



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE
RESULTADOS EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE ICA, PERIODO 2016**

Presentada por:

Bach. Ethel Thalia Carpio Giraldo

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ICA - PERÚ

2017

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE
RESULTADOS EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE ICA, PERIODO 2016.**

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre presente en cada escalón de mi vida y permitir que mis sueños se cumplan.

A mis padres, esposo y principalmente a mi hija que son el motor de vivir y me obligan ser cada día mejor.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas filial Ica, a mis maestros, a mi Asesor, a los señores revisores y jurados de esta tesis, quienes con sus orientaciones me guiaron para culminar la tesis propuesta.

RESUMEN

La tesis realizada, acorde con la problemática, conllevó a determinar la influencia del Clima Organizacional en el logro de los resultados de la Gestión Pedagógica en la Dirección Regional de Educación de Ica; realidad que fue fundamentada con diversas teorías sobre el tema materia de estudio.

Los métodos utilizados en el proceso de desarrollo de la investigación fueron el análisis y la síntesis respectivamente. Para recolectar y procesar los datos se aplicó técnicas tales como: análisis documental, la encuesta, organización y tabulación de datos.

Para contrastar la hipótesis se aplicó un cuestionario de 14 preguntas con alternativas medibles, realidad que fue comprobada en el campo. La población de estudio fue de 25 trabajadores, siendo la misma para la muestra de estudio. Se calculó a un nivel de confianza del 95% y un margen de error permisible del 5

Los resultados arribados y en función a la comprobación de la hipótesis se llegó a la siguiente conclusión general: La clima organizacional incide en el logro de los resultados de la Gestión Pedagógica en la Dirección Regional de Educación de Ica.

Palabras claves: Clima Institucional, Planificación Pedagógica, Clima Empresarial.

ABSTRACT

The thesis, according to the problematic, led to determine the influence of the Organizational Climate in the achievement of the results of the Pedagogical Management in the Regional Direction of Education of Ica; reality that was based with diverse theories on the subject matter of study.

The methods used in the research development process were analysis and synthesis respectively. To collect and process data, techniques such as document analysis, survey, organization and data tabulation were applied.

To test the hypothesis, a questionnaire of 14 questions with measurable alternatives was applied, a reality that was verified in the field. The study population was 25 workers, being the same for the study sample. It was calculated at a 95% confidence level and a permissible margin of error of 5%.

The results achieved and based on the verification of the hypothesis came to the following general conclusion: The organizational climate affects the achievement of the results of Pedagogical Management in the Regional Directorate of Education of Ica.

Key words: Institutional Climate, Pedagogical Planning, Business Climate.

ÍNDICE

| | |
|---|------------|
| TÍTULO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT | vi |
| ÍNDICE | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | x |
| INTRODUCCIÓN | xi |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 01 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 01 |
| 1.2. Formulación del problema | 02 |
| 1.2.1. Problema General | 02 |
| 1.2.2. Problemas Específicos..... | 02 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 03 |
| 1.3.1. Objetivos generales | 03 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 03 |
| 1.4. Justificación del estudio..... | 04 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación | 05 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 06 |
| 2.1. Antecedentes del estudio | 06 |
| 2.2. Bases teóricas | 10 |
| 2.3. Definición de términos | 24 |
| 2.4. Hipótesis..... | 26 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4.2. Hipótesis específica | 26 |
| 2.5. Variables..... | 26 |
| 2.5.1. Definición conceptual de la variable | 26 |
| 2.5.2. Definición operacional de la variable..... | 27 |
| 2.5.3. Operacionalización de la variable | 27 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA..... | 29 |
| 3.1. Tipo y nivel de investigación | 29 |
| 3.2. Descripción del ámbito de la investigación | 30 |
| 3.3. Población y muestra | 30 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos | 31 |
| 3.5. Validez y conformidad del instrumento | 32 |
| 3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos | 32 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS..... | 33 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN | 52 |
| CONCLUSIONES | 54 |
| RECOMENDACIONES | 55 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 56 |
| ANEXOS | 59 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-------------------|----|
| Tabla N° 01 | 27 |
| Tabla N° 02 | 33 |
| Tabla N° 03 | 35 |
| Tabla N° 04 | 36 |
| Tabla N° 05 | 37 |
| Tabla N° 06 | 38 |
| Tabla N° 07 | 39 |
| Tabla N° 08 | 40 |
| Tabla N° 09 | 41 |
| Tabla N° 10 | 42 |
| Tabla N° 11 | 43 |
| Tabla N° 12 | 44 |
| Tabla N° 13 | 45 |
| Tabla N° 14 | 46 |
| Tabla N° 15 | 47 |
| Tabla N° 16 | 50 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--------------------|----|
| Gráfico N° 01..... | 34 |
| Gráfico N° 02..... | 35 |
| Gráfico N° 03..... | 36 |
| Gráfico N° 04..... | 37 |
| Gráfico N° 05..... | 38 |
| Gráfico N° 06..... | 39 |
| Gráfico N° 07..... | 40 |
| Gráfico N° 08..... | 41 |
| Gráfico N° 09..... | 42 |
| Gráfico N° 10..... | 43 |
| Gráfico N° 11..... | 44 |
| Gráfico N° 12..... | 45 |
| Gráfico N° 13..... | 46 |
| Gráfico N° 14..... | 47 |
| Gráfico N° 15..... | 49 |
| Gráfico N° 16..... | 51 |

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la incidencia del clima organizacional en los resultados obtenidos en la Dirección de Gestión Pedagógica de Ica. Para ello, es necesario considerar la finalidad y ámbito de acción de Dirección Regional de Educación de Ica.

Por lo tanto, hablar de clima organizacional implica conocer los niveles de comunicación existentes entre los integrantes del Sector Educación de Ica, además, de las condiciones de trabajo, recompensa recibida, reconocimiento por labor cumplida, oportunidades de ascenso y desarrollo, entre otros aspectos.

Entonces, para un mejor análisis, la realidad de investigación se ha dividido en: capítulos; tales como: capítulo I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN; que comprende Planteamiento del problema, Objetivos de la investigación, Justificación del estudio y Limitaciones de la investigación. CAPITULO II: MARCO TEORICO el mismo que implicó analizar, Bases teóricas, Hipótesis y las Variables respectivas. Por otro lado el CAPITULO III: denominado METODOLOGÍA comprendió establecer Tipo y nivel de investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Asimismo el CAPITULO IV implicó establecer los RESULTADOS; CAPITULO V contiene las Discusiones de los resultados arribados; además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos correspondientes.

La Autora

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años de Gestión en la Dirección Regional de Educación de Ica, se viene observando, que en el funcionamiento mucho interviene la política de Gestión Regional y Nacional, tratando de resaltar las oportunidades de desarrollo del personal, mejorar la relación entre trabajador - trabajador o en todo caso de contribuir al mejor entendimiento entre jefe – trabajador con la intención de cumplir de la mejor forma la función asignada y de esa manera lograr las metas u objetivos planteados oportunamente en cada año fiscal, a pesar de ello, poco o nada se refleja en el ambiente laboral, específicamente en la comunicación, condiciones de trabajo, entre otros aspectos para realizar el trabajo, etc. que condicionan el actuar del trabajador según actividad que realizan. Por lo tanto, frente a ello la Dirección Educación debe considerar que el ser humano pasa gran parte de su vida en el centro laboral, por lo consiguiente, juega un rol importante para su supervivencia y va depender de la interacción entre los diversos actores de la Dirección de Educación de Ica, la satisfacción del servidor según nivel de actuación de los mismos.

En tal sentido, es necesario resaltar que los servidores son el recurso dinámico y de cambio de toda entidad, de tal manera, que el buen ambiente o buena atmósfera en el trato es fundamental para lograr un entendimiento e identificación con su trabajo; esencialmente para elevar el desempeño individual y colectivo del grupo humano.

En consecuencia, obtener buenos resultados y calidad en el servicio, implica reformular una serie de ideas, políticas y estrategias que conlleven a mejorar el clima organizacional en la Dirección de Educación de Ica, que se refleje en el mejor y eficaz desempeño de los trabajadores, sobre la base de actitudes hacia la entidad, oportunidades de ascenso, desarrollo, descripción y análisis del cargo, métodos y técnicas de evaluación del desempeño.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el clima organizacional incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016?

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿De qué manera el nivel de comunicación incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016?.

- ¿De qué manera las condiciones de trabajo inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016?
- ¿De qué manera la compensación y el reconocimiento inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016?
- ¿De qué manera las oportunidades de ascenso y desarrollo de personal inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General,

Determinar de qué manera el clima organizacional incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Determinar de qué manera el nivel de comunicación incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.
- Determinar de qué manera las condiciones de trabajo inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016

- Determinar de qué manera la compensación y el reconocimiento inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016
- Determinar de qué manera las oportunidades de ascenso y desarrollo de personal inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.

1.4. Justificación del estudio

El presente trabajo se justifica porque en la Dirección Pedagógica de Ica se establecen políticas, lineamientos, reglas, entre otros aspectos que solo tratan de fundamentar la normatividad que rige el accionar en los diversos niveles de la entidad materia de estudio, pero en la práctica no refleja la interacción entre los diversos actores de la Dirección de Educación, en cuanto a: comunicación, condiciones de trabajo, políticas, programas de bienestar social, incentivos, motivación, etc. Por otro lado, es relevante resaltar la cualidad multidimensional del clima organizacional, que contribuye de una u otra forma en el normal funcionamiento y desarrollo de la entidad materia de investigación, para ello se considera la parte estructural de la entidad, el clima laboral que establecen los jefe o directivos, teniendo como contribución al buen clima la responsabilidad que asume cada trabajador, según puesto de trabajo. Por lo tanto; el Clima Organizacional Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Es decir, se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización, que ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se tiene como limitación: la falta de recursos financieros para ejecutar oportunamente la investigación; además, de la predisposición de parte de los Directivos de la Dirección de Educación de Ica para viabilizar la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.

En función a la problemática de estudio se consideró los siguientes antecedentes:

2.1.1. Antecedentes a Nivel Local.

- Guillen Salazar, Carmen Teresa; realizó en Ica (Chincha) - Perú, año 2016 la investigación titulada: **GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL AGUA CHAPARRA CHINCHA, ICA – 2015**; llegando a la conclusión “El procesamiento estadístico realizado ha logrado demostrar que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,787$ que señala que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; o un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional, alcanzando un valor de T calculado de

7,65 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna⁽¹⁾.

- Quispe Ramos, Yessica Pilar, realizó en Ica (Chincha) – Perú, año 2012 la investigación titulada: **EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESAS**; llegando a la conclusión “Muchos de los colaboradores de las microempresas se sienten satisfechos por pertenecer en ellos, aunque solo un mínimo de personas no están de acuerdo; y esto se debe a que no se sienten cómodos ya que existe una falta de comunicación entre los empleadores y sus colaboradores”⁽²⁾.

2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional.

- Pérez Tenazoa, Néstor Oswaldo y Rivera Cardozo, Pedro Lito; realizaron en Iquitos-Perú, año 2015 la Investigación Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013**; llegando a la conclusión “Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013”⁽³⁾.
- HUAMANÍ CORDOVA, NATHALY NANCY; realizó en Lima-Perú, año 2015 la Investigación titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN DE TRENES, DEL ÁREA DE TRANSPORTE DEL METRO DE LIMA, LA LÍNEA 1 EN EL 2013**; llegando a la conclusión: “El personal de conducción de trenes del

⁽¹⁾ Guillen Salazar, Carmen Teresa – año 2016.

⁽²⁾ Quispe Ramos, Yessica Pilar – año 2012.

⁽³⁾ Pérez Tenazoa, Néstor Oswaldo y Rivera Cardozo, Pedro Lito – año 2015.

metro de lima, la línea 1; están restringidos al cumplimiento estricto de los procedimientos estipulados en el ROI (Reglamento Operativo Interno) en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de lima, línea 1 es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral”⁽⁴⁾.

- Álvarez Valverde, Shirley, realizó en Lima-Perú ,año 2001 la Investigación titulada: **LA CULTURA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTORES RELEVANTES EN LA EFICACIA DEL INSTITUTO DE OFTALMOLOGÍA**; llegando a la **conclusión**: “La cultura y clima institucional es débil por la falta de un compromiso verdadero de los trabajadores para con su organización; no obstante, esta situación se origina porque los niveles jerárquicos más altos no han considerado que la difusión de la misión, la identificación, fortalecimiento de valores, las condiciones de trabajo y el reconocimiento-cercanía con los personajes que construyeron la historia del INO sea un asunto prioritario”⁽⁵⁾.

2.1.3. Antecedentes a Nivel Internacional.

- Lic. Luz Viridiana Williams Rodríguez, realizó en Monterrey - México, año 2013 la Investigación titulada: **ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PUBLICA**; llegando a la conclusión “En relación a las áreas

⁽⁴⁾ Huamaní Córdova, Nathaly Nancy – año 2015.

⁽⁵⁾ Álvarez Valverde, Shirley – año 2001.

evaluadas el personal refleja un grado regular de insatisfacción hacia el ambiente que se vive dentro de su organización, estando los resultados estadísticos por debajo de la media con un 46% en un sistema colegiado. La motivación se ve seriamente afectada, reflejando un personal desinteresado, con poca identificación con su institución laboral, incertidumbre profesional, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendentemente; en cuanto al liderazgo en la institución, se ve cada vez más afectado y con menor credibilidad por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del personal”⁽⁶⁾.

- **Dr. Alina María Segredo Pérez;** realizó en la Habana-Cuba año 2012; la investigación Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN;** llegando a la conclusión: “El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones”⁽⁷⁾.

⁽⁶⁾ Lic. Luz Viridiana Williams Rodríguez – año 2013.

⁽⁷⁾ **Dr. Alina María Segredo Pérez** – año 2012.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Clima Organizacional.

a) Definiciones.

En función al tema, ROSA EMILIA GIMENEZ (AÑO 2012) en su investigación establece que el Clima Organizacional Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Es decir, se refiere al ambiente de trabajo que día a día se vive en toda la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización. El logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones, asumen un compromiso lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, estilos de liderazgo, entre otros que rigen el accionar de la organización.

En tal sentido, las organizaciones se desenvuelven en un mundo de interacción social, político, económico y tecnológico que le permita seguir su camino y lograr sus objetivos establecidos para: sociedad, producción, sistemas, productos/servicios, etc.

En consecuencia, de la definición analizada se puede considerar que el clima organizacional implica factores como:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, flexible, democrática, etc.).

- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.)

b) Dimensiones del Clima Organizacional.

Los profesores Litwin y Stinger, establecen que las relaciones de la organización tanto al interno como externo se dan porque existen nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional; las mismas que se detallan a continuación:

- **Estructura.**

Comprende lo relacionado a las reglas, procedimientos, políticas laborales y niveles jerárquicos dentro de una organización. Es decir, determina el nivel de responsabilidad y de autoridad que se tiene en la organización; lo cual deben tener en cuenta los colaboradores para su accionar en el centro de trabajo.

- **Responsabilidad.**

En este caso, se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para realizar sus labores. Por lo tanto, es importante valorar el tipo de control y/o supervisión que se efectúa, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados.

- **Recompensa.**

Implica la percepción que tienen los trabajadores sobre la recompensa y/o reconocimiento que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un sueldo justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor rendimiento..

- **Desafío.**

Esta dimensión se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos.

- **Relaciones.**

La comunicación, interacción, respeto, colaboración y el buen trato entre jefe-trabajadores, son determinantes en la generación de un ambiente grato de trabajo.

- **Cooperación.**

La cooperación se enmarca esencialmente en el apoyo mutuo, oportuno y en la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos colectivos.

- **Estándares.**

Implica que los trabajadores deben conocer y actuar dentro del marco normativo y parámetros establecidos por la organización para cumplir con su labor; que conlleven a un rendimiento adecuado; dentro de un contexto de justicia y equidad.

- **Conflictos.**

En este aspecto, es importante la capacidad que tienen tanto los jefes como los trabajadores para manejar las discrepancias y superarlas, con la finalidad de que en la organización fluya un clima de comprensión y armonía para hacer las cosas de la mejor manera.

- **Identidad.**

Esta dimensión evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Es decir, qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la entidad y qué tan orgullosos se sienten de pertenecer a ella.

c) Parámetros del Clima Organizacional.

En cada nivel organizacional existen parámetros, que han de tomarse en consideración, a la hora de establecer el estado del clima organizacional de una entidad. Para ello se considera lo siguiente:

- **Liderazgo.**

Para determinar los parámetros a los cuales debe atenderse en el contexto de las áreas en conflicto de la organización, resulta conveniente definir, qué se entiende por liderazgo. Entonces, el término liderazgo según Marín (2002) lo define como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otros para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas.

Por lo consiguiente; para analizar el liderazgo se deben considerar los siguientes parámetros: Dirección, estímulo a la Excelencia, estímulo al Trabajo en Equipo y solución de conflictos (citado por Luc Brunet en su obra El Clima de trabajo en las Organizaciones; México 1997).

- **Motivación.**

De acuerdo con lo planteado en el curso del PNUD, en el marco del Proyecto Subregional de Desarrollo de la Capacidad Gerencial de los Equipos de Salud (2001), la motivación puede entenderse como "*... un conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes*".

De la definición expuesta, pueden deducirse dos aspectos de particular interés:

- (a) la motivación, en tanto reacción autónoma de las personas, no es inducida desde fuera, sino que parte del impulso natural buscador de los medios para poder subsistir y desarrollarse.
- (b) se identifica la característica evolutiva del proceso de satisfacción de las necesidades.

Las apreciaciones anteriores, evidencian la existencia de un caudal de necesidades básicas, las cuales de acuerdo con los criterio de A. Maslow, se clasifican en "*...fisiológicas y de seguridad, que imperativamente necesita llenar manifestando una reacción instintiva en su búsqueda*" (Maslow, 1954).

Por otra parte, estas apreciaciones revelan que *"... una vez que las personas han logrado satisfacer sus niveles básicos de necesidades, desplazan sus requerimientos hacia otra dimensión, hacia otros factores motivacionales inherentes a la persona."* (Herzberg, 1966).

La diferencia entre los factores básicos y los motivacionales, reside en que los primeros no proporcionan una satisfacción adecuada a los intereses de las personas, sino antes bien, solamente lograr "aliviar el estado de insatisfacción", liberando al individuo para que se motive más si su trabajo es suficientemente rico en oportunidades de desarrollo.

"Las verdaderas fuentes de motivación, entonces, en el trabajo son la necesidad de relaciones interpersonales provechosas, de oportunidades para demostrar una capacidad de contribución, y de proyectos que impliquen un reto y fomenten el desarrollo personal" (Melgar, 2002).

De acuerdo a lo analizado y al área crítica; la Motivación tiene los siguientes parámetros: Realización personal, reconocimiento del aporte, responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo.

- **Reciprocidad.**

En toda organización debe lograrse la satisfacción de las expectativas mutuas, tanto del individuo como de la organización, las cuales van más allá del contrato formal de trabajo entre el empleado y la institución. Es un proceso de complementación en donde el individuo y la organización se vuelven parte uno del otro.

En el contexto de los estudios de clima organizacional la Reciprocidad debe ser analizada a través de los siguientes parámetros: Aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución y equidad.

- **Participación.**

La organización se construye sobre la base de una conciencia participativa generalizada, en tanto, la integración de las personas a la organización es un efecto de la participación.

La Participación consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales.

El análisis de la Participación implica los siguientes parámetros: compromiso con la productividad, compatibilización de intereses, intercambio de información e implicación en el cambio.

d) Funciones del clima organizacional.

“En la medida que el clima organizacional posee una dirección positiva y favorable puede contribuir a:

- Eliminar la actuación mecánica del grupo cuando "no está vinculado con la tarea, hacer que se comprometa.
- Eliminar el sentimiento de agobio con deberes de rutina que se consideran inútiles.

- Lograr en los miembros la satisfacción de sus necesidades sociales paralelamente al logro del sentimiento de la tarea cumplida.
- Lograr el goce en los trabajadores de relaciones sociales amistosas.
- Reducir la distancia emocional entre el jefe y subordinado.
- Supervisar y retroalimentar al trabajador.
- Motivar a los trabajadores, predicando con el ejemplo y orientarse a la tarea.
- Valorar a los trabajadores como seres humanos, hacer por ellos en tal sentido.
- Flexibilizar reglamentos, procedimientos, crear atmósfera abierta.
- Fomentar el sentimiento de responsabilidad individual, de autonomía en ejecución de tareas y toma de decisiones.
- Enfatizar en el reconocimiento positivo, recompensar más que sancionar.
- Desarrollar capacidad de riesgo.
- Desarrollar sentimiento de cordialidad y camarería.
- Enfatizar en el apoyo mutuo.
- Enfatizar en la importancia de las metas personales y grupales, hacer buen trabajo.
- Enfatizar en la importancia de manifestar los problemas, no mantenerlos ocultos.

- Crear sentimiento de pertenencia.
- Aplicar políticas, procedimientos y normas de forma uniforme y coherente.
- Formalizar explícitamente políticas, prácticas y responsabilidades.
- Adecuar los planes a los objetivos de trabajo.
- Seleccionar basados en la capacidad y el desempeño, más bien que en política.
- Tratar errores como aprendizaje y apoyo, no como amenaza⁽⁸⁾.

e) Variables que inciden en el Clima Organizacional.

- **Ambiente físico:** Como espacio físico, condiciones de ruido, calor, etc.
- **Estructurales:** Como la estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, etc.
- **Ambiente Social:** Tales como el compañerismo, conflictos, comunicaciones, etc.
- **Personales:** Como las actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- **Propias del comportamiento organizacional:** Como son la productividad, ausentismo, rotación, tensiones, satisfacción laboral, etc.

(⁸) <http://www.monografias.com/clima-organizacional/shtml#ixzz4VqiFnT57>

f) Teorías sobre el Clima Laboral.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación se considera las siguientes:

Teoría sobre el Clima Laboral de Mc Gregor.

En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

Teoría x.

- El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.
- Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.
- El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

Teoría Y

- El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos

personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptan responsabilidad sino trataran de obtenerla.

- Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)

La teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que inciden en la percepción individual del clima.

- **Variables Causales.**- Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
- **Variables Intermedias.**- Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

- **Variables Finales.**- Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

Teoría de los Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el sueldo y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

2.2.2. Gestión Institucional.

a) Conceptos.

Al respecto, la gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos que se pretenden alcanzar. Para ello se define como:

- “Los trámites que se realizan para la resolución de los asuntos o proyectos.
- Proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución.
- Proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales.
- Es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados.
- Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.
- Conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos”⁽⁹⁾.

b) El proceso administrativo.

Es un conjunto de fases o pasos a seguir para darle solución a un problema administrativo, en él encontraremos asuntos de organización, dirección y control, para resolverlos se debe contar con una buena planeación, un estudio previo y tener los objetivos bien claros para poder hacer del proceso lo más fluido posible.

Las funciones administrativas se definen como el acto de administrar: Planear, organizar, dirigir y controlar

⁽⁹⁾ <http://www.monografias.com/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml#ixzz4Vqx7DR>

La Planeación, es el primer paso del proceso administrativo, en esta etapa visualizamos el futuro y se traza el programa de acción.

La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios, la secuencia de operaciones y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización (Reyes Ponce).

La organización.- "...Organizar una empresa es proveerla de todo lo que es útil para su funcionamiento: materias, herramientas, capitales y personal". Dávila C. (1996) citado por (Fayol, 1961:198).

También se tiene la organización como función administrativa y parte del proceso administrativo. En este sentido, organización significa estructurar e integrar los recursos y los órganos encargados de su administración, relacionarlos y fijarles sus atribuciones. Chiavenato I. (2001).

La organización de las entidades cumple un papel muy importante ya que maneja tres niveles que son institucionales, intermedios, operacionales. El primer nivel se refiere a la superestructura de la entidad, el formato organizacional y los procesos de comportamiento, el segundo se refiere a la agrupación de unidades de subsistemas, como lo son departamentos o divisiones y el tercero se refiere a la estructura de las posiciones y las actividades en los cargos.

La Dirección.- Dirigir una entidad se trata es de hacerla funcionar. Por lo tanto, la toma de decisiones siempre ha sido de vital importancia para la administración, puesto que, ante diversas circunstancias, determina el grado de éxito o fracaso de las personas o las organizaciones. (Barajas Medina J)

Aunque en todo organismo social cada día se toman decisiones importantes, los subordinados consultan y esperan las decisiones de los jefes para emprender una tarea. Las decisiones son adoptadas por quien dirige, y quien dirige es responsable en diversos grados del conjunto de sus decisiones, en tal sentido, dirigir y tomar decisiones son acciones fundamentales de la función administrativa.

El control.- Consiste en establecer sistemas para medir y corregir las acciones realizadas por los integrantes del organismo social; y con esto asegurar que los objetivos fijados se vayan logrando, por eso cuando se decía que entre más claros y completos sea lo planeado más fácil será controlar.

La finalidad del control es asegurar que los resultados de las estrategias, políticas y directrices (nivel institucional), de los planes tácticos (nivel intermedio), y los planes operacionales (nivel operacional), se ajusten tanto sea posible a los objetivos previamente establecidos. Los tres niveles de control están interconectados y entrelazados íntimamente.

2.3. Definición de términos.

- **Ambiente de trabajo.-** Desde el punto de vista de un trabajador un buen **ambiente de trabajo** es el conjunto de condiciones que contribuyen a su satisfacción con su empleo. Para una organización, es el conjunto de condiciones que hacen que los trabajadores sean más productivos.
- **Clima organizacional.** Se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o como lo dice Studs Tirkel "salubridad".

- **Cultura organizacional.** Es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.
- **Gestión Pedagógica y Académica.** Esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.
- **Gestión Educativa Estratégica.-** Constituye un modelo contemporáneo que retoma el presente institucional para proyectarlo al futuro de una manera estratégica, basándose en la información relevante que se tiene del centro educativo y así poder tomar decisiones. Este enfoca primordialmente la dimensión Pedagógica.
- **Motivación laboral;** es la capacidad que tienen las organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis General.

El clima organizacional incide significativamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

- El nivel de comunicación incide directamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.
- Las condiciones de trabajo inciden directamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.
- La compensación y el reconocimiento inciden directamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.
- Las oportunidades de ascenso y desarrollo de personal inciden significativamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

a) Variable Independiente: Clima organizacional

Implica las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización

b) Variable Dependiente: Logro de resultados en Dirección de Gestión Pedagógica – Ica.

Comprende el logro de metas y objetivos basado en el proceso Administrativo

2.5.2. Definición operacional de la variable

Una vez identificada las variables, es necesario asignar los indicadores; con la finalidad de medirlas, considerando para ello algunas cualidades, atributo o propiedades, según sea el caso. Hecho que se reflejará en el siguiente punto.

2.5.3. Operacionalización de la variable

Tabla N° 01

| Variables | Definición de variables | Dimensiones | Indicadores |
|------------------------------------|---|--------------------|---|
| Clima Organizacional (V.I.) | Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización | Sistema | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de comunicación |
| | | Ambiente laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades y desarrollo de personal. |

| | | | |
|---|--|-------------------------------|--|
| <p>Logro de resultados en Dirección de Gestión pedagógica-Ica (V.D.)</p> | <p>Comprende el logro de metas y objetivos basado en el proceso Administrativo</p> | <p>Proceso Administrativo</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Planificación, Organización, Dirección y Control |
| | | <p>Resultados Obtenidos</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Productividad |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación.

En función al propósito la investigación es de tipo básica y en relación a la ciencia es de tipo fáctica, porque siempre se trabaja con hechos concretos.

3.1.2. Nivel de Investigación.

Dentro del contexto de estudio, la investigación es de nivel descriptiva – explicativa; debido a que el estudio nos permitió describir las características de la problemática, así como determinar la relación causa-efecto; según variables de estudio.

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

El ámbito del estudio corresponde al accionar de la Dirección de Gestión Pedagógica a nivel de la Provincia de Ica; considerando para ello a los directivos y trabajadores que interactúan diariamente, con el propósito de lograr las metas u objetivos planteados oportunamente.

Dentro del contexto de estudio, específicamente para el desarrollo de la investigación, se aplicó el diseño descriptivo simple; cuyo esquema es el siguiente:



Donde **M** representa la muestra de estudio y la **O** representa la observación realizada durante el desarrollo de la investigación.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

Comprendió a todos los trabajadores de la Dirección de Gestión Pedagógica de Ica; incluido directores y trabajadores en general: Siendo un Total de 25 Personas.

3.3.2. Muestra.

Por ser la población pequeña, se constituye el total como muestra de estudio; hecho que se fundamenta según Fisher citado por Pineda et al, el tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios: 1) De los recursos disponibles y de los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. (Cfr.:1994,112).

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

3.4.1. Técnicas de Recolección de Datos.

Las técnicas que permitieron recolectar los datos; según problemática de estudio, fueron:

- **Encuesta.** Técnica que permitió recolectar datos; obteniendo opiniones, actitudes y recibir sugerencias para el mejoramiento de las actividades y por ende de la organización en su conjunto.
- **Análisis documental.** Técnica que permitió revisar documentos (fuentes) acerca de la realidad de estudio; para el caso se considera: los libros, revistas, leyes, reglamentos, entre otros.

3.4.2. Técnicas de Procesamiento de datos.

- **La codificación y clasificación;** permitió codificar datos según variables e indicadores, determinando para ello los datos primarios y secundarios respectivamente.
- **La tabulación de datos,** implicó el conteo acorde con las frecuencias observadas; los mismos que conllevan a estructurar los resultados.
- **La estadística;** es la técnica que conllevó a representar los resultados en cuadros y gráficos para su posterior análisis e interpretación de los mismos.
- **Instrumentos de Recolección de Datos.**

En función con las técnicas de recolección de datos tenemos:

- **Para la encuesta;** el instrumento que permitió recolectar datos fue el cuestionario que se consolida mediante el formato de preguntas.

- **Para el análisis documental;** su instrumento implicó la lectura o revisión de libros, revistas, investigaciones y/o monografías acerca de la problemática.

3.5. Validez y conformidad del instrumento

Para el caso se presenta el instrumento que permitió de forma eficaz recolectar los datos, con firma del experto quien dio la confiabilidad y veracidad del mismo.

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos.

Estuvo sujeto a lo establecido en el cronograma de actividades, lo que conllevó a recolectar los datos en el mes de enero y febrero del año en curso; luego el procesamiento se realizó entre los meses de abril a julio. Cabe indicar que lo indicado en el Plan o cronograma de actividades se cumplió en la medida que las autoridades o directivos competentes dieran la aprobación respectiva para ejecutar el proyecto.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

De acuerdo a la recolección y procesamiento de datos, se llegó a los siguientes resultados, referente al Clima Organizacional en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica.

TABLA N° 02

TIEMPO DE SERVICIO EN EL CENTRO LABORAL

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De 0 a 3 años | 3 | 12 |
| De 3 a 6 años | 4 | 16 |
| Más de 6 años | 18 | 72 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Como se puede apreciar; los resultados nos indican que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación, representados por el 72% tienen más de 6 años de trabajo. Asimismo, el 16% manifiestan tener entre 3 y 6 años de labor consecutivamente y el 12% responde ser nuevos en el centro laboral, dado que tienen menos de 3 años de labor en la entidad materia de estudio.

GRÁFICO N° 01

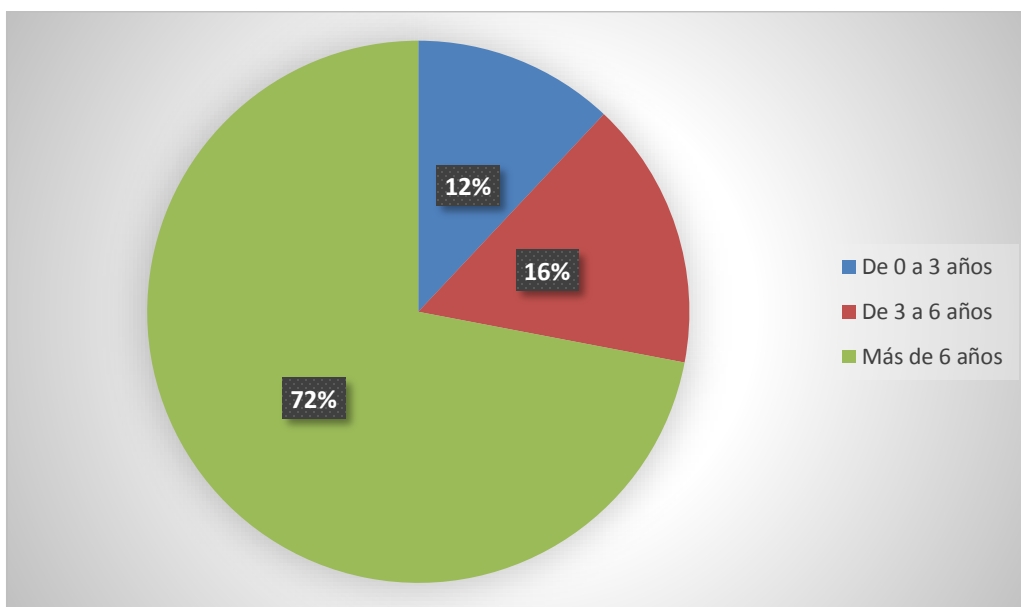


TABLA N° 03

EL SECTOR EDUCACIÓN ES UN BUEN LUGAR DE TRABAJO

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 20 | 80 |
| Indeciso | 0 | 0 |
| En desacuerdo | 5 | 20 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Los resultados indican que gran parte de trabajadores del sector Educación, representados por el 80% manifiestan que su centro laboral es un buen lugar de trabajo, por las oportunidades que otorga para desarrollarse o hacer carrera Administrativa, en cambio el 20% establece estar en desacuerdo por las políticas o lineamientos aplicados para cumplir la labor asignada.

GRÁFICO N° 02

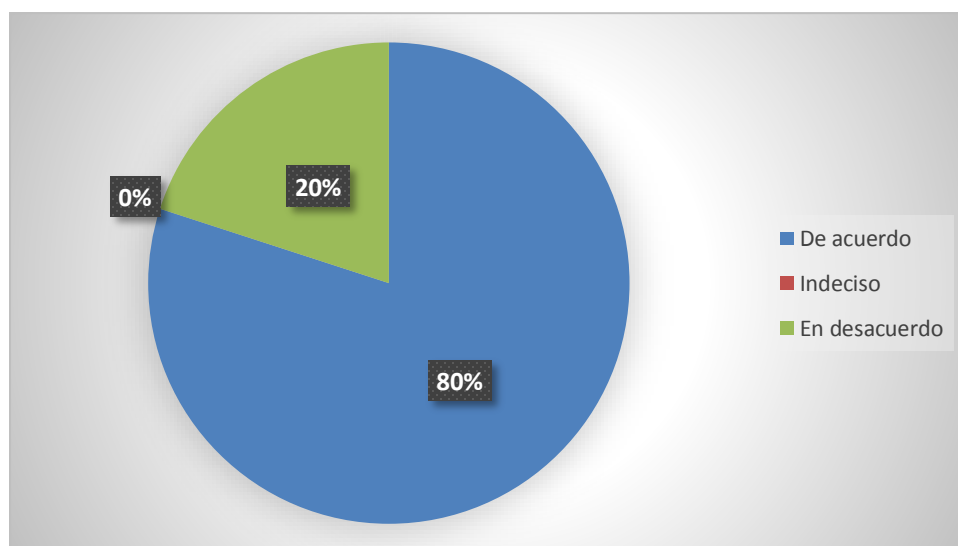


TABLA N° 04

RECOMENDARÍA A FAMILIARES TRABAJAR EN EL SECTOR EDUCACIÓN

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 20 | 80 |
| Indeciso | 0 | 0 |
| En desacuerdo | 5 | 20 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

En su mayoría, los trabajadores del sector Educación de Ica están convencidos que es un lugar de trabajo que otorga bienestar y condiciones para desarrollarse como persona y profesionalmente, por ello el 80% responde recomendar algún familiar para que labore en dicho sector; mientras que el 20% está en desacuerdo indicando que el sector no otorga los incentivos y la motivación que corresponda a un sector preponderante en el desarrollo del país.

GRÁFICO N° 03

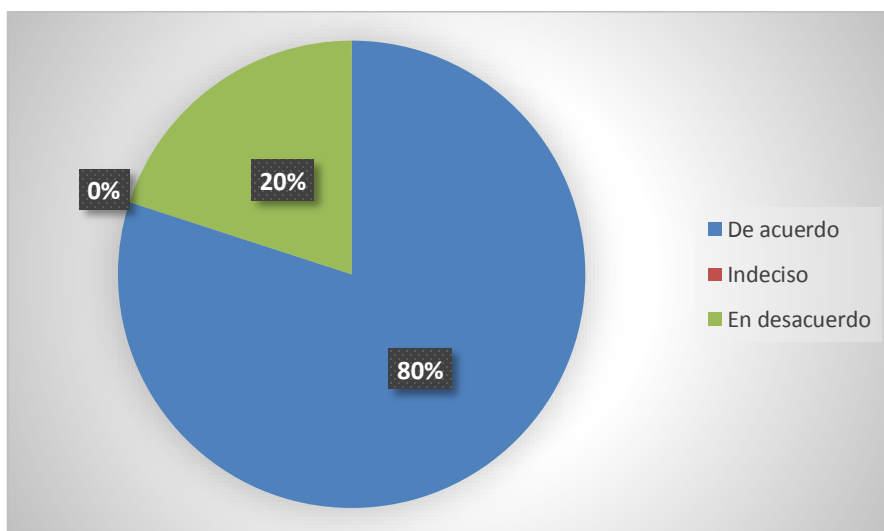


TABLA N° 05
SE IDENTIFICA CON SU CENTRO LABORAL

| RESPUESTAS | Nº | % |
|--------------|-----------|---------------|
| Mucho | 21 | 84 |
| Regular | 4 | 16 |
| Poco | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Al respecto, el 84% de trabajadores del sector educación – Ica se identifica con ello, manifestando que les da estabilidad, seguridad y confiabilidad al cumplir su labor, por otro lado el 16% responde que su identificación con su centro laboral es regular, debido a que les otorga eventualmente capacitación y oportunidades para desarrollarse y ascender respectivamente.

GRÁFICO N° 04

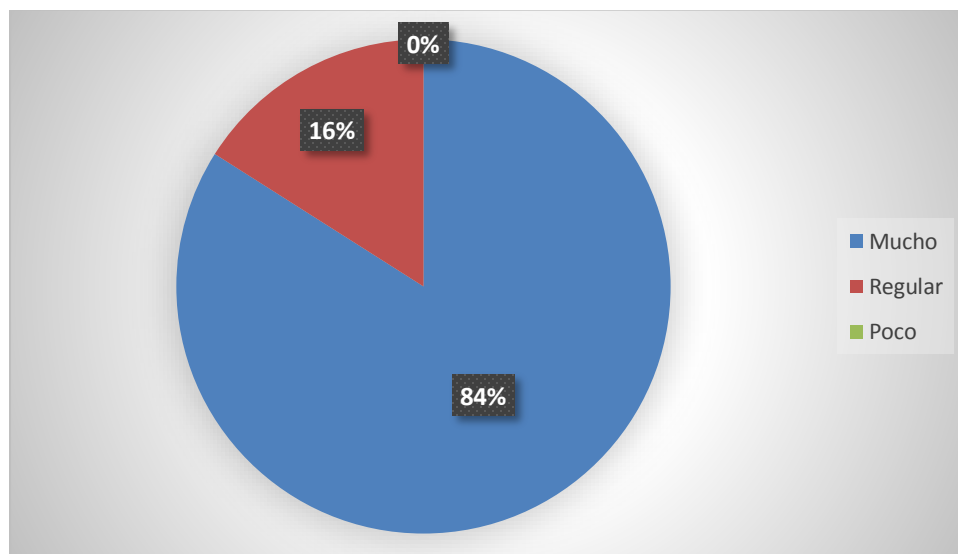


TABLA N° 06

LA RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO ESTÁ EN FUNCIÓN AL ESFUERZO REALIZADO

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 12 | 48 |
| Indeciso | 3 | 12 |
| En desacuerdo | 10 | 40 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

En cuanto a la recompensa y reconocimiento por la función realizada, las opiniones están relativamente parejas; por un lado el 48% está de acuerdo con lo percibido y forma de reconocer el esfuerzo. En cambio el 40% está en desacuerdo por las políticas y lineamientos establecidos para recompensar al trabajador y el 12% de trabajadores se encuentra indeciso para opinar sobre el caso.

GRÁFICO N° 05

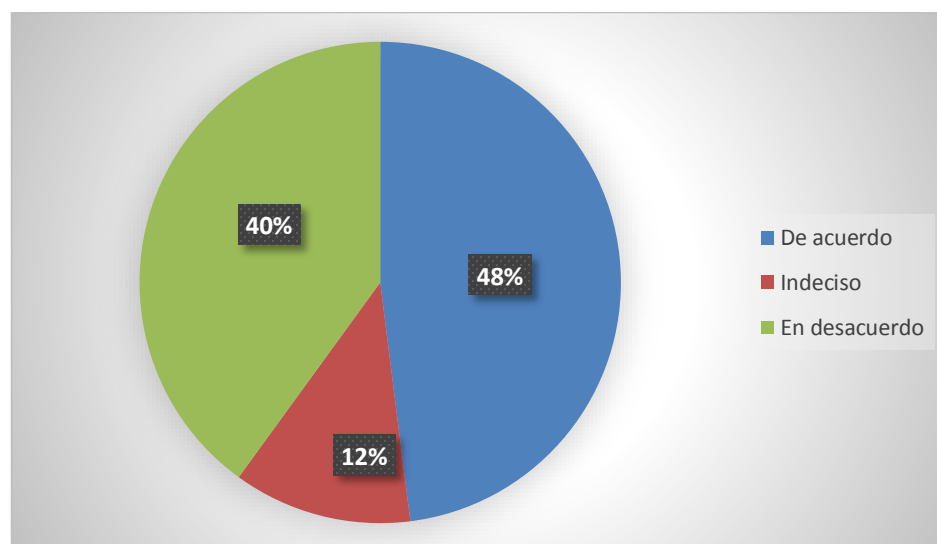


TABLA N° 07

**LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSOS Y DESARROLLO ESTÁ EN FUNCIÓN
AL DESEMPEÑO LABORAL**

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 18 | 72 |
| Indeciso | 2 | 8 |
| En desacuerdo | 5 | 20 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Los resultados que se muestran en el presente cuadro, nos indican que gran parte de trabajadores del sector educación de Ica; representados por el 72% considera que los ascensos y desarrollo es justo debido al esfuerzo o rendimiento laboral establecido en la evaluación respectiva; en cambio el 20% está en desacuerdo y establece que las oportunidades para ascender muchas veces se basan en aspectos políticos, sin considerar criterios y procedimientos regulares; por último el 8% se encuentra indeciso para responder; indicando que ellos solo se sujetan a las normas que rigen el sector educación.

GRÁFICO N° 06

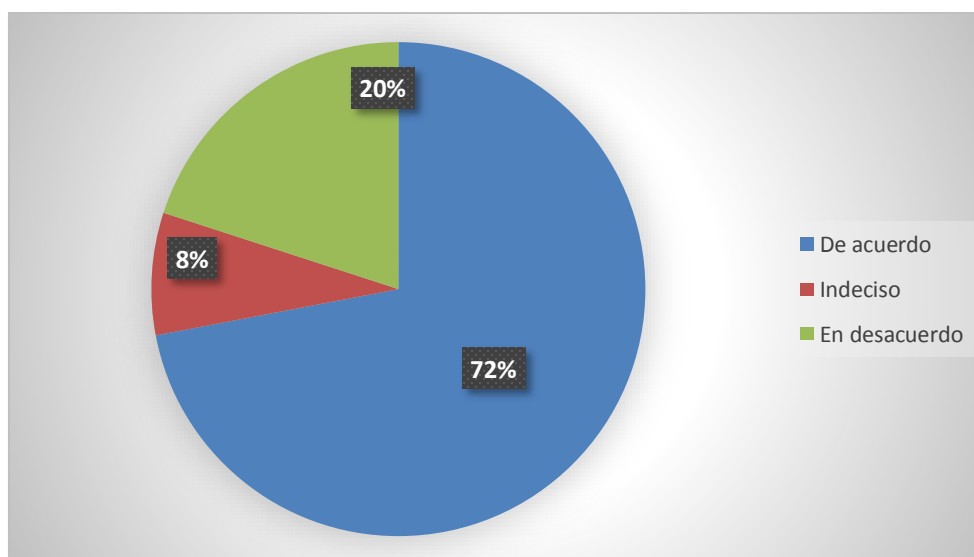


TABLA N° 08

LAS CONDICIONES LABORALES ESTÁN EN FUNCIÓN AL TRABAJO REALIZADO

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 14 | 56 |
| Indeciso | 3 | 12 |
| En desacuerdo | 8 | 32 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Como se puede apreciar los resultados nos indican que la mayoría de trabajadores del sector Educación de Ica (56%) considera estar de acuerdo con las condiciones que se les brinda para cumplir con la labor asignada, a pesar de muchas limitaciones como todo sector público, lo otorgado cumple con las exigencias mínimas para lograr las metas y objetivos. Por otro lado, el 32% de encuestados responde estar en desacuerdo por no tener las condiciones básicas para cumplir con eficiencia y eficacia la tarea asignada y el 12% se encuentra indeciso para dar su opinión sobre lo requerido.

GRÁFICO N° 07

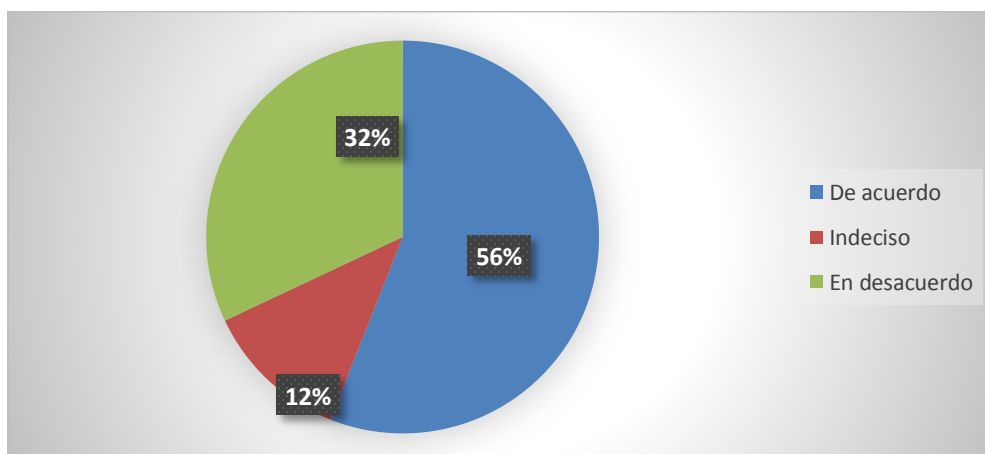


TABLA N° 09

LA COMUNICACIÓN ENTRE JEFE-TRABAJADOR ES:

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| Buena | 19 | 76 |
| Regular | 4 | 16 |
| Deficiente | 2 | 8 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Es importante tener en cuenta que a la luz de los resultados, se puede apreciar que el 76% de encuestados consideran que la comunicación es buena entre jefe-trabajador, debido a la oportuna comunicación de los cambios, procedimientos y formas para cumplir con la labor encomendada; asimismo el 16% califica la comunicación entre los trabajadores de regular, manifestando que dicho acto solo es por cumplimiento de labor; por último el 8% establece como deficiente la comunicación entre los integrantes del centro laboral materia de estudio; debido a que no existe reuniones que permitan entrar en confianza según nivel jerárquico del sector.

GRÁFICO N° 08

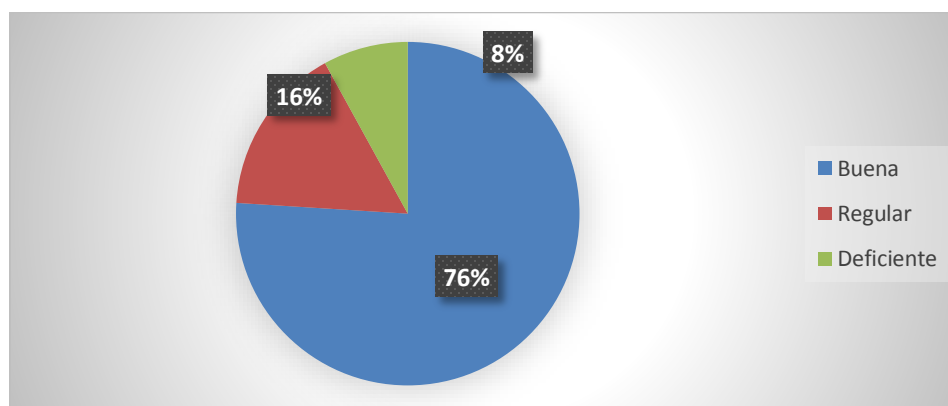


TABLA N° 10

LA INFORMACIÓN SE RECIBE OPORTUNAMENTE PARA REALIZAR EL TRABAJO

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 5 | 20 |
| Indeciso | 18 | 72 |
| En desacuerdo | 2 | 8 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Los resultados muestran que gran parte de trabajadores, representados por el 72% se encuentran indecisos para emitir opinión sobre lo solicitado, manifestando que por ética no pueden emitir información sobre el quehacer laboral; en cambio el 20% responde que en su trabajo para cumplir y lograr metas u objetivos reciben la información oportunamente según actividad a realizar y un 8% está en desacuerdo indicando que para cumplir su función ellos se agencian de los datos e información porque es su responsabilidad ya que los superiores no informan adecuadamente.

GRÁFICO N° 09

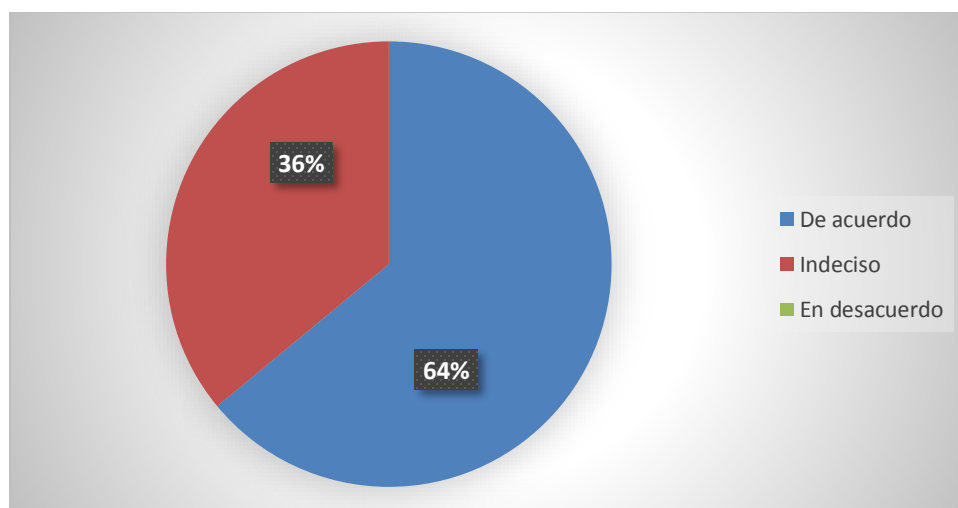


TABLA N° 11

EL NIVEL DE COMUNICACIÓN RECIBIDA ES LA MÁS ADECUADA PARA OBTENER LOS RESULTADOS ESPERADOS

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 16 | 64 |
| Indeciso | 9 | 36 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Para el caso, se puede determinar que la mayoría de trabajadores inmersos en el estudio (64%) manifiestan que de acuerdo al nivel la comunicación que reciben es la más adecuada, cabe indicar que no es permanente; asimismo el 36% se encuentra indeciso para emitir comentario sobre lo solicitado, indicando que no están autorizados para emitir opinión.

GRÁFICO N° 10

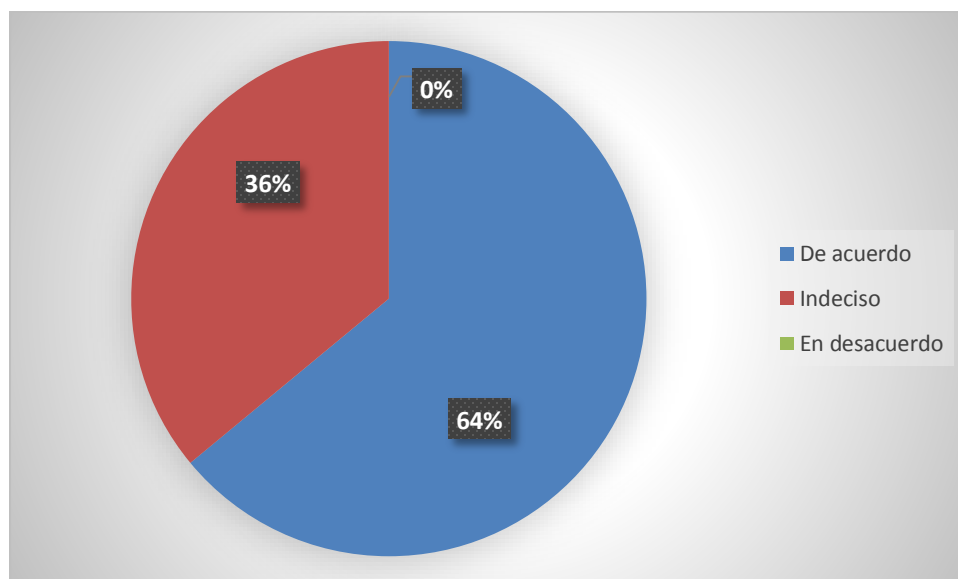


TABLA N° 12

EXISTE COMPAÑERISMO PARA CUMPLIR LABOR ASIGNADA

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| Mucho | 14 | 56 |
| Lo normal | 11 | 44 |
| Poco | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

En función a lo requerido, se puede entender que el 56% de trabajadores del área de gestión pedagógica de la dirección regional de educación de Ica considera que existe mucho compañerismo para cumplir con la función asignada así como para hacer respetar sus derechos en el centro laboral; también un gran número de servidores del sector en estudio establece que según área laboral existe compañerismo dentro de lo normal como en todo trabajo.

GRÁFICO N° 11

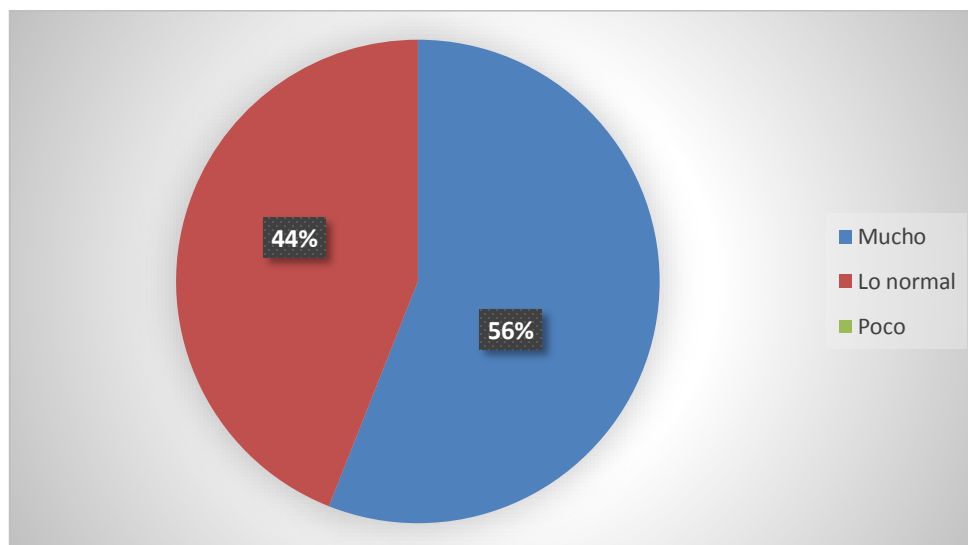


TABLA N° 13

**LA PRODUCTIVIDAD ESTÁ EN FUNCIÓN A LOS RESULTADOS ESPERADOS
EN EL CENTRO LABORAL**

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| De acuerdo | 15 | 60 |
| Indeciso | 10 | 40 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

El cuadro muestra que en el área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, la productividad está acorde con lo planificado, teniendo en cuenta los recursos utilizados para cada actividad y por ende las metas y objetivos logrados; por otro lado el 40% de encuestados se encuentran indecisos para responder, manifestando que por su condición laboral, personalidad y respeto a la institución no pueden emitir opinión alguna.

GRÁFICO N° 12

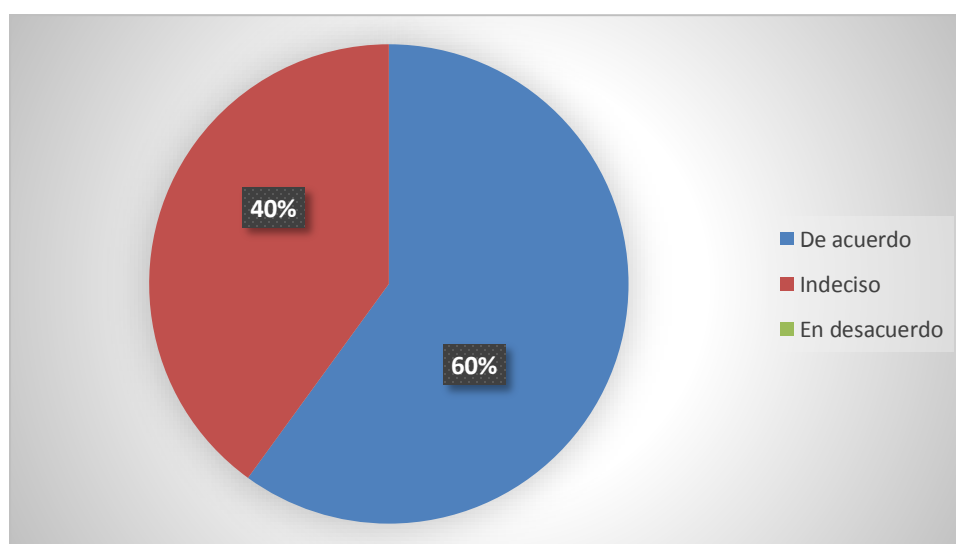


TABLA N° 14

SE REALIZAN ACTIVIDADES DE RECREACIÓN PARA INTEGRAR AL TRABAJADOR Y MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| Siempre | 3 | 12 |
| A veces | 22 | 88 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

Al respecto, las opiniones del trabajador sector educación de Ica, representados por el 88% responden que a veces se realizan actividades que conllevan a integrarlos, pero es necesario resaltar que ello se da por iniciativa propias mas no de las autoridades; en cambio el 12% indica que siempre se programan de parte de la autoridad de turno actividades que permitan conocerse e integrarse respectivamente.

GRÁFICO N° 13

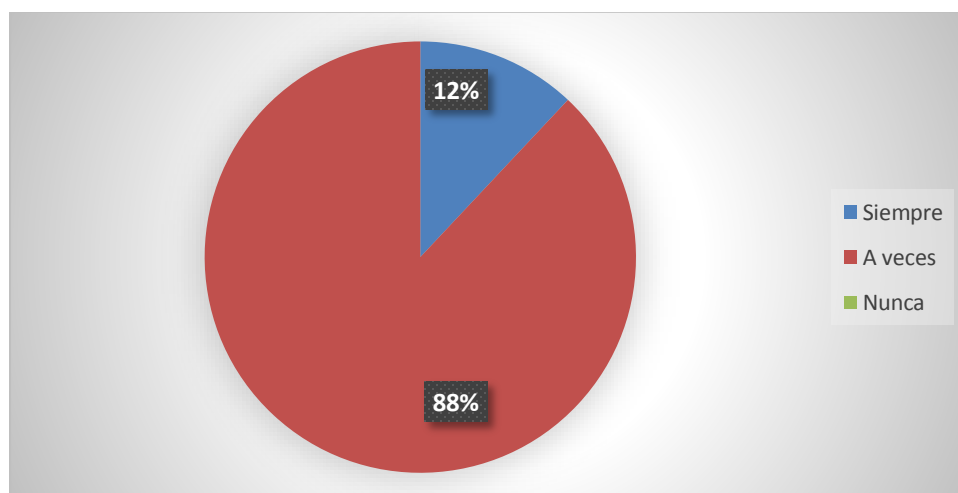


TABLA N° 15

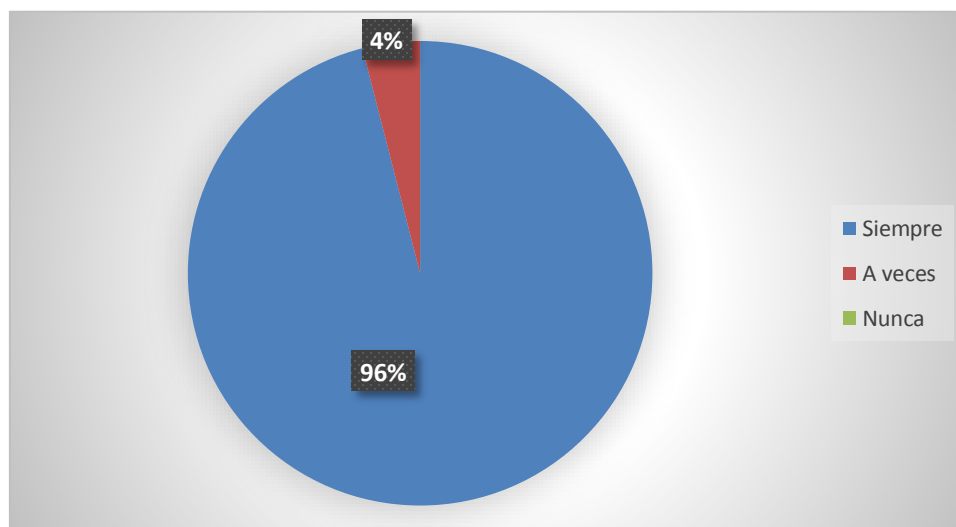
EL CLIMA ORGANIZACIONAL ES FAVORABLE PARA OBTENER LOS RESULTADOS ESPERADOS

| RESPUESTAS | Nº | % |
|-------------------|-----------|---------------|
| Siempre | 24 | 96 |
| A veces | 1 | 4 |
| Nunca | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 100.00 |

Fuente: Datos encuesta.
Elaboración propia de la Tesista.

En general el 96% de encuestados coinciden en manifestar que el clima organizacional en el área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica favorece para obtener los resultados esperados; ya sea en condiciones de trabajo, relaciones laborales, compañerismo, comunicación, entre otros aspectos y un 4% responde que a veces se da un adecuado clima organizacional. Es decir, que no es permanente, depende de las exigencias laborales.

GRÁFICO N° 14



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

- **Hipótesis de Investigación (H_1)**

El clima organizacional incide significativamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.

- **Hipótesis Nula (H_0).**

El clima organizacional **NO** incide significativamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.

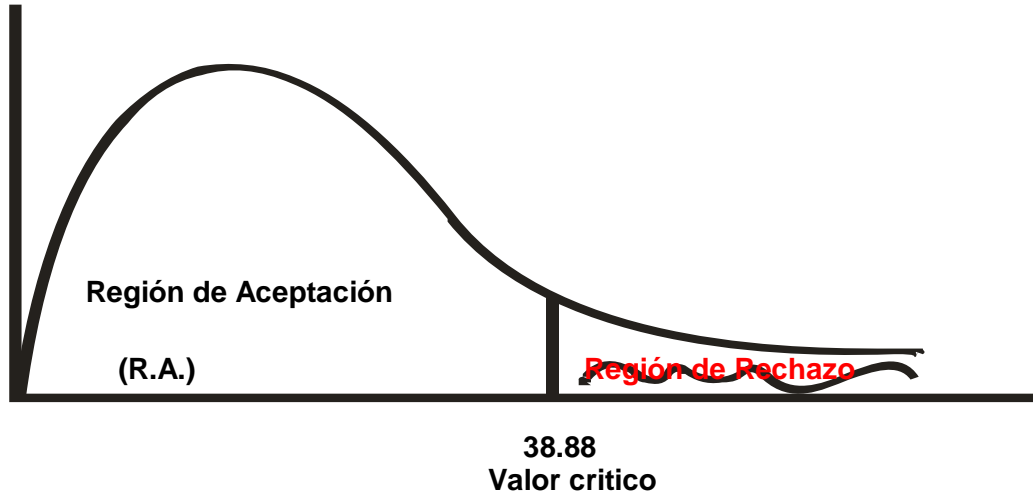
Luego, para realizar la prueba de Hipótesis en función a los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la prueba del CHI-CUADRADO mediante la siguiente fórmula

$$X^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}, \text{ considerando los grados de libertad que resultaron de}$$

las filas por columnas $(14-1) (3-1) = 13 \times 2 = 26$ obteniendo el valor crítico de 38.88 según tabla.

Luego en gráfica se determinó la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).

GRÁFICO N° 15



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN

A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:
$$x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

TABLA N° 16

| Respuestas N° Cuadro | 1 | | | 2 | | | 3 | | | TOTAL |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | f_o | f_e | x^2 | f_o | f_e | x^2 | f_o | f_e | x^2 | |
| 1 | 3 | 14.57 | 9.19 | 4 | 6.50 | 0.96 | 18 | 3.93 | 50.40 | 25 |
| 2 | 20 | 14.57 | 2.02 | 0 | 6.50 | 6.50 | 5 | 3.93 | 0.29 | 25 |
| 3 | 20 | 14.57 | 2.02 | 0 | 6.50 | 6.50 | 5 | 3.93 | 0.29 | 25 |
| 4 | 21 | 14.57 | 2.84 | 4 | 6.50 | 0.96 | 0 | 3.93 | 3.93 | 25 |
| 5 | 12 | 14.57 | 0.45 | 3 | 6.50 | 1.88 | 10 | 3.93 | 9.38 | 25 |
| 6 | 18 | 14.57 | 0.81 | 2 | 6.50 | 3.12 | 5 | 3.93 | 0.29 | 25 |
| 7 | 14 | 14.57 | 0.02 | 3 | 6.50 | 1.88 | 8 | 3.93 | 4.22 | 25 |
| 8 | 19 | 14.57 | 1.35 | 4 | 6.50 | 0.96 | 2 | 3.93 | 0.95 | 25 |
| 9 | 5 | 14.57 | 6.29 | 18 | 6.50 | 20.35 | 2 | 3.93 | 0.95 | 25 |
| 10 | 16 | 14.57 | 0.14 | 9 | 6.50 | 0.96 | 0 | 3.93 | 3.93 | 25 |
| 11 | 14 | 14.57 | 0.02 | 11 | 6.50 | 3.12 | 0 | 3.93 | 3.93 | 25 |
| 12 | 15 | 14.57 | 0.01 | 10 | 6.50 | 1.88 | 0 | 3.93 | 3.93 | 25 |
| 13 | 3 | 14.57 | 9.19 | 22 | 6.50 | 36.96 | 0 | 3.93 | 3.93 | 25 |
| 14 | 24 | 14.57 | 6.10 | 1 | 6.50 | 4.65 | 0 | 3.93 | 3.93 | 25 |

| | | | | | | | | | | |
|--------------|------------|--|--------------|-----------|--|--------------|-----------|--|--------------|------------|
| TOTAL | 204 | | 40.45 | 91 | | 90.68 | 55 | | 90.35 | 350 |
|--------------|------------|--|--------------|-----------|--|--------------|-----------|--|--------------|------------|

Cálculo de Frecuencias esperadas (f_e)

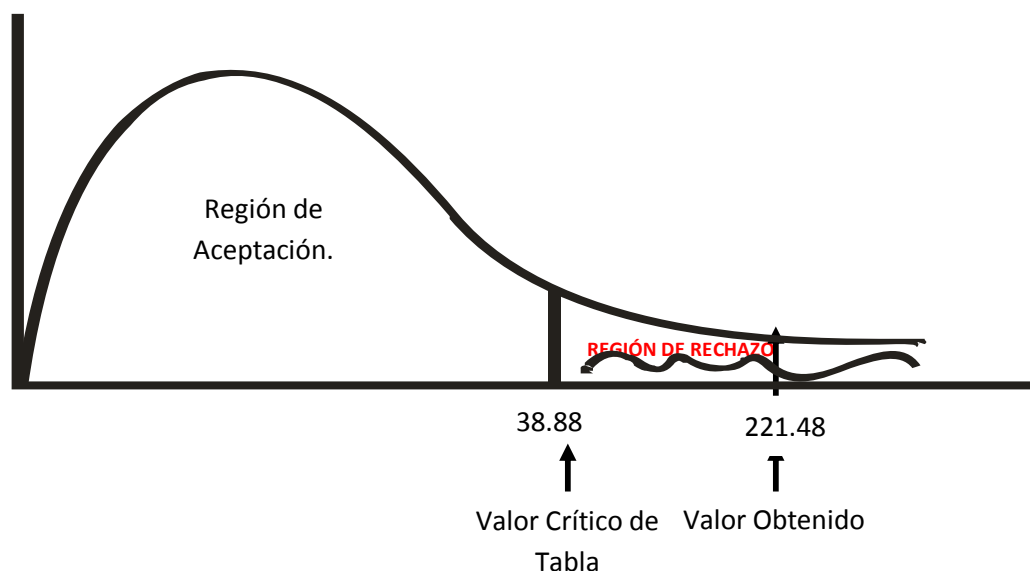
$$f_{e(1)} = \frac{204 \times 25}{350} = 14.57 \quad f_{e(2)} = \frac{91 \times 25}{350} = 6.50 \quad f_{e(3)} = \frac{55 \times 25}{350} = 3.93$$

$$\therefore x^2 = 40.45 + 90.68 + 90.35$$

$$x^2 = 221.48$$

Al respecto, el valor obtenido fue de 221.48; superando el valor crítico según tabla de 38.88. Por lo consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de Investigación (H_i), donde se afirma que: El clima organizacional incide significativamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.

GRÁFICO N° 16



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En función a los resultados se determina que el 80% de trabajadores del sector Educación de Ica, área Gestión Pedagógica lo aprecian como buen lugar de trabajo; hecho que se fundamenta en la conclusión del trabajo realizado por la Dra. Alina María Segredo Pérez; realizado en la Habana Cuba - 2012, otro aspecto a considerar es que se identifican mucho con su centro laboral (84%), pero solo el 48% está de acuerdo que la recompensa recibida es en función al esfuerzo realizado; realidad que se sustenta en el estudio llevado a cabo por la Lic. Viridiana Williams Rodríguez, realizado en Monterrey – México año 2013. En cambio, el 72% de trabajadores aprecia los ascensos y desarrollo como algo que los motiva a seguir superándose y que su desempeño tiene resultados favorables, sobre el caso es relevante mencionar que tanto las condiciones de trabajo como el compañerismo y programas de bienestar en dicho sector establece un clima adecuado para lograr las metas u objetivos planificados, y por lo consiguiente lograr una productividad que permite sobresalir como institución pública dentro del marco de una Gestión Pedagógica acorde con el tiempo. En consecuencia, dicha

apreciación se fundamenta en el estudio realizado por Huamaní Córdova, Nathaly Nancy, en Lima – Perú, año 2015; en el que se establece que las condiciones laborales son buenas y las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad; en el área de transporte en el metro de lima, año 2013.

CONCLUSIONES

Según resultados arribados se llegó a las siguientes conclusiones.

- El clima organizacional conlleva de una u otra forma a lograr resultados favorables en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica
- El nivel de comunicación permite lograr resultados significativos en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica.
- Las condiciones de trabajo conllevan a un eficaz resultado en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica.
- La compensación y el reconocimiento son factores importantes para lograr un clima organizacional adecuado y por ende los resultados esperados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica.
- Las oportunidades de ascenso y desarrollo de personal permiten que los trabajadores se sientan identificados con su centro laboral y ello conlleva al logro de resultados planificados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica.

RECOMENDACIONES

- La Dirección Regional de Educación de Ica, para seguir cultivando un clima favorable entre autoridades, funcionarios, directores y personal en general debe elaborar e implementar un plan de motivación permanente que conlleve a una mejora continua del sector.
- El Sistema Administrativo debe informatizarse acorde con el avance tecnológico, con la finalidad de que todas las áreas tengan la información de forma oportuna y de esa manera crear un clima favorable, el mismo que se refleje en el desempeño de cada trabajador o servidor de la Dirección Regional de Educación de Ica.
- Para mejor estabilidad y confiabilidad del trabajador de la Dirección Regional de Educación de Ica debe establecerse un programa de incentivos por productividad según niveles jerárquicos.
- Para establecer un clima adecuado al nivel ocupacional, la Dirección Regional de Educación de Ica, debe brindar oportunamente las mejores condiciones de trabajo en relación a la función que cumple cada servidor.
- La Dirección Regional de Educación debería promover cada cierto periodo un concurso interno en el que se le permita a cada trabajador participar y ascender según su nivel ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ E. y ORTIZ; Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional. Trabajo de Grado, Maestría en Ciencias Sociales, Universidad Javeriana. Colombia, 2000.
- ANDERSON, L., El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, Trabajo de Grado, México, 2000.
- ANZOLA ROJAS, Sérvulo, Curso Básico de Administración de Empresas. Colombia, Editorial Mc Graw – Hill, 1999.
- ÁVILA COSTA, R.B., Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación. Lima – Perú, Editorial Estudios y Ediciones R.A., 2001.
- BERNAL, César Augusto, Metodología de la Investigación. México, Editorial Prentice-Hall, 2006.
- BROWN, J.A.C., La Psicología Social en la Industria. México DF., Editorial Fondo de Cultura Económica. 1990.
- BRUNET, L. El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. Colombia, Editorial McGraw-Hill quinta edición. 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto, Introducción a la teoría General de la Administración. Colombia, Editorial: Mc Graw – Hill; 1996.
- DAVIS, K. Y NEWSTROM, Comportamiento Humano en el trabajo. México, Editorial McGraw-Hill, 2000.

- DEL AGUILA VILLACORTA, José, Técnicas de Investigación. Lima – Perú, Editorial San Marcos, 1998.
- DESSLER, G., Organización y administración. Cali: Prentice-Hall. 1979.
- DURÁN, P., La Importancia del Clima Organizacional en el Éxito de las Empresas, Chile, 2003.
- FRED R. David, Administración Estratégica. México, Editorial Prentice – Hall; 2003.
- GEORGE H. LITWIN, Clima y Motivación: un estudio experimental, México, Editorial Prentice – Hall, 1998.
- KEN Blanchard, Administración por Valores. Colombia, Editorial norma, 2006.
- KRES, Gary, La Comunicación en las Organizaciones, España, Editorial Addison – Wesley, 1988.
- MANAGEMENT SCIENCES FOR HEALTH, Cómo crear un clima de trabajo que motive al personal y mejore su desempeño. En: Actualidad Gerencial Vol 11, N° 3. Boston. 2002.
- MARTIN, M., GONZALEZ, A., TORREGO, J., y ARMENGOL, C. Clima de trabajo y eficacia de centros docentes: percepciones y resultados. Salamanca: Universidad de Alcalá. 2003.
- MENDEZ ALVAREZ, C., Clima organizacional en Colombia. Bogotá: Universidad del Rosario. 2006.
- STEWART, Jim, Gerencia para el Cambio; Colombia, Editorial Legis, 1998.
- STONER, James, Administración. México, Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A., 1996.

- VELÁSQUEZ, R., Clima Organizacional a Nivel Universitario. Editorial Prentice Hall, México, 2003.
- WESLEY K.N., YUKI G.A., Conducta Organizacional y Psicología del Personal, Editorial Continental S.A. 1996.
- ZAVALA, Abel Andrés, La Planeación Estratégica y el Desarrollo Empresarial. Lima – Perú, Editorial San Marcos, 2003.

PÁGINAS WEB.

- ✓ <http://www.monografias.com/clima-organizacional/shtml#ixzz4VqiFnT57>
- ✓ <http://www.monografias.com/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml#ixzz4Vqx7DR>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema (1) | Objetivos (2) | Hipótesis (3) | Variables (4) | Dimensiones (5) | Indicadores (6) |
|--|---|---|---|--|---|
| <p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el clima organizacional incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016? <p>Problemas Específicos..</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el nivel de comunicación incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016? ¿De qué manera las condiciones de trabajo inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016? ¿De qué manera la compensación y el reconocimiento inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016? ¿De qué manera las oportunidades de ascenso y desarrollo de personal inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016? | <p>Objetivo General,</p> <p>Determinar de qué manera el clima organizacional incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera el nivel de comunicación incide en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016. Determinar de qué manera las condiciones de trabajo inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016 Determinar de qué manera la compensación y el reconocimiento inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016 Determinar de qué manera las oportunidades de ascenso y desarrollo de personal inciden en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016. | <p>Hipótesis General.</p> <ul style="list-style-type: none"> El clima organizacional incide significativamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016. <p>Hipótesis Específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> El nivel de comunicación incide directamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016. Las condiciones de trabajo inciden directamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016. La compensación y el reconocimiento inciden directamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016. Las oportunidades de ascenso y desarrollo de personal inciden significativamente en el logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ica, periodo 2016. | <p>Variable Independiente:</p> <p>Clima Organizacional.</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Logro de resultados en la Dirección de Gestión Pedagógica – Ica</p> | <p>De la Variable Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema Ambiente laboral <p>De la Variable Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Procedimiento administrativo Resultados Obtenidos | <p>Indicadores de la Variable Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel de comunicación Condiciones de trabajo Compensación y reconocimiento Oportunidades y desarrollo de personal <p>Indicadores de la Variable Dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación, Organización, Dirección y Control Eficacia Productividad |



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE RESULTADOS EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE ICA, PERIODO 2016

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Estimado Señor(a) la encuesta es completamente anónimo y solo tendrá validez para sustentar un trabajo de investigación. Por lo tanto, se le pide responder con precisión y objetividad cada una de los interrogantes planteados. Muchas gracias por su colaboración.

1. Años de trabajo en el sector educación.
 - De 0 – 3 años ()
 - De 3 – 6 años ()
 - más de 6 años ()

2. ¿Cree usted que el sector educación-Ica es un buen lugar para trabajar?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

3. ¿Recomendaría a sus familiares o amigos trabajar en el sector educación- Ica?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

4. Se identifica con su trabajo y/o entidad
Mucho () Regular () Poco ()

5. Cree Ud. que la recompensa y reconocimiento percibido, está en función al esfuerzo realizado en su centro laboral.
De Acuerdo () Indeciso () En Desacuerdo ()

6. Las oportunidades de ascenso y/o desarrollo personal están en relación a los requisitos y desempeño laboral.

De Acuerdo () Indeciso () En Desacuerdo ()

7. A su parecer, las condiciones de trabajo están en función al trabajo realizado y resultados obtenidos

De Acuerdo () Indeciso () En Desacuerdo ()

8. La comunicación con los jefes es:

Buena () Regular () Deficiente/Mala ()

9. Recibe información oportunamente sobre cómo realizar el trabajo.

Mucha () Regular () Poco ()

10. El nivel de comunicación recibido es el más adecuado para obtener los resultados esperados en el centro laboral

De Acuerdo () Indeciso () En Desacuerdo ()

11. Existe compañerismo para cumplir con la labor asignada.

Mucho () Lo Normal () Poco ()

Porque:-----

12. A su criterio, la productividad en su centro laboral está en función a los resultados planificados.

De Acuerdo () Indeciso () En Desacuerdo ()

13. La entidad en la cual labora realiza actividades de recreación para integrar al trabajador, que permita mejorar el ambiente laboral.

Siempre () A Veces () Nunca ()

14. A su entender, el clima organizacional incide favorablemente para obtener los resultados esperados en el sector Educación-Ica.

Siempre () A Veces () Nunca ()

Nombre del encuestador: _____

Lugar y fecha: _____ Hora: _____

Observaciones:

Apellidos y Nombres del experto: Mag. CANCHARI VÁSQUEZ, ULDARICO

Firma: _____