de asociar a la burocracia con el sistema de poder, en los términos siguientes:

- Los jefes están para dominar y los subalternos para defenderse.
- Inercia y rutina de sus procedimientos.
- Protege a los inseguros.
- Instrumentos de los corruptos.
- Manipulación de quienes concentran el poder. (Alvarado, 2018).

Estas limitaciones en la actualidad son prácticas diarias de los funcionarios de instituciones educativas estatales como de las particulares, lo cual sustenta la vigencia de los aportes del enfoque burocrático. (Alvarado, 2018).

Enfoque sistémico

La acción educativa es un proceso en donde los profesores, alumnos, materiales, currículo etc. se organizan e integran para interactuar en el logro de los objetivos educativos. Esto permite emplear a la educación y su gestión como sistemas que se integran con factores cuyas funciones y relaciones entre sí buscan el logro de propósitos educacionales previstos. (Alvarado, 2018).

Sistema es el conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que interactúan para alcanzar determinados propósitos, constituyendo un ente total concreto o abstracto. (Alvarado, 2018).

Este concepto destaca tres ideas:

- Cualquier fenómeno real o abstracto debe ser visualizado como totalidad.
- Así es posible establecer, analizar y comprender mejor las interrelaciones entre sus elementos interdependientes.
- Todos ellos en interacción logran resultados sinérgicos. (Alvarado, 2018).
- Estas ideas originan al enfoque sistémico, entendida como la visión conceptual, una abstracción o una representación lógica, de la operación total de una institución, fenómeno o proceso que permite la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos, para efectos de análisis del todo, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la autorregulación o el desarrollo del propio sistema. (Alvarado, 2018).

Críticas al enfoque sistémico

- Mecaniza al hombre y lo convierte en un ser dependiente del sistema.
- La aplicación sistémica al campo educativo, debido al desfase existente entre el ambiente y el entorno social, tan cambiante, que exige alumnos egresados que el sistema educativo peruano no puede satisfacer, porque es sistema educativo es estático, lento y hasta renuente al cambio.
- Se dice que el alumno es ser humano, y no puede ser objeto de manipulación o ser procesado como un insumo, ni como producto, en tanto que un egresado de cualquier nivel no puede ser considerado como producto final.
- Estas objeciones tienen cierto sentido si se aplican al nivel macro sistémico, pero no implica mayor análisis si se lleva al nivel

institucional, en donde gracias a los mecanismos de descentralización es posible identificar sistemas autorregulables y adaptables al cambio, por cuanto buscan ser competitivos y más flexibles. (Alvarado, 2018).

Enfoque Gerencial

Planeamiento educativo

La planificación educativa es una actividad oficial necesaria y obligada, a pesar que existe una tendencia a considerar a la educación como un servicio sujeto a las reglas del mercado. (Alvarado, 2018).

Concepto

Alvarado (2018), planificación educativa es “el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales” (p.72).

La planificación educativa nacional comprende fases o etapas que, pueden ser aplicadas con algunas variantes en cualquier dimensión espacial o nivel institucional. Figura N°3. (Alvarado, 2018).

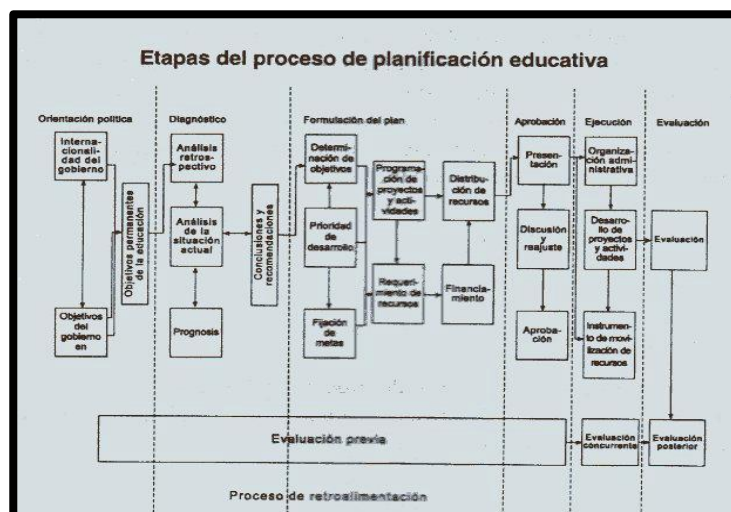


Figura N°03 Etapas del proceso de planificación educativa.

Fuente: Ministerio de Educación: Manual de Planeamiento educativo 1981.

Métodos

Los métodos son los siguientes:

- De las previsiones de mano de obra. La educación se orienta a la preparación de la mano de obra necesaria para el proceso productivo.
- De la demanda social (o método cultural). Se trata de la demanda futura de educación de la sociedad.
- De la relación educación-rendimiento. Número de personas instruidas y el número de alumnos que terminan los estudios en los diversos grados, relacionándolos directamente con la producción nacional de bienes y servicios (enfoque eficientista).
- De las cantidades globales. Implanta una correlación entre las necesidades de enseñanza individual y social, con criterios extraídos de estudios empíricos sobre la situación de la educación en otros países. (Alvarado, 2018).

Principios

Racionalidad: expresa una secuencia lógica, producto del razonamiento de lo planificado.

Previsión: todo planteamiento es para el futuro.

Universalidad: el plan debe contener de manera integral las actividades de las diversas áreas o unidades orgánicas de la institución.

Unidad: toda entidad debe tener un plan único que oriente su desarrollo integral, armónico y coordinado.

Flexibilidad: adaptarse con facilidad.

Continuidad: proceso permanente de previsión, ejecución y revisión constante. (Alvarado, 2018).

La dirección

Esta función administrativa es la más relevante para intensificar el funcionamiento institucional, que se ejerce mediante la influencia personal sobre los subalternos docentes y no docentes para que debidamente orientados efectúen en forma entusiasta eficiente sus funciones, para el logro de los objetivos y metas. Debido a que esta función de orientar e influye en el comportamiento de las personas, es que en la dirección se aplican con mayor precisión los aportes de las ciencias de la conducta. (Alvarado, 2018).

La función directiva, involucra un don especial para ser reconocido y seguido por los subalternos, debido a que no es posible cumplimiento de las órdenes si no existe un mínimo de aceptación de quien las imparte, innegablemente que para lograr este reconocimiento y adhesión el directivo deberá evidenciar características que lo hagan merecedor del espontáneo seguimiento, como:

- La personalidad que manifiesta.
- La competencia profesional.
- La causa que representa, enarbolando las aspiraciones e inquietudes de su personal.
- Los principios y valores éticos que practica.
- Para el ejercicio de la función directiva es necesario contar con una serie de habilidades y cualidades personales:
- Capacidad para tomar decisiones.

- Habilidad para supervisar y controlar.
- Habilidad para despertar entusiasmo.
- Capacidad de liderazgo.
- Carácter emprendedor y entusiasta.
- Disposición para asumir responsabilidades y correr los riesgos inherentes.
- Imaginación, iniciativa e inteligencia.
- Capacidad para expresarse con claridad.
- Disposición para trabajar en forma intensa y en largas jornadas.
- Habilidad para apreciar oportunidades.
- Comprensión de los demás (empatía). Trabajar en equipo.
- Imparcialidad.
- Habilidad para mantenerse firme (seguridad en sí).
- Capacidad para promover y adaptarse a los cambios.
- Deseo de superación (ambición, perseverancia).
- Buen humor. (Alvarado, 2018).

Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P)

La Dirección Regional de Educación de Lima Provincias es un órgano desconcentrado del Ministerio de Educación a través del despacho Viceministerial de Gestión Institucional, responsable del servicio educativo y de los programas de atención integral en el ámbito de su jurisdicción, y de evaluar y supervisar a las Unidades de Gestión Educativa Locales de Lima Metropolitana; cuenta con autonomía administrativa, económica y presupuestal, conforme a la normativa aplicable.

Misión

Promueve una educación integral con una mejora continua de los procesos de aprendizaje a través del uso adecuado y responsable de técnicas pedagógicas científicas y culturales sustentadas en valores de honestidad responsabilidad de autoestima, solidaridad y amor al trabajo vinculados al deporte la ciencia y la tecnología y formando ciudadanos con capacidad emprendedora y productiva en la agricultura, la ganadería, la pesca y la industria en general, fortaleciendo el turismo interno, capaces de afrontar con éxitos los retos del mundo globalizado y de aportar a la construcción de una sociedad democrática, justa, libre y solidaria.

Visión

La educación en la Región Lima, al 2021, es de buena calidad, equitativa e innovadora; forma ciudadanos éticos, críticos, creativos, autónomos, con una sólida identidad, comprometidos con el desarrollo local, regional y nacional; valora la diversidad cultural y natural, y tiene una gestión descentralizada, participativa y transparente que contribuye al desarrollo sostenible de la Región.

Organigrama

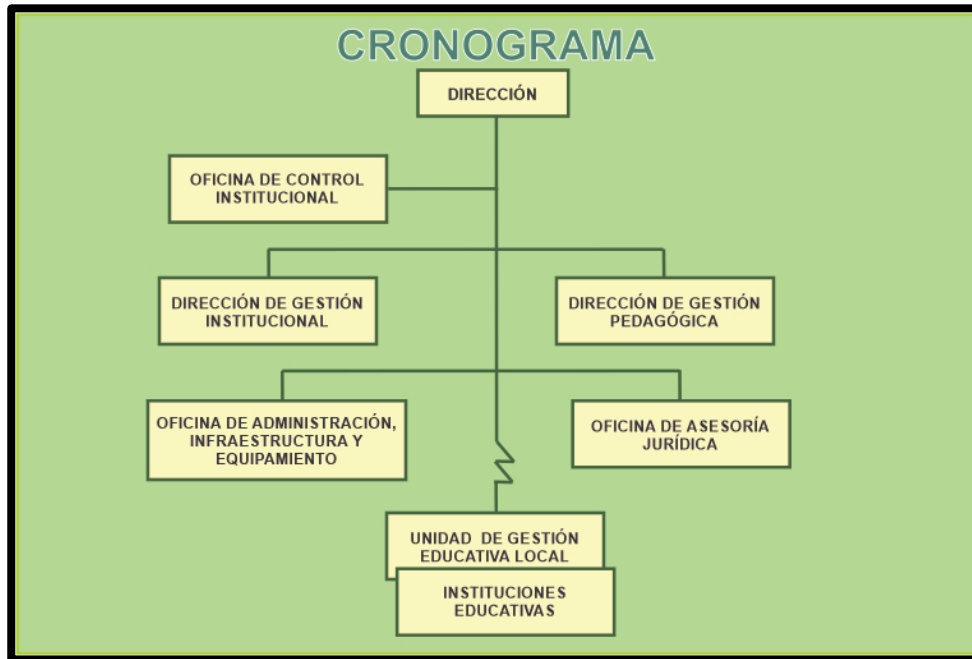


Figura N°4 Organigrama de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP)

Fuente:

https://www.google.com.pe/search?hl=es&biw=1366&bih=625&tbn=isch&sa=1&ei=4H35XaPeDqSC5wLb15vQBO&q=organigrama+de+la+Direcci%C3%B3n+Regional+de+Educaci%C3%B3n+de+Lima+Provincias+%28DRELP%29&oq=organigrama+de+la+Direcci%C3%B3n+Regional+de+Educaci%C3%B3n+de+Lima+Provincias+%28DRELP%29&gs_l=img.12...3220.3220..5436...0.0..0.205.555.0j2j1.....0....2j1..gws-wiz-img.....0i67j0.Fvr0XvVqWSs&ved=0ahUKEwiztuHg77mAhuKwVvKkKHdvrBloQ4dUDCAc#imgrc=qlWzORoyTb1P4M

OBJETIVOS

Los objetivos Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), son:

- Educación de buena calidad, inclusiva, innovadora y con equidad, que desarrolla capacidades de los estudiantes con docentes bien preparados, y la participación activa y comprometida de la sociedad.
- Ciudadanos críticos, creativos, autónomos, con sólida identidad

cultural, con principios éticos, estéticos y morales, que valoran la biodiversidad y el medio ambiente, comprometidos con el desarrollo local, regional y nacional.

- Gestión descentralizada, participativa y transparente orientada a resultados y al logro de aprendizajes de los estudiantes.
- Educación productiva y empresarial para el desarrollo sostenible de la Región.

Funciones

La DRELM tiene las siguientes funciones:

- Aplicar, ejecutar la política educativa nacional emitida por el MINEDU y evaluar su implementación en la jurisdicción de Lima Metropolitana.
- Diseñar y proponer al MINEDU, planes de intervención en Lima Metropolitana, en concordancia con la política educativa nacional.
- Emitir disposiciones para la diversificación curricular en Lima Metropolitana, en concordancia con la política educativa nacional.
- Supervisar los servicios brindados por las UGEL de Lima Metropolitana referidos a la educación básica y técnico-productiva, en concordancia con la política educativa nacional emitida por el MINEDU.
- Dirigir la gestión de los servicios de educación superior técnica, artística y pedagógica de Lima Metropolitana, en el ámbito de su competencia y en concordancia con la política educativa nacional.
- Autorizar, crear, coordinar y supervisar el funcionamiento de las instituciones educativas de educación básica y técnico-productiva, públicas y privadas, en coordinación con las

UGEL de Lima Metropolitana y conforme a la normativa aplicable.

- Celebrar convenios de colaboración que contribuyan al mejoramiento de la calidad del servicio educativo en Lima Metropolitana, en el ámbito de su competencia.
- Promover la implementación de mecanismos de participación para garantizar una gestión transparente y equitativa.
- Coordinar con la Dirección General de Gestión Descentralizada del MINEDU, en las materias de su competencia.
- Actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia.
- Otras que, en el marco de sus competencias, le sean asignadas.

Problemas

- Inadecuada organización para el cumplimiento de sus funciones.
- Ausentismo de personal técnico en horas de trabajo.
- El personal administrativo no ofrece información solicitada por docentes, personal administrativo de las diferentes Ugeles
- , entre otros ni tampoco indican que acciones se deben seguir para la solución a sus requerimientos.
- Falta de implementación de personal calificado y logística adecuada para el cumplimiento de sus funciones.

2.3 Marco conceptual

Administración

Es un proceso o forma de trabajar que consiste en guiar, conducir, o dirigir a una persona o a un grupo de personas hacia el logro de metas y objetivos de la organización.

Comunicación.

La comunicación es un proceso de interrelación entre dos o más personas donde se transmite una información desde un emisor que es capaz de codificarla en un código definido hasta un receptor el cual decodifica la información recibida, todo eso en un medio físico por el cual se logra transmitir, con un código en convención entre emisor y receptor, y en un contexto determinado.

Comunicación

Es un proceso de intercambio de información, en el que un emisor transmite a un receptor algo a través de un canal esperando que, posteriormente, se produzca una respuesta de dicho receptor, en un contexto determinado.

Cultura

Es un todo complejo que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y todas las otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad.

Clima Laboral

Es 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.

Ergon

La voz de origen griego ergón, significa trabajo.

Estabilidad laboral

Es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.

Gestión

La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de actividades institucionales.

Gestión Administrativa

Como el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.

Laboral

Pertenece o relativo al trabajo

Liderazgo

Conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.

Motivación: Es un impulso que adopta toda persona de desarrollar esfuerzos para alcanzar lo que se propone.

Motivación intrapersonal

Recursos humanos. Es la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.

Relaciones humanas. Son los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad, mediante la comunicación visual, lingüística y afectiva.

Relaciones interpersonales

Son las diversas maneras de interacción entre las personas. De la habilidad individual para llevar a cabo estas interrelaciones y convivir con los demás, respetando su forma de ser sin dejar de ser nosotros mismos, depende en gran medida la felicidad. Lo bueno es que todos nacemos con esta capacidad; sólo hay que desarrollarla.

Síndrome de Burnout

También llamado "Burnout " o "síndrome del trabajador quemado" consiste en la evolución del estrés laboral hacia un estado de estrés crónico.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Variables

3.1.1 Definición conceptual

3.1.2 Definición operacional

Operacionalización de variables.

Definición conceptual Variables	Definición Operacional		Ítems	Índices
	Dimensiones	Indicadores		
<p>V.1 Clima Laboral Tagiuri (1968) y Pace (1968) definieron el clima laboral como “una cualidad del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta” (Olaz, 2013. p. 4).</p>	Aspecto estructural organizativo.	Contexto organizativo.	- 1 - 2 - 3	<p>Escala de medición: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p> <p>Intervalos: Mínimo = 1 Máximo = 60 - 1 – 12 - 13 – 24 - 25 – 36 - 37 – 48 - 49 – 60</p>
		Contenido del trabajo.	- 4 - 5	
		Significado del grupo.	- 6 - 7	
	Aspectos de recursos humanos.	Apreciación personal del individuo.	- 8 - 9	

				<p>Totalmente en desacuerdo (20% o Menos) En desacuerdo (21 a 40%) Indiferente (41 a 60%), De acuerdo (61 a 80%) y Totalmente de acuerdo (81 a 100% de las Veces).</p>
--	--	--	--	---

Definición conceptual Variables	Definición Operacional		Ítems	Índice
	Dimensiones	Indicadores		
<p style="text-align: center;">V.1 Gestión Administrativa</p> <p>Pérez (2013) define a la gestión administrativa como” el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar” (p.160).</p>	Enfoque burocrático	Normatividad.	- 10	<p>Escala de medición:</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Indiferente</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p> <p>Intervalos:</p> <p>Mínimo = 1</p> <p>Máximo = 60</p> <p>- 1 – 12</p> <p>- 13 – 24</p> <p>- 25 – 36</p> <p>- 37 – 48</p> <p>- 49 - 60</p> <p>Totalmente en desacuerdo (20% o Menos)</p> <p>En desacuerdo (21 a 40%)</p> <p>Indiferente (41 a 60%),</p> <p>De acuerdo (61 a 80%) y</p> <p>Totalmente de acuerdo (81 a 100% de las Veces).</p>
		Resistencia al cambio.	- 11	
		Eficiencia.	- 12	
	Enfoque sistémico	Gestión	- 13	
		Interdisciplinario	- 14	
		Interdependientes.	- 15	
	Enfoque gerencial	Planificación	- 16	
		Dirección	- 17	
		Delegación	- 18	

3.2 Hipótesis

3.2.1 Hipótesis General

El clima laboral se relaciona favorablemente con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.

3.2.2 Hipótesis Específicas

3.2.2.1 Los aspectos estructurales organizativos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.

3.2.2.2 Los Aspectos de recursos humanos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Enfoque de investigación

En esta investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, enfoque positivista, según: Miranda (2010) en el enfoque cuantitativo “en el planteo del problema ya se establecen las relaciones de las variables a estudiar, se caracteriza por la medición de las mismas y el tratamiento estadístico de las informaciones. Su objetivo es describir o explicar los hallazgos” (p.9).

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicado, según: Sánchez (2006). La investigación aplicada “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven”. (p.40).

4.3 Método de estudio

El método investigación que se aplicó a la investigación fue el método hipotético deductivo.

Si una hipótesis no es faseable no tiene lugar en la ciencia, en vista de que no hace afirmaciones definidas acerca de algún sector de la realidad; el mundo puede ser de cualquier manera y la hipótesis siempre se adaptará a ella. Resulta entonces que las hipótesis muy falseables son también las que se enuncian con mayor peligro de ser rápidamente eliminadas, pero en caso de resistir las pruebas más

rigurosas e implacables, son también las que tienen mayor generalidad y explican un número mayor de situaciones objetivas” (Pino, 2010, p.61).

4.4 Alcance

El alcance de investigación aplicado fue el correlacional, según: Hernández y Mendoza (2018) “describen relaciones este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (p.109).

4.5 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación fue no experimental, de corte transversal correlacional, según: Hernández y Mendoza (2018) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa efecto” (p.179).

4.6 Población y muestra

4.6.1 Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por 2,520 personas, 450 fueron directivos y 2070 fueron docentes todos ellos pertenecientes a la de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.

Tabla N°1
Población de los Directivos y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.

N/O	DIRECTIVOS	DOCENTES	TOTAL
01	450	2070	2520

Fuente: Dirección Regional de Educación de Lima Provincia

4.6.2 Muestra

Para determinar la muestra óptima a investigar se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, de acuerdo a la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza. (1,96)

P: Proporción de la población que manifiestan conocer el clima laboral en relación a la gestión administrativa. (**P = 0.5**)

Q: Proporción de la población que manifiestan no conocer el clima laboral en relación a la gestión administrativa. (**Q = 0.5**)

e: Margen de error 5%

N: Población.

n: Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia del 95% y 5% como margen de error **n** es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (2520)}{(0.05)^2 (2520-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{2,420.20}{(0.0025) (2519) + (3.8416) (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{2,420.20}{7.25}$$

$$n = 333.82$$

$$n = 334$$

Por tanto, la muestra óptima fue de 334 personas entre los directivos y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.

Tabla de Población- Muestra

	DIRECTIVOS	DOCENTES	TOTAL
POBLACION	450	2070	2520
	18%	82%	100%
MUESTRA	60	274	334
	18%	82%	100%

Para realizar los cálculos estadísticos, se han mantenido los porcentajes de la población al respecto de los directivos y docentes.

$$334 * (18\%) = 60$$

$$334 * (82\%) = 274$$

4.6.3 Unidad de estudio

La unidad de estudio estuvo conformada por los directivos y docentes pertenecientes a la de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia (DRELP). Huara.

4.7 Fuentes de información

Para el presente estudio se trabajó con fuentes primarias: Libros, artículos de revista en PDF, tesis y producción documental electrónica, las cuales tienen información original no abreviada ni traducida.

4.7 Técnicas e Instrumento

4.8.1 Técnicas de recolección de datos

Observación

Se realizó la observación sistemática sobre la situación real investigada, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo a la temática investigada. Según: Ñaupas; Mejía; Novoa y Villagómez (2013) sostiene que “la observación es el proceso de conocimiento de la realidad factual, mediante el contacto directo del sujeto cognoscente y el objeto o fenómeno por conocer, a través de los sentidos, principalmente de la vista, el oído, el tacto y el olfato” (p.201).

Encuesta

Fue aplicada al personal de directivo y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima y Provincias y de las Unidades de Gestión Educativas Local. Según: Díaz (2009) la encuesta se define “como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p.314)

4.8.2 Instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se elaboró un cuestionario estilo Likert, los cuales nos permitió recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes.

El cuestionario fue constituido por 18 Ítems, dirigida al personal de directivo y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima y Provincias y de las Unidades de Gestión Educativas Local. Según: Finol (2008) el cuestionario “permite obtener información acerca de las características que describen a individuos o grupos con relaciona a ciertas variables: sexo, edad, año, ocupación, ingresos, viviendas, preferencia religiosa, estado civil entre otros” (p.77).

4.9 Método de análisis de datos

El análisis de datos consistió en la realización de las operaciones que el investigador sometió los datos con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio. Aplicando las Técnicas cuantitativas: en las que los datos se presentan en forma numérica.

Se realizaron los siguientes pasos:

1. Toma de decisiones respecto a los análisis a realizar (pruebas estadísticas)
2. Elaboración del programa de análisis
3. Ejecución del programa en computadora
4. Obtención de los análisis

Se utilizó el diseño no experimental de corte transversal correccional, en vista que se llevó a cabo la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único en el lugar de estudio de la investigación, para determinar la relación que existe entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima. 2016. De acuerdo al detalle siguiente:

Se recolectan datos y se describen relación

$$(X_1 - Y_1)$$

Se recolectan datos y se describen relación

$$(X_2 - Y_2)$$

Con el fin de obtener resultados determinantes de los datos recabados, se utilizó un programa estadístico llamado SPSS Versión 24, creando una base de datos con los 334 individuos de acuerdo a la muestra calculada, se

aplicaron los procesos estadísticos de cálculo de los estadísticos: media, mediana, moda y varianza, análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach, correlación de Pearson y tablas cruzadas para el cálculo de Spearman.

Para probar la hipótesis de la presente investigación en el ámbito de la estadística inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (r), para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno. Finalmente, la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis es a través de un gráfico de dispersión o nube de puntos.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

Estadísticos				
		1.1.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), su cultura es afectiva y equilibrada, afectiva porque está alineada a una estrategia y equilibrada porque se orienta a las personas dentro de la empresa.	1.2.- Considera Ud. que los aspectos retributivos y expectativas motivacionales en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), son favorables para realizar altos esfuerzos hacia las metas organizacionales.	1.3.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), se establece una comunicación constante, generando así relaciones interpersonales sanas, utilizando los medios disponibles, pero priorizando la comunicación cara a cara.
N	Válido	60	60	60
	Perdidos	0	0	0
Media		2,10	2,13	3,45
Mediana		2,00	2,00	4,00
Moda		2	2	4
Desviación estándar		,796	1,065	,723
Varianza		,634	1,134	,523
Asimetría		,650	1,119	-,933
Error estándar de asimetría		,309	,309	,309
Curtosis		,402	,978	-,464

Error estándar de curtosis		,608	,608	,608
Percentiles	25	2,00	1,00	3,00
	50	2,00	2,00	4,00
	75	2,00	2,75	4,00

Fuente propia SPSS 24

Estadísticos				
		1.4.- Considera Ud. Que las políticas a corto, medio y largo plazo están direccionadas eficientemente para formar entornos laborales que permitan el cuidado de la salud corporal, intelectual y espiritual de todos los trabajadores que laboran en la Dirección.	1.5.- Ud. Considera que el diseño de puestos y de tareas están convenientemente dimensionadas al plan estratégico y se adecuan a las necesidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P).	1.6.- Ud. Considera que la comunicación efectiva en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), promueve un fuerte trabajo en equipo y la capacidad de los empleados de trabajar juntos en todos los niveles para lograr los objetivos organizacionales.
N	Válido	60	60	60
	Perdidos	0	0	0
Media		2,98	2,28	3,43
Mediana		3,00	2,00	4,00
Moda		3	2	4
Desviación estándar		,854	1,010	,722

Varianza		,729	1,020	,521
Asimetría		,540	,519	-,878
Error estándar de asimetría		,309	,309	,309
Curtosis		,525	-,759	-,537
Error estándar de curtosis		,608	,608	,608
Percentiles	25	2,00	2,00	3,00
	50	3,00	2,00	4,00
	75	3,00	3,00	4,00

Fuente propia SPSS 24

Estadísticos				
			1.8.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), los directivos y administradores cuentan con un nivel alto de conocimientos dentro de su especialidad que favorece al cumplimiento de sus objetivos organizacionales.	1.9.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), los directivos y administradores cuentan con un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el cumplimiento eficiente.
N	Válido	60	60	60
	Perdidos	0	0	0
Media		3,57	2,57	2,52
Mediana		4,00	2,00	2,00
Moda		4	2	2
Desviación estándar		1,095	1,320	1,066
Varianza		1,199	1,741	1,135
Asimetría		-,897	,812	,738

Error estándar de asimetría		,309	,309	,309
Curtosis		,180	-,481	,135
Error estándar de curtosis		,608	,608	,608
Percentiles	25	3,00	2,00	2,00
	50	4,00	2,00	2,00
	75	4,00	3,00	3,00

Fuente propia SPSS 24

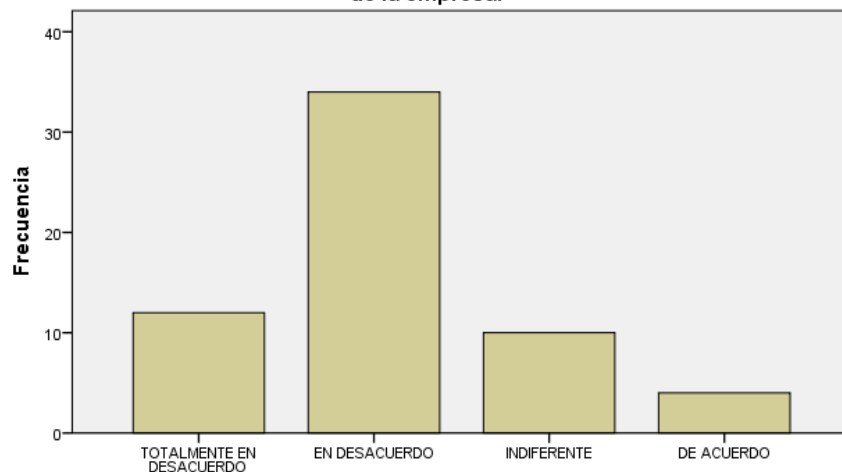
TABLAS DE FRECUENCIAS Y GRAFICOS DE BARRAS

1.1.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), su cultura es afectiva y equilibrada, afectiva porque está alineada a una estrategia y equilibrada porque se orienta a las personas dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	20,0	20,0	20,0
	EN DESACUERDO	34	56,7	56,7	76,7
	INDIFERENTE	10	16,7	16,7	93,3
	DE ACUERDO	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.1.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), su cultura es afectiva y equilibrada, afectiva porque está alineada a una estrategia y equilibrada porque se orienta a las personas dentro de la empresa.



1.1.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), su cultura es afectiva y equilibrada, afectiva porque está alineada a una estrategia y equilibrada porque se orienta a las personas dentro de la empresa.

Fuente propia SPSS 24

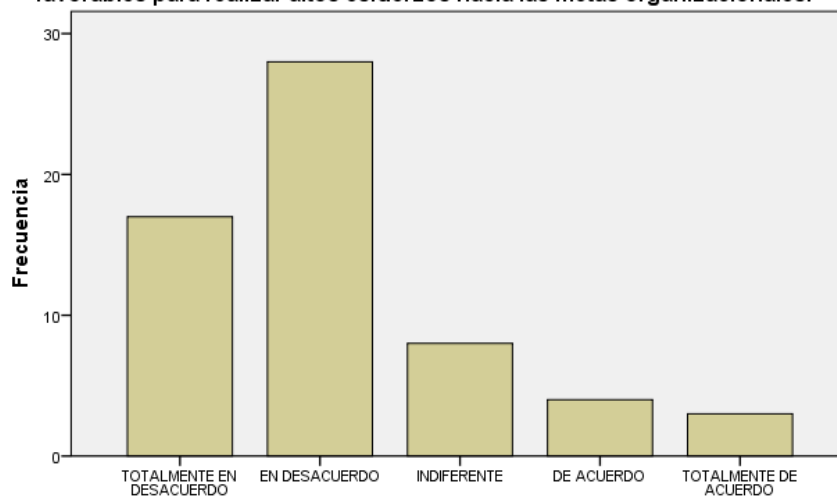
Interpretación: Del ítem 1.1 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 56,7 %, en contraste con la opción **DE ACUERDO** que presenta un 6,7 %, así mismo la opción **INDIFERENTE** 16,7%.

1.2.- Considera Ud. que los aspectos retributivos y expectativas motivacionales en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), son favorables para realizar altos esfuerzos hacia las metas organizacionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	17	28,3	28,3	28,3
	EN DESACUERDO	28	46,7	46,7	75,0
	INDIFERENTE	8	13,3	13,3	88,3
	DE ACUERDO	4	6,7	6,7	95,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.2.- Considera Ud. que los aspectos retributivos y expectativas motivacionales en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), son favorables para realizar altos esfuerzos hacia las metas organizacionales.



1.2.- Considera Ud. que los aspectos retributivos y expectativas motivacionales en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), son favorables para realizar altos esfuerzos hacia las metas organizacionales.

Fuente propia SPSS 24

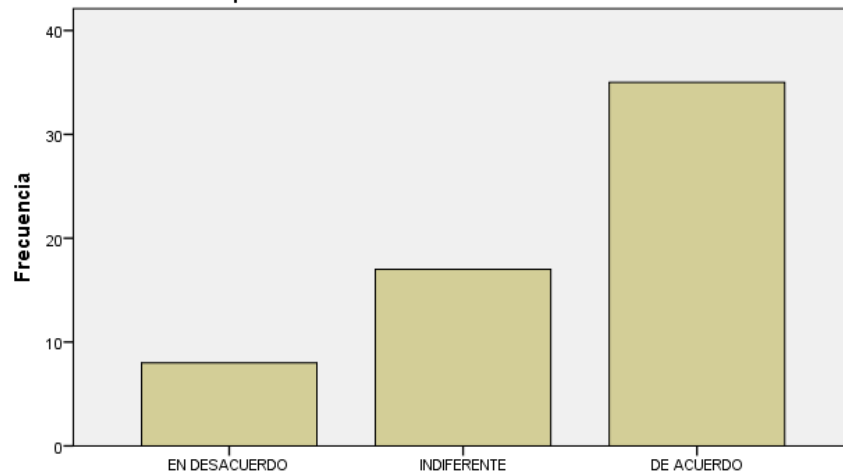
Interpretación: Del ítem 1.2 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 46,7 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE DE ACUERDO** que presenta un 5%, así mismo la opción **INDIFERENTE** 13,3%.

1.3.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), se establece una comunicación constante, generando así relaciones interpersonales sanas, utilizando los medios disponibles, pero priorizando la comunicación cara a cara.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	8	13,3	13,3	13,3
	INDIFERENTE	17	28,3	28,3	41,7
	DE ACUERDO	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.3.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), se establece una comunicación constante, generando así relaciones interpersonales sanas, utilizando los medios disponibles, pero priorizando la comunicación cara a c



1.3.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), se establece una comunicación constante, generando así relaciones interpersonales sanas, utilizando los medios disponibles, pero priorizando la comunicación cara a c

Fuente propia SPSS 24

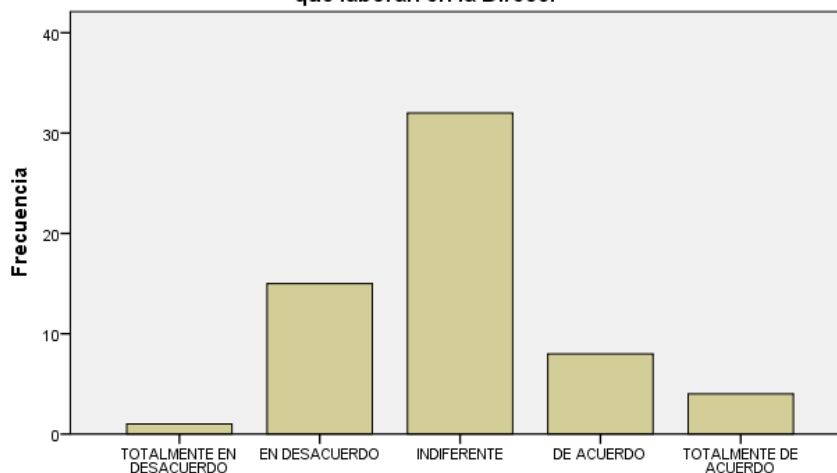
Interpretación: Del ítem 1.3 propuesto se puede observar que la opción **DE ACUERDO** presenta un 58,3 %, en contraste con la opción **EN DESACUERDO** que presenta un 5%, así mismo la opción **INDIFERENTE** 13,3%.

1.4.- Considera Ud. Que las políticas a corto, medio y largo plazo están direccionadas eficientemente para formar entornos laborales que permitan el cuidado de la salud corporal, intelectual y espiritual de todos los trabajadores que laboran en la Dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,7	1,7	1,7
	EN DESACUERDO	15	25,0	25,0	26,7
	INDIFERENTE	32	53,3	53,3	80,0
	DE ACUERDO	8	13,3	13,3	93,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.4.- Considera Ud. Que las políticas a corto, medio y largo plazo están direccionadas eficientemente para formar entornos laborales que permitan el cuidado de la salud corporal, intelectual y espiritual de todos los trabajadores que laboran en la Direcci



1.4.- Considera Ud. Que las políticas a corto, medio y largo plazo están direccionadas eficientemente para formar entornos laborales que permitan el cuidado de la salud corporal, intelectual y espiritual de todos los trabajadores que laboran en la Direcci

Fuente propia SPSS 24

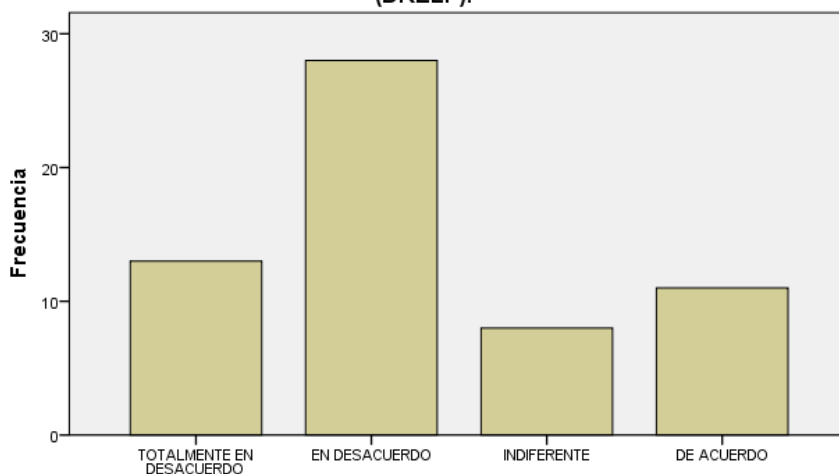
Interpretación: Del ítem 1.4 propuesto se puede observar que la opción **INDIFERENTE** presenta un 53,3 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE EN DESACUERDO**, que presenta un 5%, así mismo la opción **TOTALMENTE EN DESACUERDO** 1,7%.

1.5.- Ud. Considera que el diseño de puestos y de tareas están convenientemente dimensionadas al plan estratégico y se adecuan a las necesidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	13	21,7	21,7	21,7
	EN DESACUERDO	28	46,7	46,7	68,3
	INDIFERENTE	8	13,3	13,3	81,7
	DE ACUERDO	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.5.- Ud. Considera que el diseño de puestos y de tareas están convenientemente dimensionadas al plan estratégico y se adecuan a las necesidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P).



1.5.- Ud. Considera que el diseño de puestos y de tareas están convenientemente dimensionadas al plan estratégico y se adecuan a las necesidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P).

Fuente propia SPSS

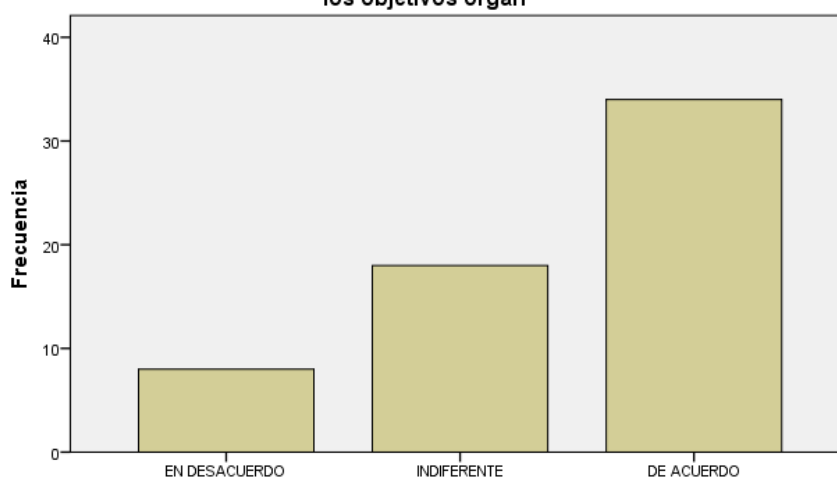
Interpretación: Del ítem 1.5 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 46,7 %, en contraste con la opción **INDIFERENTE**, que presenta un 13,3%, así mismo la opción **DE ACUERDO** 18,3%.

1.6.- Ud. Considera que la comunicación efectiva en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), promueve un fuerte trabajo en equipo y la capacidad de los empleados de trabajar juntos en todos los niveles para lograr los objetivos organizacionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	8	13,3	13,3	13,3
	INDIFERENTE	18	30,0	30,0	43,3
	DE ACUERDO	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.6.- Ud. Considera que la comunicación efectiva en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), promueve un fuerte trabajo en equipo y la capacidad de los empleados de trabajar juntos en todos los niveles para lograr los objetivos organ



1.6.- Ud. Considera que la comunicación efectiva en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), promueve un fuerte trabajo en equipo y la capacidad de los empleados de trabajar juntos en todos los niveles para lograr los objetivos organ

Fuente propia SPSS 24

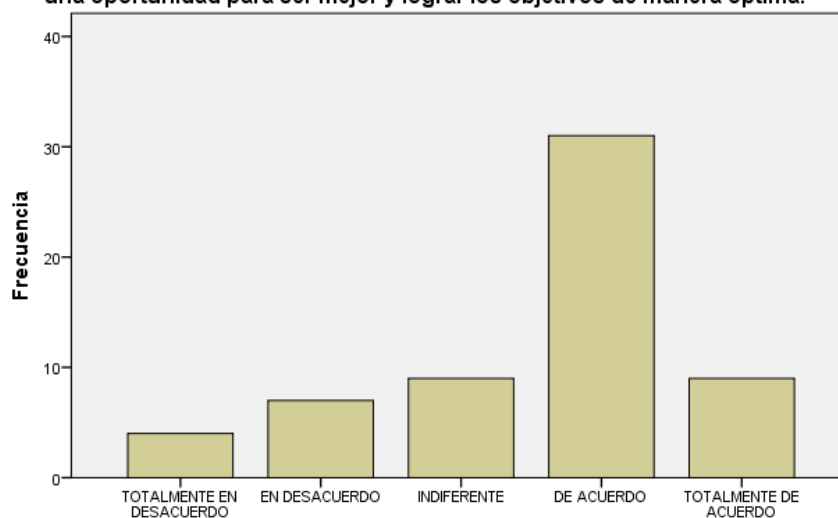
Interpretación: Del ítem 1.6 propuesto se puede observar que la opción **DE ACUERDO** presenta un 56,7 %, en contraste con la opción **EN DESACUERDO** que presenta un 13,3%, así mismo la opción **Indiferente** con 30%.

1.7.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), cuenta con líderes proactivos que ante cada dificultad ve una oportunidad para ser mejor y lograr los objetivos de manera óptima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	7	11,7	11,7	18,3
	INDIFERENTE	9	15,0	15,0	33,3
	DE ACUERDO	31	51,7	51,7	85,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.7.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), cuenta con líderes proactivos que ante cada dificultad ve una oportunidad para ser mejor y lograr los objetivos de manera óptima.



1.7.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), cuenta con líderes proactivos que ante cada dificultad ve una oportunidad para ser mejor y lograr los objetivos de manera óptima.

Fuente propia SPSS 24

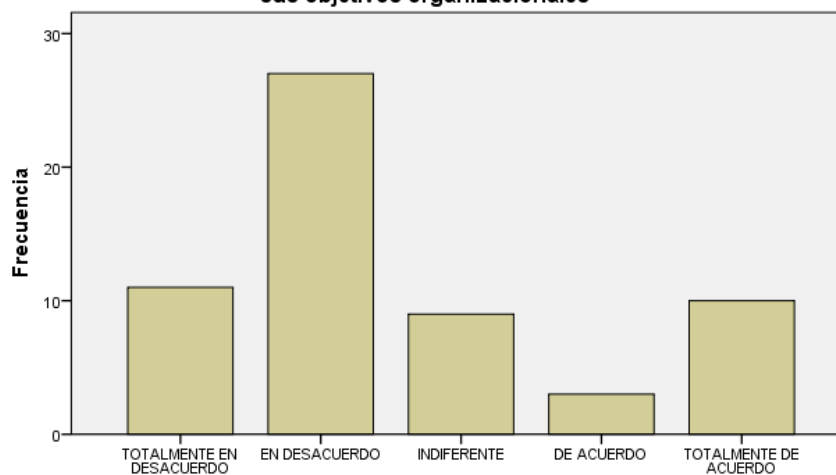
Interpretación: Del ítem 1.7 propuesto se puede observar que la opción **DE ACUERDO** presenta un 51,7 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE EN DESACUERDO** que presenta un 6,7 %, así mismo la opción **INDIFERENTE** con 15%.

1.8.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), los directivos y administradores cuentan con un nivel alto de conocimientos dentro de su especialidad que favorece al cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	11	18,3	18,3	18,3
	EN DESACUERDO	27	45,0	45,0	63,3
	INDIFERENTE	9	15,0	15,0	78,3
	DE ACUERDO	3	5,0	5,0	83,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.8.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), los directivos y administradores cuentan con un nivel alto de conocimientos dentro de su especialidad que favorece al cumplimiento de sus objetivos organizacionales



1.8.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), los directivos y administradores cuentan con un nivel alto de conocimientos dentro de su especialidad que favorece al cumplimiento de sus objetivos organizacionales

Fuente propia SPSS 24

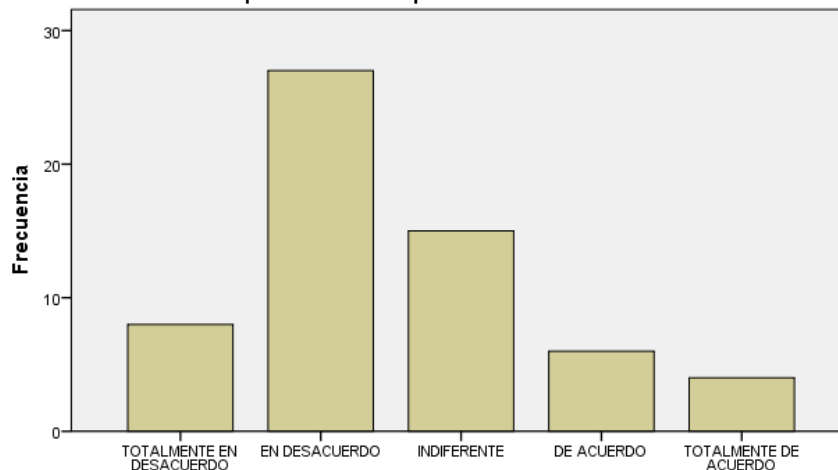
Interpretación: Del ítem 1.8 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 45 %, en contraste con la opción **DE ACUERDO** que presenta un 5 %, así mismo la opción **INDIFERENTE** con 15%.

1.9.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), los directivos y administradores cuentan con un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el cumplimiento eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	13,3	13,3	13,3
	EN DESACUERDO	27	45,0	45,0	58,3
	INDIFERENTE	15	25,0	25,0	83,3
	DE ACUERDO	6	10,0	10,0	93,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

1.9.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), los directivos y administradores cuentan con un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el cumplimiento eficiente



1.9.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), los directivos y administradores cuentan con un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el cumplimiento eficiente

Fuente propia SPSS 24

Interpretación: Del ítem 1.8 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 45 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE DE ACUERDO** que presenta un 6,7 %, así mismo la opción **INDIFERENTE** con 25%.

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticos				
		2.1.- Considera Ud. que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia se está empleando normatividad idónea con respecto a su conducción y evaluación.	2.2.- Cree Ud. que existe algún tipo de rechazo hacia los avances de las tecnologías de la información y comunicación en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.	2.3.- Considera Ud. Que la gestión administrativa que actualmente está realizado en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia es eficiente.
N	Válido	274	274	274
	Perdidos	0	0	0
Media		2,50	3,63	2,18
Mediana		2,00	4,00	2,00
Desviación estándar		1,187	,889	,959
Varianza		1,408	,790	,919
Asimetría		,707	-,812	1,261
Error estándar de asimetría		,147	,147	,147
Curtosis		-,431	,707	1,764
Error estándar de curtosis		,293	,293	,293
Percentiles	25	2,00	3,00	2,00
	50	2,00	4,00	2,00
	75	3,00	4,00	2,00

Estadísticos				
		2.4.- Ud. cree que se realizan buenas prácticas de gestión entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local.	2.5.- Considera necesario que la conducción entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local se realice dentro de un marco interdisciplinario.	2.6.- Cree Ud. que las Unidades de Gestión Educativa Local que conforman la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia deben ser interdependientes.
N	Válido	274	274	274
	Perdidos	0	0	0
Media		2,54	3,65	3,69
Mediana		2,00	4,00	4,00
Desviación estándar		1,234	1,084	1,202
Varianza		1,524	1,175	1,446
Asimetría		,852	-1,154	-1,103
Error estándar de asimetría		,147	,147	,147
Curtosis		-,417	,782	,346
Error estándar de curtosis		,293	,293	,293
Percentiles	25	2,00	3,00	3,00
	50	2,00	4,00	4,00
	75	3,00	4,00	4,00

Fuente propia SPSS 24

Estadísticos				
		2.7.- Ud. considera que la planificación realizada en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, es la apropiada.	2.8.- Ud. considera que debe existir una influencia personal entre los directivos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, tendientes al logro de los objetivos y metas.	2.9.- Ud. considera que debe existir delegación de funciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local.
N	Válido	274	274	274
	Perdidos	0	0	0
Media		2,27	2,68	3,57
Mediana		2,00	3,00	4,00
Desviación estándar		1,100	1,038	1,043
Varianza		1,211	1,077	1,089
Asimetría		,936	,168	-,936
Error estándar de asimetría		,147	,147	,147
Curtosis		,275	,013	,428
Error estándar de curtosis		,293	,293	,293
Percentiles	25	2,00	2,00	3,00
	50	2,00	3,00	4,00
	75	3,00	3,00	4,00

Fuente propia SPSS 24

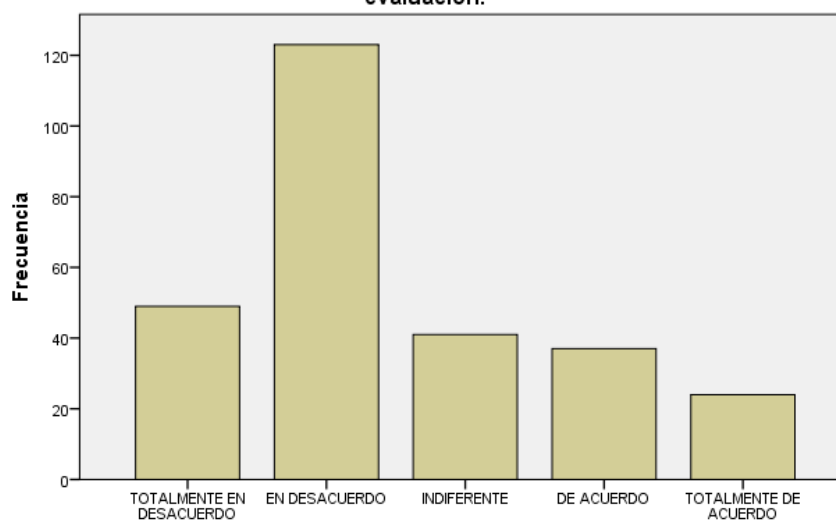
TABLAS DE FRECUENCIAS Y GRAFICOS DE BARRAS

2.1.- Considera Ud. que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia se está empleando normatividad idónea con respecto a su conducción y evaluación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	49	17,9	17,9	17,9
	EN DESACUERDO	123	44,9	44,9	62,8
	INDIFERENTE	41	15,0	15,0	77,7
	DE ACUERDO	37	13,5	13,5	91,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	8,8	8,8	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.1.- Considera Ud. que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia se está empleando normatividad idónea con respecto a su conducción y evaluación.



2.1.- Considera Ud. que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia se está empleando normatividad idónea con respecto a su conducción y evaluación.

FUENTE PROPIA SPSS 24

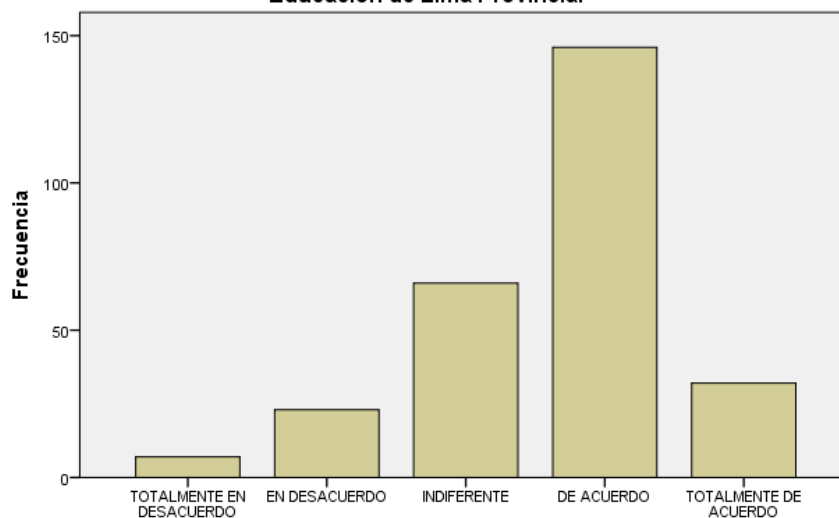
Interpretación: Del ítem 2.1 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 44,9 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE DE ACUERDO** que presenta un 8,8 %, así mismo la opción **DE ACUERDO** con 13,5%.

2.2.- Cree Ud. que existe algún tipo de rechazo hacia los avances de las tecnologías de la información y comunicación en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	2,6	2,6	2,6
	EN DESACUERDO	23	8,4	8,4	10,9
	INDIFERENTE	66	24,1	24,1	35,0
	DE ACUERDO	146	53,3	53,3	88,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	11,7	11,7	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.2.- Cree Ud. que existe algún tipo de rechazo hacia los avances de las tecnologías de la información y comunicación en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.



2.2.- Cree Ud. que existe algún tipo de rechazo hacia los avances de las tecnologías de la información y comunicación en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.

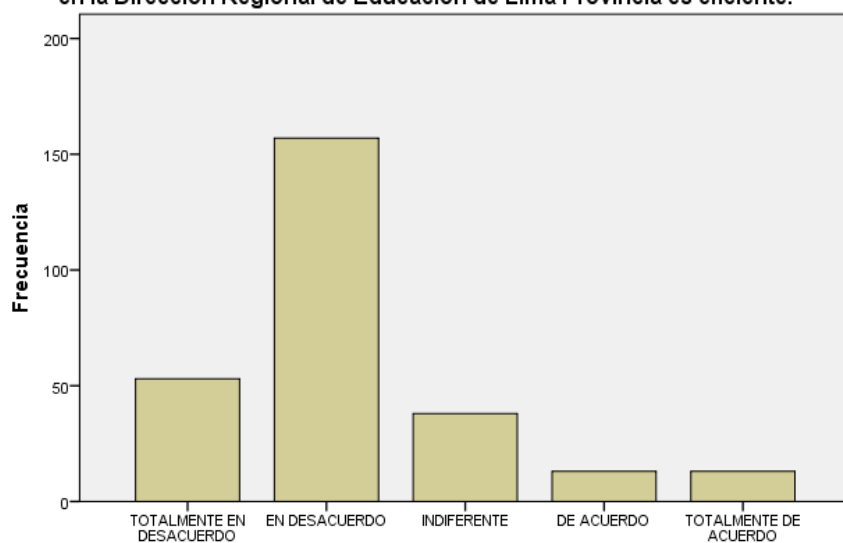
Fuente propia SPSS 24

Interpretación: Del ítem 2.2 propuesto se puede observar que la opción **DE ACUERDO** presenta un 53,3 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE EN DESACUERDO** que presenta un 2,6 %, así mismo la opción **EN DESACUERDO** con 8,4%.

2.3.- Considera Ud. Que la gestión administrativa que actualmente está realizado en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia es eficiente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	53	19,3	19,3	19,3
	EN DESACUERDO	157	57,3	57,3	76,6
	INDIFERENTE	38	13,9	13,9	90,5
	DE ACUERDO	13	4,7	4,7	95,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	4,7	4,7	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.3.- Considera Ud. Que la gestión administrativa que actualmente está realizado en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia es eficiente.



2.3.- Considera Ud. Que la gestión administrativa que actualmente está realizado en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia es eficiente.

Fuente propia SPSS 24

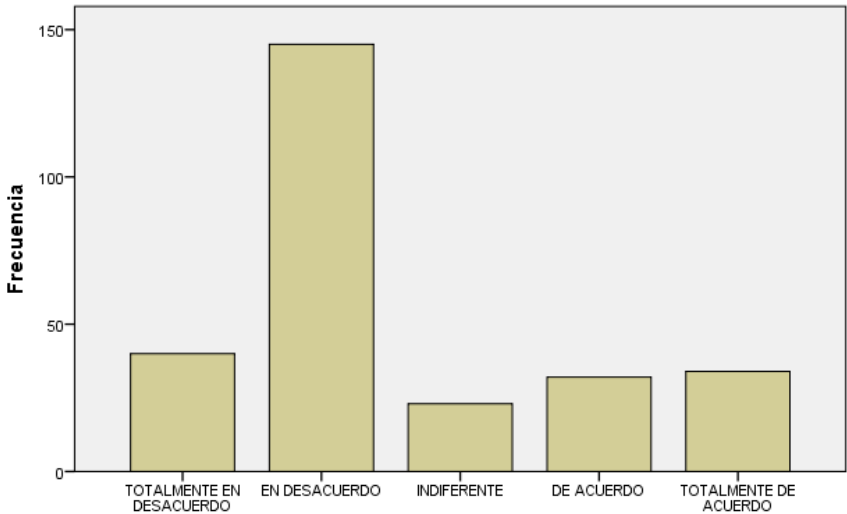
Interpretación: Del ítem 2.3 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 57,3 %, en contraste con la opción **DE ACUERDO** que presenta un 4,7 %, así mismo la opción **EN TOTALMENTE DE ACUERDO** con 4,7%.

2.4.- Ud. cree que se realizan buenas prácticas de gestión entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	40	14,6	14,6	14,6
	EN DESACUERDO	145	52,9	52,9	67,5
	INDIFERENTE	23	8,4	8,4	75,9
	DE ACUERDO	32	11,7	11,7	87,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	34	12,4	12,4	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.4.- Ud. cree que se realizan buenas prácticas de gestión entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local.



2.4.- Ud. cree que se realizan buenas prácticas de gestión entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local.

FUENTE PROPIA SPSS 24

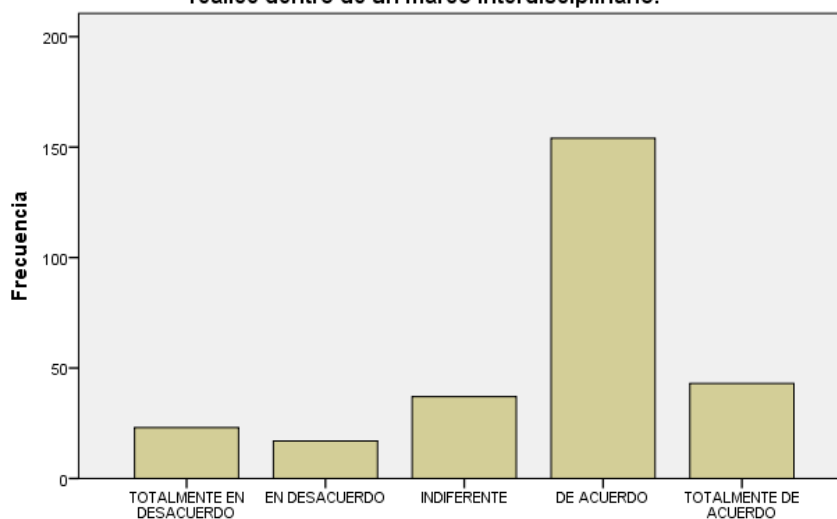
Interpretación: Del ítem 2.4 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 52,9 %, en contraste con la opción **INDIFERENTE** que presenta un 8,4 %, así mismo la opción **DE ACUERDO** con 11,7%.

2.5.- Considera necesario que la conducción entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local se realice dentro de un marco interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	23	8,4	8,4	8,4
	EN DESACUERDO	17	6,2	6,2	14,6
	INDIFERENTE	37	13,5	13,5	28,1
	DE ACUERDO	154	56,2	56,2	84,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	43	15,7	15,7	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.5.- Considera necesario que la conducción entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local se realice dentro de un marco interdisciplinario.



2.5.- Considera necesario que la conducción entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local se realice dentro de un marco interdisciplinario.

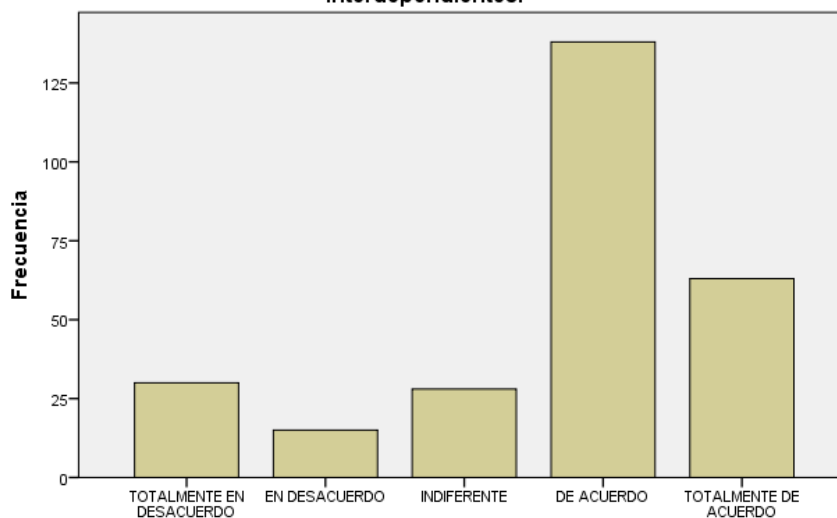
FUENTE PROPIA SPSS 24

Interpretación: Del ítem 2.5 propuesto se puede observar que la opción **DE ACUERDO** presenta un 56,2 %, en contraste con la opción **EN DESACUERDO** que presenta un 6,2 %, así mismo la opción **TOTALMENTE EN DESACUERDO** con 8,4%.

2.6.- Cree Ud. que las Unidades de Gestión Educativa Local que conforman la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia deben ser interdependientes.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	30	10,9	10,9	10,9
	EN DESACUERDO	15	5,5	5,5	16,4
	INDIFERENTE	28	10,2	10,2	26,6
	DE ACUERDO	138	50,4	50,4	77,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	63	23,0	23,0	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.6.- Cree Ud. que las Unidades de Gestión Educativa Local que conforman la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia deben ser interdependientes.



2.6.- Cree Ud. que las Unidades de Gestión Educativa Local que conforman la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia deben ser interdependientes.

FUENTE PROPIA SPSS 24

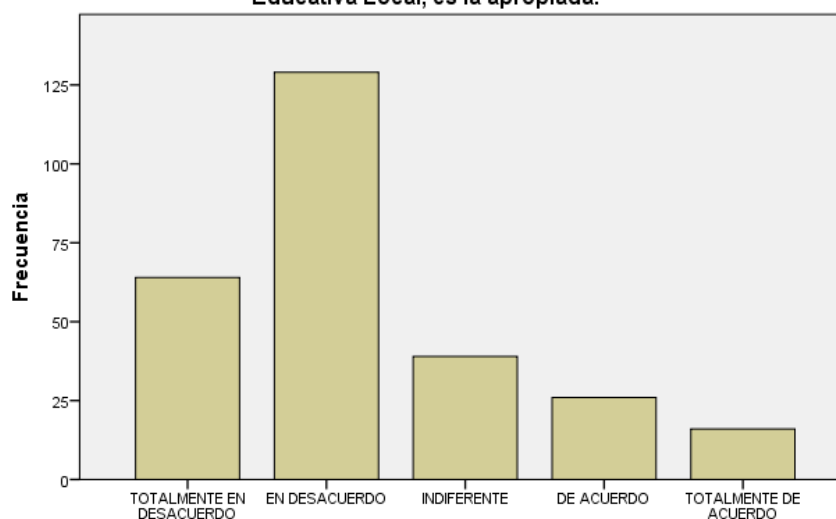
Interpretación: Del ítem 2.6 propuesto se puede observar que la opción **DE ACUERDO** presenta un 50,4 %, en contraste con la opción **EN DESACUERDO** que presenta un 5,5 %, así mismo la opción **INDIFERENTE** con 10,2%.

2.7.- Ud. considera que la planificación realizada en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, es la apropiada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	64	23,4	23,4	23,4
	EN DESACUERDO	129	47,1	47,1	70,4
	INDIFERENTE	39	14,2	14,2	84,7
	DE ACUERDO	26	9,5	9,5	94,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	5,8	5,8	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.7.- Ud. considera que la planificación realizada en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, es la apropiada.



2.7.- Ud. considera que la planificación realizada en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, es la apropiada.

FUENTE PROPIA SPSS 24

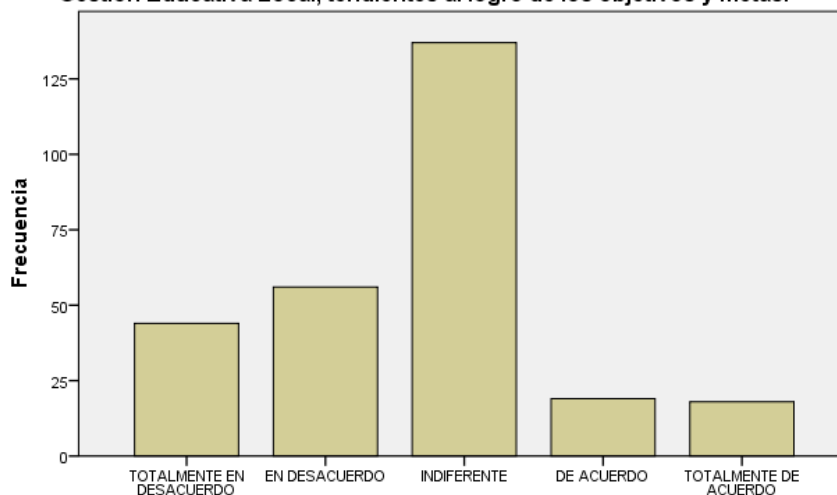
Interpretación: Del ítem 2.7 propuesto se puede observar que la opción **EN DESACUERDO** presenta un 47,1 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE DE ACUERDO** que presenta un 5,8 %, así mismo la opción **DE ACUERDO** con 9,5%.

2.8.- Ud. considera que debe existir una influencia personal entre los directivos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, tendientes al logro de los objetivos y metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	44	16,1	16,1	16,1
	EN DESACUERDO	56	20,4	20,4	36,5
	INDIFERENTE	137	50,0	50,0	86,5
	DE ACUERDO	19	6,9	6,9	93,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	6,6	6,6	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.8.- Ud. considera que debe existir una influencia personal entre los directivos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, tendientes al logro de los objetivos y metas.



2.8.- Ud. considera que debe existir una influencia personal entre los directivos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, tendientes al logro de los objetivos y metas.

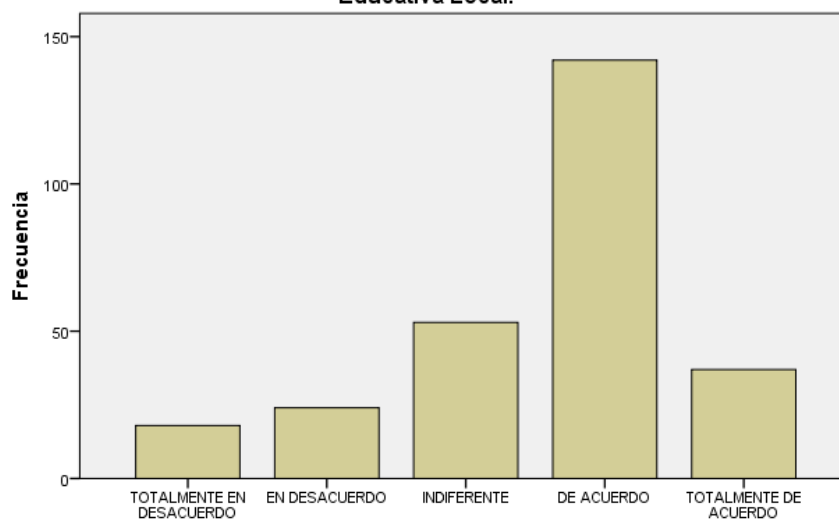
FUENTE PROPIA SPSS 24

Interpretación: Del ítem 2.8 propuesto se puede observar que la opción **INDIFERENTE** presenta un 50 %, en contraste con la opción **DE ACUERDO** que presenta un 6,9 %, así mismo la opción **TOTALMENTE DE ACUERDO** con 6,9 %.

2.9.- Ud. considera que debe existir delegación de funciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	18	6,6	6,6	6,6
	EN DESACUERDO	24	8,8	8,8	15,3
	INDIFERENTE	53	19,3	19,3	34,7
	DE ACUERDO	142	51,8	51,8	86,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	37	13,5	13,5	100,0
	Total	274	100,0	100,0	

Fuente propia SPSS 24

2.9.- Ud. considera que debe existir delegación de funciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local.



2.9.- Ud. considera que debe existir delegación de funciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local.

FUENTE PROPIA SPSS 24

Interpretación: Del ítem 2.8 propuesto se puede observar que la opción **DE ACUERDO** presenta un 51,8 %, en contraste con la opción **TOTALMENTE EN DESACUERDO** que presenta un 6,6 %, así mismo la opción **EN DESACUERDO** con 8,8 %.

5.2 Análisis inferencial

ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

H1: El clima laboral se relaciona favorablemente con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.

H0: El clima laboral no se relaciona favorablemente con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
EL CLIMA LABORAL * LA GESTION ADMINISTRATIVA	60	21,9%	214	78,1%	274	100,0%

Tabla cruzada EL CLIMA LABORAL*LA GESTION ADMINISTRATIVA					
			LA GESTION ADMINISTRATIVA		Total
			EN DESACUERD	INDIF.	
EL CLIMA LABORAL	EN DESACUERDO	Recuento	0	11	11
		Recuento esperado	,9	10,1	11,0
	INDIFERENTE	Recuento	4	44	48
		Recuento esperado	4,0	44,0	48,0
	DE ACUERDO	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	,1	,9	1,0
Total		Recuento	5	55	60
		Recuento esperado	5,0	55,0	60,0

CORRELACION DE RHO SPEARMAN

Correlaciones				
			EL CLIMA LABORAL	LA GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	EL CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,848
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	60	60
	LA GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,848	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	60	274

COMPARACION DE CORRELACIONES

Medidas simétricas					
		Valor	Error est asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,845	,073	2,642	0,034
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,848	,073	2,863	0,036
N de casos válidos		274			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Lectura del valor de Correlación de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,848

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: El Clima laboral se relaciona significativamente con la Gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima 2016.

En la comparación del valor obtenido con la tabla adjunta, se puede apreciar que obtenemos una **COORRELACION POSITIVA ALTA.**

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H1: Los aspectos estructurales organizativos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima 2016.

H0: Los aspectos estructurales organizativos no se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima 2016.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES ORGANIZATIVOS * LA GESTION ADMINISTRATIVA	60	21,9%	214	78,1%	274	100,0%

Tabla cruzada LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES ORGANIZATIVOS *LA GESTION ADMINISTRATIVA						
			LA GESTION ADMINISTRATIVA		Total	
			EN DESACUERDO	INDIFERENTE		
LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES ORGANIZATIVOS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	Recuento	0	1	1	
		Recuento esperado	,1	,9	1,0	
	EN DESACUERDO	Recuento	4	22	26	
		Recuento esperado	2,2	23,8	26,0	
	INDIFERENTE	Recuento	1	29	30	
		Recuento esperado	2,5	27,5	30,0	
	DE ACUERDO	Recuento	0	3	3	
		Recuento esperado	,3	2,8	3,0	
	Total		Recuento	5	55	60
			Recuento esperado	5,0	55,0	60,0

CORRELACION DE RHO SPEARMAN

Correlaciones				
			LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES ORGANIZATIVOS	LA GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES ORGANIZATIVOS	Coeficiente de correlación	1,000	,793
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	60	60
	LA GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,793	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	60	274

COMPARACION DE CORRELACIONES

Medidas simétricas					
		Valor	Error est asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,788	,052	2,455	0,019
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,793	,049	2,642	0,022
N de casos válidos		274			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Lectura del valor de Correlación de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,793.

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: Los aspectos estructurales organizativos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima 2016.

ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H1: Los aspectos de recursos humanos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima 2016.

H0: Los aspectos de recursos humanos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima 2016.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LOS ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS * LA GESTION ADMINISTRATIVA	60	21,9%	214	78,1%	274	100,0%

Tabla cruzada LOS ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS *LA GESTION ADMINISTRATIVA					
			LA GESTION ADMINISTRATIVA		Total
			EN DESACUERDO	INDIFERENTE	
LOS ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS	EN DESACUERDO	Recuento	0	15	15
		Recuento esperado	1,3	13,8	15,0
	INDIFERENTE	Recuento	1	35	36
		Recuento esperado	3,0	33,0	36,0
	DE ACUERDO	Recuento	4	5	9
		Recuento esperado	,8	8,3	9,0
Total		Recuento	5	55	60
		Recuento esperado	5,0	55,0	60,0

CORRELACION DE RHO SPEARMAN

Correlaciones				
			LOS ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS	LA GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	LOS ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,791
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	60	60
	LA GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,791	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	274
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

COMPARACION DE CORRELACIONES

Medidas simétricas					
		Valor	Error est asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,785	,052	2,455	0,019
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,791	,049	2,642	0,021
N de casos válidos		274			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Lectura del valor de Correlación de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,791.

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: Los aspectos de recursos humanos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación el objetivo fue identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016, Al respecto, y luego de aplicar la estadística a la población de estudio, los resultados de la prueba de hipótesis general determinaron que en el estudio de la correlación de Pearson, resulto un valor de 0,845, un nivel de correlación de Spearman de 0,848, indicando que existe un nivel positivo alto entre ambas variables, obteniéndose un valor de Significación Asintótica de 3,4% para un nivel de significancia del 5%, Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia podemos RECHAZAR la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

Estos resultados coinciden con los obtenidos por García & Escalante (2012). En su investigación sobre la importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad en el cual concluye: El Clima laboral se relaciona estrechamente con el comportamiento de los empleados, así como en su conducta, afectando directamente su comportamiento y por consecuencia su desempeño laboral. Lo cual nos indica que el clima laboral es importante para lograr la eficiencia de la gestión administrativa que viene a ser el conjunto acciones y mecanismos que permiten realizar el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa, indispensables para poder realizar las diversas tareas de una organización todo ello con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos por la organización con eficiencia y efectividad.

Pare (2018) quien desarrollo una investigación titulada: Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017. Esta investigación concluyó que existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, al obtener un valor sig. de 0.003 y que además dicha correlación es del 51.6%,

con un margen de error del 5%., los resultados indican que hay una relación muy estrecha entre la gestión administrativa y el clima laboral. Estos resultados son similares a los presentados en otras investigaciones y en el caso de nuestra investigación son resultados muy parecidos debido a que existe un nivel positivo alto entre el clima laboral y la gestión administrativa.

Asimismo, existe una similitud con los resultados de Vera (2016) quien desarrollo una investigación titulada: Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito. Esta investigación concluyó que el clima organizacional es de vital importancia dentro de una organización. Esto se debe principalmente, a la incidencia notable que tiene ésta en el desempeño de los empleados y en sus niveles de productividad. Esta situación repercute directamente en el desempeño y desarrollo de cualquier empresa u organización y en el caso particular del estudio del clima laboral dentro de la SNGP de la ciudad de Quito y gracias a los instrumentos aplicados en la investigación se determinó que los servidores públicos consideran que no cuentan con un clima laboral acorde con la representación de la institución. Los resultados indican que hay una estrecha relación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados y en el caso específico de nuestra investigación los resultados son muy similares resultando que existe un vínculo muy estrecho entre el clima laboral y la gestión administrativa cuyo resultado nos confirma que existe un nivel positivo alto entre el clima laboral y la gestión administrativa.

Muñoz (2015) quien desarrollo una investigación titulada: Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014. Esta investigación concluyó que se puede afirmar que existe evidencia para concluir que hay una relación baja y positiva ($Rho = 0,305$ el $p - \text{valor} = ,006 < ,05$), entre las variables clima organizacional y gestión administrativa en la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, Lima 2014, aceptándose la hipótesis

alterna y rechazándose la hipótesis nula. Los resultados indican que existe una relación entre el clima y la gestión administrativa. Estos resultados son similares a los resultados obtenidos en nuestra investigación debido a que existe un nivel positivo alto entre el clima laboral y la gestión administrativa.

CONCLUSIONES

1. Con un nivel de confianza del 95% se halló que: Existe un nivel positivo alto entre el clima laboral y la gestión administrativa, se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,848, resultado que nos indica que el clima laboral es muy importante para realizar una eficiente gestión administrativa debido a que el factor humano es un activo fundamental para cualquier tipo de organización que permite el mejoramiento y transformación de bienes o servicios y para lo cual se requiere contar con un eficiente clima laboral.

Del estudio de contraste de hipótesis entre las variables: El Clima Laboral y la Gestión Administrativa, se obtuvo un valor de Significación Asintótica de 3,4% para un nivel de significancia del 5%, Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia podemos RECHAZAR la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

2. Con un nivel de confianza del 95% se halló que: Existe una correlación positiva alta entre los aspectos organizativos estructurales y la gestión administrativa se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,793.

Del estudio de contraste de hipótesis entre las variables: Los Aspectos Organizativos Estructurales y La Gestión Administrativa, se obtuvo un valor de Significación Asintótica de 1,9% para un nivel de significancia del 5%, Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia podemos RECHAZAR la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

3. Con un nivel de confianza del 95% se halló que: Existe una correlación positiva alta entre los aspectos de recursos humanos y la gestión

administrativa se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,791.

Del estudio de contraste de hipótesis entre las variables: Los Aspectos de Recursos humanos y La Gestión Administrativa, se obtuvo un valor de Significación Asintótica de 2,1 % para un nivel de significancia del 5%, Al ser menor el valor obtenido con el valor crítico según el nivel de significancia podemos RECHAZAR la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), realice las coordinaciones del caso con la Oficina de Coordinación y Supervisión Regional del Ministerio de Educación a fin de coordinar y solicitar especialistas en psicología organizacional para que dicten conferencias, seminarios, simposios, talleres entre otros al personal que labora en la DREL P que requiere actualizar y/ consolidar los conocimientos técnicos administrativos para desarrollar un eficiente y efectivo desempeño en el cumplimiento de las funciones, todo ello con la finalidad de facilitar herramientas de gestión para fortalecer competencias orientadas a mejorar su rendimiento, productividad, potenciar su desarrollo personal y calidad de vida laboral de su personal en esta importante institución que es parte Ministerio de Educación.
2. Se sugiere que el director de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), coordine con las Ugeles del ámbito jurisdiccional de manera colegiada con la finalidad de uniformizar los lineamientos de la RM (Reforma Magisterial), para laborar en sus instancias, en los aspectos estructurales organizativos y desarrollar sus capacitaciones, de tal manera que la comunidad educativa y la ciudadanía en general se fortalezcan y apunten hacia el logro de los objetivos estratégicos que son formar personas con capacidades de producir bienestar, lograr educación de calidad en niños y jóvenes, fortalecer la escuela pública generando autonomía, democracia y calidad en los aprendizajes, mejorar la calidad del desempeño y la condición profesional de los docentes. Así mismo optimizar la gestión administrativa y evitar trámites burocráticos a fin de ofrecer el mejor servicio a los usuarios.
3. Se recomienda que la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DREL P), coordine con la Unidad de Participación en la Gestión Educativa del Ministerio de Educación, para solicitar asistencia y orientación sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos de la DREL P y así fortalecer al equipo directivo y pedagógico en sus funciones teniendo en

cuenta que es el personal de soporte del proceso pedagógico que da sentido y concuerda con la misión de esta dirección, cuya finalidad es cumplir eficientemente sus objetivos.

PROPUESTA PARA ENFRENTAR EL PROBLEMA

El objetivo de esta investigación es plantear un plan de mejora del clima laboral y así contribuir a optimizar la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), así como resolver las inexactitudes reveladas, partiendo del diagnóstico de satisfacción laboral con la gestión administrativa ejecutado. Del resultado que se obtuvieron por medio de la encuesta aplicada para determinar la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa, se propone el siguiente Plan de Mejoramiento

Problema	Medida	Acción	Responsable	Plazo
Condiciones de trabajo	Ejecutar un trabajo pormenorizado para optimar el medio ambiente físico y humano, con la finalidad de propiciar un entorno agradable.	Mejorar el ambiente físico y humano	Jefe de Recursos humanos	Corto
	Disminuir los niveles Stress Laboral	Lograr que los empleados no se preocupen por asuntos de poco interés y más bien estén atentos a otros asuntos de interés.	Jefe de Recursos humanos	Corto
	En cuanto a los aspectos estructurales organizativos y aspectos de recursos humanos examinar las condiciones físico organizativos en que ese se encuentra.	Ejecutar una revisión de cada aspecto estructural y organizativo y de los aspectos de recursos humanos a través de una verificación in situ con la finalidad de conminar calidad y eficacia en el	Jefe de Recursos humanos	Mediano

		servicio, impedimento que se viene presentando en ese sentido y que afectan su labor.		
Atmosfera ambiental	Ejecutar un trabajo intensivo para mejorar las condiciones decorativas de las oficinas cuya decoración no inspira creatividad y es desmotivador.	Mejorar la decoración de las oficinas.	Jefe administrativo	Corto
Comunicación abierta	Los superiores lideran con mucha mesura a sus subalternos de tal forma que ellos sientan amor hacia su trabajo.	Mejorar en sus subalternos la capacidad de ser liderados por los ejemplos y socialización continua.	Jefe administrativo	Permanente
Incentivos	Los empleados deben ser permanentemente motivados y sentirse parte integral de la institución.	Mejorar en los mandos jerárquicos actos de socialización para motivar e incentivar a sus miembros la integración con el personal.	Jefe de Recursos humanos	Corto
	Ejecutar una verificación para mejorar los lugares de recreación y socialización.	Realizar reuniones recreativas y lúdicas entre los diferentes departamentos de la institución.	Jefe administrativo	Corto
Superación personal	Elaborar un programa de capacitación para directivos y empleados para optimar la participación y promover un clima laboral cualitativamente superior.	Implementar cursos de comunicación para directivos y empleados para optimizar las técnicas de la comunicación.	Jefe administrativo	Mediano

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

Alvarado O. (2006), Gestión Educativa: Enfoques y Proceso. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Lima – Perú.

Alvarado, O. (2003) Gerencia y Marketing Educativo. Lima. Fondo de Desarrollo Editorial

Bernal, C (2007). Introducción a la Administración de las organizaciones. México: Pearson.

Blanch, J. (2010). Teoría de las relaciones laborales. Cataluña, España: Editorial UOC.

Blanco, C & Lobato, F. (2010). Comunicación Empresarial y Atención al cliente. España: Editorial. MACMILLAN.

Brunet, L. (2002). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. (4ta ed.) México: Trillas.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw – Hill/ interamericana editores, S.A. DE C.V.

Gibson, J., Ivancevich, H & Donelly, J. (1992). Conducta, estructura y procesos, organizaciones. México: Mc Graw-Hill.

Louffat, E. (2015). Administración: Fundamento del Poderes Administrativo Argentina: Cengage Learning.

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw – Hill/ interamericana editores, S.A. DE C.V.

Harold Koontz, Heinz Wehrich & Mark Cannice. Administración una perspectiva global y empresarial. México: Mc Graw – Hill/

Mejía, E. (2012). Metodología de la investigación. Lima: Editorial San Marcos.

Mejía, M. (2010). Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala.

Miranda D. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Asunción: A4 Diseños.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa E., Villagómez A. & Paitán, (2013). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Lima: Editorial e imprenta de la UNMSM.

Pérez, M. (2013). Diccionario de administración. Lima: Editorial San Marcos.

Pino, R. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Perú: Editorial San Marcos.

Sánchez, H & Reyes, C. (2006). Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Lima. Editorial Visión Universitaria.

Robbins, P. & Coulter, M. (2005). Administración. México: Pearson Educación.

Ucero, J. (2011). Desarrollo organizacional: cultura y cambio. España: ESIC

Tesis

Vera, Y. (2016). *Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito.*(Tesis de Licenciatura). Recuperada de.
<http://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/996/1/T-UIDE-1047.pdf>

Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior.* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Contreras-Saida.pdf>

Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.*(Tesis de Maestría). Recuperada de.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>

Pare, G. (2018). *Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017*. (Tesis de Licenciatura).

Recuperada de

[http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare%20Zapata%20Grimalda%20Sunilda tesis 2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare%20Zapata%20Grimalda%20Sunilda%20tesis%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, F y Ramón, S. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima - 2016*. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2883/1/2017_Castro_Influencia-del-clima-laboral.pdf

Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura* (Tesis de Maestría). Recuperada de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1

Alvarado, K. (2015). *Análisis de la gestión administrativa de las PYMES Agroindustriales en Guayaquil.” Periodo 2013*. (Tesis de Licenciatura).

Recuperada de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/11249/1/%E2%80%99CAN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LAS%20PYMES%20AGROINDUSTRIALES%20EN%20GUAYAQUIL.%E2%80%9D%20PERIODO%202013.pdf>

Quezada, C. (2016). *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala*. (Tesis de Doctorado). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5285/Quezada_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daniel, P. J. (2010). El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote (Tesis de Doctor). Recuperada de http://www.academia.edu/8743456/An%C3%A1lisis_del_clima_laboral_y_su_influencia_en_la_calidad_de_atenci%C3%B3n_al_cliente_en_el_restaurantur%C3%ADstico_el_parrillero_en_la_ciudad_de_Chimbote-2009

Martínez, C.A. (2014). *Plan de acción para mejorar el clima laboral de la agencia automotriz* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://www.uteq.edu.mx/tesis/IIDE/0847.pdf>

Páginas Web

El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Ángel Olaz.
<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>

Clima laboral. Desarrollo organizacional.

[file:///C:/Users/Computer/Downloads/componente48160%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Computer/Downloads/componente48160%20(1).pdf)

Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas.

<https://larepublica.pe/sociedad/936033-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-a-las-empresas>

Clima Laboral http://www.eumed.net/libros-gratis/_/2007_c/340/Origenes%20y%20definicion%20de%20clima%20laboral.ht

Clima Laboral <http://clima-laboral.weebly.com/caracteriacutesticas-del-clima-laboral.html>

Gestión Administrativa

<http://marielgestadmonhond11.blogspot.pe/p/contenidos.html>

Consecuencias de un clima laboral hostil (Juan Caamaño Muñoz).

<https://www.xing.com/communities/posts/consecuencias-de-un-clima-laboral-hostil-dot-1003329754>

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huara. Lima .2016”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis principal	Variables	
¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huara? Lima .2016?	Identificar si el clima laboral se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huara. Lima .2016.	El clima laboral se relaciona favorablemente con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huara. Lima .2016.	V1 Clima Laboral. Dimensiones: Aspectos estructural organizativos Aspectos de recursos humanos V2 Gestión Administrativa. Dimensiones: Enfoque Burocrático. Enfoque Sistémico. Enfoque Gerencial.	1. Alcances de investigación Correlacional 2. Diseño No experimental transaccional correlacional 3 Población La población objeto de estudio estará conformada por 2,520 personas de los cuales 450 serán directivos y 2070 serán docentes todos ellos pertenecientes a la de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia. 4 Muestra La muestra óptima será de 334 personas entre los directivos y docentes de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia. 5 Técnicas: Encuesta 6 Instrumentos: Cuestionario.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Secundarias		
¿De qué manera los aspectos estructurales organizativos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura? Lima .2016?	Establecer si los aspectos estructurales organizativos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.	Los aspectos estructurales organizativos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.		
¿En qué medida los aspectos de recursos humanos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura? Lima .2016?	Identificar si los aspectos de recursos humanos se relacionan con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.	Los Aspectos de recursos humanos se relacionan favorablemente con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES ESCUELA DE POSTGRADO

ANEXO 02: ENCUESTA A DIRECTIVOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA PROVINCIAS Y UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL.

Instrucciones:

Estimado participante, a continuación, te presento un cuestionario sobre “Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

Nº	Dimensiones	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	Aspecto estructural organizativo.					
1	Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), su cultura es afectiva y equilibrada, afectiva porque está alineada a una estrategia y equilibrada porque se orienta a las personas dentro de la empresa.					
2	Considera Ud. que los aspectos retributivos y expectativas motivacionales en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), son favorables para realizar altos esfuerzos hacia las metas organizacionales.					
3	Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), se establece una comunicación constante,					

	generando así relaciones interpersonales sanas, utilizando los medios disponibles, pero priorizando la comunicación cara a cara, con la finalidad de interpretar los mensajes sin variar.					
4	-Considera Ud. Que las políticas a corto, medio y largo plazo están direccionadas eficientemente para formar entornos laborales que permitan el cuidado de la salud corporal, intelectual y espiritual de todos los trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP).					
5	Ud. Considera que el diseño de puestos y de tareas están convenientemente dimensionadas al plan estratégico y se adecuan a las necesidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP).					
Aspectos de recursos humanos.						
6	Ud. Considera que la comunicación efectiva en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), promueve un fuerte trabajo en equipo y la capacidad de los empleados de trabajar juntos en todos los niveles para lograr los objetivos organizacionales previstos.					
7	Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), cuenta con líderes proactivos que ante cada dificultad ve una oportunidad para ser mejor y lograr los objetivos de manera óptima.					
8	Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), los directivos y administradores cuentan con un nivel alto de conocimientos dentro de su especialidad que favorece al cumplimiento de sus objetivos organizacionales previstos.					
9	Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), los directivos y administradores cuentan con un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el cumplimiento eficiente de un cargo.					



**CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
ESCUELA DE POSTGRADO**

**ANEXO 02: ENCUESTA A DIRECTIVOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTES DE
LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA PROVINCIAS Y
UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVAS LOCAL, PARA EVALUAR LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Instrucciones:

Estimado participante, a continuación, te presento un cuestionario sobre “**Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016**”, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

Nº	Dimensiones	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	Enfoque burocrático					
1	Considera Ud. que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia se está empleando normatividad idónea con respecto a su conducción y evaluación.					
2	Cree Ud. que existe algún tipo de rechazo hacia los avances de las tecnologías de la información y comunicación en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.					
3	Considera Ud. Que la gestión administrativa que actualmente está realizado en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia es eficiente.					
	Enfoque sistémico					
4	Ud. cree que se realizan buenas prácticas de gestión entre la Dirección Regional de Educación de					

	Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local.					
5	Considera necesario que la conducción entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local se realice dentro de un marco interdisciplinario.					
6	Cree Ud. que las Unidades de Gestión Educativa Local que conforman la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia deben ser interdependientes.					
	Enfoque gerencial					
7	Ud. considera que la planificación realizada en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, es la apropiada.					
8	Ud. considera que debe existir una influencia personal entre los directivos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, tendientes al logro de los objetivos y metas.					
9	Ud. considera que debe existir delegación de funciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local.					

Anexo 3: Informes de validez del instrumento de recolección de datos

Validez y Confiabilidad de los instrumentos empleados

ANALISIS DE CONFIABILIDAD: ALFA DE CROMBACH

De acuerdo a, los ítems propuestos en los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación, se realiza el análisis de confiabilidad alfa de Crombach con el paquete estadístico SPSS 24, mediante el cual se determinan los siguientes estadísticos:

- Media de la escala si se elimina un elemento.
- Varianza de la escala si se elimina un elemento.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

- Correlación elemento total corregido.
- Alfa de Crombach si se elimina el elemento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,8932	30

ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS EL CLIMA LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Alfa de Crombach si se elimina el elemento
1.1.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), su cultura es afectiva y equilibrada, afectiva porque está alineada a una estrategia y equilibrada porque se orienta a las personas dentro de la empresa.	11,75	1,524	,931
1.2.- Considera Ud. que los aspectos retributivos y expectativas motivacionales en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), son favorables para realizar altos esfuerzos hacia las metas organizacionales.	10,53	3,536	,891
1.3.- Considera Ud. Que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), se establece una comunicación constante, generando así relaciones interpersonales sanas, utilizando los medios disponibles, pero priorizando la comunicación cara a cara, con la finalidad de interpretar los mensajes sin variar.	9,02	3,156	,851
1.4.- Considera Ud. Que las políticas a corto, medio y largo plazo están direccionadas eficientemente para formar entornos laborales que permitan el cuidado de la salud corporal, intelectual y espiritual de todos los trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE).	10,460	3,781	,844
1.5.- Ud. Considera que el diseño de puestos y de tareas están convenientemente dimensionadas al plan estratégico y se adecuan a las necesidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE).	10,418	3,731	,816
1.6.- Ud. Considera que la comunicación efectiva en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), promueve un fuerte trabajo en equipo y la capacidad de los empleados de trabajar juntos en todos los niveles para lograr los objetivos organizacionales previstos.	12,55	5,951	,835
1.7.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), cuenta con líderes proactivos que ante cada dificultad ve una oportunidad para ser mejor y lograr los objetivos de manera óptima.	12,63	3,644	,835
1.8.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), los directivos y administradores cuentan con un nivel alto de conocimientos dentro de su especialidad que favorece al cumplimiento de sus objetivos organizacionales previstos.	9,122	4,855	,828
1.9.- Ud. Considera que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELPE), los directivos y administradores cuentan con un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el cumplimiento eficiente de un cargo.	9,22	8,66	,889

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Alfa de Crombach si se elimina el elemento
2.1.- Considera Ud. que en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia se está empleando normatividad idónea con respecto a su conducción y evaluación.	9,911	4,633	,882
2.2.- Cree Ud. que existe algún tipo de rechazo hacia los avances de las tecnologías de la información y comunicación en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia.	10,44	3,451	,906
2.3.- Considera Ud. Que la gestión administrativa que actualmente está realizado en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia es eficiente.	11,044	2,116	,895
2.4.- Ud. cree que se realizan buenas prácticas de gestión entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local.	5,613	8,931	,802
2.5.- Considera necesario que la conducción entre la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia y las Unidades de Gestión Educativa Local se realice dentro de un marco interdisciplinario.	14,355	3,173	,895
2.6.- Cree Ud. que las Unidades de Gestión Educativa Local que conforman la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia deben ser interdependientes.	19,24	3,733	,893
2.7.- Ud. considera que la planificación realizada en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, es la apropiada.	11,63	5,133	,822
2.8.- Ud. considera que debe existir una influencia personal entre los directivos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local, tendientes al logro de los objetivos y metas.	12,23	3622	,801
2.9.- Ud. considera que debe existir delegación de funciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia con las Unidades de Gestión Educativa Local.	11,54	6,784	,897

Se puede concluir de los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad del Alfa Crombach que, todos los ítems superan el valor de **0,8** lo que indica una confiabilidad buena en los ítems propuestos.

Anexo 4: Autorización para la recolección de datos.

Anexo 5: Base de datos (origen de los resultados)

VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	2	1	4	3	2	4	4	2	2
2	2	1	4	3	2	4	4	2	2
3	2	1	4	3	2	4	4	2	2
4	2	1	4	3	2	4	4	2	2
5	2	1	4	3	2	4	4	2	2
6	2	1	4	3	2	4	4	2	2
7	2	2	4	3	2	4	4	2	2
8	2	2	3	3	2	4	3	2	2
9	3	2	3	3	2	4	3	2	1
10	3	2	3	2	2	3	3	2	1
11	3	2	3	2	2	3	3	2	1
12	3	2	3	2	2	3	3	2	1
13	3	2	3	2	1	3	3	2	1
14	3	2	3	2	1	3	3	2	1
15	3	2	3	2	1	3	3	2	1
16	2	2	4	3	1	4	2	1	1
17	2	2	4	3	1	4	2	1	2
18	2	3	4	3	1	4	2	1	2
19	2	3	4	2	2	4	2	1	2
20	2	3	4	2	2	4	2	1	3
21	2	3	4	2	2	4	5	1	3
22	1	3	4	4	3	2	5	1	3
23	1	1	3	4	3	2	4	3	3
24	1	1	3	4	3	2	5	3	3
25	1	1	3	4	3	2	4	3	3
26	1	1	2	4	3	2	4	3	3
27	2	1	2	4	4	3	4	3	2
28	2	1	2	3	4	3	5	3	2
29	2	1	2	3	4	3	4	3	2
30	2	1	4	3	4	3	4	4	4

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
31	2	2	4	3	4	3	4	4	4
32	2	2	4	3	4	4	4	4	4
33	1	2	4	3	4	4	2	5	5
34	1	2	4	3	4	4	2	5	5
35	1	2	4	5	4	4	1	5	5
36	2	2	4	5	4	4	1	5	5
37	1	2	3	5	4	4	1	2	4
38	1	2	3	5	3	4	1	2	4
39	1	2	3	4	3	4	4	2	4
40	1	2	2	4	3	3	4	2	2
41	2	2	2	3	2	3	4	2	2
42	2	4	2	3	2	3	4	2	2
43	2	4	2	3	2	3	4	2	2
44	2	4	4	3	1	2	4	2	2
45	2	4	4	3	1	2	4	2	3
46	3	5	4	3	1	2	4	2	3
47	3	5	4	1	1	4	4	2	3
48	3	5	4	2	1	4	4	2	2
49	4	2	4	2	1	4	4	3	2
50	4	2	4	2	1	3	3	3	2
51	4	2	4	2	2	3	4	1	2
52	4	2	3	2	2	3	4	1	2
53	2	2	3	2	2	4	4	1	3
54	2	3	3	3	2	4	4	1	3
55	2	3	4	3	2	4	4	5	3
56	2	3	4	3	2	4	5	5	3
57	2	1	4	3	2	4	5	5	3
58	2	1	4	3	2	4	5	5	2
59	2	1	4	3	2	4	5	5	2
60	2	2	4	3	2	4	5	5	2

VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	2	4	2	1	4	5	2	3	4
2	2	4	2	1	4	5	2	3	4
3	2	4	2	1	4	5	2	3	4
4	2	4	2	1	4	5	2	3	4
5	2	4	2	1	4	5	2	3	4
6	2	4	2	1	4	5	2	3	4
7	2	4	2	1	4	5	2	3	4
8	2	4	2	1	4	5	2	3	4
9	2	4	2	1	4	5	2	3	4
10	2	4	2	1	4	5	2	3	4
11	2	4	2	1	4	5	2	3	4
12	2	3	2	1	4	5	2	3	4
13	2	3	2	1	4	5	2	3	4
14	2	3	2	1	4	5	2	3	4
15	2	3	2	1	4	5	2	2	4
16	2	3	2	2	4	5	3	2	4
17	2	3	3	2	4	5	3	2	4
18	2	3	3	2	4	5	3	2	4
19	1	3	3	2	4	5	3	2	3
20	1	4	3	2	4	5	3	2	3
21	1	4	3	2	4	5	3	2	3
22	1	4	3	2	4	5	3	2	3
23	1	4	3	2	4	5	3	3	3
24	1	4	3	2	4	5	2	3	3
25	1	4	3	2	4	5	2	3	3
26	1	4	3	2	4	5	2	3	3
27	1	4	3	2	4	4	2	3	3
28	1	4	1	2	4	4	2	3	3
29	1	4	1	2	5	4	2	3	2
30	2	4	1	2	5	4	2	3	2
31	2	3	1	2	5	4	2	3	2
32	2	3	1	3	5	4	2	3	2
33	2	3	1	3	5	4	2	3	2
34	2	3	1	3	5	4	2	3	1
35	2	2	1	3	5	4	2	2	1

36	2	2	1	3	5	4	2	2	1
37	2	2	1	3	5	4	2	2	1
38	3	2	1	3	5	4	2	1	1
39	3	2	1	4	5	4	2	1	1
40	3	1	1	4	5	4	1	1	1
41	3	1	1	4	4	4	1	1	5
42	4	1	1	4	4	4	1	1	5
43	4	1	1	4	4	4	1	1	5
44	4	1	1	4	4	4	1	1	5
45	4	1	1	4	4	4	1	1	5
46	5	1	1	4	4	4	1	1	5
47	5	2	1	4	4	4	1	1	4
48	5	2	2	4	4	4	1	1	4
49	5	2	2	4	4	4	1	1	4
50	4	3	2	4	4	4	1	2	4
51	4	3	2	4	4	4	1	2	4
52	4	3	2	4	4	4	2	2	4
53	4	4	2	3	4	4	2	3	4
54	5	4	2	3	3	3	2	3	4
55	5	4	2	3	3	3	2	3	4
56	5	4	2	3	3	3	2	3	4
57	5	4	2	3	3	3	2	3	4
58	4	4	2	3	3	2	2	3	4
59	4	4	2	2	3	2	2	3	4
60	4	5	2	2	3	2	2	4	4
61	3	5	2	2	3	1	2	4	4
62	3	5	2	2	3	1	2	4	4
63	3	5	2	2	3	1	2	4	4
64	3	5	3	2	3	1	2	5	4
65	3	5	3	2	3	1	2	5	4
66	3	5	3	2	3	1	2	5	4
67	2	5	3	2	3	1	2	5	4
68	2	5	3	2	3	4	2	5	4
69	2	4	3	2	3	4	2	5	4
70	2	4	3	2	3	4	2	4	3
71	2	4	3	2	3	4	2	4	3
72	2	4	3	2	3	4	1	4	3
73	2	4	3	2	3	4	1	3	3
74	2	4	4	2	3	4	1	3	2
75	2	4	4	2	3	4	1	3	2

76	2	4	4	2	3	4	1	3	2
77	2	4	4	2	4	4	1	3	1
78	2	4	5	5	4	5	1	2	1
79	2	4	5	5	4	5	1	2	1
80	2	3	5	5	4	5	1	2	1
81	2	3	5	5	4	5	1	2	1
82	2	3	4	5	4	5	1	2	5
83	2	3	4	5	4	5	1	2	5
84	2	4	4	5	4	5	2	2	5
85	2	4	3	5	4	4	2	2	5
86	1	4	3	5	4	4	2	3	4
87	1	5	3	5	4	4	2	3	4
88	1	5	3	5	4	4	2	3	4
89	1	5	3	2	4	4	2	3	4
90	1	5	2	2	4	4	2	3	4
91	1	5	2	2	4	4	2	3	4
92	1	5	2	2	4	4	3	3	4
93	1	5	2	2	4	4	3	3	4
94	1	5	2	2	4	4	3	3	4
95	2	5	2	2	4	4	3	3	4
96	2	5	2	2	4	5	3	3	4
97	2	5	2	2	4	5	3	3	4
98	2	5	2	2	4	5	3	3	4
99	2	5	2	2	4	5	3	3	4
100	2	5	2	2	4	5	3	3	4
101	2	4	2	2	4	5	4	3	4
102	2	4	2	2	4	5	4	3	5
103	3	4	2	2	4	5	4	3	5
104	3	4	2	2	4	4	4	3	5
105	3	4	2	2	4	4	4	3	4
106	3	4	2	2	5	4	5	3	4
107	3	4	2	2	5	4	5	3	4
108	3	4	2	2	5	4	5	3	3
109	3	4	2	2	5	4	5	2	3
110	3	4	2	2	5	4	5	2	3

111	3	4	2	2	5	4	5	2	2
112	4	4	2	2	5	4	2	2	2
113	4	4	2	2	5	4	2	2	2
114	4	4	2	2	5	4	2	2	1
115	4	4	2	2	2	4	2	2	1
116	4	4	2	2	2	3	2	2	1
117	5	4	2	2	2	3	2	2	1
118	5	4	2	2	2	3	2	1	1
119	5	4	2	2	2	3	2	1	1
120	5	4	2	2	2	2	2	1	5
121	5	4	2	2	3	2	2	1	5
122	5	4	2	2	3	2	2	1	5
123	2	4	2	2	3	2	2	1	4
124	2	4	2	2	3	1	2	1	4
125	2	4	2	2	3	1	2	1	4
126	2	4	2	2	3	1	2	1	4
127	2	4	2	2	3	1	2	2	4
128	2	4	2	2	3	1	2	2	4
129	2	4	3	2	3	1	2	2	4
130	2	4	3	2	3	1	3	2	4
131	2	4	3	2	2	1	3	2	4
132	2	4	3	2	2	1	3	2	3
133	2	4	3	2	2	1	3	3	3
134	2	3	3	2	1	4	3	3	3
135	2	3	4	2	1	4	4	3	3
136	2	3	4	2	1	4	4	3	3
137	2	3	4	2	1	4	4	3	3
138	2	3	5	2	1	4	4	3	3
139	2	3	5	2	1	4	4	3	3
140	2	3	5	2	1	4	4	3	3
141	3	3	1	2	1	4	4	3	3
142	3	3	1	2	1	4	3	3	3
143	3	3	1	2	1	4	3	4	4
144	3	3	1	2	4	4	3	4	4
145	3	4	1	2	4	4	3	4	4

146	4	4	1	2	4	4	3	3	4
147	4	4	1	2	4	4	3	3	4
148	4	4	1	2	4	4	2	3	4
149	4	4	1	1	4	4	2	3	4
150	4	4	1	1	4	4	2	3	4
151	4	4	2	1	4	4	2	3	4
152	4	4	2	1	4	4	2	3	4
153	3	4	2	1	4	4	1	3	4
154	3	4	2	1	4	4	1	3	4
155	3	4	2	1	4	4	1	3	4
156	3	4	2	1	4	4	1	3	4
157	3	4	2	1	4	4	1	3	4
158	3	4	2	1	4	4	1	3	4
159	2	4	2	1	4	4	1	3	4
160	2	4	2	1	4	4	1	3	4
161	2	4	2	1	4	4	1	2	4
162	2	4	2	3	4	4	1	2	4
163	2	4	2	3	4	4	1	2	3
164	1	4	2	3	4	4	1	2	3
165	1	3	2	3	4	4	1	2	3
166	1	3	2	3	4	4	2	2	3
167	1	3	2	3	4	5	2	2	3
168	1	3	2	3	4	5	2	2	3
169	1	3	2	3	4	5	2	1	3
170	1	3	2	3	4	5	2	1	3
171	1	3	2	3	4	5	2	1	3
172	1	3	2	4	4	5	1	1	5
173	1	3	2	4	4	5	1	1	5
174	1	5	2	4	4	5	1	1	5
175	1	5	2	4	4	5	1	1	5
176	1	5	2	5	4	5	1	1	5
177	2	5	2	5	4	5	1	1	5
178	2	5	2	5	4	5	3	1	5
179	2	5	2	5	4	4	3	1	5
180	2	5	2	5	4	4	3	1	5

181	2	5	2	5	4	4	3	1	4
182	2	5	2	5	4	4	3	1	4
183	1	4	2	5	5	4	3	1	4
184	1	4	2	5	5	4	3	1	4
185	1	4	2	5	5	4	2	4	4
186	1	4	2	5	5	4	2	4	4
187	1	4	2	5	5	4	2	4	2
188	1	4	2	5	5	5	2	4	2
189	3	2	2	5	5	5	1	4	2
190	3	2	2	5	5	5	1	5	2
191	3	2	3	5	5	5	1	5	2
192	3	2	3	4	5	5	1	5	2
193	3	2	3	2	5	5	1	5	2
194	3	2	3	2	5	5	1	5	2
195	3	2	3	2	4	4	1	5	2
196	2	2	3	2	4	4	1	5	4
197	2	2	1	2	4	4	1	5	4
198	2	4	1	2	4	4	1	5	4
199	2	4	1	2	4	4	4	5	4
200	1	4	1	2	4	4	4	5	4
201	1	4	1	2	4	4	4	5	4
202	1	4	1	2	4	4	4	4	4
203	1	4	1	2	4	4	4	4	4
204	1	4	1	2	5	4	4	4	4
205	1	4	1	2	5	3	5	4	4
206	1	4	1	2	5	3	5	3	4
207	1	4	1	2	5	3	5	3	4
208	1	4	1	2	5	3	5	3	4
209	1	4	1	2	5	2	5	3	4
210	4	4	1	2	5	2	5	3	4
211	4	4	4	2	4	2	5	3	4
212	4	4	4	2	4	2	5	3	4
213	4	4	4	2	4	1	5	3	4
214	4	4	5	2	4	1	5	3	4
215	4	4	5	2	4	1	2	3	4

216	5	4	5	2	4	2	2	3	4
217	5	4	5	2	4	2	2	3	4
218	5	4	5	1	4	2	2	3	4
219	5	4	5	1	4	2	2	3	4
220	5	4	2	1	4	1	2	3	4
221	5	4	2	1	3	1	2	3	4
222	5	4	2	1	3	1	2	3	4
223	5	4	2	1	3	1	2	3	4
224	5	4	2	1	3	1	2	3	4
225	5	4	2	1	2	1	2	3	3
226	2	4	2	1	2	1	2	3	3
227	2	3	2	1	2	1	2	3	3
228	2	3	2	1	2	1	2	3	3
229	2	3	2	1	1	1	2	3	3
230	2	3	2	5	1	4	2	3	3
231	2	3	2	5	1	4	2	3	3
232	2	3	2	5	2	4	2	3	3
233	2	3	2	5	2	4	2	3	3
234	2	3	2	5	2	4	2	3	3
235	2	3	2	4	2	4	2	3	3
236	2	3	2	4	1	4	2	3	3
237	2	3	2	4	1	4	2	3	3
238	2	3	2	4	1	4	2	3	3
239	2	3	2	4	1	4	3	3	3
240	2	3	2	5	1	4	3	3	3
241	2	3	2	5	1	4	3	3	5
242	2	3	2	4	1	4	3	3	5
243	2	3	2	4	1	4	4	3	5
244	2	3	2	4	1	4	4	3	5
245	2	3	2	4	1	4	4	3	5
246	2	3	2	4	4	4	4	3	5
247	2	4	2	4	4	5	4	3	5
248	2	4	2	4	4	5	4	3	5
249	2	4	2	4	4	5	4	3	5
250	3	4	2	2	4	4	4	3	5

251	3	4	2	2	4	4	2	3	5
252	3	4	2	2	4	4	2	3	5
253	3	4	2	2	4	4	2	3	4
254	4	4	2	2	4	4	2	2	4
255	4	4	2	2	4	4	2	2	4
256	4	4	2	2	4	4	2	2	4
257	4	4	2	2	4	4	2	2	4
258	4	4	2	2	4	4	2	2	4
259	4	3	2	2	4	3	2	2	4
260	4	3	2	2	4	3	2	2	4
261	4	3	2	2	4	3	2	2	4
262	2	3	2	2	4	3	2	2	4
263	2	3	2	2	5	3	2	2	4
264	2	3	2	2	5	3	1	2	4
265	2	3	2	2	5	3	1	1	4
266	2	2	1	2	4	3	1	1	4
267	2	2	1	2	4	3	1	1	4
268	2	2	1	2	4	3	1	1	4
269	2	2	1	2	4	3	1	1	4
270	2	2	1	2	4	3	1	1	4
271	2	2	1	2	4	3	1	1	2
272	2	4	1	2	4	3	1	3	2
273	2	4	1	2	4	3	1	3	2
274	2	4	1	2	4	3	1	3	2

Anexo 6: Base de datos (prueba piloto)

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9
1	3	1	1	4	5	4	1	1	1
2	3	1	1	4	4	4	1	1	5
3	4	1	1	4	4	4	1	1	5
4	4	1	1	4	4	4	1	1	5
5	4	1	1	4	4	4	1	1	5
6	4	1	1	4	4	4	1	1	5
7	5	1	1	4	4	4	1	1	5
8	5	2	1	4	4	4	1	1	4
9	5	2	2	4	4	4	1	1	4
10	5	2	2	4	4	4	1	1	4
11	4	3	2	4	4	4	1	2	4
12	4	3	2	4	4	4	1	2	4
13	4	3	2	4	4	4	2	2	4
14	4	4	2	3	4	4	2	3	4
15	5	4	2	3	3	3	2	3	4
16	5	4	2	3	3	3	2	3	4
17	5	4	2	3	3	3	2	3	4
18	5	4	2	3	3	3	2	3	4
19	4	4	2	3	3	2	2	3	4
20	4	4	2	2	3	2	2	3	4
21	4	5	2	2	3	2	2	4	4
22	3	5	2	2	3	1	2	4	4
23	3	5	2	2	3	1	2	4	4
24	3	5	2	2	3	1	2	4	4
25	3	5	3	2	3	1	2	5	4
26	3	5	3	2	3	1	2	5	4
27	3	5	3	2	3	1	2	5	4
28	2	5	3	2	3	1	2	5	4
29	2	5	3	2	3	4	2	5	4
30	2	4	3	2	3	4	2	5	4

