



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y CLIMA  
LABORAL EN MYPES SECTOR EDUCACIÓN PRIMARIA  
RUBRO I.E.P. – PUYANGO – TUMBES, AÑO 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**CRESPO ROMERO, ELBER RANDOLPH**

**ORCID: 0000-0001-7566-3237**

**ASESOR**

**ESCOBEDO GÁLVEZ, JOSÉ FERNANDO**

**ORCID: 0000-0002-6443-1497**

**TUMBES – PERÚ**

**2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Crespo Romero, Elber Randolph

ORCID: 0000-0001-7566-3237

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Tumbes, Perú

### **ASESOR**

Escobedo Gálvez, José Fernando

ORCID: 0000-0002-6443-1497

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias  
contables financieras y Administración, Escuela Profesional de  
Administración, Tumbes, Perú

**JURADO** Guerrero García,

Galvani ORCID: 0000-0003-  
1038-1866

Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert

ORCID: 0000-0001-6721-620X

Villarreyes Guerra, Domingo Miguel

ORCID: 0000-0001-6769-1959

**HOJA DE FIRMA DEL JURADOCY ASESOR**

---

**MGTR. GALVANI GUERRERO GARCÍA**  
**PRESIDENTE**

---

**MGTR. DARWIN EBERT AGUILAR CHUQUIZUTA**  
**MIEMBRO**

---

**MGTR. DOMINGO MIGUEL VILLARREYES GUERRA**  
**MIEMBRO**

---

**MGTR. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ**  
**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

A la ULADECH – Católica por formarnos como profesionales.

A las MyPes, por permitirme realizar mi investigación.

Al DTI Escobedo Gálvez, J. por sus enseñanzas y su involucramiento en mi investigación.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme vida y fortaleza para superar todas mis adversidades.

A mis padres, por brindar su apoyo y estar en los momentos más importante de mi vida.

A mi esposa Heidi y mis hijos Piero y Raphaela, por ser mi principal inspiración de superación.

## RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo de investigación determinar la caracterización del liderazgo y clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018. Con un problema de investigación: ¿Cómo se caracteriza el liderazgo y clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018? Con una metodología de investigación de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental, con una población de 3 MyPes dedicadas a la educación primaria en Tumbes, y una muestra de 18 educadores de los establecimientos de investigación, aplicando encuestas como instrumento de recolección de datos, se concluyó que las características de liderazgo que presentan los directivos están en función a su capacidad de grupo, adaptación a los cambios, buscando generar actividad integral y logrando alcanzar la satisfacción de su personal administrativo y educativo; y que las características de clima laboral están relacionadas a niveles de clima abiertos y democráticos, empoderando a la toma de decisiones a sus educadores, y desarrollando un clima laboral de tipo participativo consultivo y en grupo.

***Palabras claves: Liderazgo, Clima laboral y MyPes.***

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to determine the characterization of leadership and work climate in MyPes primary education sector heading I.E.P. - Puyango - Tumbes, year 2018. With a research problem: How is leadership and work environment characterized in MyPes primary education sector heading I.E.P. - Puyango - Tumbes, year 2018? With a research methodology of descriptive type, quantitative level and non-experimental design, with a population of 3 MyPes dedicated to primary education in Tumbes, and a sample of 18 educators from research establishments, applying surveys as a data collection instrument , it was concluded that the leadership characteristics that managers present are based on their group capacity, adaptation to changes, seeking to generate integral activity and achieving the satisfaction of their administrative and educational staff; and that the characteristics of the working environment are related to open and democratic levels of climate, empowering decision-makers to their educators, and developing a work environment of participatory consultative and group type.

***Keywords: Leadership, Work Climate and MyPes.***

# ÍNDICE

TÍTULO.....	i
EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADOCY ASESOR .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	4
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	6
2.1.3. Antecedentes locales.....	8
2.2. Liderazgo .....	10
2.2.2. Clima laboral .....	12
2.2.3. MyPes .....	13
2.2.4. Instituciones educativas .....	14
III. HIPÓTESIS .....	16
IV. METODOLOGÍA.....	17
4.1. Diseño de investigación .....	17
4.2. Población y muestra.....	17
4.3. Definición y operacionalización de variables .....	18
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
4.5. Plan de análisis.....	19
4.6. Matriz de consistencia .....	19
4.7. Principios éticos .....	21
V. RESULTADOS .....	22
5.1. Resultados .....	22
5.2. Análisis de resultados .....	25
5.2.1. Respecto a las características sociodemográficas de los educadores: .....	25
5.2.2. Respecto a las características las MyPes: .....	25



5.2.3. Respecto a las características de liderazgo:.....	25
5.2.4. Respecto a las características de clima laboral:.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	28
ANEXOS.....	31
Anexo 01: Encuesta.....	31
Anexo 02: Turnitin .....	35

## I. INTRODUCCIÓN

La FMP – Fundación Médico Preventiva es una institución privada que es responsable de prestar servicio en salud y administración de riesgos profesionales a los docentes del departamento de Antioquia, Colombia. El cual reveló que en el 2004 las enfermedades que surgieron fueron problemas cardiovasculares, osteomusculares, gastrointestinales, infecciones, ansiedad debido al estrés producido por el trabajo. (Restrepo, Colorado, & Cabrera, 2006)

En Colombia, elaboraron un instrumento denominado TECLA – *Test de Clima Organizacional de la Universidad de los Andes*, basándose en conceptos propuestos basándose en 8 dimensiones (*conformidad, responsabilidad, excelencia, recompensa, claridad organizacional, calor, seguridad y salario*). Estas a su vez, se relacionaron significativamente con las motivaciones sociales de logro, afiliación y poder. (Castillo, Lengua, & Pérez, 2011)

Además, en Colombia se realizó un estudio respecto al clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes en donde se evidenció desde la perspectiva de los estudiantes que el clima organizacional de la universidad es un conjunto de factores tangibles e intangibles que se viven a diario en la institución. La dinámica entre los factores determinantes fue bidireccional concluyendo que se afecta en relación uno con otro de los antes mencionados. (Bermúdez, Pedraza, & Rincón, 2015)

Es importante mencionar que el MINEDUC – Ministerio de Educación respecto al sistema escolar nacional de Chile indicaron que se encuentran en una etapa de aseguramiento de procesos de calidad en todos los niveles, debido a que se evaluaron cada uno de los procesos educativos arrojando de manera negativa algunos resultados en ese ámbito. En tal sentido, se tiene un desafío para hacer

frente y buscar opciones que garanticen la mejor educación.(Becerra, Mansilla, Saavedra, & Tapia, 2011)

En el Callao, se aplicó una investigación en donde se buscó determinar el liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas, en donde se concluyó que los directores de las I.E. proyectan imagen de carisma social logrando con ello convencer, liderar de manera efectiva a sus docentes, colaborando con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. (Morocho, 2010)

Además, en Lima – Perú, se realizó un estudio en donde se analizó la gestión de las instituciones educativas y su relación con el desarrollo técnico, en donde se identificó que un aspecto importante está centrado a la edad de los profesionales, modalidad de contrato lo cual es un factor que condiciona su desempeño, por lo tanto, el hecho de disponer de un contrato respecto a la no continuación de sus labores ocasiona un desarrollo regular bajo. (Sanjinez, 2014)

El avance en tecnología y ciencias acarrea consecuencias como deshumanización, individualismo, afectando grandes cambios sociales, económicos, políticos. Además, es importante mencionar que una de las consecuencias sumamente relevantes es el tema educativo, es por ello que en las instituciones educativas bolivarianas de la UGEL – Puno, existe un clima organizacional desfavorable lo que tiene un efecto en el rompimiento de las relaciones humanas entre el personal, docentes, directivo y administrativos, reflejándose en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. (Torres & Zegarra, 2015)

Investigaciones realizadas en Tumbes, respecto al clima organizacional y liderazgo en las instituciones educativas reflejaron que los indicadores acción, anticipación, conciencia y evaluación presentaron un nivel alto, en relación a que el director busca la acción con un liderazgo de tipo democrático, mediante el desarrollo comunitario, anticipando la conformación de equipos de trabajo, conociendo cada uno de los problemas que sus estudiantes padecen. (Talledo, 2018)

Para definir el problema se planteó la siguiente interrogante de investigación ¿Cómo se caracteriza el liderazgo y clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018? Así mismo, se formuló el objetivo general de investigación: Determinar la caracterización del liderazgo y clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018. Y objetivos específicos: a. Determinar la caracterización del liderazgo en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018. b. Determinar la caracterización del clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018.

La investigación se justifica teórica permitiendo ampliar los conocimientos respecto al liderazgo y clima laboral; justificación metodológica, proporcionando un instrumento de recolección de datos que posteriormente se aplicó la estadística en la elaboración de tablas y gráficos; mediante un tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental. Y una justificación social la cual beneficiará a los propietarios de las MyPes puesto que, se desarrolla el sentido de responsabilidad hacia el ámbito empresarial buscando obtener un clima laboral agradable.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

(Bermúdez et al., 2015) Estudió el clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. Esta investigación planteó como objetivo caracterizar el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital (D.C.), Colombia, a partir de las percepciones expresadas por algunos de sus estudiantes. La metodología se abordó desde el enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, busca comprender el fenómeno objeto de análisis desde la visión de conjunto, las posibilidades de análisis de lo subyacente y el sentido de construcción del objeto. Los hallazgos fueron agrupados en cuatro categorías: académica, socio-afectiva, administrativa y ética. Los resultados evidenciaron, desde la percepción de los estudiantes, que el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibles (infraestructura, recursos, etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad. La dinámica entre estos factores es bidireccional, es decir, cada uno de ellos puede ser actor u objeto de afectación en relación con otro.

(Parra, 2011) Estudió el liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. RESUMEN Esta investigación tiene como propósito analizar el Liderazgo Transformacional del Director y el Desempeño Laboral de los Docentes de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida. El estudio se desarrolla dentro de la fase descriptiva, lo cual se plantea una serie de objetivos de trabajo para ser desarrollados y proveer un buen registro de los hechos que existen en la realidad; para efectos de este estudio se

consideró el diseño transaccional o transversal cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El universo poblacional de este estudio lo constituyen catorce (14) directores y ciento veinte (120) docentes. De igual manera, se utilizó un muestreo aleatorio probabilística estratificado, dicha muestra está conformada por catorce (14) Directores y sesenta y siete (67) docentes. El instrumento será un cuestionario de varias alternativas compuesto por treinta y dos (32) ítems, para las variables Liderazgo Transformacional del Director y Desempeño Laboral de los Docentes. Para establecer la validez de contenido del instrumento se siguió el criterio de juicio de expertos. Para establecer la confiabilidad se utilizó el cálculo del coeficiente de Cron Bach (alfa) 0.97 considerado altamente confiable. El tratamiento estadístico que se aplicó para los datos fue de orden descriptivo, resumiendo la información en cuadros y gráficos para mayor comprensión y visualización de resultados. ´

(Aguilera, 2011) Estudió el liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. La presente tesis plantea un estudio de tipo mixto en el que se combinan técnicas de tipo cuantitativo (cuestionarios) con técnicas de corte cualitativo como los grupos de Discusión, con el objetivo de establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas, para poder establecer propuestas de mejora que incidan en la calidad educativa. Esta investigación, se estructura en seis capítulos, que nos llevan a conocer el clima de trabajo en las Instituciones Educativas y el Liderazgo que se ejerce en las mismas, profundizando en el modelo pedagógico y organizativo de la propia Fundación Creando Futuro, así como el modelo de Liderazgo en el contexto concreto de Chile. El estudio se centra en la perspectiva

que, tanto los profesores y los directivos de las propias instituciones, tienen sobre el clima y el liderazgo, detectando ciertas carencias y situaciones relevantes que nos permiten concluir estableciendo propuestas de mejora para mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

(Momoyo, 2018) Estudió la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, año 2017. Manifestó que la calidad universitaria implica no solo una adecuada infraestructura o una currícula debidamente actualizada, sino principalmente una buena docencia universitaria, son los docentes quienes con su experiencia, compromiso y trabajo cumplen funciones esenciales formando a los futuros profesionales, conocer la situación actual del desempeño docente y los factores que influyen en su actividad contribuyen a entender un aspecto que trasciende en la formación profesional del estudiante. El objetivo de esta investigación es determinar si existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes– 2017. La investigación es descriptiva y transversal; cuya población de estudio son 47 docentes. Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación baja ( $\text{Corr.} = 0,391$ ) pero muy significativa al nivel ( $**p < 0,01$ ) entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes; en lo que respecta a la relación entre motivación y desempeño se pudo determinar que para este grupo de estudio no existe una relación significativa. Se ha evidenciado que la actualización profesional y capacitación de los docentes no siempre es auspiciada por la universidad; así mismo que el comportamiento ético, la actualización profesional y las condiciones

adecuadas de trabajo son considerados por los docentes como factores de influencia para un mejor desempeño.

(Pacheco, 2016) Estudió el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016, y así posteriormente adoptar medidas que permitan mejorar la condición en que se encuentren. La población fue considerada de acuerdo al Cuadro de Asignaciones del Personal de las Instituciones Educativas del distrito de José Luis Bustamante y Rivero donde se consideró 6 directores y 79 profesores de educación primaria, para el acopio de la información se utilizó las técnicas de la test de acompañamiento y la test de desempeño, luego de ser aplicados permitieron hacer los cuadros y gráficas, e igualmente de realizo la correlación de Pearson donde se comprobó que si existe relación entre acompañamiento y desempeño. Palabra clave: acompañamiento pedagógico de los directores y desempeño laboral de los docentes.

(Mendoza, 2011) Estudió la relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao. La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- callao. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 45 profesores, así mismo se aplicó un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño



docente de sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos han permitido obtener los siguientes resultados: - A nivel general, existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. - A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524).

### **2.1.3. Antecedentes locales**

(Suarez, 2018) Estudió la caracterización del desempeño laboral y la competitividad en las MyPes del sector educación, rubro Instituciones Educativas Privadas en la urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, año 2017. El presente trabajo de investigación tiene por problema ¿Cuáles son las características del desempeño laboral y la competitividad de las MYPES sector Educación, rubro Instituciones Educativas Privadas en la Urbanización Andrés Araujo Morán – Tumbes, año 2017? Frente a ello, la investigación en relación a la pregunta genera el objetivo general: Determinar las características del desempeño laboral y la competitividad de las MYPES sector Educación, rubro Instituciones Educativas Privadas en la Urbanización Andrés Araujo Morán – Tumbes, año 2017. El tipo de investigación del trabajo es descriptivo, su nivel es cuantitativo y el diseño no experimental; para este trabajo se usó una población de 48 trabajadores de las 03 Instituciones Educativas Privadas, a quienes se les aplicó el cuestionario usando la encuesta como técnica. Concluyendo que El personal manifestó que los criterios de desempeño laboral procesos internos, retener personal clave son muy importantes para obtener buenos resultados y manifestaron que los directores de la institución nunca evalúan al personal administrativo y por eso no los motivan a crecer profesionalmente. Y se conoció

que las ventajas y desventajas de las instituciones educativas es enfocarse en los puntos débiles y así mejorar el desempeño del personal para ser más competitivos y eficaces, pero en este caso los trabajadores no se comprometen con mejorar sus puntos débiles de cada institución.

(Renteria, 2018) Estudió la caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las MyPes del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017. Tuvo como problema general es ¿Cuáles son las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017? Frente a ello, la investigación en relación a la pregunta genera el objetivo general: Determinar las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017. El tipo de investigación del trabajo es descriptivo, su nivel es cuantitativo y el diseño es no experimental; para este trabajo se usó una población de 5 Instituciones Educativas, a quienes se les aplicó el cuestionario usando la encuesta como técnica. Se concluyó que Se identificó el tipo de clima organizacional siendo definido como abierto y participativo en donde existe buen ambiente de trabajo, responsabilidad de cada docente en sus funciones, siendo evaluados por el director para identificar los puntos más críticos en sus desempeño, velando por el desarrollo de la institución, a pesar de no disponer que un buen espacio físico, e instalaciones que necesitan ser abastecidas y acondicionadas para el cuidado y protección de los estudiantes del nivel inicial,

deficientes capacitaciones, y falta de compromiso para el cumplimiento de metas personales.

(Talledo, 2018) Estudió la caracterización del Liderazgo y Clima Laboral en MyPes, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017, estableció como objetivo determinar las características del Liderazgo y del Clima Laboral en las MYPE rubro –I.E.P. – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017. Se empleó la metodología de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, con una población finita, siendo la muestra de 28 docentes, a quien se aplicó el instrumento del cuestionario, estructurado a través de la técnica de la encuesta. Los resultados obtenidos de los pasos de liderazgo el 100% en las acciones de trabajo con los estudiantes, en la calidad de vida del liderazgo la mayor parte al 100% por los sistemas de aplicación, aspectos normativos, Por otra parte los elementos claves del Clima Laboral son las estructuras y condiciones de trabajo, en lo que respecta a las relaciones interpersonales el 100% por la participación, las experiencias, las habilidades y las características generales son: los principios, confianza, la justicia, y la autonomía.

## **2.2. Bases teóricas y conceptuales**

### **2.2.1. Liderazgo**

Denominado como una función (*se habla de liderazgo, más no de líder*), cualidad (*condicionamiento de ritmos de trabajo, creación de impulsos, orienta energías, construye visión*) y propiedad que reside en un grupo y dinamiza la institución y organización. (Lorenzo, 2004)

Es considerado también como, el alto grado de responsabilidad social de sus miembros, siendo así, el trabajo en equipo vinculo directamente con la mejora de

las condiciones organizacionales de los actores y los resultados. (Becerra et al., 2011)

Por lo tanto, el liderazgo es asociado a la capacidad del gerente para desempeñar cierta influencia en sus administrados, con el fin de poder lograr el uso de las mejoras en la aplicación de métodos para el trabajo gerencial. Además, el líder tiene la capacidad de articular, promover y conceptualizar los espacios para un cambio efectivo en la organización. (Parra, 2011)

#### **2.2.1.1. Características:**

- Busca mejorar la capacidad del grupo para lograrla realización de sus aspiraciones y llegar a ser una organización en la que el personal pueda realizar su labor con satisfacción y anticipación ante problemas que se puedan enfrentar. Además, adaptación a las características y expectativas del personal, para la consolidación en una sola actividad integral en cual implique la realización propia. (Cortés, 2004)

#### **2.2.1.2. Tipos:**

- a. Centrado en principios (*liderazgo cuya conducta está direccionada por principios básicos que son el rumbo de la actuación*); intuitivo (*liderazgo preocupado por un regreso al auténtico humanismo*); transcultural (*liderazgo preocupado y preparado para laboral en instituciones con varias culturas*); global (*contexto multicultural de los líderes desarrollando habilidades globales*); líder como entrenador (*concebido al director como facilitador, en lugar de controlador*); estratégico (*conducen adecuadamente a la empresa mediante la adaptación al cambio*); visionario (*el líder desarrolla su propia visión de la organización*); de liberación (*busca la realización continua de*

*transición dirigido a la mejora de cada individuo*); y por último, instructivo (*denominado indistintamente como pedagógico o educativo*). (Lorenzo, 2004)

- b. Liderazgo abierto (*aquellos que mantienen un contacto con el personal, con comportamientos amistosos, considerados y que establecen parámetros razonables*); liderazgo democrático (*reconocimiento de las diferentes motivaciones del personal, se adapta a la forma de pensar y actuar de cada trabajador, trata de ayudar a cada quien a ser más de lo que es*); y, por último, liderazgo coercitivo (*aplicación de políticas y reglas para controlar a los trabajadores, mediante la burocracia*). (Cortés, 2004)

### **2.2.2. Clima laboral**

Es la percepción que afecta el comportamiento y rendimiento de los miembros, de la misma manera se denomina como la relación entre los empleados y sus clientes sobre el clima organizacional y como deberían compartir sus expectativas en cada uno de los procesos. (Bermúdez et al., 2015)

Comprende también, a la suma de percepciones que describen el nivel o grado de satisfacción de los miembros, de su medio laboral en que realizan su trabajo. Reflejado en su medio ambiente laboral o entorno laboral que integra la organización de grado favorable o desfavorable. (Torres & Zegarra, 2015)

Es el ambiente total de una organización determinada por factores físicos, personal, elementos estructurales, funcionalidad y cultura organizacional, integradas en los procesos dinámicos. (Bris, 2000)

### **2.2.2.1. Características:**

- Académico (*hace referencia a los procesos de enseñanza y aprendizaje, actividades, logros, propósitos y currículo*); socio afectiva (*relacionado con las percepciones que tiene el personal respecto a las relaciones interpersonales y satisfacción respecto al entorno*); y, por último, administrativa (*referida a los procesos de gestión y apoyo a la labor. Incluyendo la circulación de la información, relacionada a la infraestructura, dirección y gestión administrativa*). (Bermúdez et al., 2015)
- Representa la personalidad de la organización, con carácter de permanencia en el tiempo, básicamente frágil, incide directamente en los resultados institucionales, como en el grado de satisfacción del personal y clientes en el desarrollo personal y profesional. (Bris, 2000)

### **2.2.2.2. Tipos:**

- a. Autoritario (*denominado además explotador y paternalista, en donde la gerencia no tiene confianza en sus trabajadores, las decisiones y objetivos son tomados en la cima de la organización*); participativo (*en donde el directivo genera un ambiente de confianza con sus empleados, en donde las decisiones se toman en la cima de la jerarquía pero que permiten que los subordinados puedan tomar decisiones en forma descendente o descentralizada*). (Bris, 2000)

### **2.2.3. MyPes**

Es una norma dada por el estado por el estado peruano con el único objetivo de impulsar la competitividad y promocionar el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, como también lograr la formalización de estas por eso esta

modalidad cuenta con beneficios laborales y tributarios para apoyar al crecimiento y generación de nuevas fuentes de empleo, aportando así al PBI del país, la ley 28015 en su artículo 2° define a las MyPes como una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica. La actual ley se dio bajo el decreto supremo n° 013-2013-PRODUCE, mediante esta ley se aprobó el TUO de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial. Las micro, pequeñas y medianas empresas deben estar entre las categorías empresariales: Microempresas deben tener ventas anuales de 150 UIT (S/592,500); pequeñas empresas deben tener ventas anuales por ambas arriba de los 150 UIT (S/ 592,500) y como máximo 1700 UIT (S/6715,00); y la mediana empresa debe tener ventas anuales superiores a 1700 UIT (S/6715,000), y como máximo 2300 UIT (S/ 9'085,000). La ley 30056 elimina el número máximo de trabajadores como uno de los factores de calificación de las MyPes. (Congreso de la República del Perú, 2013)

#### **2.2.4. Instituciones educativas**

Una definición ostentosa, se considera a las instituciones educativas como edificios, de tantos que abundan en un lugar específico, que comparten características comunes: anuncios con el nombre del establecimiento, pabellón nacional a la vista. Sirve como base para políticas demagógicas que ven en la infraestructura escolar con el fin de alcanzar y garantizar tranquilidad a los estudiantes. (Señoriño & Bonino, n.d.)

Además, se alude y refiere a normas de alta significancia para la vida de una determinada sociedad, formalizadas en caso de leyes, con amplio alcance y penetración de los individuos sus vidas académicas; considerando también como

un establecimiento como la concreción material vinculados al mundo de las instituciones. (Fernández, 1994)

Por lo tanto, las instituciones educativas son infraestructuras donde se realiza el proceso de aprendizaje y enseñanza a lo largo de la vida, contribuyendo a la formación integral de los seres humanos, sus potencialidades, desarrollo familiar y comunitario y mundial; siendo la educación un derecho fundamental de las personas gracias a la universalización de la educación básica. (Congreso de la República del Perú, 2003)



### **III. HIPÓTESIS**

Las investigaciones de tipo descriptiva no necesariamente se formula hipótesis.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)

#### **IV. METODOLOGÍA**

##### **4.1. Diseño de investigación**

El estudio fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, centrada en la determinación de las características de los contenidos de las dimensiones de liderazgo y clima laboral. (Hernández et al., 2017)

##### **4.2. Población y muestra**

La población estuvo constituida por docentes de 3 empresas de Tumbes. La muestra por muestreo probabilístico estuvo conformada por 18 educadores. Desempeñando sus funciones de acuerdo a los criterios de inclusión.

Cuadro 1. Población

<b>Detalle</b>	<b>REGIMEN</b>	<b># Directores</b>	<b># Educadores</b>
María Auxiliadora	MYPE	1	6
Belén	MYPE	1	6
Divino Niño	MYPE	1	6

**Fuente:** Elaboración propia.

### 4.3. Definición y operacionalización de variables

Cuadro 2. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Liderazgo</b>	asociado a la capacidad del gerente para desempeñar cierta influencia en sus administrados, con el fin de poder lograr el uso de las mejoras en la aplicación de métodos para el trabajo gerencial. (Parra, 2011)	Se describirá la variable liderazgo de acuerdo a sus dimensiones e indicadores permitiendo determinar sus características respecto al grupo de estudio.	Características de liderazgo	<u>Capacidad de grupo</u>	<b>Nominal/Ordinal</b>
				<u>Iniciativa</u>	
			<u>Adaptación</u>		
			<u>Satisfacción</u>		
<b>Clima laboral</b>	Es el ambiente total de una organización determinada por factores físicos, personal, elementos estructurales, funcionalidad y cultura organizacional, integradas en los procesos dinámicos. (Bris, 2000)	Se describirá la variable clima laboral de acuerdo a sus dimensiones e indicadores permitiendo determinar sus características respecto al grupo de estudio.	Tipos de liderazgo	<u>Abierto</u>	<b>Nominal/Ordinal</b>
				<u>Democrático</u>	
			Tipos de clima laboral	<u>Coercitivo</u>	
				<u>Académico</u>	
				<u>Socio – afectivo</u>	
				<u>Administrativo</u>	
				<u>Autoritario explotador</u>	
				<u>Autoritario paternalista</u>	
				<u>Participativo consultivo</u>	
				<u>Participativo en grupo</u>	

**Fuente:** Elaboración propia.



#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el estudio se recolectaron los datos durante el año 2018. Para ello, se solicitó la autorización de los propietarios de las MyPes en Tumbes, para la aplicación de las encuestas a los propietarios; una vez autorizado se presentó el estudio, sus objetivos y se solicitó el consentimiento informado, previa firma del consentimiento se procedió a realizar el recojo de los datos. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la entrevista, donde el investigador realizó las preguntas y resolvió la encuesta en función a las respuestas que el propietario manifestó.

#### **4.5. Plan de análisis**

Se recolectaron las siguientes covariables de *características de los propietarios* como edad, sexo (femenino/masculino), grado de instrucción (Educación inicial/secundaria/técnico/universitaria), los ingresos salariales mensuales y autopercepción de desarrollo profesional; además las *características de las MyPes* como el número de educadores por MyPe, los regímenes tributarios (Nuevo Régimen Único Simplificado/Régimen MyPe/Régimen Especial/Régimen General).

#### **4.6. Matriz de consistencia**

Cuadro 3. Matriz de consistencia.

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Escala de medición
¿Cómo se caracteriza el liderazgo y clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018?	(Fidias, 2010) Para investigaciones descriptivas necesariamente formula hipótesis.	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la caracterización del liderazgo y clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018.</p> <hr/> <p><b>Objetivos específicos:</b>            Determinar la caracterización del liderazgo en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018.            Determinar la caracterización del clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, año 2018.</p>	<p><b>V1:</b> Liderazgo.  <b>V2:</b> Clima laboral.</p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo.  <b>Nivel:</b> Cuantitativo.  <b>Diseño:</b> No Experimental.</p>	Nominal/Ordinal

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **4.7. Principios éticos**

Durante la ejecución del presente estudio se respetaron los principios para investigación en humanos, autonomía, justicia y confidencialidad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2017); velando por el cumplimiento de las expectativas que presenta el artículo científico; se aplicó principios éticos como la protección a las personas, cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, libre participación y derechos a estar informado, beneficencia no maleficencia y justicia (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019)

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

Tabla 1. Características de los educadores de las MyPes en Tumbes, 2018.

Características	n (%)
<b>Edad</b>	32.72 ± 6.89
<b>Sexo</b>	
Femenino	13 (72.0)
Masculino	5 (28.0)
<b>Estado civil</b>	
Soltero	10 (55.6)
Casado	6 (33.3)
Viudo	0 (0.0)
Divorciado	2 (11.1)
<b>Grado de instrucción</b>	
Educación básica	0 (0.0)
Técnico	0 (0.0)
Superior	18 (100.0)
Posgrado	0 (0.0)

\* Media ± desviación estándar

Tabla 2. Características de las instituciones educativas en Tumbes, 2018.

Características	n (%)
<b>Régimen</b>	
Nuevo Régimen Único Simplificado	0 (0.0)
Régimen Especial	0 (0.0)
Régimen MyPe	3 (100.0)
Régimen General	0 (0.0)
<b>Años constituido</b>	12.6 ± 4.11
<b>Modalidad</b>	
Institución Educativa Inicial – Primaria	0 (0.0)
Institución Educativa Primaria	0 (0.0)
Institución Educativa Privada	3 (100.0)
Institución Educativa Nacional	0 (0.0)

\* Media ± desviación estándar



Tabla 3. Características del liderazgo de los propietarios de las instituciones educativas en Tumbes, 2018.

Liderazgo	n (%)
<b>Capacidad de grupo</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Iniciativa</b>	
Si	14 (77.8)
No	4 (22.2)
<b>Adaptación</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Realización</b>	
Si	12 (66.7)
No	6 (33.3)
<b>Satisfacción</b>	
Si	12 (66.7)
No	6 (33.3)
<b>Actividad integral</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Liderazgo abierto</b>	
Si	12 (66.7)
No	6 (33.3)
<b>Liderazgo democrático</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Liderazgo coercitivo</b>	
Si	5 (27.8)
No	13 (72.2)

Tabla 4. Características de clima laboral en las instituciones educativas en Tumbes, 2018.

Clima laboral	n (%)
<b>Académico</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Socio afectivo</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Administrativo</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Clima autoritario explotador</b>	
Si	5 (27.8)
No	13 (72.2)
<b>Clima autoritario paternalista</b>	
Si	5 (27.8)
No	13 (72.2)
<b>Clima participativo consultivo</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)
<b>Clima participativo en grupo</b>	
Si	13 (72.2)
No	5 (27.8)

## **5.2. Análisis de resultados**

### **5.2.1. Respecto a las características sociodemográficas de los educadores:**

Se aplicó interrogantes relacionadas a la investigación sociodemográficas en donde se reflejó que la edad promedio de los educadores oscila entre 32 años de edad; de sexo femenino en mayor promedio 72%, en su mayoría solteros con un 55.6% y grado de instrucción superior estudios realizados en universidades.

### **5.2.2. Respecto a las características las MyPes:**

Se identificó que el total de propietarios de las instituciones educativas privadas están inscritas bajo el régimen MyPe, con un tiempo de constituido promedio de 12 años, y con razón social en su totalidad son instituciones educativas privadas que tienen los tres niveles – *inicial, primaria y secundaria*.

### **5.2.3. Respecto a las características de liderazgo:**

Al realizar el recojo de datos respecto a la variable liderazgo, los educadores manifestaron en su totalidad que, respecto al desempeño de los directores, que el director si presenta capacidad grupo asciende a 72.2% de los encuestados; 77.8% considera que el director presenta iniciativa; 72.2% se adapta a los cambios en gestión educativa; 66.7% considera que está realizado profesionalmente; 66.7% se siente satisfecho por el trabajo que desempeñan; el 72.2% de los educadores considera que su director presenta un tipo de liderazgo democrático; y por último, el 72.2% los educadores considera que el director presenta actividad integral, corroborando el estudio con (Talledo, 2018), quien concluyó que el

liderazgo en las instituciones educativas privadas es democrático y los directores si se preocupan por su personal.

#### **5.2.4. Respeto a las características de clima laboral:**

Al realizar el recojo de datos respecto a la variable clima laboral los educadores manifestaron en su totalidad que, el 72.2% de educadores considera que el clima laboral que presentan las instituciones educativas privadas si demuestran características en ámbito académico, socio afectivo y administrativo respecto a las condiciones de trabajo, perfil del educador referente al puesto; el 72.2% considera que el tipo de clima laboral que existe en las instituciones educativas es el clima participativo de nivel consultivo y en grupo, el cual busca generar un ambiente favorable y positivo para el desempeño de los educadores. Corroborando con (Renteria, 2018) quien concluye que los profesores encuestados respecto a su investigación considera que el ambiente donde desarrollan sus funciones es positivo y adecuado.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Respecto al objetivo específico 01, las características de liderazgo que presentan los directivos están en función a su capacidad de grupo, adaptación a los cambios, buscando generar actividad integral y logrando alcanzar la satisfacción de su personal administrativo y educativo.
- Respecto al objetivo específico 02, las características de clima laboral están relacionadas a niveles de clima abiertos y democráticos, empoderando a la toma de decisiones a sus educadores, y desarrollando un clima laboral de tipo participativo consultivo y en grupo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Universidad de Alcalá.
- Becerra, S., Mansilla, J., Saavedra, J., & Tapia, C. (2011). Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables. *Educación y Educadores*, 14(0123–1294), 389–409.
- Bermúdez, J., Pedraza, A., & Rincón, C. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(1607–4041), 1–12. Retrieved from <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezetal.html>
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103–117.
- Castillo, L., Lengua, C., & Pérez, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario Colombiano (Vol. 4).
- Congreso de la República del Perú. *Ley N° 28044 - Ley general de educación*. , Pub. L. No. 28044, 1 (2003).
- Congreso de la República del Perú. *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*. , (2013).
- Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(0482–5276), 203–214. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310615>
- Fernández, L. (1994). *Instituciones educativas* (PAIDOS, Ed.). Buenos Aires.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación* (Sexta). Retrieved from [www.elosopanda.com/7Cjamespoetrodriguez.com](http://www.elosopanda.com/7Cjamespoetrodriguez.com)
- Lorenzo, M. (2004). La función de liderazgo de la dirección escolar: Una competencia transversal. *Enseñanza*, 22(0212–5374), 193–211.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Momoyo, I. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, año 2017*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*. Universidad Sna Ignacio de Loyola.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2017). Bioética y Ética en la UNESCO. Retrieved September 21, 2019, from UNESCO website: <http://www.unesco.org/new/es/office-in-montevideo/social-and-human-sciences/bioethics/>
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Parra, R. (2011). Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. *Revista Científica Digital Del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 2(ppi201002LA3492), 54–72.
- Renteria, A. (2018). *Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las MyPes del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Restrepo, N., Colorado, G., & Cabrera, G. (2006). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Rev. Salud Pública*, 8(1), 63–73.
- Sanjinez, L. (2014). *La gestión de las instituciones educativas técnico productiva y su relación con el desarrollo técnico en la provincia de Tumbes*. Universidad Nacional de Educación.
- Señoriño, O., & Bonino, S. (n.d.). Institución educativa: Las definiciones de la indefinición. *OEI - Revista Iberoamericana de Educación*, (1681–5653), 1–13.
- Suarez, L. (2018). *Caracterización del desempeño laboral y la competitividad en las MyPes del sector educación, rubro Instituciones Educativas Privadas en la*

*urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, año 2017. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.*

Talledo, A. (2018). *Caracterización del liderazgo y clima laboral en MyPes, del sector educación primaria rubro I.E.I.- urb. Andrés Araujo Morán - Tumbes, año 2017. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.*

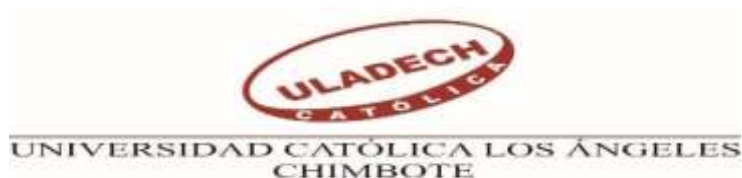
Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno - 2014 - Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 6(2219–7168), 1–14.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. *Código de Ética para la Investigación*. , Pub. L. No. Versión 002, 1 (2019).



## ANEXOS

### Anexo 01: Encuesta



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La información obtenida en el presente cuestionario tiene como objetivo ser utilizada en la realización de la investigación sobre “CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN MYPES SECTOR EDUCACIÓN PRIMARIA RUBRO I.E.P. – PUYANGO – TUMBES, AÑO 2018”, la información que usted proporcionará será utilizada solo con fines académicos y conservados con absoluta confidencialidad, por lo que se agradece su valiosa colaboración.

#### **Características de los educadores:**

**Edad** : \_\_\_\_\_

**Sexo** : \_\_\_\_\_

**Estado civil** :

- a. Soltero
- b. Casado
- c. Viudo
- d. Divorciado

**Grado de instrucción** :

- a. Educación básica
- b. Técnico
- c. Superior
- d. Posgrado

**Características de la MYPE:**

**¿La empresa tiene RUC?**

- a. Si
- b. No

**¿En qué régimen tributario se encuentra ubicada su empresa?**

- a. Nuevo Régimen Único Simplificado (NRUS)
- b. Régimen Especial
- c. Régimen MYPE
- d. Régimen General

**¿Cuántos años de constituida tiene su negocio?**

- a. 1 a 3 años b.
- 4 a 6 años c. 7
- a 10 años
- d. 11 a 15 años

**¿Modalidad de la empresa?**

- a. Institución Educativa Inicial
- b. Institución Educativa Primaria
- c. Institución Educativa Privada
- d. Institución Educativa Nacional

**Características del Liderazgo:**

**¿El director presenta capacidad de formación de grupos de trabajo?**

- a. Si
- b. No

**¿El director presenta iniciativa hacia sus educadores?**

- a. Si
- b. No

**¿El director se adapta a los cambios?**

- a. Si
- b. No

**¿El director busca que sus educadores se realicen profesionalmente?**

- a. Si
- b. No

**¿El director busca satisfacer las necesidades de sus educadores?**

- a. Si
- b. No

**¿El director está dispuesto a realizar actividades integrales?**

- a. Si
- b. No

**¿Considera que el director es muy sociable?**

- a. Si
- b. No

**¿El director permite que el educador tome decisiones y participe activamente?**

- a. Si
- b. No

**¿Considera que el director obliga a su personal educativo?**

- a. Si
- b. No

**Características de clima laboral:**

**¿El director se preocupa por el ámbito académico de sus educadores?**

- c. Si
- d. No

**¿El director se preocupa por el ámbito socio afectivo de sus educadores?**

- c. Si
- d. No

**¿El director se preocupa por el ámbito administrativo de sus educadores?**

- c. Si
- d. No

**¿Considera que el director es explotador?**

- c. Si
- d. No

**¿Considera que el director es paternalista?**

- c. Si
- d. No

**¿Considera que el director es consultivo?**

- c. Si
- d. No

**¿Considera que el director fomenta el trabajo en grupo?**

- c. Si
- d. No

## Anexo 02: Turnitin

---

### TESIS - TITULACIÓN

---

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**0**%

INDICE DE SIMILITUD

**0**%

FUENTES DE  
INTERNET

**0**%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

#### FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 4%

A