



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL
INICIAL, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO,
2018

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

CARRIÓN CALDERÓN, VÍCTOR RUBÉN
ORCID: 0000-0001-5069-5814

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER
ORCID: 0000-0002-4052-5018

**AYACUCHO – PERÚ
2018**

I. Título

**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE
NIVEL INICIAL, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA,
AYACUCHO – 2018.**

II. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Carrión Calderón, Víctor Rubén

ORCID: 0000-0001-5069-5814

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

ASESOR

Quispe Medina, Wilber

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración, Ayacucho, Perú

JURADO

Berrocal Chillcce, Judith

ORCID: 0000-0002-9569-9824

Jáuregui Prado, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Tipe Herrera, Carlos

ORCID: 0000-0003-4439-1448

III. HOJA DE FIRMA DEL JURADO

.....
Mgtr. BERROCAL CHILLCCE, Judith
ORCID: 0000-0002-9569-9824

Presidente

.....
Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos
ORCID: 0000-0003-4439-1448

Miembro

.....
Mgtr. JÁUREGUI PRADO, Alcides
ORCID: 0000-0002-6611-9480

Miembro

.....
Mgtr. QUISPE MEDINA, Wilber
ORCID: 0000-0002-6611-9480

Asesor

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y
salud, iluminarme el día, por
guiarme el camino a la felicidad,
el amor y triunfo.

A mi padre en el mundo
celestial. Mi madre, mis
hermanos por su motivación que
me dan fuerza en este proyecto
académico para seguir adelante.

Agradecimiento

En especial al docente de la asignatura, y a toda la plana de docentes de la escuela Profesional de Administración, por su orientación, capacidad y profesionalismo, sus experiencias impartidas.

A mis compañeros del salón de clases por su sentido del compañerismo y motivación permanente y,

A mi segundo hogar la Universidad por permitirme el aprendizaje y la sabiduría constante dentro de sus claustros.

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el clima laboral en las Instituciones Educativas Privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho. El tipo de investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La técnica utilizada fue el de la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario. En ese sentido, los datos obtenidos fueron mediante la aplicación de encuestas a los directivos de las instituciones educativas privada, los mismos constan de doce preguntas formuladas, de los cuales 6 preguntas relacionadas al liderazgo y 6 preguntas sobre el clima laboral, mediante la escala de Likert, para una muestra de 12 instituciones educativas privadas. Según los resultados obtenidos, el 50% de los encuestados sostuvieron que hay una relación respecto al liderazgo y clima laboral en el interior de las instituciones educativas. Es decir, existe una estrecha vinculación ente el liderazgo y el clima laboral. Asimismo, el 53% de las respuestas emitidas por los directivos indican, que casi siempre están relacionados entre el liderazgo y el clima laboral, esto genera confianza y garantía a los clientes para continuar educando a sus niños en la misma Institución Educativa. Finalmente, hay respuestas emitidas que el 8% de los encuestados no están de acuerdo con la dinámica aplicada por los directivos dentro de la Institución Educativa.

Palabras claves: Clima laboral, colaboradores, directivos, liderazgo, relación.

SUMMARY

The objective of this research study is to determine the relationship between leadership and the work climate in the Private Educational Institutions of the initial level, district of San Juan Bautista, Ayacucho.

The methodology; the type of research was applied with a descriptive and correlative quantitative approach, the non-experimental design, the survey technique and the questionnaire instrument.

For this work, the data obtained was through the application of surveys to the Directors of private educational institutions, they consist of twelve questions, of which six questions related to leadership and six questions about the work environment, through the scale of Likert, for a sample of 12 private educational institutions.

According to the results obtained that 50% of the answers were; there is always a relationship regarding the leadership and work environment inside the educational institutions. That is, there is a close link between leadership and the work environment.

Likewise, 53% of the answers issued by the managers indicate that they are almost always related between leadership and the work climate, this generates confidence and guarantee to the clients to continue educating their children in the same Educational Institution.

Finally, there are answers issued that 8% of the respondents do not agree with the dynamics applied by the directors within the Educational Institution.

Keywords: Work climate, collaborators, managers, leadership, and relationship.

TABLA DE CONTENIDO

Equipo de trabajo.....	i
Hoja de firma del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Summary.....	vi
Contenido.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	xi
I. Introducción.....	1
II. Revisión de literatura.....	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Bases Teóricas.....	9
III. Hipótesis.....	17
3.1 General.....	17
3.2 Específico.....	17
IV. Metodología.....	17
4.1 Diseño de investigación.....	17
4.2 Población y muestra.....	18
4.3 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.....	18
4.4 Técnicas e instrumentos.....	20
4.5 Plan de análisis.....	21
4.6 Matriz de consistencia.....	22
4.7 Principios éticos.....	23
V. Resultados.....	37
5.1 Análisis de los resultados.....	39
VI. Conclusiones.....	45
Recomendaciones.....	47
Referencias bibliográficas.....	48
ANEXOS	vii

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	26
Matriz de Operacionalización	
Tabla 2:.....	29
Matriz de consistencia	
Tabla 3:.....	31
Comprometido con la Institución para el logro de sus objetivos	
Tabla 4:.....	32
Es importante la disciplina para lograr sus objetivos planeados	
Tabla 5:.....	33
Practica la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución	
Tabla 6:.....	34
Cree importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores	
Tabla 7:.....	35
Cree la automotivación es importante para el buen desempeño de sus colaboradores	
Tabla 8:.....	36
Cree importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores	
Tabla 9:.....	37
Cree, es importante escuchar opiniones de sus colaboradores	
Tabla 10:.....	38
Respeto las opiniones de sus colaboradores dentro de la Institución	
Tabla 11:.....	39
Cree que sus colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente	
Tabla 12:.....	40

Cree que sus colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente	
Tabla 13:.....	41
Cree que sus colaboradores están capacitados para desempeñar adecuadamente sus funciones	
Tabla 14:.....	42
Cree importante la negociación para mejorar las relaciones interpersonales	
Tabla 15:.....	43
Resuelve conflictos internos de sus colaboradores dentro de la organización	

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	24
Comprometido con la Institución para el logro de sus objetivos	
Figura 2:.....	25
Es importante la disciplina para lograr sus objetivos planeados	
Figura 3:.....	26
Practica la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución	
Figura 4:.....	27
Cree importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores	
Figura 5:.....	28
Cree la automotivación es importante para el buen desempeño de sus colaboradores	
Figura 6:.....	29
Cree importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores	
Figura 7:.....	30
Cree, es importante escuchar opiniones de sus colaboradores	
Figura 8:.....	31
Cree que sus colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente	
Figura 9:.....	32
Cree que sus colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente	
Figura 10:.....	33
Cree que sus colaboradores están capacitados para desempeñar adecuadamente sus funciones.	
Figura 11:.....	34
Cree importante la negociación para mejorar las relaciones interpersonales	

Figura 12:.....35

Resuelve conflictos internos de sus colaboradores dentro de la organización

I. Introducción

Para muchos que incursionan y conocen el liderazgo en el interior de las instituciones educativas es crucial, que refleja un buen comportamiento y sirve como base para la gestión adecuada de las mismas, es decir un líder debe reflejar como; carismático, participativo, transformacional, democrático, innovador, con espíritu de seguir bregando en beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa.

En tanto el clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatizan la importancia del hombre como parte de la sociedad civil en sus funciones del trabajo por su participación en un sistema social.

Por tanto, las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos secuenciales, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos colectivos, el resultado de esta interacción media refleja en el ambiente que se respira dentro de la organización.

Asimismo, el diagnóstico determinado establece el factor laboral y retroalimentación en relación a los procedimientos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes, aptitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y

rendimiento académico profesional, inclusive, algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones.

Por todo lo que se ha expuesto, el liderazgo constituye actualmente un amplio campo de investigación, debido a los efectos por determinados estilos que pueden tener sobre la salud de los trabajadores y su estado emocional y, por los comportamientos inapropiados que suelen acompañar, con los consecuentes efectos adversos sobre la organización, por lo que es necesario identificar.

Según los estudios de (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía 2009) y (Cardozo, 2010), señalan que el liderazgo al ser un tema administrativo altamente estudiado en los últimos cinco decenios, se han desarrollado muchas teorías sobre el liderazgo con el propósito de ofrecer una mejor explicación de la influencia del superior ante los empleados.

En nuestra localidad las últimas décadas se han incrementado considerablemente la apertura y existencia de muchas instituciones educativas privadas sobre todo de nivel inicial, los mismos interactúan y dinamizan por conquistar un mayor número de clientes adeptos, que a los mismos consideran la razón principal de seguir existiendo y competir como organización empresarial en la localidad, sin embargo se desconoce la ocurrencia en el interior de las organizaciones, sobre la operatividad, funcionabilidad, dinámica de interacción entre el liderazgo y clima laboral de los actores involucrados.

Con el presente trabajo de investigación se trata de buscar la importancia del liderazgo y la interacción con el clima laboral en las instituciones educativas

privada de nivel inicial, en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, dirigida a los directivos y colaboradores.

El presente trabajo de investigación está constituido en tres partes: el primero plantea revisión de literatura, antecedentes y bases teóricas, el segundo, hipótesis, asimismo el tercero forma parte la metodología, el diseño, tipo y nivel de investigación, población, muestra y la técnica a emplear.

Que por cierto la tendencia va inclinada la relación entre el liderazgo y clima organizacional, los directivos y sus colaboradores. Por estos fundamentados definidos se ha planteado una interrogación como problema principal formulando de la siguiente manera: ¿Cómo el liderazgo se relaciona con el clima laboral en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2018?

Asimismo, el objetivo general es; determinar si el liderazgo se relaciona con el clima laboral en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018. En tanto los objetivos específicos son planteados de la siguiente manera: Conocer la relación del trabajo en equipo con la buena comunicación en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho. Analizar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho y Evaluar la relación entre la motivación y la productividad en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

II. Revisión de literatura

2.1 Antecedentes

(Campos Livaque, Lily Roxana, 2012). En su estudio denominada “estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao” de la Universidad San Ignacio de Loyola, facultad de educación. Mención gestión de la educación. Este estudio básicamente nos refiere al liderazgo directivo y el clima organizacional, se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los estudiantes del quinto año de secundaria en una institución educativa en el mismo distrito.

(Espinoza Poves, Jenny Luz, 2017). En su estudio denominada “Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte” de la universidad peruana unión, unidad de post grado de ciencias humanas y educación, mención en gestión educativa. Este estudio se trata de que el clima organizacional en los centros educativos iniciales es negativo; en consecuencia, no existe buen clima organizacional en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte.

Por otro lado, el desempeño docente queda determinado en un nivel promedio; además en los directivos de los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte predomina el liderazgo transformacional.

Asimismo, la investigación revela que los directivos tienen una tendencia hacia el liderazgo transformacional, contribuyendo para un buen desempeño docente. Es necesario poseer mayor presencia y estabilidad de este tipo de líderes, para que la educación sea integral y de calidad (organizada, planificada y ejecutada). Los directivos deben marcar y determinar las diferencias jerárquicamente, para que los docentes no confundan amistad con trabajo, así el tener líderes carismáticos no llevará a un descenso del desempeño docente. Los centros educativos iniciales necesitan directivos quienes inspiren y busque el desarrollo profesional la innovación, la creatividad; además generen confianza para lograr mayor estabilidad y permanencia los directivos en el cargo.

(García Rivadeneira, Katherine Marisol, 2017), en su estudio “Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel, 2017”, de la universidad Cesar Vallejo, escuela académica profesional de psicología. Este estudio se trata que existe una correlación significativa de intensidad positiva muy débil entre la dimensión autorrealización y las dimensiones del variable liderazgo transformacional. De igual manera con las dimensiones involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales entre las dimensiones liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. Finalizó que un buen liderazgo da como resultado un óptimo clima organizacional, el clima organizacional es un componente multidimensional que fluye en un mar de personalidades, tal como se desprende de su definición, entendida como la percepción interna dentro de la organización, donde se relacionan conductas, aptitudes-actitudes, las expectativas de cada persona y el sin fin de realidades de cada trabajador.

(**Morales Saavedra, Evelyn Alejandra, 2016**), en su estudio “Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana”. De la Pontificia Universidad Católica de Chile, facultad de educación, mención Dirección y Liderazgo Educacional. Con este estudio llega a los resultados obtenidos que consideran las percepciones del equipo educativo se pudo determinar que en ambos centros educativos prevalece un estilo de liderazgo democrático que se caracteriza preferentemente por involucrar a sus miembros en la toma de decisiones y promover permanentemente el trabajo en equipo.

- Esta forma de significar y vivir el liderazgo hace que los líderes de ambos centros educativos centren su mirada en el otro como factor fundamental para el éxito de la organización. Comprenden que un trabajo cohesionado es la manera adecuada de enfrentar cada nuevo desafío.
- Es así como ambos directivos ponen énfasis en la participación del equipo al momento de tomar las decisiones en relación a aspectos que le competen a los equipos educativos. Favorece una cultura colaborativa que potencia a sus miembros a encontrar sus propios potenciales en beneficio de un trabajo más efectivo.
- De acuerdo a las evidencias podemos señalar que el equipo educativo recurre a su directivo para recibir la ayuda y orientación necesaria cuando lo necesita.
- En este sentido ambos directivos demuestran una alta consideración por su equipo educativo, apoyándolos constantemente, no sólo en aspectos relacionados con el rol y sus funciones, sino que además desde un ámbito más personal. Se

potencian las relaciones basadas en la confianza lo que promueve sentimientos de valoración y respeto en las personas.

- Esta forma de liderazgo, centrado en las personas, es lo que permite a los directivos forjar interacciones positivas con sus miembros, relaciones basadas en la comunicación, la confianza y el respeto.
- De esta manera es fácil poder proyectar un buen clima organizacional en los centros educativos, ya que como se puede inferir a través de sus discursos, los equipos trabajan en un clima de armonía a pesar de las demandas y exigencias propias de cada rol.
- De acuerdo a las prácticas de liderazgo visualizadas, podemos advertir que ambas organizaciones educativas están fuertemente influenciadas por un estilo de liderazgo democrático basado en la comunicación, el respeto y la consideración.

(González Jaimes, Roberto, 2017) en su estudio “Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior” de la universidad Tecnológico de Monterrey. Los resultados muestran una enorme inconformidad en los docentes. Ubicamos dos bloques, a saber un grupo de maestros beneficia dos por decisiones del director y otro que se siente excluido en la mayoría de los aspectos de la vida académica.

Sin embargo, estos profesores manifiestan la disposición para colaborar, lo cual habla de la posibilidad de restablecer un buen clima laboral. Otro punto relevante a mencionar es que los profesores entrevistados también muestran gusto de trabajar en la escuela por las instalaciones y prestaciones, es un empleo seguro, el

cual quieren conservar, tienen gusto por su profesión; siendo idóneos con una correcta dirección, si el líder es el adecuado.

(Arce Baltazar, Gilmar Jhon, 2014) en su estudio “el clima organizacional y su relación con las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari “de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, con mención en gestión e innovación educativa, en este estudio los resultados existe una correlación baja, pero significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales. Los docentes ubicaron al variable clima organizacional principalmente entre los niveles bueno, regular y bajo; pero calificaron como muy bueno y bueno su compromiso organizacional. Estas diferencias determinaron el bajo nivel de la correlación. Es probable que los resultados para el compromiso organizacional obedezcan al hecho de que los docentes encuestados respondieron favoreciéndose a sí mismos; pero los investigadores pudieron comprobar una realidad distinta.

(Alarcón Barrionuevo, Johnny Richard, 2017) en su estudio, “Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local Arequipa Norte” de la universidad nacional de san Agustín de Arequipa, escuela profesional de relaciones industriales, los resultados del presente trabajo de investigación demuestran, que el liderazgo del equipo directivo y el clima organizacional se relacionan significativamente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria de Menores del distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte,

por lo que se concluye que la relación es positiva, tal como se ha demostrado en la contratación de la hipótesis con la correlación de Pearson.

(Mendoza Aedo, Ada Herlinda, 2011), en su estudio “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 - Callao”, universidad San Ignacio de Loyola, facultad de educación, concluye que existe relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño de los docentes.

(León Blas, Amador Noé, 2015), en su estudio “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, facultad de educación, unidad de post grado, señala que “El clima organizacional tiene relación significativa con la dimensión liderazgo transformacional en la Institución Educativa 5170 Perú Italia De Puente Piedra año 2013”, esta decisión se sustenta en la prueba de Pearson calculado de 0,883, esta correlación es muy buena y de conformidad de lo establecido en la regla de decisión, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, El clima organizacional tiene relación significativa con la dimensión liderazgo transformacional en la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013”.

2.3 Bases Teóricas:

Luego de una evaluación y análisis se resumen varias teorías existentes, los mismos son relacionados al problema planteado de la investigación, que ayudarán reforzar fundamentando teóricamente lo empírico que al mismo resolverá el problema de investigación.

Definición de liderazgo

Liderazgo es un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. En los animales desde la biología y la zoología, la función más importante del liderazgo en una especie dada es la de garantizar la supervivencia del género, mediante la cohesión de un grupo que garantiza la supervivencia de la variedad (búsqueda de alimento, movilidad, exploración, protección frente a riesgos) y su conservación (a través de la procreación), (Jorge Luis Hernández cuesta, 2013).

Definición de clima

Landy y Conte (2005), tiene una raíz griega que significa “pendiente” o “inclinación”, también deriva del latín “ambiente” que significa conjunto de condiciones que caracterizan una situación o su consecuencia, o de circunstancia que rodean a una persona. Percepción compartida entre empleados respecto a su entidad de trabajo: una organización, división, departamento o grupo de trabajo.

Clima laboral

Chiavenato, (2009) menciona que el clima Laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes.

El término clima Laboral se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente Laboral; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima Laboral es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral y es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima Laboral influye en la salud emocional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero.

Funciones del clima laboral

En relación al funcionamiento organizacional: define límites, genera un sentido de identidad para los miembros, facilita el compromiso, permite mantener la estabilidad y unidad de la organización, define pautas, normas, controla y guía los comportamientos de las personas que participan en ella. (García, 2011).

Determinaciones específicas del Clima Laboral:

Según teorías de Gibson (1992), existen varias determinaciones específicas que deben ser tomados en cuenta al tratar de Clima Laboral, entre ellas:

- **Condiciones económicas.** Las condiciones de la economía pueden influir en muchas de las propiedades propuestas. Las percepciones de riesgo, recompensas y

conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización.

- **Estilo de liderazgo.** Es posible que este tenga un fuerte impacto en el clima organizacional. Es posible que influya en los estilos adoptados por los gerentes en todos los niveles de la organización.
- **Políticas organizacionales.** Las políticas administrativas influyen en el ambiente para la competencia y los conflictos.
- **Valores gerenciales.** Es casi seguro que los valores de alta gerencia influyen en el clima organizacional. Como resultado los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como paternalistas, impersonales, formales o informales, agresivos, pasivos, dignos indignos de confianza.
- **Características de los miembros.** La edad, el modo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino y femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional.
- **Tipo de actividad.** La actividad a la que se dedica una organización influirá en su clima. Este clima puede influir en el tipo de personas atraídas como posibles empleados y en la forma en que se comportarán después de contratarlos.

Factores del Clima Laboral

Según Mejía (2010) existen varios factores que influyen en el Clima Laboral.

Factor: Comunicación

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

Factor: Liderazgo

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

Factor: Relaciones Interpersonales

Mejía (2010) ésta Dimensión trata acerca de la percepción que se tiene de la calidad de las relaciones del personal, existente dentro y entre los equipos que conforman el hospital.

Factor: Desarrollo Personal y Profesional

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

Factor: Identificación con la Institución

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

Factor: Estabilidad Laboral

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

Factor: Remuneración

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

Factor: Orientación a la Calidad

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

Factor: Condiciones Ambientales

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

Elementos del Clima Laboral:

Martínez (2008), refiere que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (Productividad, satisfacción, rotación, etc.) en el clima organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Factores que determinan el Clima Laboral:

Para Werther y Davis (1995) Existen algunas aportaciones recurrentes que han dado como resultado propuestas de dimensiones del clima laboral que permiten fijar las principales variables de los modelos que perfilan la determinación y

medición de su comportamiento en las organizaciones, existen cuatro factores fundamentales:

- Contexto, tecnología y estructura
- Posición jerárquica del individuo y remuneración.
- Factores personales: Personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.
- Percepción que tienen sobre el clima organizacional los subordinados, los colegas y los superiores.

Procesos que intervienen en el Clima Laboral:

Brunet (1999) todas las audiencias tienen un papel que jugar y, entre éstas, no pueden faltar los agentes externos, cada vez más relevantes en un entorno en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional está, hoy por hoy, muy relacionada con la oferta media del mercado. Los dos tipos de agentes son:

- Agentes Internos: debe establecerse una relación de confianza entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de establecer el marco de actuación de entre las necesidades empleados y los requerimientos del negocio expresado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión.
- Agentes Externos: se debe conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras familia, amigos, etc. quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión. Por último, no debemos obviar a las empresas del mercado con igualdad de condiciones, quienes constituyen referencias que hay que conocer y examinar.

Características del Clima Laboral:

Según Litwin y Stringer (1999) Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Se pueden resaltar estas principales características:

- Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo.
- Tiene cierta permanencia.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.
- Es afectado por diferentes variables estructurales, como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima organizacional.

Importancia del Clima Laboral

Chiavenato (2007) afirma que el objetivo final que se busca con el clima laboral es explicar los motivos por los que las personas que trabajan en una organización se sienten más o menos motivadas al ejercer sus obligaciones profesionales. Conocer las causas subyacentes de la motivación es muy importante, porque nos permitirá actuar sobre ellas para aumentar la motivación de las personas.

El motivo por el cual la institución debería interesarle que las personas estén motivadas es muy simple: todos los estudios certifican la fuerte relación existente entre el Clima Laboral de los colaboradores y gratificación visualizadora dentro de la institución.

III. Hipótesis

3.1 General

El liderazgo se relaciona con el clima laboral en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018.

3.2 Específicos:

- El trabajo en equipo se relaciona con la buena comunicación en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.
- La inteligencia emocional se relaciona con el manejo de conflictos en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

- La motivación se relaciona con la productividad en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

IV. Metodología

4.1 Diseño de la investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo, no experimental, DESCRIPTIVO CORELACIONAL.

Según los objetivos planteados de la investigación, el estudio es de tipo descriptivo.

La investigación descriptiva, consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables de estudio”: (Deobold B. Van Dalen y William J., 2012).

Donde la representación es como sigue: Muestra = M y O1= Variable.

4.2 Población y Muestra

Se consideraron 12 dueños de las I.E.P. de nivel inicial de S.J.B. y representan la misma cantidad las instituciones Educativas.

La población se define como el conjunto total de individuos, elementos, objetos de estudio, que tienen las mismas características y sobre lo que está interesados en obtener conclusiones, (Tamayo y Tamayo M., 2007).

La muestra se define como el sub conjunto de la población y tiene que ser representativa de la misma, la cual se selecciona con el propósito de obtener información, (Tamayo y Tamayo M., 2007).

4.3. Definición y Operacionalización de las variables e indicadores

La variable; se define como un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo, es decir está sujeto a algún tipo de cambio (Briones, 1987).

Para desarrollar el presente estudio de investigación se ha determinado las variables; liderazgo y clima laboral.

Operacionalización de variables

Consiste en determinar el método a través del cual las variables serán medidas o analizadas (Carrasco, 2009).

Matriz de Operacionalización:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento de medición
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajo en equipo ○ Inteligencia emocional ○ Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> . Compromiso . Disciplina . Empatía . Auto control . Intrínseca . Extrínseca 	<p>¿Usted se siente comprometido con la Institución para el logro de sus objetivos? ¿Usted cree es importante la disciplina para lograr sus objetivos planeados?</p> <p>¿Usted practica la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución? ¿Usted cree importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores?</p> <p>¿Usted cree la automotivación es importante para el buen desempeño de sus colaboradores? ¿Usted cree importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores?</p>	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= Tal vez 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	Cuestionario
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> ○ Buena comunicación ○ Manejo de conflictos ○ Productividad 	<ul style="list-style-type: none"> . Comunicación asertiva . Saber escuchar . Negociación . Solución de conflictos . Eficiencia . Eficacia 	<p>¿Usted cree es importante escuchar opiniones de sus colaboradores?</p> <p>¿Usted respeta las opiniones de sus colaboradores dentro de la Institución?</p> <p>¿Usted cree importante la negociación para mejorar las relaciones interpersonales?</p> <p>¿Usted resuelve conflictos de sus colaboradores dentro de su organización?</p> <p>¿Usted cree que sus colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente? ¿Usted cree que sus colaboradores están capacitados para desempeñar sus funciones?</p>	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= Tal vez 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	Cuestionario

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnica

Grupo de instrumentos que consiste en observar el fenómeno, hecho o cosa, es decir tomar información, obtener el mayor número de datos y registrar para su posterior análisis (Soriano, 2006).

La técnica que se empleó para medir las variables de liderazgo y su relación con el clima laboral es la encuesta.

b. Instrumento

Se define como la herramienta empleada para recolectar la información de la muestra seleccionada, es decir los instrumentos están compuestos por escalas de medición (Pardinas, 2005).

El instrumento que se empleó para recopilar la información es el cuestionario, diseñado con escala de medición ordinal, que tiene cinco estimaciones:

1 = Nunca

2 =. Casi nunca

3 = Tal vez

4 = Casi siempre

5 =. Siempre

El cuestionario consta de 12 preguntas; 06 de Liderazgo y 06 de clima laboral.

Validación

Se define como, acción y efecto de validar, es decir convertir algo en válido, darle fuerza y peso de confiabilidad del contenido (Barba y Solís, 1997).

Es el grado en que una prueba mide lo que pretende medir, es la característica más importante de una prueba (Baechle y Earle, 2007).

Con estas referencias se procedió a validar los instrumentos a emplear, lo que garantizó un trabajo de investigación representativo y veraz.

Confiabilidad

Se define como, un instrumento de medición y se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados (Hernández, 2003).

Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se basará a través de la aplicación del Coeficiente Alpha de Cronbach. Se define como, un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Es decir, una medida de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala (Cervantes, 2005).

4.5 Plan de análisis

Para ejecutar la investigación se aplicó las encuestas dirigida a todos los directivos y sus colaboradores que forman parte a las Instituciones Educativas y, esto permitió conocer de cerca cómo influye la interacción, entre directivos y colaboradores hacia los clientes como organización empresarial, los mismos dejaron sus opiniones como conclusión, si realmente existe la dinámica que engrana entre el liderazgo y clima laboral y consecuencia esto conlleva a la calidad educativa.

4.6 Matriz de consistencia

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema principal</u></p> <p>¿Cómo el liderazgo se relaciona con el clima laboral en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018?</p>	<p><u>General</u> Determinar si el liderazgo se relaciona con el clima laboral en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018.</p>	<p><u>General</u> El liderazgo se relaciona con el clima laboral en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018.</p>	<p><u>Variable 1</u> Liderazgo</p>	<p>. Trabajo en equipo</p> <p>. Inteligencia emocional</p> <p>. Motivación</p>	<p><u>Indicadores</u> . Compromiso . Disciplina</p> <p>. Empatía . Autocontrol</p> <p>. Intrínseca . Extrínseca</p>	<p><u>Tipo de investigación</u> Es aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p><u>Nivel de investigación</u> El diseño de investigación es DESCRIPTIVO CORELACIONAL</p>
<p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la buena comunicación en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?</p> <p>¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con manejo de conflictos en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?</p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con la productividad en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?</p>	<p><u>Objetivos específicos</u> . Conocer la relación del trabajo en equipo con la buena comunicación en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>. Analizar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>. Evaluar la relación entre la motivación y la productividad en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p>	<p><u>Hipótesis específicas:</u> . El trabajo en equipo se relaciona con la buena comunicación en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>. La inteligencia emocional se relaciona con el manejo de conflictos en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>. La motivación se relaciona con la productividad en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p>	<p><u>Variable 2</u> Clima laboral</p>	<p>. Buena comunicación</p> <p>. Manejo de Conflictos</p> <p>. Productividad</p>	<p><u>Indicadores</u> . Comunicación asertiva . Saber escuchar</p> <p>. Negociación . Solución de conflictos</p> <p>. Eficiencia . Eficacia</p>	<p><u>Diseño de investigación</u> No experimental</p> <p><u>Población</u> Dueños de las I.E.P. de nivel inicial de S.J.B.</p> <p><u>Muestra</u> 12 dueños de las I.E.P.</p> <p><u>Técnica e instrumento</u> Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p>

4.7 Principios éticos

El presente estudio de investigación, se ajusta a los principios y valores éticos consignados en las normas que rigen al desarrollo de las investigaciones.

De los más destacados principios éticos, se enuncian los siguientes: integridad, responsabilidad, competencia, orden, honestidad y reconocimiento a los autores que han antecedido en el presente estudio de investigación.

En relación a los principios éticos referidos, cabe indicar todo lo que se ha definido en el presente trabajo garantiza la veracidad, por lo demás se aplica la objetividad e imparcialidad en el procedimiento de las opiniones y resultados.

Es de reconocer y destacar el mérito a los grandes autores que se esforzaron realizar una gama de trabajos de investigación, los cuales sirven como una guía y herramientas de consulta en cada materia que se necesita revisar, siempre respetando las opiniones de cada autor o investigador.

V. Resultados

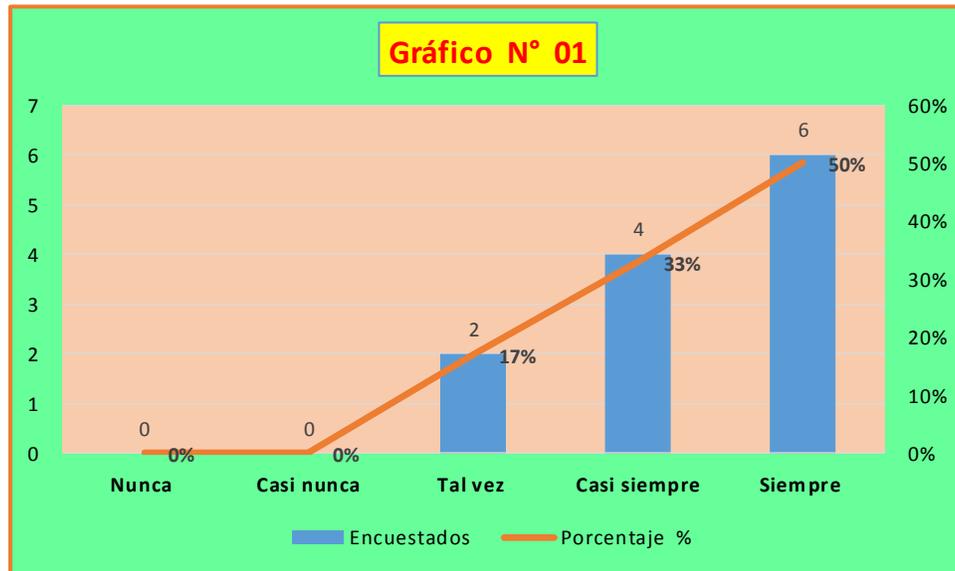
5.1 Análisis de resultados

LIDERAZGO:

1. ¿Usted se siente comprometido con la Institución para el logro de sus objetivos?

Tabla N° 01

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Tal vez	2	17%
Casi siempre	4	33%
Siempre	6	50%
Total	12	100



Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial

Interpretación:

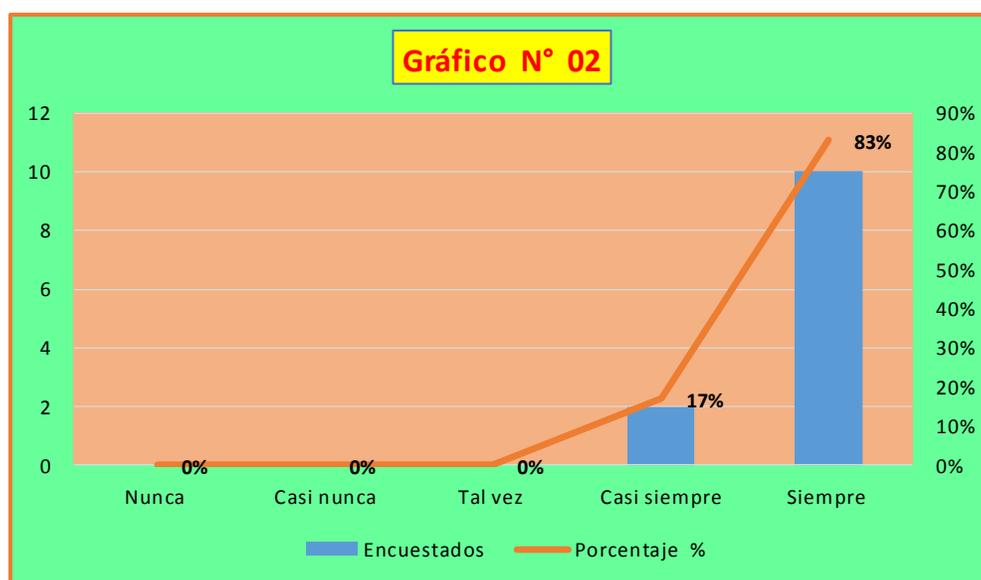
Gráfico N° 01: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted se siente comprometido con la Institución para el logro de sus objetivos? Se observa que el 50% (6) Directivos responden siempre están comprometidos con la institución, mientras el 33% (4) Directivos responden casi siempre están comprometidos con la institución, en tanto el 17% (2) Directivos responden tal vez están comprometidos con la Institución para el logro de los objetivos.

2 ¿Usted cree es importante la disciplina para lograr sus objetivos planeados?

Tabla N° 02

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Tal vez	0	0%
Casi siempre	2	17%
Siempre	10	83%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

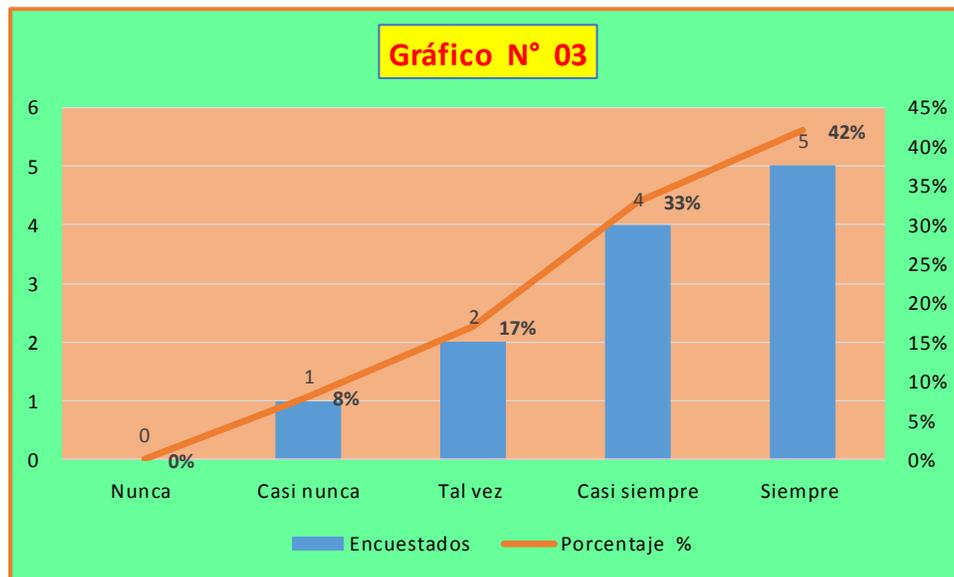
Gráfico N° 02: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree es importante la disciplina para lograr sus objetivos planeados? Se observa que el 83% (10) Directivos responden siempre es importante la disciplina, mientras el 17% (2) Directivos responden casi siempre es importante la disciplina para lograr los objetivos.

3. ¿Usted practica la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución?

Tabla N° 03

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	8%
Tal vez	2	17%
Casi siempre	4	33%
Siempre	5	42%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

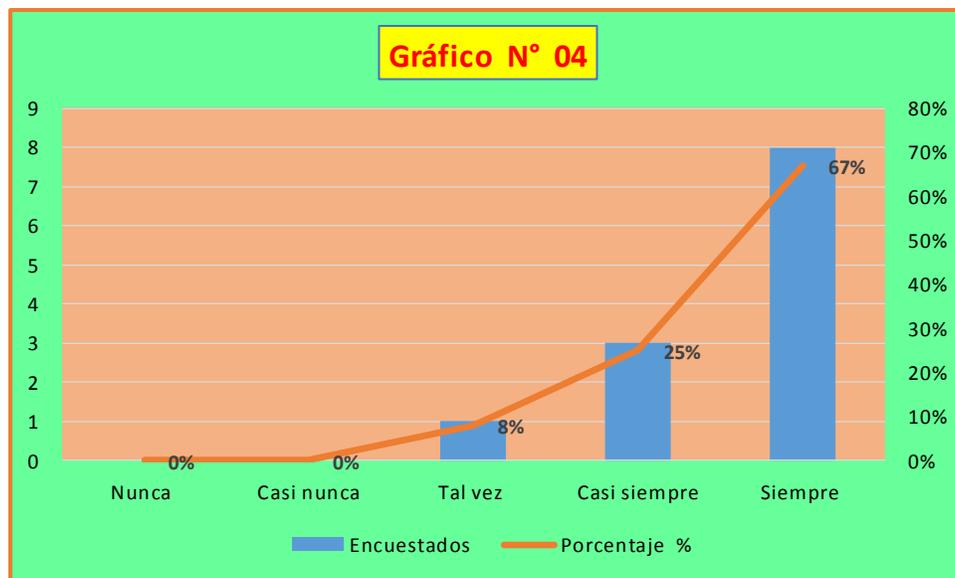
Gráfico N° 03: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted practica la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución? Se observa que el 42% (5) Directivos responden siempre se practican la empatía, mientras el 33% (4) Directivos responden casi siempre se practica la empatía, en tanto el 17% (2) Directivos responden tal vez se practica la empatía con los colaboradores en la Institución.

4. ¿Usted cree importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores?

Tabla N° 04

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Tal vez	1	8%
Casi siempre	3	25%
Siempre	8	67%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

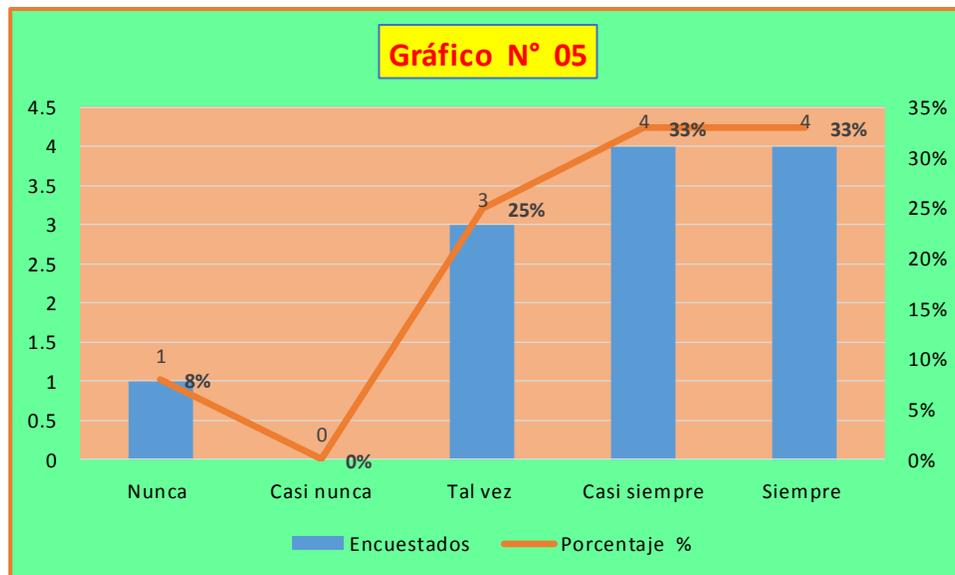
Gráfico N° 04: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores? Se observa que el 67% (8) Directivos responden siempre es importante el control de las emociones, mientras el 25% (3) Directivos responden casi siempre es importante el control de emociones, en tanto el 8% (1) Directivo responde tal vez es importante el control de emociones en relación a los colaboradores en la Institución.

5. ¿Usted cree la automotivación es importante para el buen desempeño de sus colaboradores?

Tabla N° 05

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	1	8%
Casi nunca	0	0%
Tal vez	3	25%
Casi siempre	4	33%
Siempre	4	33%
Total	12	100

Fuente: elaboración propia



Interpretación:

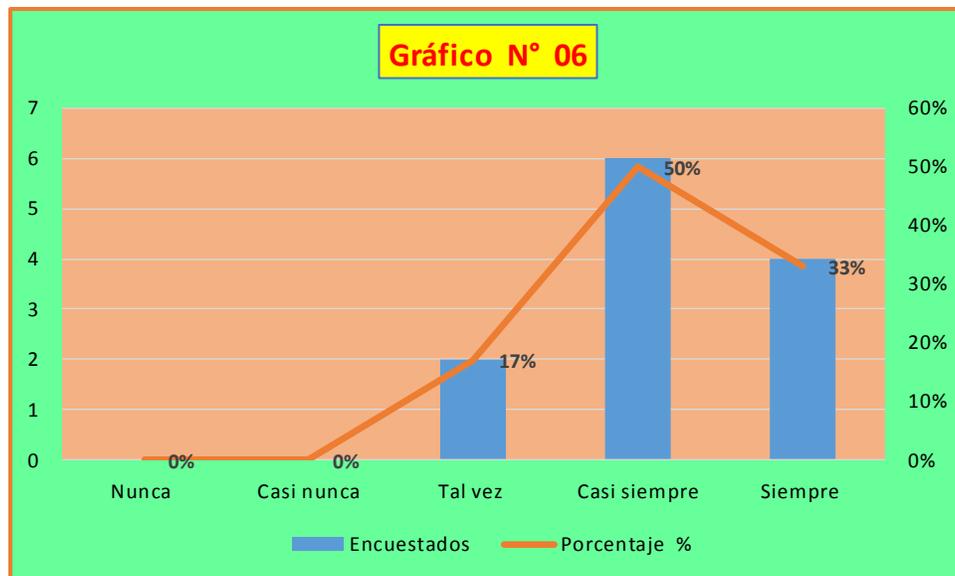
Gráfico N° 05: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree la automotivación es importante para el buen desempeño de sus colaboradores? Se observa que el 33% (4) Directivos responden siempre la automotivación es importante, mientras el 33% (4) Directivos responden casi siempre la automotivación es importante, en tanto el 25% (3) Directivos responden tal vez la automotivación es importante, mientras el 8% (1) Directivo nunca la automotivación es importante.

6. ¿Usted cree importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores?

Tabla N° 06

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Tal vez	2	17%
Casi siempre	6	50%
Siempre	4	33%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

Gráfico N° 06: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores? Se observa que el 50% (6) Directivos responden siempre es importante el incentivo económico, mientras el 33% (4) Directivos responden casi siempre es importante el incentivo económico, en tanto el 17% (2) Directivos responden tal vez es importante el incentivo económico para motivar a los colaboradores.

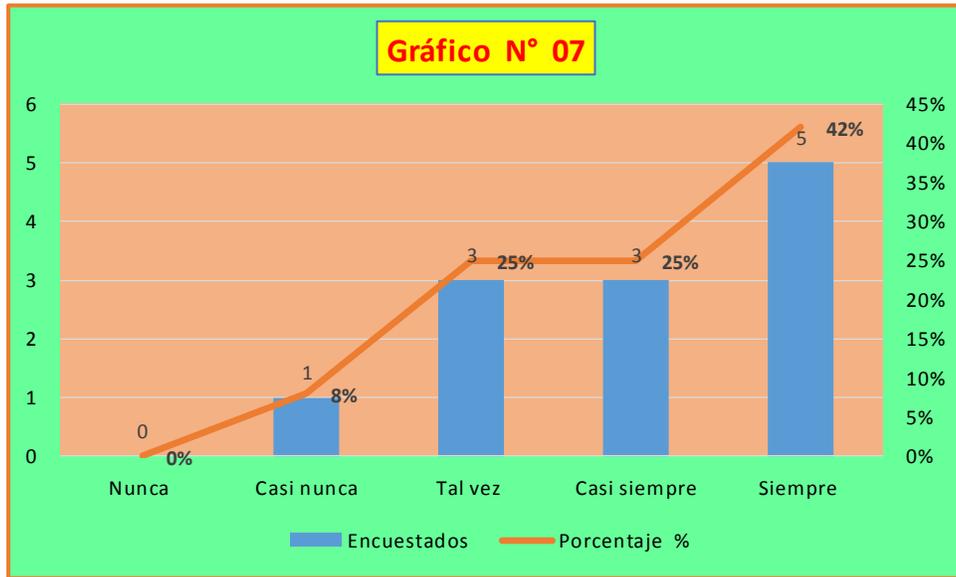
CLIMA LABORAL

7. ¿Usted cree, es importante escuchar opiniones de sus colaboradores?

Tabla N° 07

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	8%
Tal vez	3	25%
Casi siempre	3	25%
Siempre	5	42%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

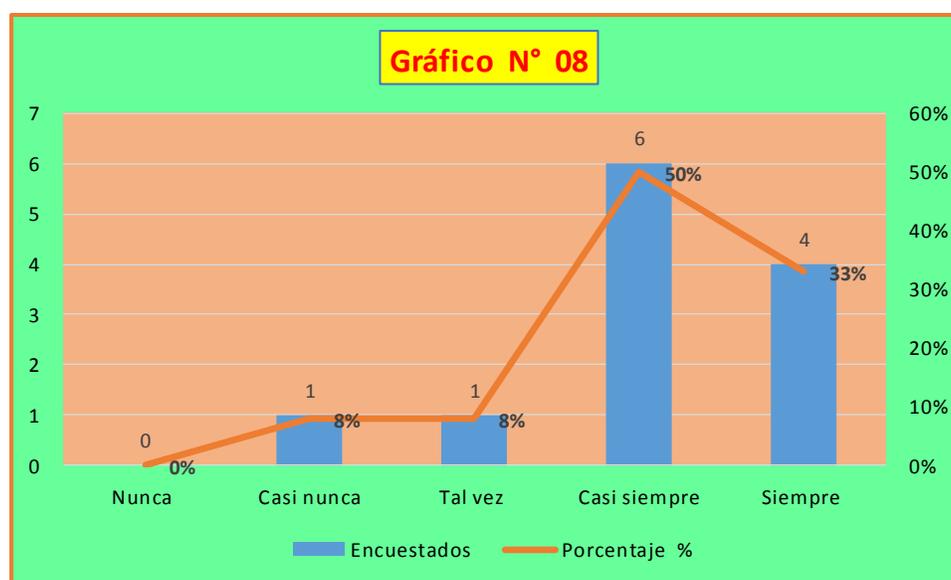
Gráfico N° 07: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree, es importante escuchar opiniones de sus colaboradores? Se observa que el 42% (5) Directivos responden siempre es importante escuchar opiniones, mientras el 25% (3) Directivos responden casi siempre es importante escuchar opiniones, en tanto el 25% (3) Directivos responden tal vez es importante escuchar opiniones, mientras el 8% (1) Directivo responde casi nunca es importante escuchar opiniones de los colaboradores.

8. ¿Usted respeta las opiniones de sus colaboradores dentro de la Institución?

Tabla N° 08

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	8%
Tal vez	1	8%
Casi siempre	6	50%
Siempre	4	33%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

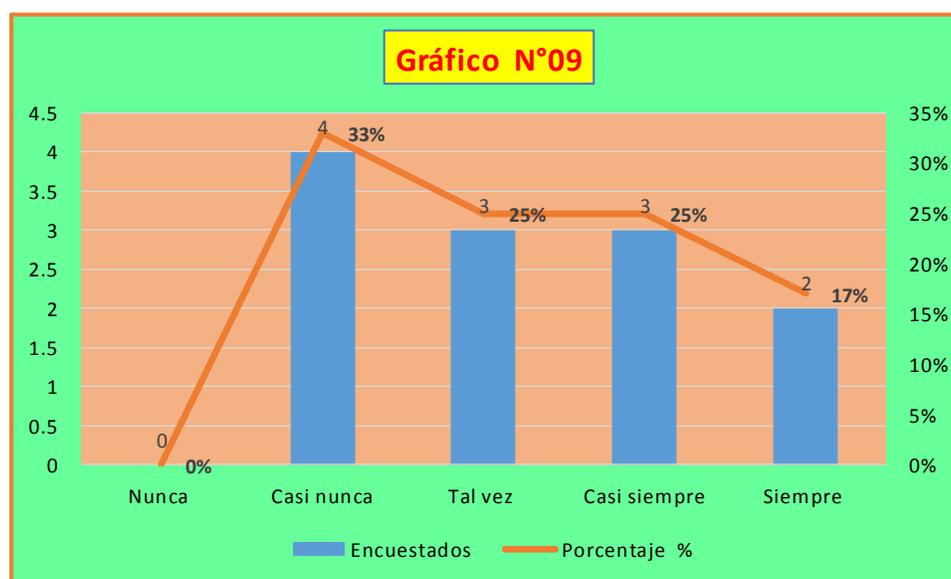
Gráfico N° 08: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted respeta las opiniones de sus colaboradores dentro de la Institución? Se observa que el 50% (6) Directivos responden siempre es importante respetar las opiniones, mientras el 33% (4) Directivos responden casi siempre es importante respetar las opiniones, en tanto el 8% (1) Directivo responden tal vez es importante respetar las opiniones, mientras el 8% (1) Directivo responde casi nunca es importante respetar las opiniones de los colaboradores.

9. ¿Usted cree importante la negociación para mejorar las relaciones interpersonales?

Tabla N° 09

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	33%
Tal vez	3	25%
Casi siempre	3	25%
Siempre	2	17%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

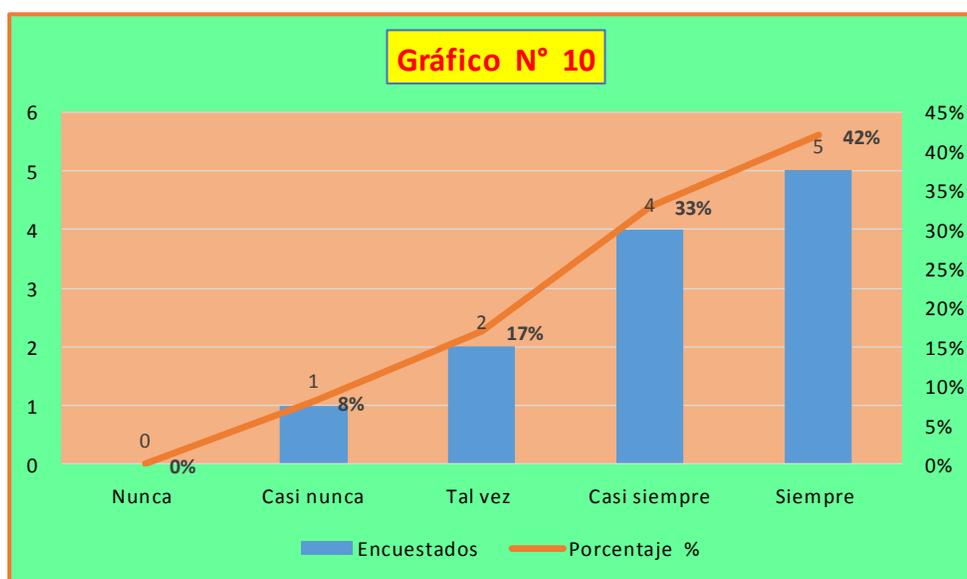
Gráfico N° 09: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree importante la negociación para mejorar las relaciones interpersonales? Se observa que el 33% (4) Directivos responden casi nunca es importante la negociación, mientras el 25% (3) Directivos responden tal vez es importante la negociación, en tanto el 25% (3) Directivos responden casi siempre es importante la negociación, mientras 17% (2) Directivo responde siempre es importante la negociación para mejorar las relaciones interpersonales.

10. ¿Usted resuelve conflictos internos de sus colaboradores dentro de la organización?

Tabla N° 10

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	8%
Tal vez	2	17%
Casi siempre	4	33%
Siempre	5	42%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

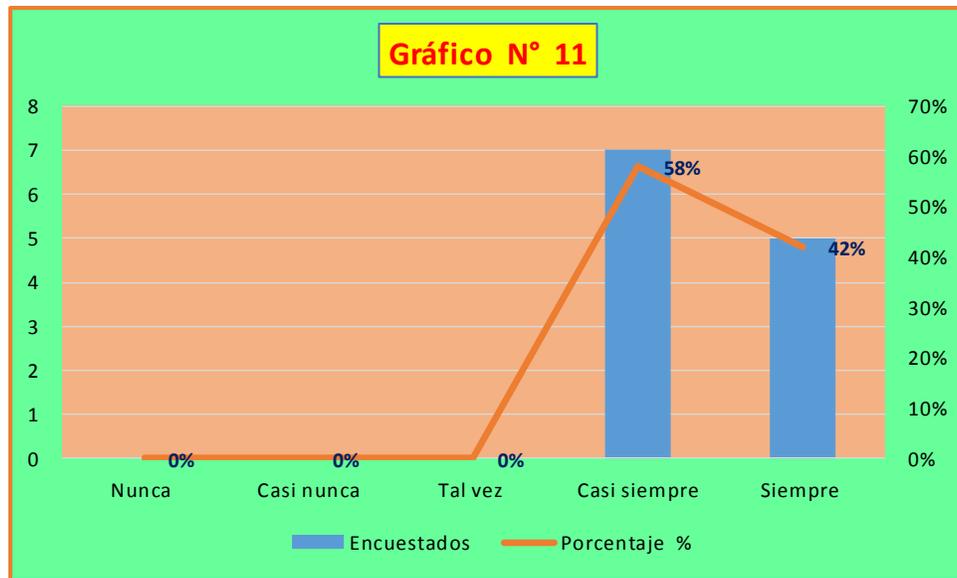
Gráfico N° 10: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted resuelve conflictos internos de sus colaboradores dentro de la organización? Se observa que el 42% (5) Directivos responden siempre se resuelven los conflictos internos, mientras el 33% (4) Directivos responden casi siempre se resuelven los conflictos internos, en tanto el 17% (2) Directivos responden tal vez se resuelven los conflictos internos, mientras el 8% (1) Directivo responde casi nunca se resuelven los conflictos en el interior de la institución educativa.

11. ¿Usted cree que sus colaboradores cumplen las funciones adecuadamente?

Tabla N° 11

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Tal vez	0	0%
Casi siempre	7	58%
Siempre	5	42%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

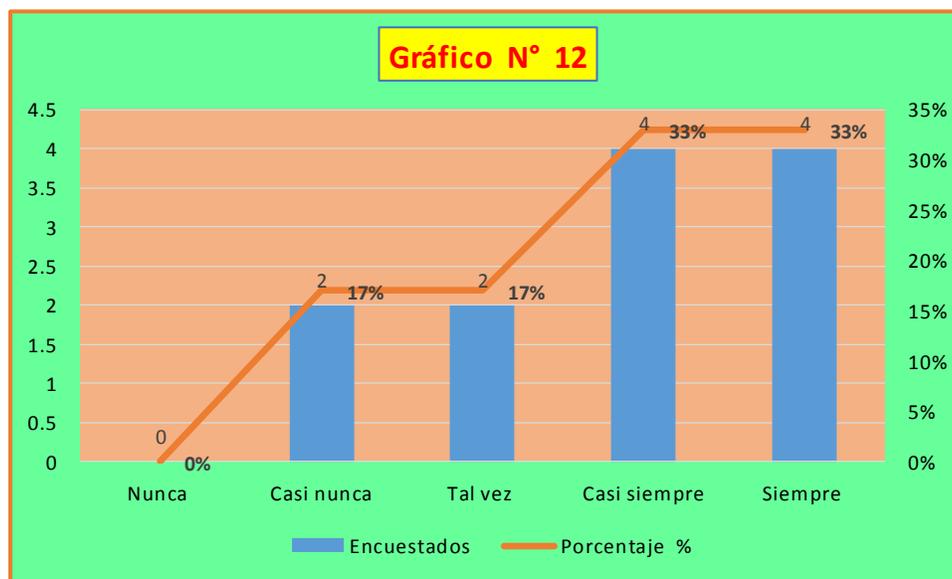
Gráfico N° 11: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree que sus colaboradores cumplen las funciones adecuadamente? Se observa que el 58% (7) Directivos responden siempre los colaboradores cumplen sus funciones, mientras el 42% (5) Directivos responden casi siempre los colaboradores cumplen sus funciones dentro de la Institución.

12. ¿Usted cree que sus colaboradores están capacitados para desempeñar adecuadamente sus funciones?

Tabla N° 12

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	17%
Tal vez	2	17%
Casi siempre	4	33%
Siempre	4	33%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada en las I.E.P. Nivel Inicial



Interpretación:

Gráfico N° 12: En el presente gráfico se aprecia con respecto a la pregunta ¿Usted cree que sus colaboradores están capacitados para desempeñar adecuadamente sus funciones? Se observa que el 33% (4) Directivos responden siempre los colaboradores están capacitados, mientras el 33% (4) Directivos responden casi siempre los colaboradores están capacitados, en tanto el 17% (2) Directivos responden tal vez los colaboradores recibieron capacitación, mientras el 17% (2) Directivos responden casi nunca los colaboradores reciben capacitación los colaboradores.

VI. Análisis de los resultados

En esta parte del trabajo de investigación se analizaron los resultados presentados respecto al liderazgo y su relación con el clima laboral en las Instituciones Educativas privadas de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018.

6.1 Referente con el objetivo específico primero: Conocer la relación del trabajo en equipo con la buena comunicación en las instituciones educativas privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes Directivos de las instituciones Educativas privada de nivel inicial, se observa que el 83% (10) docentes Directivos respondieron que siempre es importante la disciplina para lograr sus objetivos de la Institución Educativa, en tanto que el 50% (06) docentes Directivos respondieron que siempre se sienten comprometidos con la Institución Educativa para el logro de sus objetivos, mientras el 42% (5) docentes Directivos respondieron que siempre es importante escuchar las opiniones de sus colaboradores en el interior de la Institución Educativa, este resultado nos demuestra claramente que sí hay un vínculo entre el trabajo en equipo con la buena comunicación.

Palma, Gissela (2014), la relación buena positiva entre las variables: Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca.

Dávila R. Eliana (2014), el Recurso Humano se encuentra identificado y comprometido y participa en la formulación, logros y evaluación de los objetivos común de la organización identificándose con el trabajo en equipo y desarrolla la

comunicación asertiva de manera eficiente la cual permite un ambiente que implanta acciones que genera productividad.

Asimismo, la organización posee una fuerte cultura organizacional los cuales demuestran las dimensiones, es decir transmiten valores, amabilidad, innovación y están de acuerdo, cooperan y se agradan unos a otros para brindar un servicio de calidad.

Barrios y Castillo (2004), refieren sobre la relevancia que tienen las competencias laborales generales interpersonales de trabajo en equipo, porque en esta, especialmente se desarrolla en los estudiantes su capacidad de coordinarse con otros, según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido. Es decir, que las relaciones sociales que se instauran en la Institución Educativa y en el aula deben propender por un ser humano capaz de adaptarse al entorno que lo rodee.

La clave del trabajo en Equipo se centra en el adecuado desarrollo de las categorías: evaluativo, interpersonal, metodológico, liderazgo y productivo en los estudiantes, ya sea mediante la aplicación de la técnica de aprendizaje colaborativo, cooperativo o sociedad de aprendizaje. Se observa que en las prácticas se cae en un formalismo de procesos y procedimientos, sin llegar a profundizar en la naturaleza y alcance y sentido de las mismas.

6.2 Referente con el objetivo específico segundo: Analizar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas privada de nivel inicial.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes Directivos de las instituciones Educativas privada de nivel inicial, se observa que el 67% (8) docentes Directivos respondieron que siempre creen

importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores en la Institución Educativa, en tanto el 42% (5) docentes Directivos respondieron que siempre practican la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución Educativa, asimismo, el 42% (5) docentes Directivos respondieron que siempre se resuelven conflictos internos de sus colaboradores dentro de la organización.

Espinoza, Jovana (2015), concluye que la inteligencia emocional mediante la valiosa herramienta que es la educación, ha desarrollado un potencial cultural, formativo y educador en el marco de un mensaje de objetividad, racionalidad y paz, que estimuló el ánimo infantil la capacidad de convivir y de resolver problemas de manera inteligente y armoniosa, sin necesidad de recurrir a la violencia. Además, el niño o/y niña asimilará que tomar decisiones bajo los efectos de la ira, del miedo o de la tristeza, no es conveniente para nadie.

Guariato, Mario (2014), destaca que el comportamiento de los directivos de las escuelas objeto de estudio está representada por conductas que demuestran un autoconocimiento emocional, autocontrol y automotivación como componentes intrapersonales, demostrando con ello que hacen un esfuerzo por desarrollar de forma consciente habilidades relacionadas con su inteligencia emocional, demostrando coherencia en el desarrollo de las actividades y la resolución de conflictos, de allí que, los directivos poseen estas competencias de manera que se entienden a asimismo, y a los demás, de modo que pueden hacer un uso correcto de la motivación, el liderazgo y de la comunicación en el desarrollo de las actividades y la resolución de conflictos en sus instituciones escolares.

Los componentes intrapersonales existentes en el personal directivo de las escuelas objeto de estudio por lo tanto, se evidencio que se les facilita,

generar un proceso de Empatía con el personal fortaleciendo con ello sus habilidades sociales mediante el desarrollo de las actividades y la resolución de conflictos, por ello, tienen la capacidad de captar emociones en los demás, así como inducen en los otros las respuestas deseadas, de allí que, los directivos pueden relacionarse con los demás fácilmente, son astutos en la interpretación de sus reacciones y sentimientos, para poder dirigir, organizar y aclarar los conflictos que puedan desencadenarse en cualquier actividad institucional.

6.3 Referente con el objetivo específico tercero: Evaluar la relación entre la motivación y la productividad en las instituciones educativas privada de nivel inicial.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre la aplicación del cuestionario a los docentes Directivos de las instituciones Educativas privada de nivel inicial, se observa que el 58% (7) docentes Directivos responden que casi siempre los colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente, mientras el 50% (6) docentes Directivos respondieron que casi siempre es importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores, en tanto el 33% (4) docentes Directivos respondieron que la automotivación siempre es importante para el buen desempeño de sus colaboradores en la Institución Educativa.

Bruno, Ana M. (2017), señala que la motivación intrínseca está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,281 y un valor $p = 0,029$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que existe una relación significativa de magnitud débil entre la motivación intrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

Este resultado indica que la motivación intrínseca es un factor que condiciona el nivel del desempeño docente más esta relación es débil puesto que las maestras pueden lograr un buen desempeño a pesar de tener una motivación intrínseca media.

Por otro lado, la motivación extrínseca está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,128 y un valor $p = 0,327$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que la relación no es significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Cabe precisar que esta relación es directa de una magnitud débil.

Ramírez, Dante (2015), en este estudio se ha podido establecer a través de la ratificación de los docentes la relación que existe entre evaluación y satisfacción laboral, se recoge lo manifestado por los docentes que presentan y exponen las clases de manera organizada y estructurada, que promueven actividades participativas que le permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva y en que adaptan las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los alumnos.

Esto ha sido respaldado por una mayoría significativa que reafirma la validez de la evaluación, conjugado con lo que dice Diez (1998), la ejecución de este proceso es el momento de interacción directa y sistémica entre el profesor y el estudiante. Los docentes utilizan la comprensión y regulación del proceso enseñanza-aprendizaje, reflexionan acerca de su práctica pedagógica, ayudan a los estudiantes a lograr capacidades y competencias de las disciplinas encargadas para su enseñanza y aprendizaje. Esta apreciación es evidenciada por la información

estadística obtenida y por las teorías de la ejecución del aprendizaje, relacionadas con los datos empíricos acopiados de nuestra propia realidad.

Roo, Andreina (2013), señala que las dimensiones básicas de la motivación del personal docente de las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida, los cuales se relacionaron con las expectativas, las recompensas, y las metas; encontrando debilidades en cuanto a las recompensas, ya que en las instituciones educativas no reconocen, ni se premia el trabajo bien hecho de los miembros de la organización, afectando el desempeño laboral de una manera negativa causando irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación, ansiedad, frustración y sensación de fracaso. Los elementos del desempeño laboral del personal docente de las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida, estas estuvieron enmarcadas en los conocimientos, la comunicación y el trabajo en equipo, evidenciándose que los docentes consideraron que el director dentro de la organización educativa comparte sus conocimientos, sus habilidades y destrezas con los miembros de la organización, así como también crea mecanismos de comunicación en todos los niveles, además propiciando un ambiente de comunicación con el personal docente y por ultimo trabaja en equipo de una manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

Permitiendo que los docentes sean autónomos, que no dependen del trabajo de sus compañeros y que cada uno realice su trabajo y responda individualmente del mismo.

VII. Conclusiones

Según los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes Directivos se llegaron a las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo específico, según los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes Directivos de las Instituciones Educativas privada de nivel inicial, se aprecia que el 83% (10) docentes Directivos respondieron que siempre es importante la disciplina para lograr sus objetivos de la Institución Educativa, en tanto que el 50% (06) docentes Directivos respondieron que siempre se sienten comprometidos con la Institución Educativa para el logro de sus objetivos, mientras el 42% (5) docentes Directivos respondieron que siempre es importante escuchar las opiniones de sus colaboradores en el interior de la Institución Educativa. Esto significa que hay una dinámica e interacción entre los directivos y los colaboradores de la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes Directivos de las instituciones Educativas privada de nivel inicial, se observa que el 67% (8) docentes Directivos respondieron que siempre creen importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores en la Institución Educativa, en tanto el 42% (5) docentes Directivos respondieron que siempre practican la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución Educativa, asimismo, el 42% (5) docentes Directivos respondieron que siempre se resuelven conflictos internos de sus colaboradores dentro de la organización. Refleja que los directivos están preparados y conocen muy bien el tema del liderazgo y la cultura organizacional.

En relación al tercer objetivo específico, de acuerdo a los resultados obtenidos sobre la aplicación del cuestionario a los docentes Directivos de las instituciones Educativas privada de nivel inicial, se aprecia que el 58% (7) docentes Directivos responden que casi siempre los colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente, mientras el 50% (6) docentes Directivos respondieron que casi siempre es importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores, en tanto el 33% (4) docentes Directivos respondieron que la automotivación siempre es importante para el buen desempeño de sus colaboradores en la Institución Educativa. Indica que hay una tendencia de parte de los directivos motivar a las docentes con algún incentivo económico, la finalidad es generar confianza, productividad y los resultados se reflejan favorables para la organización.

VIII. Recomendaciones

En relación al primer objetivo específico; es necesario que los docentes Directivos deben practicar y tomar en cuenta sobre la importante de escuchar las opiniones de los colaboradores y su participación permanente, lo que permitiría dinamizar el trabajo en equipo y la buena comunicación en el interior de la Institución Educativa.

En relación al segundo objetivo específico; es importante que los docentes Directivos deben fortalecer en realizar charlas, orientaciones, en forma periódica en temas de liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, estos temas complementarían y muy bien engranarían una buena dinámica entre los directivos y colaboradores de la Institución Educativa.

Asimismo, en relación al tercer objetivo específico; se recomienda que los Directivos deben impulsar más la parte motivacional en los colaboradores, esto indica que los colaboradores se esforzarían en demostrar sus desempeños con eficiencia y mayor productividad para la institución educativa, lo que significaría lograr los objetivos como institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón Barrionuevo, Johnny Richard, (2017) *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local Arequipa Norte Arequipa.*

Arce Baltazar, Gilmar Jhon, (2014) *El clima organizacional y su relación con las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari Huari, Perú.*

Bruno Wong, Ana María, (2016) *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07. Lima Perú.*

Campos Livaque, Lily Roxana, (2012) *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao Lima, Callao.*

Espinoza Carvajal, Jovanna Graciela, (2015) *La inteligencia emocional como herramienta pedagógica para un mejor rendimiento escolar en niño(as) en edad preescolar del jardín de niños general. José de San Martín. Perú.*

Espinoza Poves, Jenny Luz, (2017) *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte. Lima.*

- García Rivadeneira, (2017.) Katherine Marisol, *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel, Lima.*
- González Jaimes, Roberto, (2017) Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior Atizapán de Zaragoza, México.
- Guariato, Mario, (2014) *La inteligencia emocional y la resolución de conflictos institucionales. Maracaibo.*
- León Blas, Amador Noé, (2013) *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170. Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Perú. 2013.*
- Morales Saavedra, Evelyn Alejandra, (2016) *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana Santiago de Chile.*
- Mendoza Aedo, Ada Herlinda, (2011) *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 - callao, Lima, Perú.*
- Roo, Andreina. (2013) *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. Maracaibo.*
- Ramírez Silva, Dante Alexander, (2015) *desempeño docente y satisfacción/insatisfacción/laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca. Lima Perú.*

ANEXO: 01

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

La siguiente encuesta tiene por finalidad recabar información sobre el liderazgo y su relación con el clima laboral en las Instituciones Educativas Privada de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Datos generales:

Edad: años

Género: Hombre Mujer

- 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Tal vez
4.- Casi siempre 5.- Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Usted se siente comprometido con la Institución para el logro de sus objetivos?					
2	¿Usted cree es importante la disciplina para lograr sus objetivos planeados?					
3	¿Usted practica la empatía con sus colaboradores dentro de la Institución?					
4	¿Usted cree importante el control de sus emociones frente a sus colaboradores?					
5	¿Usted cree la automotivación es importante para el buen desempeño de sus colaboradores?					
6	¿Usted cree importante otorgar incentivo económico a sus colaboradores?					
7	¿Usted cree es importante escuchar opiniones de sus colaboradores?					
8	¿Usted respeta las opiniones de sus colaboradores dentro de la Institución?					
9	¿Usted cree que sus colaboradores cumplen sus funciones adecuadamente?					
10	¿Usted cree que sus colaboradores están capacitados para desempeñar adecuadamente sus funciones?					
11	¿Usted cree importante la negociación para mejorar las relaciones interpersonales?					
12	¿Usted resuelve conflictos internos de sus colaboradores dentro de su organización?					

Gracias por su colaboración

ANEXO: 02

“Año del dialogo y reconciliación nacional”

Ayacucho, setiembre del 2018.

CARTA N° 01-2018-VRCC/ULADECH-A.

Sra.....

Directora.....

I.E.P.....

Presente

Asunto: Permiso para aplicación de encuestas

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo, y al mismo tiempo darle a conocer que, el suscrito estudiante del IX Ciclo, modalidad semipresencial de la carrera de Administración de Empresas de nuestra prestigiosa casa superior Universidad Los Ángeles de Chimbote – ULADECH. Por intermedio del presente, solicito permiso a su distinguida Autoridad institucional para aplicar encuesta a los promotores y plana de Directivos.

El motivo de este trabajo en su prestigiosa institución es que vengo ejecutando la siguiente línea de investigación: “**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, 2018**”, asimismo, los resultados de la investigación realizada serán publicados en eventos científicos a nivel local y nacional.

Razón por lo indicado, solicito a su distinguido despacho, a fin de permitir el acceso a su Institución Educativa para aplicar las encuestas de recogida de información a los Directivos.

Agradeciendo su gentil aceptación que redundará en beneficio de mi formación académica, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



.....
Víctor R. Carrión Calderón
Investigador