



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL
EN MYPES, DEL SECTOR EDUCACIÓN PRIMARIA RUBRO
I.E.P - URB. ANDRÉS ARAUJO MORAN -TUMBES, AÑO 2017**

**INFORME DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

BACH. AUREA SELENIA TALLEDO VILELA

ASESOR:

MGTR. LIC. ADM. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ

TUMBES – PERÚ

2018

HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR



Mgtr. Lic. Adm. Víctor Hugo Vilela Vargas
Presidente



Mgtr. Lic. Adm. Víctor Helio Patiño Niño
Secretario



Lic. Adm. Maritza Zelideth Chumacero Ancajima
Miembro



Mgtr. Lic. Adm. José Fernando Escobedo Gálvez
Asesor

AGRADECIMIENTO
A Dios por la salud brindada.

DEDICATORIA

**A mi esposo, a mis hijos, a mi madre por la fuerza y
apoyo brindado.**

RESUMEN

La investigación titulada. **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.

Palabras clave: Liderazgo y Clima Laboral, MYPE.

ABSTRACT

The research titled. Characterization of Leadership and Labor Climate in MYPEs, of the sector Primary Education IEP - Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, year 2017, established as objective to determine the characteristics of Leadership and Labor Climate in the MYPE rubric -IEP - Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, year 2017. used descriptive methodology, quantitative level, non-experimental design, cross-section, with a finite population, being the sample of 28 teachers, to whom the instrument of the questionnaire was applied, structured through the technique of the survey. The results obtained from the steps of leadership 100% in the actions of work with the students, in the quality of life of the leadership most of the 100% by the systems of application, normative aspects, On the other hand the key elements of the Climate Labor are the structures and conditions of work, with respect to interpersonal relationships 100% by participation, experiences, skills and general characteristics are: principles, trust, justice, and autonomy.

Keywords: Leadership and Labor Climate, MYPE.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
HOJA DE FIRMA DEL JURADO.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE CUADROS	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases Teóricas y Conceptuales	15
III. HIPÓTESIS	30
IV. METODOLOGÍA.....	30
4.1. Tipo de Investigación.....	30
4.2. Nivel de la Investigación	30
4.3. Diseño de Investigación.....	31
4.4. Población y Muestra	31
4.5. Definición y Operacionalización	34
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
4.7. Plan de Análisis	37
4.8. Matriz de Consistencia.....	38
4.9. Principios Éticos	39
V. RESULTADOS.....	39
5.1. Resultados de Tablas	39
5.2. Análisis de resultados	49
VI. CONCLUSIONES.....	64

VII. RECOMENDACIONES	66
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS	70
Anexo 01: Encuesta	70
Anexo 02: Validaciones de juicio por expertos	78
Anexo 03: Escala de validación de juicio por expertos	90
Anexo 04: Libro de códigos.....	94
Anexo 05: Álbum de fotografías	97
Anexo 06: Evidencia Turnitin.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

VARIABLE LIDERAZGO

Tabla N° 01 ¿El director de la I.E.P. Toma decisiones consiente de las necesidades reales del educando?.....	39
Tabla N° 02 ¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?.....	39
Tabla N° 03 ¿Generalmente en la IEP se realiza trabajo en equipo?.....	39
Tabla N° 04 ¿Cree que el director es una persona de liderazgo democrático?.....	40
Tabla N° 05 ¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?.....	40
Tabla N° 06 ¿El director desarrolla trabajo comunitario?.....	40
Tabla N° 07 ¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?.....	40
Tabla N° 08 ¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?.....	41
Tabla N° 09 ¿El director cumple con las normas, y los criterios para el mejor aprendizaje del alumno?.....	41
Tabla N° 10 ¿En el plan de estudio, existen temas de responsabilidad social del alumno frente a la comunidad?.....	41
Tabla N° 11 ¿Valoran el escenario económico de la institución educativa?.....	41
Tabla N° 12 ¿Respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo?.....	42
Tabla N° 13 ¿Facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles?.....	42
Tabla N° 14 ¿El trabajo en equipo, es un motor de responsabilidad conjunta?.....	42

Tabla N° 15 ¿Divide el lugar de trabajo, y designa responsables?.....42

Tabla N° 16 ¿Organiza con precisión los ordenadores facilitando la ubicación?.....43

VARIABLE CLIMA LABORAL

Tabla N° 17 ¿Se siente orgulloso de trabajar en equipo?.....43

Tabla N° 18 ¿El trabajo que tengo es un desafío permanente?.....43

Tabla N° 19 ¿Los medios y equipos son los adecuados para desarrollar clase?.....43

Tabla N° 20 ¿Tienen estabilidad en su puesto de trabajo?.....44

Tabla N° 21 ¿Los capacitan en la institución?.....44

Tabla N° 22 ¿El pago va acorde con el desarrollo de trabajo?.....44

Tabla N° 23 ¿Existen medidas de seguridad para desarrollar las actividades?.....44

Tabla N° 24 ¿Los cambios e innovaciones facilitan el desarrollo de las tareas?.....45

Tabla N° 25 ¿Ayuda a potenciar la cultura del aprendizaje?.....45

Tabla N° 26 ¿Disponen de espacios y tiempo para gestionar la participación colectiva?.....45

Tabla N° 27 ¿Se tiene garantizada la seguridad de los alumnos?.....45

Tabla N° 28 ¿Están organizados para colaborar entre ustedes en todo nivel?.....46

Tabla N° 29 ¿Trabajan innovando socialmente a los educandos?.....46

Tabla N° 30 ¿Estimulan el desarrollo del alumno?.....46

Tabla N° 31 ¿Los docentes fortalecen la mejora de las relaciones con el estudiante?.....46

Tabla N° 32 ¿La relación interpersonal fortalece la comunicación?.....47

Características generales del Liderazgo y Clima Laboral

Tabla N° 33 ¿Considera usted que el director está centrado en principios?.....47

Tabla N° 34 ¿Cree que el director es un hombre emprendedor de servicio?.....47

Tabla N° 35 ¿Cree que el director valora el potencial de sus profesores/as.....	47
Tabla N° 36 ¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?.....	48
Tabla N° 37 ¿Considera que los docentes tienen autonomía en su plan de estudios?	48
Tabla N° 38 ¿Cree que existe voluntad de unión entre los integrantes del colegio?..	48
Tabla N° 39 ¿Practica el cumplimiento de metas bajo presión?.....	48
Tabla N° 40 ¿Considera que usted siempre actúa con justicia?.....	49

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Relación de Mypes	32
Cuadro N° 2 Población	32

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Caracterización del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del Sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017” proveniente del lineamiento establecido por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, denominada: caracterización de competitividad, capacitación, rentabilidad y financiamiento de las MYPE en el Perú, con opción de ampliar y modificar en el contexto de las variables identificadas para la investigación en la Escuela Profesional de Administración. El informe tiene por título: Caracterización del liderazgo y clima laboral en MYPEs, del sector educación primaria rubro I.E.P. – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017, siendo que el enunciado se ha formulado a nivel de manera interrogativa, como sigue: ¿Cuáles serán las Características del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017, con la finalidad de encontrar vicios de resolución se ha formulado los objetivos, siendo el general: Caracterización del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017, Desde esta perspectiva la metodología que sigue la investigación es de tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, toda la información se compila en un solo momento.

Zevallos (2010) considera que los agentes emprendedores se constituyen en el Perú emprendedores muy valioso al conformar Unidades Económicas, en su mayoría la población en edad de trabajo tiene ofertas de trabajo, aunque no tienen bien definido el perfil del puesto, pero se condicionan a las tareas especializándose en ellas aprendiendo haciendo.

Espinoza (2006) Valora la iniciativa de las Micro y Pequeñas empresas, considera que, en mundo de la mercadotecnia, tienen gran importancia, son generadores de la mano de obra con costos aceptables y competitivos, agrega que el crecimiento económico de las MYPEs contribuye en el crecimiento del Producto Bruto Interno – PBI, son un potencial de fuente de trabajo en la zona de Tumbes. Las instituciones educativas en la zona de Urb. Andrés Araujo Moran se incrementan las capacidades a sus trabajadores, logrando la transferencia de conocimiento y crecimiento de su potencial de habilidades.

El papel que cumple la MYPE dentro de la estructura económica del Perú, son varios los factores de este tipo de unidades económicas, concentran 98.6% del total de empresas en Perú, contribuyen con 42.1% de la producción y generan 88% del empleo. La MYPE en Perú con ventas menores o iguales a 13 UIT representan el 70,3% de la maya emprendedora, las empresas con ventas mayores a 2300 UIT tan solo el 0,6%. (Huertas 2014)

En la historia peruana el proceso educativo, han existido, existen y prevalecen enquistados criterios de personas que, han tenido el honor de poder efectuar las modificaciones y las reestructuraciones de los planes de estudio, sin dejar de lado nuestras culturas y enmarcadas en la realidad de innovación, a nivel de cuantas ciudades y centros educativos que gracias a las capacidades cognitivas de quienes lideran han mejorado significativamente el nivel educacional básico regular.

La búsqueda constante de establecer un documento histórico que fortalezca la educación de nuestros niños y jóvenes, con mejores fórmulas de alcanzar el éxito peruana., nos lleva a seguir aspirando a ser los mejores, para alcanzar un modelo de educación de calidad en la educación peruana. Siguiendo la Unidad Estadística de

educación de Tumbes, la generación humana en edad adecuada para la educación del sector de la educación básica regular se tiene de entre 3 y 5 años de inicial; 6 y 11 años y 12 y 16 años, se observó un aumento en los años del 2008 y 2014 en la Región Tumbes, en la fecha se nota impacto en el número de las personas matriculadas, siendo el cambio más en las públicas que en las privadas.

Uno de los objetivos fundamentales del Liderazgo en una Institución Educativa, es integrar a los componentes de dicha organización, liderar de puertas abiertas significa tener la capacidad de poder aprender a escuchar a todos, tener tolerancia y resistencia para las dificultades, líder más aun en una institución donde se comparten conceptos, temas, de toda naturaleza en función de la edad del educando, es convertirse en un informante de todo aquello que le es positivo a la organización, aquel que recoge de los mandos medios las sugerencias, opiniones, y sabe reconocer.

Las unidades económicas así denominadas las pequeñas y micros empresas por mandato expreso de la ley, denotan un horizonte propio de progreso, en el sector educativo se aprecia el crecimiento, cada día vienen demostrando el afán de cambio más en el sector privado que en las públicas. No ha habido razón para impedir el crecimiento económico y de desarrollo, pese a las adversidades que trajo el fenómeno costero. (Castillo, 2011).

Los integrantes de las instituciones educativas privadas, son los responsables del liderazgo y del desarrollo del clima laboral, la constante comunicación hace que las instituciones se conduzcan con los mejores valores, y sean portadores de la enseñanza con el ejemplo. No se puede dejar de lado que en las instituciones privadas entre sus mayores preocupaciones esta la infraestructura que les permite garantizar espacios adecuados para la enseñanza, la recreación y las diferentes actividades con excelencia,

confianza y seguridad. Siguiendo en la investigación, no se puede dejar de lado de dar a conocer sobre algunos de los aspectos externos del entorno de las organizaciones privadas dedicadas a impartir educación básica regular de la especialidad de primaria, la población del Departamento de Tumbes al año 2014 era de 234,638 habitantes, siendo el 54% conformado por personas de sexo masculino y la diferencia por el femenino, de otro lado precisa que la gran mayoría de la población hombres y mujeres o sea el 95% viven en zonas urbanas.

Ubicándonos en el crecimiento poblacional en edad escolar son impresionantes en ambos sectores, el público y privado, lo que nos demuestra que cada día la tasa de crecimiento poblacional va en incremento, en la inicial, primaria y secundaria, no pudiendo ser de otra forma dado que es el proceso de la educación, se pasa por inicial para llegar a la primaria y poder terminar el ciclo de la educación básica regular con la secundaria en las edades promedios de 16 años.

La participación de manera integral de las diferentes actividades económicas, es el razón de la variación en crecimiento del Producto Bruto Interno – PBI de tumbes. La economía regional se encuentra favorecida y bendecida por las actividades económicas de la minería, manufactura, construcción, agricultura, servicios, comercio y la función pública como factor preponderante en la planificación articulación de programas inter institucionales en la búsqueda del desarrollo de la ciudad de tumbes, para brindar una mejor calidad de vida dentro del mejor clima laboral institucional apoyadas en un excelente liderazgo.

La innovación para el avance, crecimiento y desarrollo de la educación, depende de todos sin excepción de los actores involucrados de la comunidad. El pilar de la educación es la familia, la que requiere estar conformada por padres sólidos en valores,

comportamientos éticos, dignos de ejemplo donde el hijo aprenda viendo desde la cuna, de parte de las instituciones educativas las familias esperan con ansiedad encontrar para sus hijos una educación de calidad aquella que fortalezca la que en casa se imparte. Las instituciones educativas del nivel secundario de los centros educativos privados, en lo que a su financiamiento se refiere tienen como política económica, acceder al sistema de la intermediación financiera, actuando en la mayoría de los casos como superavitarios, es decir son organizaciones que utilizan el sistema financiero para los dos tipos de operaciones, pasivas y activas, por lo general esta situación se da en Tumbes como en la mayoría de los gobiernos regionales. La situación financiera debe ser protegida para el momento de atender obligaciones.

Las tasas de interés a que se someten son las tas activas y pasivas que establece el sistema financiero desde la óptica de sistema bancario y no bancario, indudablemente el sistema no bancario les ofrece las mejores condiciones y rapidez para atender sus necesidades financieras y disponer de liquidez.

El presidente del Banco Central de Reserva del Perú, explicó que la demanda interna en la zona norte del país se incrementó en 7.1% en los primeros meses del año 2012. Explicando que el aporte mayor fue de la actividad privada, con la participación de la pobre participación del estado a través de obras públicas (Velarde, 2013)

El componente de la demanda interna, subió 5% a tasa anual por la participación dinámica del sector privado que avanzó 5,2%. Debido al impulso de las inversiones en el sector minero, hidrocarburos, eléctrico, manufactura, pesca, entre otros. (Ministerio de Economía y Finanzas 2013)

Se tiene que ver que la mayor inversión en infraestructura para la educación es en el sector privado, relacionando con la calidad de servicio, a la par esperan calidad

cognitiva de los profesores. La realidad socio-cultural en las MYPE dedicadas a la formación de educandos, en la edad de la segunda fase de la educación básica regular, donde deben impartir a través del curso de sociales las diferentes culturas, que contribuyen directa o indirectamente en el fortalecimiento sociocultural, costumbres y tradiciones de la ciudad de Urb. Andrés Araujo Moran y Tumbes, las que en los centros educativos tanto privados como públicos nunca dejan de celebrar, cualquiera sea su naturaleza.

Con relación a la educación, el programa de fortalecimiento a la educación trata de las mejores formas de concientizar a la comunidad, para influenciar en el desarrollo socioeconómico, garantizando el desarrollo de la persona, teniendo como pilar la estrategia de empleo productivo y oportunidades de ingreso.

Referente a la distribución a la educación a la población, trata de concientizar sobre la dinámica recíproca que debe existir entre la población y el desarrollo socioeconómico, en base a sus pilares centrados en la buena formación de estudiantes, preparándolos para entender y asimilar las enseñanzas, en base a los lineamientos del estado, por el cambio y la transformación de la persona en su desarrollo frente a escenarios de fortalecimiento de sus capacidades.

Hablando de la grandeza de la cultura Tumbesina, el reflejo del desarrollo de sus pueblos, en el marco de su crisis educacional, cultura y de valores, se ve involucrado en una epidemia de actitud de valores, por parte de las personas que el pueblo les dio la oportunidad de regir los destinos desde todo ámbito y espacio, recibiendo a cambio la débil y frustrada decadencia de valores que ha hundido al pueblo Tumbesino en las más grandes frustraciones.

De otro lado no se puede dejar de lado el elemento de la Tecnología, recordando a Muñoz, (2013), en su trabajo relacionado a la integración de personas a través de la Red de Telecomunicaciones en Tumbes. Las instituciones privadas vienen haciendo uso de la mayoría de la tecnología existente de servicios de telefonía móvil, uso de cable/satélite. Se centra en lo conocido como el servicio de comunicaciones empresariales. No se puede dejar de lado la existencia de los laboratorios de internet para distribuir conocimiento a los estudiantes, usando la gama del servicio de la Banda Ancha, fibra óptica a gran velocidad de subida y velocidad de bajada, mejor nitidez en los servicios de pantalla.

García (2016) los diferentes gobiernos central, regional, local, cada uno dan cuenta de la educación en el país, del desarrollo de la complejidad del mismo; Gracia apuesta por la educación rural con sistema de inclusión social con sentido humanitario y de crecimiento de la persona desde tras grandes dimensiones con la fijación de financiamiento: primera dimensión liderar el progreso de las capacidades institucionales como profesionales, estima que el estudiantado debe ser parte del plan maestro emocional por lograr darles lo mejor. Segunda dimensión por el desarrollo de la calidad de los currículos destinados al aprendizaje no para el momento, sino para la vida la forma de aplicación debe garantizar que el estudiante logra conceptos que difícilmente pueda extraer de su mente y en el transcurso del tiempo se conviertan en las personas conocidas como sabias. Finalmente, la tercera dimensión centrada en los diferentes modelos de aprendizaje y sus capacidades que le permite al estudiante compilar una serie de diversidad de actores.

Benito (2015) se preocupa por las políticas educativas del gobierno, las copias de modelos de otros países no contribuyen seriamente en el progreso de la calidad del

estudiante de educación básica regular. Pese a que desde el año 2000 el Perú experimenta un cambio acelerado de política educativa, todo ello en el contexto general no ha resultado lo óptimo para niñez, la juventud, se observan líneas de continuismo de los años 90. Benito expresa de la propuesta de maestros excelentes, el Proyecto de la Modernización de la Formación Docente- (PMFD); EL Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) muchas veces ha utilizado desarrollos diferentes, pese a que tenían estrategias con objetivos bien definidos para contribuir a la formación de los profesores principalmente con los de inicial y primaria. García precisa que la educación primaria tiene como finalidad suprema dar educación integral a los niños, desde el conocido despliegue de sus potencialidades, cercano a la obtención del desarrollo del conocimiento.

Una mirada al desarrollo, vemos que al mundo desde su complejidad ambiental, se inscribe dentro de una ética ambiental, construye un nuevo sentido existencial, se desprende del mecanicismo y sus fundamentos ontológicos y epistemológicos y cuestiona todos los artefactos culturales de la modernidad insustentable, las instituciones educativas, se suman a esta actividad y en el interior de los centros educativos utilizan en diferentes puntos contenedores, en los cuales recopilan los desechos clasificándoles desde inicio.

Las instituciones educativas privadas, desde el espacio legal el estado como ente regulador de los servicios educativos, y otros, es el caso que promulgo la Ley N° 30056 la misma que formaliza la regulación de la existencia de organizaciones de diferentes tipos de naturaleza de creación, así como de formas diferentes de organización y gestión. En el desarrollo de la obtención de información para la investigación, se ha identificado que es relevante que se investiga sobre el liderazgo y el clima laboral, en la

línea de la ULADECH, por ello el enunciado se plantea a nivel de pregunta general como sigue: ¿Cuáles serán las Características del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017? Seguidamente se formularon los objetivo desde sus dos campos, viendo el primero corresponde al Objetivo General, presentado de la siguiente manera: Determinar las Características del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P - – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017, del mismo modo se formularon los objetivos de segundo nivel: (a) Identificar los cinco pasos del desarrollo del Liderazgo en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017; (b) Determinar el Liderazgo para la Calidad de Vida en el Trabajo en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017; (c) Determinar los elementos claves del Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017; (d) Identificar las Relaciones Interpersonales del Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017 y (e) Identificar las Características generales del Liderazgo y de Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017

La investigación se justifica de manera práctica porque es una principal y vital herramienta de fuente de información, de las variables liderazgo y clima laboral; contribuye con los demás investigadores, apoya a los estudiantes como libro de consulta para discrepar la gama de diferentes opiniones, en muchos casos es generadora de diálogos en base a la Ley de los Contrarios, bajo la estructura del método Dialectico, propuesto por Carlos Marx. Por otra parte, continuando en el tema de la justificación

Teórica, retomando lo dicho por (García, 2011) quien asevera que en esta parte se contribuye ampliando la parte cognitiva del liderazgo y el Clima Laboral, de manera sistematizada. Hablando de la Justificación Metodológica, es en ella donde se incorporan técnicas y aplicaciones estadísticas para obtener los resultados de manera cuantitativa, y con datos reales apoyados en las técnicas de información que previamente se ha seleccionado. Por tanto, el cambio hacia la calidad interna, nos lleva a trabajar por la Relevancia Social, de la organización hacia la comunidad, lo cual se ve en la proyección social que los estudiantes realizan hacia y en favor de la comunidad, este impacto debe si o si ser positivo y reconocido por la comunidad. En lo **profesional** se justifica por la formación de profesionales cualificados que intervengan eficazmente y de manera ética y cognitiva. Desde el nivel **Institucional**, la universidad obtendrá mayor posesión, prestigio y respeto.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Variable – Liderazgo

Al respecto Juárez, 2013, en su investigación denominada “El Liderazgo Organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica”, presentado en la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario – Bogotá, plantea se manera responsable la urgencia de ver un proceso de análisis, como una guía de dinámicas organizativas humanas, viendo al liderazgo como la opción generadora de cambio en el interior de las empresas educativas desde la solidaridad, el desarrollo interno, concluyendo : que las organizaciones tienen un líder como el más formado en valores y ética, lenguaje claro, con habilidades de saber escuchar al subalterno, en la búsqueda del

cambio permanente no sólo de temas de programación de temas materiales, de manera especial en el cambio de las actitudes y del comportamiento de las personas.

Seguidamente Chamorro, 2005, en su tesis: Factores determinantes del estilo de liderazgo del director – A. Presentada ante el Departamento de Métodos de Investigación y Diagnostico en Educación de la Universidad Complutense de Madrid. Despierta el interés de investigar sobre el liderazgo, como fin primordial de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos centrados en las necesidades del alumnado como: capacidades, creatividad, ampliar el conocimiento, supervisar y evaluar el rendimiento. Concluyendo en la identificación del estilo de liderazgo transformacional el más adecuado en los procesos educativos. Concluyendo que el estilo de liderazgo transformacional se ve limitado directamente por la motivación de servicio y proyección de los directores, y el compromiso activo de los profesores. El liderazgo es de mucha utilidad, siendo un proceso de influencia reciproca en el que los directores(as) líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la escuela.

Por otra parte, Olivares, 2015, en su tesis “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. Presentada a la facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas; el enfoque utilizado fue cuantitativo, el tipo descriptiva, el diseño no experimental transaccional descriptivo – correlacional, con una población de 34 personas, teniendo como conclusiones: que existe correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral, los trabajadores en muchos casos no sintieron satisfacción laboral, presencia en algunos casos de liderazgo autoritario benevolente relacionado con la satisfacción laboral, y los trabajadores han perdido en algunos casos el liderazgo participativo.

De igual manera Celis & Sánchez 2012, en su interesante tesis titulada” El liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular” optando el grado de magister en educación con mención en gestión de la educación, presentado a la Pontificia Universidad Católica del Perú. Corresponde a un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, llegando a las conclusiones: Los profesores tienen alto valor por la confianza, seguido de la motivación, el talento y el liderazgo múltiple, y su experiencia laboral, factores que favorecen el desarrollo de las características del liderazgo de la institución educativa.

Además, **Cueva 2014, en** su tesis interesante denominada: “Programa High School para mejorar la orientación vocacional de los alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa El Triunfo de Tumbes – 2014”, presentado a la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Investigación realizada en las tres prestigiosas provincias de la Región de Tumbes, llegando a concluir: el programa influye significativamente en el Desarrollo Personal y la adquisición de autonomía de los estudiantes del quinto año de secundaria.

Por su parte Sanjinés 2014, con su importante informe de tesis titulado “La gestión de las instituciones educativas técnico productivo y su relación con el desarrollo técnico en la provincia de Tumbes”, luego de establecer la relación entre la gestión de las instituciones técnico productivas y el desarrollo de la provincia llega a concluir: que existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la provincia de Tumbes.

2.1.2. Variable clima laboral

Seguidamente Sierra, 2015, en su tesis titulada “El Clima Laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán A.V”,

presentada a la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, confiriendo el título de Psicología Industrial, en el grado académico de Licenciada. La investigación se trabajó con 29 personas, llegando a la conclusión que el Clima Laboral del área administrativa, es satisfactorio, siendo los pilares la comunicación, la buena relación entre compañeros y los jefes, la comunicación ascendente y descendente no es la más adecuada, en la motivación económica se determina que esta no es la mejor, negando la oportunidad de superación.

Por otra parte, WILLIAMS 2013, en su trabajo de diagnóstico denominado “Estudio diagnóstico de Clima Laboral en una dependencia pública” presentada a la Universidad Autónoma de Nuevo León, para la división de estudios de Postgrado de Psicología. El objetivo del estudio fue conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal. Concluyendo en este estudio que el clima laboral se encuentra en un 46% dentro de un sistema colegiado, siendo la dimensión más valorada el trabajo en equipo.

De igual forma Martin 2015, de la Universidad Científica del Perú, presento su tesis titulada “Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015” para la Facultad de Educación y Humanidades, para optar el título profesional de Licenciado en Educación – San Juan Bautista – Loreto Perú; el tipo de investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de tipo transversal descriptivo, la población conformada por 30 docentes. El resultado principal fue que el clima institucional es positivo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada de Iquitos en el año 2015.

Además DIAZ & FERNÁNDEZ 2017, tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente” trabajo presentado ante la Universidad Científica del Perú – UCP,

para optar el grado académico de Bachiller en Educación, concluyendo que respecto al clima organizacional este posibilita evaluar las fuentes de conflictos de estrés o de insatisfacción que contribuye al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización; y en cuanto al desempeño hacen referencia al proceso evaluativo de las practicas que aplican los maestros.

Al respecto NIEVES 2014, en su tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Curacao en la ciudad de Tumbes 2014; frente al cambio progresivo de las personas, y a partir de cómo se toman en cuenta las acciones y las ideas de los empleados que contribuyen a mejorar el trabajo, y generan desarrollo en la productividad; concluyendo que la falta de un buen clima organizacional en la Curacao el personal empezó a abandonar sus puestos de trabajo en busca de mejoras salariales y motivacionales, que les permitiera sentirse bien y poder atender a su familia, la desmotivación era la causa más fuerte por las actitudes negativas del personal.

Finalmente VILELA 2016, en su informe de tesis denominado “Caracterización de la Calidad y Capacitación de MYPEs en colegios privados, Tumbes del Distrito de Zarumilla, 2016”, presentada a la facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, siendo de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, concluyendo que los colegios aplican estándares de calidad para el aprendizaje como desempeño, proceso continuo, metas individualizadas, técnicas, equidad y estrategias de comprensión; los recursos humanos son fuente generadora de confianza para una mejor atención; y manejan planes y programas de capacitación para el personal docente y administrativo.

2.2. Bases Teóricas y Conceptuales

2.2.1. Liderazgo

Generalmente se dice que el líder nace, el camino de las vivencias empresariales, han demostrado que los seres humanos todos tienen cualidades para ser líderes, resaltando entre otras las de: juicio, capacidad de toma de decisiones, responsabilidad, sociabilidad, empatía, conductas positivas, valores, todo esto determina que la persona es libre de poder desarrollar un estilo de liderazgo, de ahí que existen variedad de estilos de liderazgo, alineados a los propósitos de mejora, la búsqueda del cambio de las actitudes de las personas y el afán de ser mejor cada día.

Bill Gattes, hablo de las cualidades descriptivas de una persona que tiene capacidad para ser líder, centrándose en la: inspiración, personalidad, originalidad, y la conciencia, es decir nadie puede ser igual a otro, la irritabilidad es el mayor enemigo del ser humano en el manejo de un liderazgo de apertura en todos los niveles de alcance hacia el ser humano.

2.2.2. ¿Qué es el Liderazgo?

Se tiene diferentes intentos de poder determinar la definición de la palabra liderazgo, la Real Academia de la Lengua Española (1992), el Diccionario de la Ciencias de la Educación (1983) y finalmente se tiene el diccionario de lengua inglesa (1999), se consideran los principales forjadores de una definición de liderazgo, la realidad nos dice que estas definiciones son consideradas, pero que cada organización determina sus estilos de liderazgo que aparecen según el desarrollo de sus actividades, en la búsqueda del logro de sus objetivos acorde a la misión.

Definición

Hersey & Blandchard, (1993), precisan que el liderazgo es una forma sistematizada en que las personas aprenden a influir en las acciones y actividades, siguiendo los esfuerzos en búsqueda del éxito institucional definida, por ello los integrantes de una organización se centran en la consecución de sus metas.

2.2.3. Pasos del desarrollo del liderazgo,

Stoner, (2007). Es de interés como investigador desarrollar lo referido a los Pasos **del desarrollo del liderazgo**, tema que se centra en el primer objetivo específico de la investigación.

Toda organización tiene afán de generar estrategias orientadas a ser generadoras del cambio en el interior de la organización en lo estructural y en las personas que son el capital primordial. Para el desarrollo de los objetivos empresariales se deben seguir cinco pasos cruciales, siendo estos los que se indican:

- Conciencia.
- Anticipación.
- Acción.
- Alineamiento.
- Evaluación.

Los líderes que conducen sus acciones a la transformación, dejan huella en cada paso, una de sus mejores fortalezas, es la aplicación de valores morales, con el cliente interno y externo y para con la comunidad comercial, rodeados de justicia, honradez en el manejo de las riquezas; sólo así demuestra el líder poder estar dotado de las cuatro fundamentales inteligencias: el razonamiento riguroso; la capacidad de expresarse; el manejo de grupo; y la última inteligencia el conocimiento de sus propias fortalezas y debilidades. Por ello se sostiene el verdadero líder no es aquel que resuelve los

problemas a sus colaboradores, sino aquel que le da las riendas para su propio desarrollo profesional y personal. Conociendo en detalle cada uno de los pasos.

1.- Conciencia. - conciencia sobre todos los desafíos externos, sobre las oportunidades vinculadas con el negocio emergente y la estrategia necesaria para encararla, conciencia sobre las necesidades internas reales y conciencia en la firma para desarrollar.

Arthur Andersen, fue uno de los líderes que se preocupó por saber cómo percibir a sus ejecutivos, en función de sus capacidades técnicas y sus respuestas al cliente.

2.- Anticipación. Existen varias empresas que utilizan diversidad de herramientas del aprendizaje anticipatorio, entre ellas: Focus Groups, son grupos de personas que explotan la investigación cualitativa explorando grandes potenciales de desafíos del impacto de la tecnología. Otra herramienta que utiliza es la planificación estratégica, basada en las grandes proyecciones del futuro de la empresa y del análisis del mercado competitivo.

Garay Hamel, uno de los padres de la estrategia, precisa utilizar la planeación descentralizada por ser más beneficiosa.

3.- Acción. - La acción es uno de los pilares del desarrollo del liderazgo, se dice que las respuestas a las preguntas más difíciles del instructor no están en el conocimiento, sino que esta se descubre en el lugar de los hechos, producto del aprendizaje activo del aprender haciendo, aunque sea más costoso y riesgoso.

4.- Alineamiento. - En muchos de los casos las organizaciones, decididos al crecimiento económico, y al crecimiento del desarrollo, lograron alinear el desarrollo de las funciones corporativas, en muchos de los casos alinean la capacitación con la planificación formal, aún existen empresas donde el ejecutivo a cargo de la organización desarrolla diversidad de funciones convertido en multifuncional. J&J

comparte la experiencia de desarrollar el liderazgo mediante las evaluaciones, de ahí la importancia de alinear la capacitación a los planes de sus actividades, para contar con personal con experiencia y conocimiento.

5.- Evaluación. - Las actividades que se desarrollan en cada proceso, deben ser evaluadas, para conocer el impacto de estas que puede ser positivo o negativo. Para ello se emplean una serie de herramientas y técnicas. Arthur y Andersen excelentes investigadores combinan el efecto alcanzado, evaluados por los mismos colaboradores. La globalización, la desregulación, el comercio electrónico y el cambio tecnológico, están obligando a las compañías a reevaluar la forma de operar. Es increíble pero los abordajes de maquinaria instalada de años, hoy ya no resulta adecuado y menos eficaces.

Siguiendo en los pasos de desarrollo de liderazgo se contó con **Piqueras (2014)** dijo que el desarrollo del liderazgo no es cosa de considerarle una actividad común y corriente, quien enfrenta toda clase de situaciones que exigen las actitudes de todo un líder, nunca podrá saber o conocer con exactitud a sus colaboradores. Piqueras desde su perspectiva estimo que los elementos claves del liderazgo podrían ser: las habilidades, el conocimiento y las actitudes que todo ser humano no puede escapar.

1. El conocimiento del líder. La experiencia ayuda a comprender en muchos de los casos, algunos contenidos que se pueden recibir en aula, un líder se llena de conocimiento en profundidad y a ello le agrega su experiencia, que contribuye a ser sino el mejor técnico, debe ser el experto en cierta materia. Por ello la importancia que considere el mercado en el cuál está operando, los procedimientos de su propia empresa, la tecnología que vienen aplicando en

busca de innovación y desarrollo, y finalmente no descuidar conocer el entorno interno de su propia organización

2. Habilidades para el liderazgo. Los líderes son conscientes que en este caso participa la capacidad de poder hacer algo, de sorprender a los demás con sus experiencias, es claro que hablar de habilidades es mencionar un sin número de habilidades sin embargo mencionaremos algunas de las más relevantes en el desarrollo del quehacer de los colaboradores: influencia, delegación, desarrollo de personas, solución de conflictos, capacidad analítica, Autocontrol, tolerancia a la presión, organización y planificación, camino al logro de metas, buena interrelación, y capacidad comunicativa.
3. Actitud. Viene a considerarse como la predisposición que tienen las personas para construir algo o para hacer algo, en algunos casos autores le consideran como la vestimenta de una persona, para exteriorizar sus comportamientos frente a otras personas. Según Piqueras las actitudes se pueden manifestar de tres formas: la primera es la positividad frente al cambio, la segunda la constancia y perseverancia frente a las dificultades y finalmente la posibilidad y oportunidad frente a la escasez.

Por otra parte, **Redacao (2013)** dijo que son muchos los empleados que dentro de una organización esperan con ansias ser promovidos a un ascenso, y de esa manera poder demostrar la capacidad para liderar grupo humano. No se puede negar que esta situación es parte del yo ser humano al ser ambicioso para lograr algo mucho mejor para él. Redacao precisa que la persona como líder debe marcar diferencia en la empresa, por ello para ello debe considerar pasos claves como:

1. Aprender a liderarse

2. Descubrir el capital humano
3. Despertar el interés inspirador en el equipo
4. Dejar que las cosas pasen
5. Siempre tener la predisposición de aprender
6. Tener y desarrollar el manejo de la comunicación.

2.2.3. Calidad de Vida en el Trabajo.

Por otro lado, el manejo de liderazgo frente a la persona humana, orienta a ver la Calidad de Vida en el Trabajo, que tan buena o mala calidad de vida, ofrecen los directores de los centros educativos particulares de primaria, que tan gran motivación o desmotivación genera las acciones que desarrolla.

Por otro lado, se continúa desarrollando lo referido a la **Calidad de Vida en el Trabajo**. Tema que corresponde al segundo objetivo específico de la investigación.

Todos los centros educativos tienen que aplicar un estilo de liderazgo el cual les permita transmitir calidad de educación en el centro de estudios, para todos los que conforman la entidad, siendo docentes, estudiantes, administrativos, de servicio, padres de familia.

Los directores en la zona de Urb. Andrés Araujo Moran, tienen responsabilidad de administrar y gerenciar la Institución desde varias concepciones como: aprendizaje, calidad, comunicación, comunidad, conductismo, creatividad, cultura, economía, emprendimiento, excelencia, jerarquía, liderazgo, motivación, organización, poder.

Por otra parte, abordando las concepciones del liderazgo, los directores de la educación básica regular nivel primario, tienen la opción de aplicar varios estilos de liderazgo, buscando la seguridad y la calidad pedagógica que han de transmitir a los alumnos.

José Cruz Ramírez (s.f) en su libro Educación y Calidad Total, ofrece factores del medio ambiente social y físico los cuales cumplen función de desarrollo de las distintas actividades laborales en una institución educativa. Como parte del arte de garantizar la vida de las personas, se ve algunos aspectos como:

- 1) Buenas interrelaciones con los integrantes del centro educativo.
- 2) Comunicación amplia, respeto, y cordial con todos/as incluidos los padres de familia.
- 3) Integrador, desarrolla permanentemente trabajo en equipo.
- 4) Cortes, amable, equitativo, y equilibrado.
- 5) Camino a la superioridad con valores, desarrollo del trabajo en ambiente de seguridad y confianza.

De otro lado, Anzola, (2003). Los directores de los colegios tienen la oportunidad de aplicar los dos sistemas, para mejorar la calidad de vida existente siendo estos:

- ❖ Las 5's + 1, Creado en las grandes plantas de Toyota en el Japón; este sistema nació en las áreas industriales y hoy por hoy es el mejor sistema para elevar la calidad de vida. Los cuales están ligados a un entorno interno muy familiar de la organización, referidos a la seguridad, limpieza, y establecen factores claves en su accionar tales como: clasificación, organización, limpieza, bienestar personal, disciplina, constancia, compromisos, coordinación y estandarización.
- ❖ Segundo sistema o metodología creada por Lenz, basado en una cultura de valores y de servicio, distingue una clara metodología de siete elementos tales

como: selección, investigación, análisis, resultados, integración formal, aprobación, implementación.

La cultura de una entidad educativa se conforma de valores, creencias, supuestos, percepciones, normas, y patrones directa e indirectamente, es a la entidad educativa lo que la personalidad es al director a los profesores y administrativos, todos ellos son para el colegio un tema oculto pero integrador, que proporciona juicio, curso y desliza la misión al igual que su visión, Las relaciones interpersonales, la carisma, el estímulo, la motivación, la inspiración, se puede decir son los modelos de liderazgo que no pueden estar ausentes en los centros educativos particulares y públicos, de ahí que los modelos de liderazgo más cercanos a los directores son el transformacional, transaccional y el democrático.

De igual manera **Contreras, Espinoza, Hernández & Acosta (2013)** en su interés de la calidad de vida laboral manifiestan que lo subjetivo y lo objetivo en el desarrollo de la praxis de la vida no se pueden separar por sencillamente ambos dependen de sí, por ello configuraron algunas pautas: los directivos y el análisis, en el servicio de salud a fin de poder clarificar la participación de los líderes y como pueden promover la calidad de vida de las personas.

1. Los directivos, por la propia naturaleza de la organización poseen poder para conducir a la organización por los caminos y senderos que mejor le convengan y den resultados objetivos en el marco de las metas definidas.
2. La determinación de un diagnóstico u análisis, es la capacidad del líder de la organización, le permite determinar la situación real de sus fortalezas y debilidades, desde la perspectiva que buscan el cambio para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y los clientes.

Seguidamente **Páez (2010)** para este autor la Calidad de Vida viene a ser un concepto para considerar y evaluar el bienestar general de los seres humanos de manera individual y desde el contexto organizacional. Páez afirma que el término de calidad de vida no se puede confundir con el concepto de estándar o nivel de vida, para el autor la calidad de vida involucra todo el ambiente sobre el cual se despliega y desarrolla la persona involucra: la autoestima, seguridad, satisfacción de necesidades primarias, la necesidad de relacionarse, salud, educación y otros. Los líderes necesitan definir y conocer cómo utilizar las nuevas tecnologías contribuyendo en la calidad de vida de las personas dentro de una organización.

Clima laboral

Orígenes y definiciones de clima laboral

Todo un sistema que tiene una organización, aborda a una gran cantidad de individuos, que se interrelacionan por la búsqueda de medios para lograr un objetivo común, es esto lo que los lleva a tener una forma de convivencia, la cual debe desarrollar en el marco de protección de los intereses para (empresarios y trabajadores).

Sobre el particular, **Rensis Likert (1986)**, preciso que el ser humano reacciona ante cualquier situación, sea positiva o negativa, es decir si es favor manifiesta comodidad, alegría o satisfacción, en caso de ser negativa manifiesta insatisfacción en todos los niveles y extremos.

2.2.4. Elementos claves del Clima Laboral

Siguiendo la investigación del tema de la segunda variable sobre clima organizacional, en este espacio se denota lo referido a los **Elementos claves del Clima Laboral**, muchas personas se desenvuelven para desarrollar sus actividades en base a sus conocimientos, habilidades y destrezas, en la espera de motivación, lo ideal es que

el desarrollo de los actores asuma una integración favorable a los acciones y trabajadores.

Cesar Mike Chávez (s.f), hablando sobre Clima laboral en las organizaciones, en la página 2 de su block, dice que el clima laboral, es todo aquel que puede ser descrito en función de sus atributos empresariales, en dimensiones que pueden ser basados en la experiencia grupal e individual, para él los elementos de mayor consideración son los que se describen:

- ❖ Por su estructura y pertinencia
- ❖ Por las condiciones de trabajo y bienestar
- ❖ Por la motivación y reconocimiento
- ❖ Por el comportamiento laboral
- ❖ Por el comportamiento individual

Por otro lado, se tiene a **Moss (1989)** quien precisa que el clima laboral tiene elementos tales como:

- ❖ Por su estructura, proceso, y cohesión.
- ❖ Por la motivación, esfuerzo y necesidades.
- ❖ Por el liderazgo, poder, e influencias
- ❖ Por los procesos organizacionales, sistema de remuneraciones.

De igual forma **Entrepreneur (2009)** El clima laboral constituye el medio ambiente en que un grupo humano desarrolla diferentes actividades orientadas a un solo objetivo, el despliegue dinámico de las diferentes acciones equipara el conjunto de acciones cualitativas y cuantitativas en base a objetivos bien definidos en beneficio de los trabajadores. E autor fomenta creativamente diez elementos claves del clima laboral:

1. Estructura y pertinencia

2. Independencia
3. Implicación.
4. Condiciones de trabajo
5. Liderazgo
6. Interrelaciones
7. Valoración
8. Pago equitativo
9. Desarrollo organizacional
10. Expectativas de las proyecciones.

Además, **Jiménez (2011)** describe una ligera y breve relación de elementos claves que repercuten positivamente en el clima laboral de toda organización:

1. Estructuras
2. Responsabilidades
3. Recompensas
4. Motivación
5. Desafíos
6. Comportamiento
7. Cooperación
8. Estándares
9. Conflictos
10. Identidad
11. Percepciones

2.2.5. Relaciones Interpersonales

Respecto a las **Relaciones Interpersonales**, fluye como una gran herramienta de la creación o generación de nuevos líderes, o de personas con capacidad para actuar de manera multifuncional, y con capacidad de guiar personas, alineadas los objetivos de la organización.

Al respecto López, Domínguez & Machado, (2014) precisan que en una organización debe existir equilibrio entre las capacidades del colaborador y del empleador, el resultado de la exigencia de una tarea debe ser apropiado, es así que, con la finalidad de observar y conocer mejor el desarrollo de las personas, considerando algunos aspectos como:

1. Participación
2. Relaciones
3. Dependencia y codependencia
4. Experiencias traumáticas
5. Habilidades sociales.

De otro lado, Arce & Malvas (2014) dicen las comunidades organizacionales, la sociedad y los ambientes laborales, en los que los individuos se interrelacionan de manera diaria, y es como ellos y ellas deben entender y comprender la convivencia diaria de manera calmada, en respeto, en comunicación y sobre todo en especial en buena armonía. Debe entenderse que las buenas relaciones en el plano laboral ayudan a mejorar la eficiencia y los resultados de los objetivos de cada área comprendida en la estructura de la institución.

Dicen Arce & Malvas que las habilidades comunicativas son propias de cada ser humano, estas pueden y deben mejorar en la medida que se interioriza la relación de

convivencia en la institución, entre las relaciones de mayor valor mencionan a : la experiencia, los mayores son la clave para salir de dudas, la participación que sin duda fortalece el trabajo en equipo y las habilidades que son innatas del ser humano.

De igual forma **Santana (2014)** un clima laboral es construido por todos y cada uno de sus miembros de la organización, son los poderes del nivel estratégico los que tienen que cubrir de humildad para en la toma de decisiones laborales no se afecte a las personas, por ello Santana recomienda no dejar de lado:

1. La existencia de la comunicación de forma fluida
2. En los errores no se debe buscar culpables, sino el cómo solucionar
3. El manejo de una actitud positiva permanentemente, incluso frente a los mayores problemas.
4. Ser empático y solidario
5. Siempre compartir con el personal los logros.

2.2.6. Características generales del Liderazgo y Clima Laboral

Es de vital necesidad identificar las **Características generales del Liderazgo y Clima Laboral** en MYPEs, dedicadas al sector educación Primaria, toda organización cualquiera sea su naturaleza, y rubro de negocio tienden a tener una cultura sesgada a la burocracia, dada la valoración que tienen por la normatividad, las formalidades, las reglas, procedimientos, guías, directivas a las que se sujetan sí o sí. Ciertamente tienen una cultura que tiende a ser respetada y dispuesta a cambios y transformaciones, conforme las generaciones lo exijan.

De la misma manera **Manzanilla, (s.f)** gran emprendedor con mucha experiencia en temas de liderazgo, **habla** sobre las **Características generales del**

liderazgo, es necesario leer, escuchar para así estar en la capacidad de comprender cada una de las características del liderazgo, entre ellas:

- ❖ El líder centrado en principios.
- ❖ El líder centrado a servir
- ❖ Emanar fuerza positiva
- ❖ Confía en las personas.
- ❖ Admite el análisis
- ❖ Se apasiona por lo que hace
- ❖ Entiende y practica la sinergia.
- ❖ Generador de la renovación

Por ello **Williams, (2013)** habla del **clima laboral** mencionando algunas de sus características, considerando entre ellas:

- 1) Innovación y asunción de riesgos
- 2) Atención a detalle
- 3) Orientación de resultados
- 4) Orientación a las personas
- 5) Orientación al equipo
- 6) Energía y estabilidad.

Así mismo Williams, (2013,) en su tesis Estudio diagnóstico de Clima Laboral en una dependencia pública, comenta a (Koys y Cotiis (1991) hablan de que el clima laboral presenta dimensiones o facetas o factores que son necesario conocer:

1. Autonomía
2. Confianza

3. Cohesión
4. Presión
5. Apoyo
6. Reconocimiento
7. Justicia
8. Innovación

2.2.7. MYPES

Los indicadores macroeconómicos en el Perú, se centran en que la población, cada día demanda mayor cantidad de bienes y servicios, por es que las empresas se ven presionadas a generar una mayor capacidad productiva, que les permita garantizar estar al nivel en la oferta que la demanda exige, en base la innovación, y creatividad generan productos acordes a las necesidades, gustos y preferencias de sus consumidores.

Las MYPES en el Perú, por mandato expreso de la Ley 28015 y su modificatoria con la ley 30056, consideran a las MYPES como unidades económicas, las cuales operan con personería jurídica, en cualquiera de las modalidades de giros de negocios que se presente a desarrollar, su objetivo es la producción, comercialización de bienes y servicios.

El Régimen tributario actual con la modificación de la Ley 30056, Según Valdivia, preciso que las MYPES que se ubican en este sistema son aquellas que: tienen ingresos netos hasta 300UIT debiendo pagar el 1% de impuesto a la renta; y todas aquellas que superen el límite hasta un máximo de 1700UIT deben contribuir con 1,5% del impuesto a la renta.

Los colegios privados dedicados a la educación básica regular de primaria, tienen en el mercado de Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes una suerte de fuerte

competencia, por ello el crecimiento de centros educativos; las condiciones de mercado en este rubro tienen: crecimiento de mercado, fase en el ciclo de vida, segmentación, nuevas tecnologías, tendencias económicas, y tendencias del sector poblacional.

III. HIPÓTESIS

Según Tamayo (2007) dijo que la investigación descriptiva se caracteriza por su trabajo de manera individual de cada una de las variables objeto de la investigación. Debido a que es una investigación descriptiva no es necesario establecer hipótesis ya que busca describir situaciones o acontecimientos, de los hechos tal y como se encuentran, es decir se trata de enumerar las características de las respectivas variables.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de Investigación

De otro lado se tiene a Arias (2012) quien dice que la investigación de tipo descriptiva busca describir situaciones reales tal como se encuentran. La investigación es descriptiva busca enumerar características de las variables liderazgo y clima laboral de los centros educativos particulares de primaria de Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes.

4.2. Nivel de la Investigación

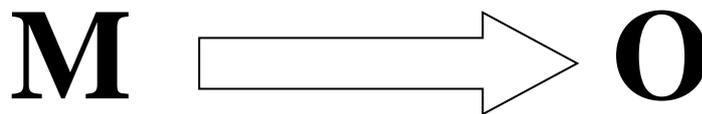
La investigación fue de nivel cuantitativo, ya que se van a cuantificar las características de las variables, liderazgo y clima laboral, haciendo uso de estadística para tabular dato que se obtengan al aplicar el instrumento de la encuesta. Tenemos a Sampieri, Collado, & Baptista (2014) señalan que el nivel cuantitativo en una investigación que usa recolección de datos.

4.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue de No Experimental, de corte transversal. Según Hernández (2012) dijo que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular las variables de liderazgo y clima laboral, los datos se obtienen en un solo momento.

M = Siete Mypes objeto de investigación

O = Variables: Liderazgo y Clima Laboral



4.4. Población y Muestra

El real propósito de identificar la población y la muestra de la investigación, es determinar con el mayor acercamiento al enfoque cuantitativo, con la aplicación de métodos estadísticos y/o los que se definan en base a los datos que se tengan.

Las unidades económicas objeto de investigación son siete instituciones educativas particulares de la educación básica regular de primaria. Considerando que el mayor tiempo lo pasan los profesores se está aproximando a una población objetiva y real.

Cuadro N° 1 Relación de Mypes

Cuadro de Centros Educativos de Secundaria

POBLACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVO PARTICULARES DE PRIMARIA					
Orden	Código modular	Nombre de IE	Centro Poblado	Alumnos (2016)	Docentes (2016)
NIVEL/MODALIDAD - GESTIÓN DEPENDENCIA= PRIMARIA - PRIVADA PARTICULAR					
1	0843680	ALEXANDER VON HUMBOLDT	ANDRES ARAUJO MORAN	84	12
2	0843920	MARIA AUXILIADORA	ANDRES ARAUJO MORAN	148	6
3	1142900	DIVINO MAESTRO	TUMBES	31	2
4	1632413	TERESITA DE JESUS	TUMBES	18	2
5	1643113	CRISTO REY	ANDRES ARAUJO MORAN	16	2
6	1701028	RAYITOS DE LUZ	TUMBES	12	2
7	1758556	DIVINO CAUTIVO	TUMBES	12	2
TOTALES				321	28

TOTALES

349

Cuadro N° 2 Población

Cuadro 02				
POBLACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVO PARTICULARES DE PRIMARIA				
Orden	Código modular	Nombre de IE	Centro Poblado	Docentes (2016)
NIVEL/MODALIDAD - GESTIÓN DEPENDENCIA= PRIMARIA - PRIVADA PARTICULAR				
1	843680	ALEXANDER VON HUMBOLDT	ANDRES ARAUJO MORAN	12
2	843920	MARIA AUXILIADORA	ANDRES ARAUJO MORAN	6
3	1142900	DIVINO MAESTRO	TUMBES	2
4	1632413	TERESITA DE JESUS	TUMBES	2
5	1643113	CRISTO REY	ANDRES ARAUJO MORAN	2
6	1701028	RAYITOS DE LUZ	TUMBES	2
7	1758556	DIVINO CAUTIVO	TUMBES	2
TOTALES				28

4.4.1. Población:

Para ambas variables de liderazgo y clima laboral está conformado por los docentes que en total son veintiocho.

4.4.2. Muestra:

Retomando a Sampieri, (2010) dijo que cuando una población tiene menos de cincuenta personas, no es necesario aplicar métodos estadísticos, es más de la opción de poder determinar la muestra por la población determinada o por conveniencia. Para la investigación la muestra será idéntica a la población o sea 28 profesores/as.

4.5. Definición y Operacionalización

MATRIZ DE DEFINICIÓN Y DE OPERACIONALIZACIÓN - VARIABLE LIDERAZGO							
	Variable		Dimensión		Indicador	Pregunta	Medición
1	Liderazgo	Bennis y Nanus (2001), consideran el liderazgo como la fuerza central que se encuentra casi oculta en las organizaciones y contribuye a desarrollar una nueva visión, para luego desplazarla a la transformación.	Pasos de desarrollo	La dimensión los pasos del desarrollo se medirá con los indicadores: conciencia, anticipación, acción, alineamiento y evaluación. Con la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario	Conciencia	¿El Director de la I.E.P. Toma decisiones consciente de las necesidades reales del educando?	Nominal
2						¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?	Nominal
3					Anticipación	¿Generalmente en la I.E.P se realiza trabajo en equipo?	Nominal
4					Acción	¿Cree que el director es una persona de liderazgo democrático?	Nominal
5						¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?	Nominal
6						¿El director desarrolla trabajo comunitario?	Nominal
7					Alineamiento	¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?	Nominal
8					Evaluación	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	Nominal
9		Calidad de Vida	La dimensión los pasos del desarrollo se medirá con los indicadores: concepciones, aspectos y sistemas. Con la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario	Concepciones	¿El Director cumple con las normas, y los criterios para el mejor aprendizaje del alumno?	Nominal	
10					¿En el plan de estudio, existe temas de responsabilidad social frente a la comunidad ?	Nominal	
11					¿Valoran el escenario economico de la institución educativa?	Nominal	
12				Aspectos	¿Respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo?	Nominal	
13					¿Facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles?	Nominal	
14					¿ El trabajo en equipo, es un motor de responsabilidad conjunta?	Nominal	
15				Sistemas	¿Divide el lugar de trabajo, y designa responsables?	Nominal	
16					¿Organiza con precisión los ordenadores facilitando la ubicación?	Nominal	

MATRIS DE DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN - VARIABLE CLIMA LABORAL							
Ord.	Variable		Dimensión		Indicador	Pregunta	Medición
17	CLIMA LABORAL	Williams (2013) considera el clima laboral como el espacio y conjunto de personas de una institución que comparten diariamente e el día a día en la realización de diferentes actividades .	Elementos claves	La dimensión los pasos del desarrollo se medirá con los indicadores: estructura y pertinencia, condiciones de trabajo, motivación, reconocimiento ,y comportamiento laboral. Con la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario	Estructura y pertinencia	Se siente orgulloso de trabajar en equipo	Nominal
18						El trabajo que tengo es un desafío permanente	Nominal
19					Condiciones de trabajo	Los medios y equipos son los adecuados para desarrollar clase	Nominal
20						Tienen estabilidad en su puesto de trabajo	Nominal
21					Motivación y reconocimiento	Los capacitan en la institución	Nominal
22						El pago va acorde con el desarrollo de trabajo	Nominal
23					Comportamiento laboral	Existen medidas de seguridad para desarrollar las actividades	Nominal
24						Los cambios e innovaciones facilitan el desarrollo de las tareas	Nominal
25			Relaciones Interpersonales	La dimensión los pasos del desarrollo se medirá con los indicadores: participación, dependencia, experiencia y habilidades. Con la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario	Participación	Ayuda a potenciar la cultura del aprendizaje	Nominal
26						Disponen de espacios y tiempo para gestionar la participación colectiva	Nominal
27					Dependencia	Se tiene garantizada la seguridad de los alumnos	Nominal
28					Experiencias	Estan organizados para colaborar entre ustedes en todo nivel	Nominal
29						Trabajan innovando socialmente a los educandos	Nominal
30					Habilidades	Estimulamos el desarrollo del alumno	Nominal
31	¿Los docentes fortalecen la mejora de las relaciones con el estudiante?	Nominal					
32	La relación interpersonal fortalece la comunicación	Nominal					

MATRIZ DE CARACTERIZTICAS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL - DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO					
VARIABLES		Dimensión		Indicadores	Pregunta
CARACTERISTICAS GENERALES	El Liderazgo en uno de los pilares de un buen clima laboral, se constituye en el eje del desarrollo de las personas que inbteractuan en una organización	Liderazgo	La dimensión los pasos del desarrollo se medirá con los indicadores: principios, servicios, confianza, y pasión. Con la técnica de encuesta y el intrumento del cuestionario	Principios	¿Considera usted que el director esta centrado en principios?
				Servicio	¿Cre que el director es un hombre emprendedor de servicio?
				Confianza	¿Cree que el director valora el potencial de sus profesores/as
				Pasión	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?
		Clima Laboral		Autonomía	¿Considera que los docentes tienen autonomia en su plan de estudios?
				Cohesión	¿Cree que existe voluntad de unión entre los integrantes del colegio
				Presión	¿Practica el cumplimiento de metas bajo presión?
				Justicia	¿Considera que usted siempre actua con justicia?

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para desarrollar la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta, mediante la cual se recolectó datos haciendo uso del instrumento cuestionario diseñado con anticipación, el mismo que no modificará ni controlará el proceso en observación y que será aplicado a propietarios y trabajadores de las MYPE en estudio es decir a una muestra significativa. Los datos se obtienen a partir de la realización de una serie de preguntas con el fin de conocer opiniones, características o hechos específicos

4.7. Plan de Análisis

En el análisis se aplicó tabulación de acuerdo a cada dimensión e indicadores de la matriz de operacionalización para luego a raíz de ello determinar las cantidades numéricas y porcentajes e interpretación de los resultados obtenidos.

4.8. Matriz de Consistencia

Enunciado	Objetivo general	Objetivos específicos	Metodología
<p>¿Cuáles serán las Características del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017?</p>	<p>Determinar las Características del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017</p>	<p>Identificar los cinco pasos del desarrollo del Liderazgo en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Nivel: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Enfoque: Transversal</p> <p>Población para la variable liderazgo y clima laboral: Por N=n</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento. Cuestionario</p>
		<p>Determinar la Calidad de Vida en el Trabajo que lidera en las MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017.</p>	
		<p>Determinar los elementos claves del Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017</p>	
		<p>Identificar las Relaciones Interpersonales del Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017</p>	
		<p>Identificar las Características generales del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017</p>	

4.9. Principios Éticos

Los valores y los principios éticos en la investigación fueron pilares de la honestidad de la información compilada. (Flores, 2016).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados de Tablas

VARIABLE: LIDERAZGO

TABLA 1		
Toma de decisiones		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 2		
Problemática del estudiantado		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 3		
Trabajo de equipo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 4		
Persona de liderazgo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 5		
Actividades pedagógicas		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 6		
Trabajo comunitario		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 7		
Actividades académicas planificadas		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 8		
Barreras y conflictos		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	89%
NO	3	11%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 9		
Mejor aprendizaje del alumno		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	89%
NO	3	11%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 10		
Responsabilidad social con la Comunidad		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 11		
Escenario económico		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	68%
NO	9	32%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 12		
Respetan y potencian las capacidades		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 13		
Facilitan la colaboración		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 14		
Motor de Responsabilidad conjunta		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 15		
Divide el lugar de trabajo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 16		
Organizadores facilitando la ubicación		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

CLIMA LABORAL

TABLA 17		
Orgullosos de trabajar en equipo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 18		
Desafío permanente		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 19		
Medios y equipo son los adecuados		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	89%
NO	3	11%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 20		
Puesto de trabajo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	71%
NO	8	29%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 21		
Los capacitan en la institución		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	79%
NO	6	21%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 22		
El pago va acorde con el desarrollo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	71%
NO	8	29%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 23		
Desarrollo de actividades		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 24		
Facilitan el desarrollo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 25		
Cultura de aprendizaje		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 26		
Espacios y tiempos para gestionar		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	89%
NO	3	11%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 27		
S tiene garantizada la seguridad		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 28		
Organización para colaborar		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 29		
Trabajo innovador		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 30		
Estimulan el desarrollo		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 31		
Docentes-fortalecen la mejora		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 32		
Relación interpersonal		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

CARACTERÍSTICAS GENERALES

TABLA 33		
Director está centrado en principios		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 34		
Emprendedor de servicio		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 35		
Valora el potencial de sus profesores		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	100%
NO	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 36		
Mejores motores para movilizar		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	68%
NO	9	32%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 37		
Autonomía en su plan de estudios		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	89%
NO	3	11%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 38		
Unión entre los integrantes		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	89%
NO	3	11%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 39		
Cumplimiento de metas		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	57%
NO	12	43%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

TABLA 40		
Actua con justicia		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	89%
NO	3	11%
Total	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores del sector de Educ. Primaria Particular de Urb. Andrés Araujo Moran-Tumbes

5.2. Análisis de resultados

OE.01- Identificar los cinco pasos del desarrollo del Liderazgo en MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017

Tabla 01 denominada: *“Toma de decisiones”*, el 86% de los docentes dijeron que sí toman decisiones conscientes de la realidad del educando. El 14% respondieron que no son conscientes. Resultado coincidente con Juárez (2013) dijo que las organizaciones tienen un líder como el más formado en valores, ética y con habilidades de saber escuchar al subalterno. Por otra parte, Bill Gattes (s.f) dice que la persona tiene capacidad para ser líder, centrándose en la inspiración, personalidad y su originalidad.

Tabla 02 denominada: *“Problemática del estudiantado”*, el 89% de los docentes sí son conscientes de la problemática del estudiantado. Un 11% no es consiente. Resultado cercano a Celis & Sánchez (2012) dice que los profesores tienen alto valor por la confianza, seguido de la motivación y el talento. Por otra parte, Hersey & Blandchard (1993) dice que las personas aprenden a influir en las acciones y actividades con esfuerzo en búsqueda del éxito.

Tabla 03 denominada *“Trabajo en equipo”*, el 93% de los docentes respondieron que sí realizan trabajo en equipo. Un 7% respondieron que no. Resultado coincidente con Chamorro (2005) dice que el liderazgo es de mucha utilidad, de

influencia recíproca en el que los directores y colaboradores líderes construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la escuela. Por otra parte, Stoner (2007) dijo las personas son el capital primordial de la organización para el desarrollo de los objetivos empresariales.

Tabla 04 denominada “*Persona de liderazgo*”, el 100% de los docentes dijeron que sí es una persona de liderazgo. Resultado coincidente con Cueva (2014) dijo que los programas pedagógicos influyen significativamente en el Desarrollo Personal y la adquisición de autonomía de los estudiantes del quinto año de secundaria. Por otra parte, Stoner (2007) dijo las personas son el capital primordial de la organización para el desarrollo de los objetivos empresariales centrados en la conciencia y acción de los integrantes.

Tabla 05 denominada “*Actividades pedagógicas*”, el 89% de los docentes respondieron que las actividades pedagógicas son debidamente planificadas. Un 11% dijeron que no. Resultado contrario a Chamorro (2005) quien dijo que el estilo de liderazgo transformacional se ve limitado directamente por la motivación de servicio. Por otra parte, Piqueras (2014) habla de los elementos claves del liderazgo entre ellos las habilidades, la actitud y el conocimiento.

Tabla 06 denominada: “*Trabajo comunitario*”, el 93% de los docentes encuestados dijeron que el director sí desarrolla trabajo comunitario. El 7% dijeron que no. Resultado coincidente con Juárez (2013) dijo que las organizaciones tienen un líder como el más formado en valores, ética y con habilidades de saber escuchar al subalterno. Por otra parte, Bill Gattes (s.f) dice que la persona tiene capacidad para ser líder, centrándose en la inspiración, personalidad y su originalidad.

Tabla 07 denominada: “*Actividades académicas planificadas*”, el 86% de los docentes encuestados dijeron que sí desarrollan sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional. Un 14% de los docentes dijeron que no responden a las actividades académicas. Resultado coincidente con Sanjinés (2014) dice que existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la Provincia de Tumbes. Por otra parte, Redacao (2013) dice que la capacidad para liderar un grupo humano, es ser ambicioso, entre una de las claves es descubrir el capital humano en todo su potencial.

Tabla 08 “*Barreras y conflictos*”, el 89% de los docentes encuestados dijeron que si se observa que los problemas son los mejores motores para seguir adelante. Un 11% de los docentes dijeron que no. Resultado coincidente con Juárez (2013) dijo que las organizaciones tienen un líder como el más formado en valores, ética y con habilidades de saber escuchar al subalterno. Por otra parte, Bill Gattes (s.f) dice que la persona tiene capacidad para ser líder, centrándose en la inspiración, personalidad y su originalidad.

Considerando el objetivo específico de los pasos para el desarrollo del liderazgo, se observa que los docentes el 100% realizan a conciencia prácticas donde sus alumnos aprendan desarrollando un tema, el 93% desarrollan la acción con trabajo en equipo y los estudiantes cada día aprenden más rápido, un 89% están de cerca de la problemática de algunos estudiantes, y el aprendizaje de los estudiantes es positivo.

OE.02- Determinar la calidad de vida en el trabajo que lidera en las MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017

Tabla 09 denominada: “Mejor aprendizaje del alumno”, el 89% de los docentes encuestados respondieron que el centro educativo sí cumple con las normas y los criterios para el mejor aprendizaje del alumno. Un 11% dijeron que no. Resultado contrario a Olivares (2015) quien dice que los trabajadores en muchos casos no sintieron satisfacción laboral, presencia de líderes autoritarios. Por otra parte Cruz (s.f) quien ofrece aspectos que cumplen función de desarrollo de las distintas actividades laborales.

Tabla 10 denominada: “Responsabilidad social con la comunidad”, el 100% de los docentes encuestados dijeron que el Plan de estudios si considera temas relacionados a la responsabilidad social del estudiante frente a la comunidad. Resultado coincidente con Cueva (2014) dijo que los programas pedagógicos influyen significativamente en el Desarrollo Personal y la adquisición de autonomía de los estudiantes del quinto año de secundaria. Por otra parte, Anzola (2003) dijo que los directores de los colegios tienen la oportunidad de aplicar los dos sistemas, para mejorar la calidad de vida, la aplicación de las 5S y la metodología Lenz basada en la cultura de valores y de servicio.

Tabla 11 denominada “Escenario económico”, el 68% de los docentes encuestados respondieron que si valoran el escenario económico de la institución educativa. Un 32% respondieron que no lo valoran. Resultado coincidente con Sanjinés (2014) dice que existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la Provincia de Tumbes. Por otra parte, Contreras, Espinoza, Hernández & Acosta (2013) en su interes de la calidad de vida laboral, manifiesta que lo subjetivo de lo objetivo son se puede separar sencillamente ambos dependen de sí.

Tabla 12 denominada: “Respetan y potencian las capacidades”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que sí respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo. Resultado coincidente con Juárez (2013) dijo que las organizaciones tienen un líder como el más formado en valores, ética y con habilidades de saber escuchar al subalterno. De otra parte, Páez (2010) quien afirma que el término de calidad de vida, involucra todo un ambiente sobre el cual se despliega y desarrolla la persona.

Tabla 13 denominada: “Facilitan la colaboración”, el 86% de los docentes encuestados respondieron que sí facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles. Un 14% dijeron que no facilitan la colaboración. Resultado contrario a Olivares (2015) quien dice que los trabajadores en muchos casos no sintieron satisfacción laboral, presencia de líderes autoritarios. De otra parte, Contreras, Espinoza, Hernández & Acosta (2013) en su interés de la calidad de vida laboral, manifiesta que lo subjetivo de lo objetivo son se puede separar sencillamente ambos dependen de sí.

Tabla 14 denominada “Motor de responsabilidad conjunta”, el 100% de los docentes encuestados dijeron que el trabajo en equipo si es considerado como un motor de responsabilidad conjunta. Resultado Sanjinés (2014) dice que existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la Provincia de Tumbes. De otra parte, Páez (2010) quien afirma que el término de calidad de vida, involucra todo un ambiente sobre el cual se despliega y desarrolla la persona.

Tabla 15 denominada: “Divide el lugar de trabajo”, el 100%% de los docentes encuestados respondieron que sí dividen el trabajo y designan responsables. Resultado coincidente con Sanjinés (2014) dice que existe relación significativa entre la Gestión

Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la Provincia de Tumbes. Por otra parte, Contreras, Espinoza, Hernández & Acosta (2013) en su interés de la calidad de vida laboral, manifiesta que lo subjetivo de lo objetivo son se puede separar sencillamente ambos dependen de sí.

Tabla 16 denominada: “Ordenadores facilitando la ubicación”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que si utilizan organizadores con precisión facilitando la ubicación. Resultado cercano con Cueva (2014) dijo que los programas pedagógicos influyen significativamente en el Desarrollo Personal y la adquisición de autonomía de los estudiantes del quinto año de secundaria. Por otra parte, Anzola (2003) dijo que los directores de los colegios tienen la oportunidad de aplicar los dos sistemas, para mejorar la calidad de vida, la aplicación de las 5S y la metodología Lenz basada en la cultura de valores y de servicio.

Considerando el objetivo específico de la calidad de vida que brinda el liderazgo Se observa que la mayoría de los docentes, el 100% tienen amplia concepción por el respecto a la calidad de vida en el trabajo, los estudiantes están preparados en lo que ha responsabilidad social concierne, los docentes potencian sus capacidades, el trabajo en equipo es considerado el motor de responsabilidad conjunta, existe la presencia de ordenadores, el 89% cumple los aspectos normativos de la escuela, 86% son grandes colaboradores desde distintos niveles.

OE.03- Determinar los elementos claves del Clima Laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017

Tabla 17 denominada “Orgulloso de trabajar en equipo”, el 100% de los docentes manifiesta si sentirse orgulloso de trabajar en equipo. Resultado coincidente

con Sierra (2015) dijo que el clima laboral del área administrativa es satisfactorio, siendo sus pilares la comunicación, la buena relación entre sus compañeros y los jefes. Por otra parte, Rensis Likert (1986) precisó que el ser humano reacciona ante cualquier situación, sea positiva o negativa, si es positiva manifiesta comodidad, satisfacción y alegría, en caso de ser negativa manifiesta insatisfacción.

Tabla 18 denominada “Desafío permanente”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que el trabajo que realizan si es un desafío permanente. Resultado cercano a Williams (2013) se interesó por la percepción del talento humano sobre el clima laboral, consideró que dentro de sistema colegiado la dimensión más valorada es el trabajo en equipo. Por otra parte, Chávez (s.f) siguiendo el tema para él las dimensiones de mayor consideración del clima laboral deben ser: estructura, condiciones de trabajo, motivación y comportamiento.

Tabla 19 denominada “Medios y equipos más adecuados”, el 89% de los docentes encuestados dijeron que los medios y equipos que utilizan si son los más adecuados para el desarrollo de clase. Un 11% de los encuestados dijeron que no. Resultado cercano con Martin (2015) quien dijo que el clima institucional era positivo en los docentes, existió armonía y adecuado uso de materiales. Por otro lado, Moss (1989) precisó que el clima laboral tiene elementos tales como: por su estructura proceso y cohesión; por la motivación, esfuerzo y necesidades, Por el liderazgo, poder e influencia y finalmente por los procesos organizacionales y los sistemas de remuneraciones.

Tabla 20 denominada: “Puesto de trabajo”, el 71% de los docentes encuestados respondieron que si tienen estabilidad laboral en su puesto de trabajo. Un 29% respondieron que no lo tienen. Resultado discrepante con Díaz & Fernández (2017) dijo

respecto al clima organizacional que este posibilita evaluar las fuentes de conflictos y estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la institución. Por otra parte, Entrepeneur (2009) precisó que el clima laboral constituye el medio ambiente en que un grupo humano desarrolla diferentes actividades orientadas a un objetivo.

Tabla 21 denominada: “Los capacitan” el 79% de los docentes encuestados respondieron que si reciben capacitación del centro educativo. Un 21% respondieron que no reciben. Resultado discrepante con lo dicho por Nieves (2014) a la falta de un buen clima laboral los trabajadores empezaron a abandonar sus puestos de trabajo. Por otra parte, se tiene a Jiménez (2011) quien precisa que el clima laboral tiene diversidad de elementos como: estructuras, responsabilidades, recompensas, motivación, cooperación, estándares.

Tabla 22 denominada: “El pago va acorde con el desarrollo”, el 71% de los docentes encuestados respondieron que los pagos si van acorde con el desarrollo del trabajo. Un 29% respondieron que no va acorde. Resultado discrepante con lo dicho por Nieves (2014) a la falta de un buen clima laboral los trabajadores empezaron a abandonar sus puestos de trabajo. Por otra parte, se tiene a Jiménez (2011) quien precisa que el clima laboral tiene diversidad de elementos como: estructuras, responsabilidades, recompensas, motivación, cooperación, estándares.

Tabla 23 denominada: “Desarrollar las actividades” el 82% de los docentes encuestados respondieron que en el centro educativo si existen medidas de seguridad para desarrollar las actividades. Un 18% respondieron que no existen medidas de seguridad. Resultado cercano a Vilela (2016) dijo que en los centros educativos aplican estándares de calidad para el aprendizaje y desempeño. Por otra parte, López,

Domínguez & Machado (2014) manifestó que en toda organización debe existir equilibrio entre las capacidades del colaborador y del empleador.

Tabla 24 denominada: “Facilitan el desarrollo de tareas”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que los centros educativos sí realizan cambios e innovaciones para facilitar el desarrollo de las tareas. Resultado cercano a Vilela (2016) dijo que en los centros educativos aplican estándares de calidad para el aprendizaje y desempeño, son fuente generadora para una mejor atención y mejora de planes y programas. Por otra parte, López, Domínguez & Machado (2014) manifestó que en toda organización debe existir equilibrio entre las capacidades del colaborador y del empleador, siempre el resultado de una tarea debe ser el apropiado y conocer mejor el desarrollo de los estudiantes.

Se observa que la calidad de vida en el trabajo que lidera en las MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017, gran parte de los resultados obtienen el 100% respecto a los elementos de estructuras, pertinencias, comportamiento y motivación el 89% por las condiciones de trabajo, los equipos; un 82% por las recompensas los pagos son acorde y finalmente entre los más altos el 79% que si son capacitados para mejor desenvolvimiento en el desarrollo de sus clases y por ende obtener mejoras salariales.

OE.04- Identificar las Relaciones Interpersonales del Clima Laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017.

Tabla 25 denominada: “Cultura del aprendizaje”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que en el desarrollo de su trabajo sí ayudan a potenciar la cultura del aprendizaje. Resultado cercano a Williams (2013) se interesó por la

percepción del talento humano sobre el clima laboral, consideró que dentro de sistema colegiado la dimensión más valorada es el trabajo en equipo, la motivación, cooperación. Por otra parte, Chávez (s.f) siguiendo el tema para él las dimensiones de mayor consideración del clima laboral deben ser: estructura, condiciones de trabajo, motivación y comportamiento.

Tabla 26 denominada: “Espacios y tiempo para gestionar”, el 89% de los docentes encuestados respondieron que sí disponen de espacios y tiempo para gestionar la participación colectiva de sus estudiantes y de ellos mismos. Un 11% respondieron que no disponen. Resultado discrepante con lo dicho por Nieves (2014) a la falta de un buen clima laboral los trabajadores dispersan sus actividades y no se integran. Por otra parte, se tiene a Jiménez (2011) quien precisa que el clima laboral tiene diversidad de elementos como: estructuras, responsabilidades, recompensas, motivación, cooperación, estándares.

Tabla 27 denominada: “Está garantizada la seguridad”, el 79% de los docentes encuestados respondieron que si está garantizada la seguridad de los alumnos. Un 21% respondieron que no lo tienen. Resultado cercano con Díaz & Fernández (2017) dijo respecto al clima organizacional que este posibilita evaluar las fuentes de conflictos y estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la institución. Por otra parte, Entrepreneur (2009) precisó que el clima laboral constituye el medio ambiente en que un grupo humano desarrolla diferentes actividades orientadas a un objetivo.

Tabla 28 denominada: “Organizados para colaborar” el 100% de los docentes encuestados respondieron que sí están organizados para colaborar entre ellos en todo nivel. Resultado cercano a Williams (2013) se interesó por la percepción del talento

humano sobre el clima laboral, consideró que dentro de sistema colegiado la dimensión más valorada es el trabajo en equipo, la motivación, cooperación. Por otra parte, Chávez (s.f) siguiendo el tema para él las dimensiones de mayor consideración del clima laboral deben ser: estructura, condiciones de trabajo, motivación y comportamiento.

Tabla 29 denominada: “Trabajan innovando”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que sí trabajan innovando socialmente a los estudiantes. Resultado cercano con Sanjinés (2014) quien afirmó que existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la Provincia de Tumbes. Por otra parte, Contreras, Espinoza, Hernández & Acosta (2013) en su interés por las relaciones interpersonales, manifestó que la participación de los seres humanos hace fuerte a las organizaciones.

Tabla 30 denominada: “Estimulan el desarrollo”, el 89% de los docentes encuestados respondieron que ellos trabajan permanentemente para estimular el desarrollo del alumno. Un 11% respondieron que no. Resultado cercano con Sanjinés (2014) quien afirmó que existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la Provincia de Tumbes. Por otra parte, Contreras, Espinoza, Hernández & Acosta (2013) en su interés por las relaciones interpersonales, manifestó que la participación de los seres humanos hace fuerte a las organizaciones.

Tabla 31 denominada: “Docentes fortalecen la mejora del estudiante”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que ellos si se dedican al fortalecimiento de la mejora de las relaciones con el estudiante. Resultado discrepante con lo dicho por Nieves (2014) a la falta de un buen clima laboral los trabajadores empezaron a abandonar sus puestos de trabajo. Por otra parte, se tiene a Arce & Malvas (2014) quien

precisa que los individuos se interrelacionan permanentemente y a diario, por lo tanto, debe entenderse que son buenas y ayudan a la eficiencia de los resultados.

Tabla 32 denominada: “Relaciones interpersonales”, el 100% de los docentes encuestados afirman que trabajan en fortalecer la comunicación para mantener el elevado nivel de relaciones interpersonales con los estudiantes. Resultado coincidente con Vilela (2016) manifestó que el proceso continuo del trabajo con los recursos humanos son fuentes generadoras de confianza para mejorar la atención, en marco de planes y programas de capacitación. De otra parte, Santana (2014) dijo que el nivel estratégico siempre tiende a cubrir con humildad la toma de decisiones en las relaciones interpersonales.

Se observa que en relación a las Relaciones Interpersonales la mayoría de los docentes encuestados respondieron que al 100% existe participación para potenciar la cultura del aprendizaje, alta colaboración en todo nivel, presencia de la experiencia, para innovar y fortalecer las relaciones con los estudiantes, en menor cantidad el 89% expresan que las instalaciones y de los estudiantes está garantizada su seguridad.

OE 05 Identificar las Características generales del Clima Laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017.

Tabla 33 denominada: “Director se centra en principios”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que el director de los educativos de primaria si están centrados en principios. Resultado Cueva (2014) dijo que los programas de capacidades influyen significativamente en el Desarrollo Personal. De otra parte, Arce & Malvas (2014) quien precisa que los individuos se interrelacionan permanentemente y a diario, por lo tanto, debe entenderse que son buenas y ayudan a la eficiencia de los resultados.

Tabla 34 denominada: “Emprendedor de servicio”, el 93% de los docentes encuestados respondieron que el director del centro educativo de primaria es un hombre emprendedor de servicio. Un 7% dijeron que no. Resultado coincidente con Sierra (2015) quien precisó que los pilares de una buena relación son la comunicación, la motivación, la persona siempre está al servicio de los demás. Por otra parte, Manzanilla (s.f) emprendedor con mucha experiencia, dijo que tener la capacidad de comprender es saber escuchar.

Tabla 35 denominada: “Valora el potencial”, el 100% de los docentes encuestados respondieron que los directores de los centros educativos de primaria sí saben valorar el potencial de sus profesores. Resultado coincidente con Martin (2015) quien afirma que el clima laboral en las organizaciones es positivo en los docentes siendo sus pilares la comunicación, el servicio, la empatía. De otra parte, Williams (2013) quien menciona algunas de las características del clima laboral entre ellas la atención en detalle, la orientación a las personas, energía y estabilidad emocional.

Tabla 36 denominada: “Mejores motores para movilizar”, el 68% de los docentes encuestados dijeron considerar que los conflictos y barreras son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante. Un 32% dijeron que no es así. Resultado coincidente con Díaz & Fernández (2017) quien expreso que en el Clima Laboral de evalúa las fuentes de conflictos de estrés o de insatisfacción que contribuyen a desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. De otra parte, Koys y Cotiis (1991) quien menciona algunas dimensiones del clima laboral como: Autonomía, cohesión, presión, justicia, innovación.

Tabla 37 denominada: “Autonomía en su Plan de Estudios”, el 89% de los docentes encuestados respondieron que los profesores sí tienen autonomía en su plan de

estudios. Un 11% de los docentes dijeron que no tienen autonomía. Resultado cercano con Sanjinés (2014) quien afirmó que existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el desarrollo técnico en las Instituciones Educativas en la Provincia de Tumbes. Por otra parte, Manzanilla (s.f) emprendedor con mucha experiencia, dijo que tener la capacidad de comprender es saber escuchar y comento algunas características: centrado en principios, pasión por lo que hace, generador y renovador.

Tabla 38 denominada: “Unión entre los integrantes”, el 89% de los docentes encuestados respondieron que sí existe voluntad de unión entre todos los integrantes del colegio. Un 11% de los docentes dijeron que no. Resultado coincidente con Cueva (2014) quien dijo que los planes de desarrollo de capacidades influyen significativamente en el Desarrollo Personal de manera positiva. De otra parte, Arce & Malvas (2014) quienes precisaron que los individuos se interrelacionan permanentemente y a diario, por lo tanto, debe entenderse que son buenas y ayudan a la eficiencia de los resultados.

Tabla 39 denominada: “Cumplimiento de metas”, el 57% de los docentes encuestados respondieron que ellos practican el cumplimiento de metas bajo presión. Un 43% de los docentes respondieron que no se les ejerce presión. Resultado cercano con lo dicho por Nieves (2014) a la falta de un buen clima laboral los trabajadores dispersan sus actividades y no se integran. Por otra parte, se tiene a Jiménez (2011) quien precisa que el clima laboral tiene diversidad de elementos como: estructuras, responsabilidades, recompensas, motivación, cooperación, estándares.

Tabla 40 denominada: “Actúa con justicia”, el 89% de los docentes encuestados respondieron que siempre actúan con justicia. Un 11% de los docentes dijeron que no. Resultado cercano a Vilela (2016) considera que los centros educativos aplican

estándares de calidad, primando entre ellos la equidad, procesos continuos con justicia. Por otra parte, Chávez (s.f) siguiendo el tema para él las dimensiones de mayor consideración del clima laboral deben ser: estructura, condiciones de trabajo, motivación y comportamiento.

Se observa de las características de liderazgo, que la mayoría al 100% consideran que los directores si tienen principios, y son generadores de confianza, una pequeña parte el 93% se orientan a ser de servicio y un 68% de los encuestados hacen sus tareas con pasión.

Por otra parte, en relación a las características del Clima Laboral la mayoría el 89% de los encuestados consideran la autonomía, la cohesión y la justicia, la minoría un 57% trabajan a presión para el cumplimiento de sus metas.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a los pasos para el desarrollo del liderazgo en las MYPEs del sector educación primaria de Urb. Andrés Araujo Moran, se identificó que los indicadores acción, anticipación, alineamiento, conciencia, y evaluación presentan un nivel alto, al verificar cada indicador, se tiene que el director busca la acción con un liderazgo democrático, desarrolla trabajo comunitario, generalmente anticipa los trabajos en equipo; es consciente ante la problemática de los estudiantes y sus necesidades.

Respecto a la Calidad de Vida en el trabajo en las MYPEs del sector educación primaria de Urb. Andrés Araujo Moran, se determinó que los indicadores concepciones, aspectos y sistemas tienen un nivel alto, al verificar cada indicador la mayor parte tienen concepciones claras frente a la responsabilidad social, a la comunidad educativa al respeto por las capacidades de los profesores, por el cumplimiento de las normas para el mejor aprendizaje del educando.

Con respecto a los elementos claves del Clima Laboral en las MYPEs del sector educación primaria de Urb. Andrés Araujo Moran se determinó que los indicadores estructuras, comportamiento laboral, condiciones de trabajo, motivación y reconocimiento tienen un nivel alto por las opiniones recogidas, verificando cada indicador, la estructura de la organización considera el trabajo en equipo para atender además los desafíos permanentes; del comportamiento laboral existen medidas de seguridad que garantizan el desarrollo normal de las actividades.

En relación a las Relaciones Interpersonales del Clima Laboral en las MYPEs del sector educación primaria de Urb. Andrés Araujo Moran se identificó a indicadores de participación, experiencia y habilidades con un nivel aceptable de acuerdo a las

opiniones recogidas, al verificar por indicador, existe participación directa y potencial de una cultura de aprendizaje, la experiencia les permite ser organizados, colaboradores, innovadores trabajando socialmente en todo nivel; la habilidad se manifiesta en el desarrollo del alumno, el fortalecimiento de la relación alumno – docente y la comunicación en todos los niveles.

Respecto a las características generales del Liderazgo y del Clima Laboral se identificó por las opiniones recogidas mantienen un nivel bueno, al verificar los indicadores se tiene que el director es una persona que se maneja con principios, es de servicio, generador de confianza, asume las barreras y conflictos con pasión para resolver. En el marco del Clima Laboral mantiene autonomía, cohesión y justicia.

VII. RECOMENDACIONES

- La principal característica que deben fortalecer las MYPEs en estudio es conocer de cerca y conscientemente las necesidades de los estudiantes.

- Con respecto a la característica de la Calidad de Vida que ofrece el Liderazgo las MYPEs en estudio deben trabajar con mayor fuerza en el escenario económico de la institución educativa.

- Por otra parte, respecto a los elementos claves del clima laboral las MYPEs en estudio deben ofrecer mejores condiciones de para la estabilidad del puesto de trabajo y evaluar y mejorar las recompensas por trabajos adicionales y/o mayor tiempo de trabajo.

- De igual manera en la característica de las Relaciones Interpersonales Las MYPEs en estudio deben ofrecer los planes adecuados en relación a la seguridad de los alumnos.

- Al respecto de las características del Liderazgo y del Clima Laboral, las MYPEs estudiadas se tiene que menos de la mitad de los docentes deben der capacitados en capacidades resolutivas en lo que refiere al Liderazgo, así mismo implementar programas de capacitación para trabajo a presión.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cruz, J, (1998) Educación y Calidad Total. Filosofía, principios y herramientas de implementación, segunda edición. Grupo Editorial Iberoamericana S.A de C.V.
- Castillo, M. A. (2011). “Los servicios de desarrollo empresarial (sde) y sus efectos sobre el desempeño económicoempresarial empresarial de las mypes usuarias en el distrito de piura-2010”.Piura: Universidad Nacional de Piura. Obtenido de https://joseordinolaboyer.files.wordpress.com/2011/11/castillo_morante_rev_job.pdf
- Escale, Unidad Estadística, Ministerio de Educación, Región Tumbes.
- Muñoz, C, (2013) en su tesis. Diseño de una red de telecomunicaciones de banda ancha para la Región Tumbes, presentada en la Pontificia- Universidad Católica del Perú.
- Juárez, (2013), en su tesis. El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica. Universidad del Rosario – Bogotá.
- Chamorro, D (2005) en su investigación. Factores determinantes del estilo de liderazgo del director – A. Universidad Complutense de Madrid.
- Olivares, R (2015) en su estudio. Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas– Andahuaylas, Perú.
- Celis & Sánchez (2012) en su tesis. El liderazgo distribuido en docentes de una Institución Educativa Escolar Particular. Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima Perú.
- Serados, (2010) en su tesis. Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima Perú.
- Cueva, (2014). Programa High School para mejorar la orientación vocacional de los alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa El Triunfo de Tumbes – 2014. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Sanjinez (2014). La gestión de las instituciones educativas técnico productivas y su relación con el desarrollo técnico en la provincia de Tumbes. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Lima – Perú.

- Sierra, (2015). El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán A.V. Universidad Rafael Landívar – Guatemala.
- Williams (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Martin (2015). Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015. Universidad Científica del Perú – Loreto Perú.
- Díaz Paima, R & Fernández Montero, D (2017). En su investigación. Clima organizacional y desempeño docente. Universidad Científica del Perú. San Juan Bautista – Perú.
- Nieves Álvarez, L. (2014). En su tesis. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Curacao en la ciudad de Tumbes 2014. Universidad Señor de Sipán.
- Vilela Cruz, X (2016) tesis denominada. Caracterización de calidad y capacitación de MYPEs en colegios privados, Tumbes del Distrito de Zarumilla, 2016. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (9ª, Ed) México: McGraw-Hill.
- Fernández Collado, Carlos. (2003). La comunicación en las organizaciones. México. D.F. Ed. Trillas
- Cruz Ramírez, José. (1998). Educación y calidad total. Grupo editorial Iberoamérica S.A. de C.V.
- Stoner Daniel. A. (2007). Manual der liderazgo empresarial. Ediciones jurídicas. Lima Perú.
- Velásquez. R. (2003). Clima Organizacional a Nivel Universitario. Editorial Pretince Hall. México
- Duran, P. (2003). La Importancia del Clima Organizacional en el Éxito de las empresas. Chile
- Luis Piñares, 2014. La grandeza de la cultura tumbesina, Diario Correo, contenido en URL. <http://diariocorreo.pe/ciudad/la-grandeza-de-ka-cultura-tumbesina-40772/>
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) “Clima y compromiso organizacional. Vol 1, versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>

- Cesar Mike Chávez (s/f). Clima laboral en las organizaciones. Contenido en la Url: http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima_laboral-organizaciones2.shtml
- Picón Espinoza, Cesar. (2016). El sistema que espera Juan García. Sistema Nacional de Educación de Personas Jóvenes y Adultas en América Latina. Recuperada de: http://www.fondep.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/el_sistema_que_esperaba_juan_garcia_web.pdf
- Benito LLihua, Israel. (2015). La realidad educativa peruana y las políticas educativas del gobierno. Recuperada de: <HTTP://www.monografias.com/trabajos106/realidad-educativa-peruana-y-politicas-educativas-del-gobierno/realidad-educativa-peruana-y-politicas-e...>
- Piqueras Cesar. (2014). Para empresas y profesionales que consiguen resultados extraordinarios-Los 3 puntos clave del desarrollo del liderazgo. Recuperado de: <https://www.cesarpiqueras.com/desarrollo-del-liderazgo-puntos-clave/>
- Redacao. (2013). Los seis pasos para alcanzar un buen liderazgo. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/los-seis-pasos-para-alcanzar-un-buen-liderazgo>.
- Contreras, Espinoza, Hernández & Acosta. (2011). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5042/6947>
- Páez Chichi. (2010). Liderazgo calidad de vida, bienestar social y nivel de vida. Recuperado de: <https://entorno-empresarial.com/liderazgo-calidad-de-vida-bienestar-social-y-nivel-de-vida/>
- Entrepreneur. (2009). Factores esenciales para crear un bien clima laboral. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/262549>
- Jiménez Lemus. Williams, (2011). 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Arce Baltazar, Gilmar & Malvas Rojas Yony Marcelino, (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari-2013. Recuperado de: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdfsequence=&isAllowed=y
- Santana Carlos (2014). Clima laboral: 5 consejos para mejorar las relaciones laborales. Recuperado de: <http://blog.acsendo.com/clima-laboral-5-aspectos-para-mejorar-las-relaciones-laborales>

ANEXOS

Anexo 01: Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Señor profesor. Buenos días estoy realizando una investigación para presentar mi informe de Tesis, por ello solicitamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima. El cuestionario tiene por objetivo: Determinar las características del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017.

Lea comprensivamente y conteste a las preguntas marcando con X en una sola alternativa.

Preguntas de la investigación.

LIDERAZGO

1 ¿El director de la I.E.P. Toma decisiones consiente de las necesidades reales del educando?

SÍ

NO

2 ¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?

SÍ

NO

3 ¿Generalmente en la I.E.P. se realiza trabajo en equipo?

SÍ

NO

4 ¿Cree que el director es una persona de liderazgo democrático?

SÍ

NO

5 ¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?

SÍ

NO

6 ¿El director desarrolla trabajo comunitario?

SÍ

NO

7 ¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?

SÍ

NO

8 ¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?

SÍ

NO

9 ¿El director cumple con las normas, y los criterios para el mejor **aprendizaje** del alumno?

SÍ

NO

10 ¿En el plan de estudio, existen temas de responsabilidad social del alumno frente a la comunidad?

SÍ

NO

11 ¿Valoran el escenario económico de la institución educativa?

SÍ

NO

12 ¿Respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo?

SÍ

NO

13 ¿Facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles?

SÍ

NO

14 ¿El trabajo en equipo, es un motor de responsabilidad conjunta?

SÍ

NO

15 ¿Divide el lugar de trabajo, y designa responsables?

SÍ

NO

16 ¿Organiza con precisión los ordenadores facilitando la ubicación?

SÍ

NO

CLIMA LABORAL

17 ¿Se siente orgulloso de trabajar en equipo?

SÍ

NO

18 ¿El trabajo que tengo es un desafío permanente?

SÍ

NO

19 ¿Los medios y equipos son los adecuados para desarrollar clase?

SÍ

NO

20 ¿Tienen estabilidad en su puesto de trabajo?

SÍ

NO

21 ¿Los capacitan en la institución?

SÍ

NO

22 ¿El pago va acorde con el desarrollo de trabajo?

SÍ

NO

23 ¿Existen medidas de seguridad para desarrollar las actividades?

SÍ

NO

24 ¿Los cambios e innovaciones facilitan el desarrollo de las tareas?

SÍ

NO

25 ¿Ayuda a potenciar la cultura del aprendizaje?

SÍ

NO

26 ¿Disponen de espacios y tiempo para gestionar la participación colectiva?

SÍ

NO

27 ¿Se tiene garantizada la seguridad de los alumnos?

SÍ

NO

28 ¿Están organizados para colaborar entre ustedes en todo nivel?

SÍ

NO

29 ¿Trabajan innovando socialmente a los educandos?

SÍ

NO

30 ¿Estimulan el desarrollo del alumno?

SÍ

NO

31 ¿Los docentes fortalecen la mejora de las relaciones con el estudiante?

SÍ

NO

32 ¿La relación interpersonal fortalece la comunicación?

SÍ

NO

Características generales del Liderazgo y Clima Laboral

33 ¿Considera usted que el director está centrado en principios?

SÍ

NO

34 ¿Cree que el director es un hombre emprendedor de servicio?

SÍ

NO

35 ¿Cree que el director valora el potencial de sus profesores/as

SÍ

NO

36 ¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?

SÍ

NO

37 ¿Considera que los docentes tienen autonomía en su plan de estudios?

SÍ

NO

38 ¿Cree que existe voluntad de unión entre los integrantes del colegio

SÍ

NO

39 ¿Practica el cumplimiento de metas bajo presión?

SÍ

NO

40 ¿Considera que usted siempre actúa con justicia?

SÍ

NO

Anexo 02: Validaciones de juicio por expertos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

YO... *Galvani Guerrero Garúa*

Identificado con DNI. *45101586* Carnet de Colegio N° *09883*

Con el grado de: *Magister en Dirección de Personas en las Organizaciones*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumento (s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante **Br.AUREA SELENIA TALLEDO VILELA**, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN MYPES, DEL SECTOR EDUCACIÓN PRIMARIA RUBRO I.E.P –Urb. Andrés Araujo Moran -TUMBES, AÑO 2017**, que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

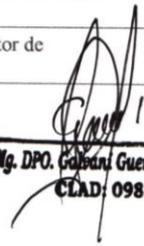
Tumbes, Febrero del 2018

Sello y Firma.

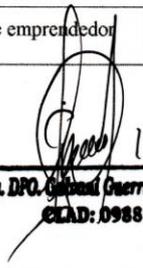


Mg. DPO Galvani Guerrero Garcia
CLAD: 09883

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbotes									
Escuela Profesional de Administración									
Título: Caracterización del Liderazgo y Clima laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria Rubro I.E.P. -Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017									
AUTORA : AUREA SELENIA TALLEDO VILELA									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	LIDERAZGO								
01OE	Identificar los cinco pasos del desarrollo del liderazgo en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017								
1	¿El Director de la I.E.P. Toma decisiones consciente de las necesidades reales del educando?	X			X		X		X
2	¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?	X			X		X		X
3	¿Generalmente en la I.E.P se realiza trabajo en equipo?	X			X		X		X
4	¿Cree que el director es una persona de liderazgo democrático?	X			X		X		X
5	¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?	X			X		X		X
6	¿El director desarrolla trabajo comunitario?	X			X		X		X
7	¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?	X			X		X		X
8	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	X			X		X		X
02OE	Determinar la Calidad de Vida en el Trabajo que lidera en las MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo - Tumbes, año 2017								
9	¿El Director cumple con las normas, y los criterios para el mejor aprendizaje del alumno?	X			X		X		X
10	¿En el plan de estudio, existe temas de responsabilidad social frente a la comunidad?	X			X		X		X
11	¿Valoran el escenario económico de la institución educativa?	X			X		X		X
12	¿Respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo?	X			X		X		X
13	¿Facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles?	X			X		X		X
14	¿ El trabajo en equipo, es un motor de responsabilidad conjunta?	X			X		X		X


Mg. DPO. Gabriela Guerrero García
CLAD: 09883

15	¿Divide el lugar de trabajo, y designa responsables?	X			X		X		X
16	¿Organiza con precisión los ordenadores facilitando la ubicación?	X			X		X		X
CLIMA LABORAL									
03OE	Determinar los elementos claves del Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017								
17	¿Se siente orgulloso de trabajar en equipo?	X			X		X		X
18	¿El trabajo que tengo es un desafío permanente?	X			X		X		X
19	¿Los medios y equipos son los adecuados para desarrollar clase?	X			X		X		X
20	¿Tienen estabilidad en su puesto de trabajo?	X			X		X		X
21	¿Los capacitan en la institución?	X			X		X		X
22	¿El pago va acorde con el desarrollo de trabajo?	X			X		X		X
23	¿Existen medidas de seguridad para desarrollar las actividades?	X			X		X		X
24	¿Los cambios e innovaciones facilitan el desarrollo de las tareas?	X			X		X		X
04OE	Identificar las Relaciones interpersonales del Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017								
25	¿Ayuda a potenciar la cultura del aprendizaje?	X			X		X		X
26	¿Disponen de espacios y tiempo para gestionar la participación colectiva?	X			X		X		X
27	¿Se tiene garantizada la seguridad de los alumnos?	X			X		X		X
28	¿Están organizados para colaborar entre ustedes en todo nivel?	X			X		X		X
29	¿Trabajan innovando socialmente a los educandos?	X			X		X		X
30	¿Estimulan el desarrollo del alumno?	X			X		X		X
31	¿Los docentes fortalecen la mejora de las relaciones con el estudiante?	X			X		X		X
32	¿La relación interpersonal fortalece la comunicación?	X			X		X		X
05OE	Identificar las características generales del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017								
33	¿Considera usted que el director esta centrado en principios?	X			X		X		X
34	¿Cree que el director es un hombre emprendedor de servicio?		X	X			X		X


Eg. DPO. Gabriel Guerrero Garcia
CLAD: 09883

35	¿Cree que el director valora el potencial de sus profesores/as	X			X		✓		X
36	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	X			X		✓		X
37	¿Considera que los docentes tienen autonomía en su plan de estudios?	X			X		✓		X
38	¿Cree que existe voluntad de unión entre los integrantes del colegio	X			X		✓		X
39	¿Practica el cumplimiento de metas bajo presión?	X			X		✓		X
40	¿Considera que usted siempre actúa con justicia?	X			X		✓		X



Mg. DPO. Gabriela Guerrero García
CLAD: 09883



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

YO..... *Rubén Edgardo Inante Carrillo*

Identificado con DNI..... *42734687*..... Carnet de Colegio N°..... *04004*.....

Con el grado de:..... *Maestro en Gestión Pública*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumento (s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante **Br.AUREA SELENIA TALLEDO VILELA**, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN MYPES, DEL SECTOR EDUCACIÓN PRIMARIA RUBRO I.E.P –Urb. Andrés Araujo Moran -TUMBES, AÑO 2017**, que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, Febrero del 2018

Sello y Firma.



Lic. Adm. Rubén Edgardo Inante Carrillo
CLAD N° 04004

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbotes									
Escuela Profesional de Administración									
Título: Caracterización del Liderazgo y Clima laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria Rubro I.E.P. –Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017									
AUTORA : AUREA SELENIA TALLEDO VILELA									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
LIDERAZGO									
01OE	Identificar los cinco pasos del desarrollo del liderazgo en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017								
1	¿El Director de la I.E.P. Toma decisiones consciente de las necesidades reales del educando?	✓			✓		✓		✓
2	¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?	✓			✓		✓		✓
3	¿Generalmente en la I.E.P se realiza trabajo en equipo?	✓			✓		✓		✓
4	¿Cree que el director es una persona de liderazgo democrático?	✓			✓		✓		✓
5	¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?	✓			✓		✓		✓
6	¿El director desarrolla trabajo comunitario?	✓			✓		✓		✓
7	¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?	✓			✓		✓		✓
8	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	✓			✓		✓		✓
02OE	Determinar la Calidad de Vida en el Trabajo que lidera en las MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo - Tumbes, año 2017								
9	¿El Director cumple con las normas, y los criterios para el mejor aprendizaje del alumno?	✓			✓		✓		✓
10	¿En el plan de estudio, existe temas de responsabilidad social frente a la comunidad?	✓			✓		✓		✓
11	¿Valoran el escenario económico de la institución educativa?	✓			✓		✓		✓
12	¿Respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo?	✓			✓		✓		✓
13	¿Facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles?	✓			✓		✓		✓
14	¿El trabajo en equipo, es un motor de responsabilidad conjunta?	✓			✓		✓		✓


 Lic. Adm. Ruben Edgardo Infante Carr
 C.I.A.D. N° 04004

15	¿Divide el lugar de trabajo, y designa responsables?	✓		✓		✓		✓
16	¿Organiza con precisión los ordenadores facilitando la ubicación?	✓		✓		✓		✓
CLIMA LABORAL								
03OE	Determinar los elementos claves del Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo-Tumbes, año 2017							
17	¿Se siente orgulloso de trabajar en equipo?	✓		✓		✓		✓
18	¿El trabajo que tengo es un desafío permanente?	✓		✓		✓		✓
19	¿Los medios y equipos son los adecuados para desarrollar clase?	✓		✓		✓		✓
20	¿Tienen estabilidad en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		✓
21	¿Los capacitan en la institución?	✓		✓		✓		✓
22	¿El pago va acorde con el desarrollo de trabajo?	✓		✓		✓		✓
23	¿Existen medidas de seguridad para desarrollar las actividades?	✓		✓		✓		✓
24	¿Los cambios e innovaciones facilitan el desarrollo de las tareas?	✓		✓		✓		✓
04OE	Identificar las Relaciones interpersonales del Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo Moran - Tumbes, año 2017							
25	¿Ayuda a potenciar la cultura del aprendizaje?	✓		✓		✓		✓
26	¿Disponen de espacios y tiempo para gestionar la participación colectiva?	✓		✓		✓		✓
27	¿Se tiene garantizada la seguridad de los alumnos?	✓		✓		✓		✓
28	¿Están organizados para colaborar entre ustedes en todo nivel?	✓		✓		✓		✓
29	¿Trabajan innovando socialmente a los educandos?	✓		✓		✓		✓
30	¿Estimulan el desarrollo del alumno?	✓		✓		✓		✓
31	¿Los docentes fortalecen la mejora de las relaciones con el estudiante?	✓		✓		✓		✓
32	¿La relación interpersonal fortalece la comunicación?	✓		✓		✓		✓
05OE	Identificar las características generales del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo Moran - Tumbes, año 2017							
33	¿Considera usted que el director esta centrado en principios?	✓		✓		✓		✓
34	¿Cree que el director es un hombre emprendedor de servicio?	✓		✓		✓		✓

Lic. Adm. Ruben Egoarzo Infante Carr
CLAD N° 04004

35	¿Cree que el director valora el potencial de sus profesores/as	✓		✓		✓		✓
36	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	✓		✓		✓		✓
37	¿Considera que los docentes tienen autonomía en su plan de estudios?	✓		✓		✓		✓
38	¿Cree que existe voluntad de unión entre los integrantes del colegio	✓		✓		✓		✓
39	¿Practica el cumplimiento de metas bajo presión?	✓		✓		✓		✓
40	¿Considera que usted siempre actúa con justicia?	✓		✓		✓		✓



Lic. Adm. Ruben Espartero Intante Carr. J
 CLAD N° 04094

Selenia



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

YO... *Edita Jerid Periche Castro*

Identificado con DNI... *41799958* Carnet de Colegio N° *04038*

Con el grado de: *Mg. en Ede. con mención en Docencia y Gestión Educativa* .

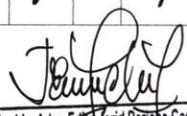
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumento (s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante **Br.AUREA SELENIA TALLEDO VILELA**, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN MYPES, DEL SECTOR EDUCACIÓN PRIMARIA RUBRO I.E.P –Urb. Andrés Araujo Moran -TUMBES, AÑO 2017**, que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, Febrero del 2018

Sello y Firma.

Mg. Lic. Adm. Edita Jerid Periche Castro
CLAD-04038

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbotes									
Escuela Profesional de Administración									
Título: Caracterización del Liderazgo y Clima laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria Rubro I.E.P. –Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017									
AUTORA : AUREA SELENIA TALLEDO VILELA									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	LIDERAZGO	✓							
01OE	Identificar los cinco pasos del desarrollo del liderazgo en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017								
1	¿El Director de la I.E.P. Toma decisiones consciente de las necesidades reales del educando?	✓			✓			✓	✓
2	¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?	✓			✓			✓	✓
3	¿Generalmente en la I.E.P se realiza trabajo en equipo?	✓			✓			✓	✓
4	¿Cree que el director es una persona de liderazgo democrático?	✓			✓			✓	✓
5	¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?	✓			✓			✓	✓
6	¿El director desarrolla trabajo comunitario?	✓			✓			✓	✓
7	¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?	✓			✓			✓	✓
8	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	✓			✓			✓	✓
02OE	Determinar la Calidad de Vida en el Trabajo que lidera en las MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo - Tumbes, año 2017								
9	¿El Director cumple con las normas, y los criterios para el mejor aprendizaje del alumno?	✓			✓			✓	✓
10	¿En el plan de estudio, existe temas de responsabilidad social frente a la comunidad?	✓			✓			✓	✓
11	¿Valoran el escenario económico de la institución educativa?	✓			✓			✓	✓
12	¿Respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo?	✓			✓			✓	✓
13	¿Facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles?	✓			✓			✓	✓
14	¿ El trabajo en equipo, es un motor de responsabilidad conjunta?	✓			✓			✓	✓


 Mg. Lic. Adm. Edith Periche Castro
 CLAD 0403e

15	¿Divide el lugar de trabajo, y designa responsables?	✓		✓	✓	✓
16	¿Organiza con precisión los ordenadores facilitando la ubicación?	✓		✓	✓	✓
CLIMA LABORAL						
03OE	Determinar los elementos claves del Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo-Tumbes, año 2017					
17	¿Se siente orgulloso de trabajar en equipo?	✓		✓	✓	✓
18	¿El trabajo que tengo es un desafío permanente?	✓		✓	✓	✓
19	¿Los medios y equipos son los adecuados para desarrollar clase?	✓		✓	✓	✓
20	¿Tienen estabilidad en su puesto de trabajo?	✓		✓	✓	✓
21	¿Los capacitan en la institución?	✓		✓	✓	✓
22	¿El pago va acorde con el desarrollo de trabajo?	✓		✓	✓	✓
23	¿Existen medidas de seguridad para desarrollar las actividades?	✓		✓	✓	✓
24	¿Los cambios e innovaciones facilitan el desarrollo de las tareas?	✓		✓	✓	✓
04OE	Identificar las Relaciones interpersonales del Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo Moran - Tumbes, año 2017					
25	¿Ayuda a potenciar la cultura del aprendizaje?	✓		✓	✓	✓
26	¿Disponen de espacios y tiempo para gestionar la participación colectiva?	✓		✓	✓	✓
27	¿Se tiene garantizada la seguridad de los alumnos?	✓		✓	✓	✓
28	¿Están organizados para colaborar entre ustedes en todo nivel?	✓		✓	✓	✓
29	¿Trabajan innovando socialmente a los educandos?	✓		✓	✓	✓
30	¿Estimulan el desarrollo del alumno?	✓		✓	✓	✓
31	¿Los docentes fortalecen la mejora de las relaciones con el estudiante?	✓		✓	✓	✓
32	¿La relación interpersonal fortalece la comunicación?	✓		✓	✓	✓
05OE	Identificar las características generales del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andres Araujo Moran - Tumbes, año 2017					
33	¿Considera usted que el director esta centrado en principios?	✓		✓	✓	✓
34	¿Cree que el director es un hombre emprendedor de servicio?	✓		✓	✓	✓


 Mg. Lic. Adm. Edith Periche Castro
 CLAD-Andes

35	¿Cree que el director valora el potencial de sus profesores/as	✓		✓		✓		✓
36	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	✓		✓		✓		✓
37	¿Considera que los docentes tienen autonomía en su plan de estudios?	✓		✓		✓		✓
38	¿Cree que existe voluntad de unión entre los integrantes del colegio	✓		✓		✓		✓
39	¿Practica el cumplimiento de metas bajo presión?	✓		✓		✓		✓
40	¿Considera que usted siempre actúa con justicia?	✓		✓		✓		✓


 Mg. Lic. Adm. Educa. Jerid Periche Castro
 CLAP-04038

Anexo 03: Juicio por expertos

ESCALA DE VALIDACIÓN DE NIVELES POR EXPERTOS DE JUICIO

Título: Caracterización del Liderazgo y Clima Laboral en MYPES, del sector Educación Primaria Rubro I.E.P - Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes. Año 2017

Autota: AUREA SELENIA TALLEDO VILELA

Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																											
		¿Es pertinente con el concepto?								¿Necesita mejorar la redacción?								¿Es tendencioso asquiescente?						¿Se necesita más items para medir el concepto?					
		Experto 1		Experto 2		Experto 3		TOTAL	Experto 1		Experto 2		Experto 3		TOTAL	Experto 1		Experto 2		Experto 3		TOTAL	Experto 1		Experto 2		Experto 3		TOTAL
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	LIDERAZGO																												
OE01	Identificar los cinco pasos del desarrollo del liderazgo en MYPES del sector educación Primaria rubro I.E.P.- Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes, año 2017																												
1	¿El Director de la I.E.P. Toma decisiones consciente de las necesidades reales del educando?	1		1		1			1		1			1		1		1			1		1		1		1	12	
2	¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?	1		1		1			1		1			1		1		1			1		1		1		1	12	
3	¿Generalmente en la I.E.P se realiza trabajo en equipo?	1		1		1			1		1			1		1		1			1		1		1		1	12	
4	¿Cree que el director es una persona de liderazgo democrático?	1		1		1			1		1			1		1		1			1		1		1		1	12	
5	¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?	1		1		1			1		1			1		1		1			1		1		1		1	12	
6	¿El director desarrolla trabajo comunitario?	1		1		1			1		1			1		1		1			1		1		1		1	12	
7	¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?	1		1		1			1		1			1		1		1			1		1		1		1	12	

Anexo 04: Libro de códigos

LIBRO DE CÓDIGOS																																					
Ord.	LIDERAZGO	Med.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL	1-28	Total	TOTAL	%	TOTAL%	%
1	¿El Director de la I.E.P. Toma decisiones consciente de las necesidades reales del educando?	SI	1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	24	24	28	85.7142857	100	86
		NO				2					2						2						2								4	4	4		14.2857143		14
2	¿Considera que el director es consciente de la problemática del estudiantado?	SI	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	25	25	28	89.2857143	100	89	
		NO		2																	2									3	3	3		10.7142857		11	
3	¿Generalmente en la I.E.P se realiza trabajo en equipo?	SI	1	1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	26	26	28	92.8571429	100	93	
		NO					2					2																		2	2	2		7.14285714		7	
4	¿Cree que el director es una persona de liderazgo democratico?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	28	28	28	100	100	100	
		NO																												0	0	0		0		0	
5	¿Las actividades pedagógicas son debidamente planificadas?	SI	1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	25	25	28	89.2857143	100	89	
		NO				2					2										2										3	3		3		10.7142857	11
6	¿El director desarrolla trabajo comunitario?	SI	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	26	26	28	92.8571429	100	93	
		NO							2			2																		2	2	2		7.14285714		7	
7	¿En la I.E.P. Desarrolla sus actividades académicas de acuerdo a una planificación organizacional?	SI	1		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	24	24	28	85.7142857	100	86	
		NO		2					2						2								2								4	4		4		14.2857143	14
8	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	SI		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	25	25	28	89.2857143	100	89	
		NO	2									2												2							3	3		3		10.7142857	11
9	¿El Director cumple con las normas, y los criterios para el mejor aprendizaje del alumno?	SI		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	25	25	28	89.2857143	100	89	
		NO	2									2												2							3	3		3		10.7142857	11
10	¿En el plan de estudio, existe temas de responsabilidad social frente a la comunidad?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	28	28	28	100	100	100	
		NO																												0	0	0		0		0	
11	¿Valoran el escenario economico de la institución educativa?	SI		1	1	1			1	1	1		1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	19	19	28	67.8571429	100	68	
		NO	2				2	2					2				2	2						2				2	2		9	9		9		32.1428571	32
12	¿Respetan y potencian las capacidades de los profesores del centro educativo?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	28	28	28	100	100	100	
		NO																												0	0	0		0		0	
13	¿Facilitan la colaboración entre profesores de distintos niveles?	SI	1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	24	24	28	85.7142857	100	86	
		NO				2					2																				4	4		4		14.2857143	14
14	¿El trabajo en equipo, es un motor de responsabilidad conjunta?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	28	28	28	100	100	100	
		NO																												0	0	0		0		0	
15	¿Divide el lugar de trabajo, y designa responsables?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	28	28	28	100	100	100	
		NO																												0	0	0		0		0	
16	¿Organiza con precisión los ordenadores facilitando la ubicación?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	28	28	28	100	100	100	
		NO																												0	0	0		0		0	

Ord.	Características del Liderazgo y Clima Laboral	Med.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL	1-28	Total	TOTAL	%	TOTAL%		
33	¿Considera usted que el director esta centrado en principios?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100		100
		NO																																		0	100	0
34	¿Cre que el director es un hombre emprendedor de servicio?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	92.8571429		93
		NO				2																			2											7.14285714	100	7
35	¿Cree que el director valora el potencial de sus profesores/as	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100		100	
		NO																																		0	100	0
36	¿Cree que las barreras y conflictos son los mejores motores para movilizar al director y seguir adelante?	SI	1			1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	67.8571429		68	
		NO		2	2	2								2	2	2								2	2	2									9	100	32	
37	¿Considera que los docentes tienen autonomía en su plan de estudios?	SI	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	89.2857143		89
		NO		2										2											2										3	100	11	
38	¿Cree que existe voluntad de unión entre los integrantes del colegio	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	89.2857143		89
		NO			2										2											2									3	100	11	
39	¿Practica el cumplimiento de metas bajo presión?	SI				1	1	1	1	1	1						1	1	1	1	1	1					1	1	1	1	1	1	1	1	57.1428571		57	
		NO	2	2	2	2						2	2	2	2								2	2	2	2									12	100	43	
40	¿Considera que usted siempre actúa con justicia?	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	89.2857143		89
		NO			2									2												2									3	100	11	

Anexo 05: Álbum de fotografías



Autora realizando las Encuestas el en I.E.P. “María Auxiliadora”



Autora realizando las Encuestas el en I.E.P. “URB. ANDRÉS ARAUJO MORAN”



Autora realizando las Encuestas el en I.E.P. “URB. ANDRÉS ARAUJO MORAN”

Anexo 06: Evidencia Turnitin

