

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS CON EL MODELO JORNADA ESCOLAR
COMPLETA EN EL DISTRITO DE SANTA MARÍA DE
CHICMO - 2017.**

Tesis Para Optar Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

**Presentado por:
MARIELA GOMEZ AUCEBIAS**

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS CON EL MODELO JORNADA ESCOLAR
COMPLETA EN EL DISTRITO DE SANTA MARÍA DE
CHICMO - 2017.**

MARIELA GOMEZ AUCEBIAS

Asesor:

Mag. Simón José Cama Flores

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de Sede académica de Coayahuacho de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 6:05 pm horas del día 14 (catorce) de diciembre del año 2018, se reunieron el Dr. Felipe Rafael Valle Díaz y el Lic. Edwin Mesías Cáceres integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas con un estudio de caso de la Escuela Completa en el distrito de Santa María de Chicuco - 2017 cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas Mariela Gómez Acebias, y su Asesor Mg. Simón José Cerna Flores, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: aprobar por unanimidad al Bachiller en Mariela Gómez Acebias, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>15</u>	<u>buena</u>	<u>Buena</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Dr. Felipe Rafael Valle Díaz
DOCENTE
DPTO. ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

CPC. Godofredo Eduardo Campos Palaez
DOCENTE

DEDICATORIA

A Dios, todo poderoso; por guiar mi vida, darme fortaleza, perseverancia y mantenerme firme en la fe, con su amor inefable.

A mis padres por darme la vida y brindarme su amor, confianza y apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

A mi familia, por su amor, ayuda, comprensión y respeto que me brindan en cada momento, por dar alegría y sentido a mi vida.

A Dios todopoderoso por Haberme permitido llegar hasta este momento, darme vida y salud para lograr mis objetivos, además por su infinita bondad y amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia, por ser mí ejemplo de vida y la razón de mi existencia, por formarme en buenos valores morales y cristianos, por su apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

A cada uno de los docentes de mi prestigiosa y querida Universidad Nacional José María Arguedas, por la labor abnegada que realizan, en compartir conocimientos y experiencias, por sus enseñanzas y exhortaciones durante toda mi formación personal y profesional.

A mi asesor de tesis, por brindarme su tiempo y apoyo incondicional en la realización del presente trabajo de investigación.

A los jurados evaluadores de la presente investigación por sus observaciones y sugerencias.

PRESENTACIÓN

Cumpliendo con las disposiciones vigentes, emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José Arguedas, Facultad de ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Estilos de Liderazgo y su Relación con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Con Modelo Jornada Escolar Completa En El Distrito De Santa María De Chicmo-2017”, elaborado con el propósito de obtener el Título Profesional de Licenciada en administración de Empresas.

La presente investigación fue realizada con mucho esfuerzo y dedicación, el cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa.

Con la certeza de que se otorgará el valor justo y mostrando inicio a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE FIGURA	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del Problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1.Problema general.....	19
1.2.2.Problemas específicos	19
1.3. Delimitación.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1.Objetivo general	21
1.5.2.Objetivos específicos.....	21
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INESTIGACIÓN	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Marco teórico	27
2.3. Marco conceptual	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. Hipótesis	40

3.1.1.Hipótesis general.....	40
3.1.2.Hipótesis específico	40
3.2. Variables.....	41
3.3. Operacionalización de variables	42
3.4. Metodología	43
3.4.1.Enfoque.....	43
3.4.2.Tipo de estudio	43
3.4.3.Diseño de investigación	43
3.5. Población y muestra	44
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7. Métodos de análisis de datos.....	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	46
4.1. Resultados de la investigación.....	46
4.2. Contratación estadística de hipótesis	89
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	99
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	111

ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 1: Género del personal de jornada escolar completa	46
Figura 2: frecuencia de edad del personal de jornada escolar completa	47
Figura 3: Tiempo que labora en esta institución	48
Figura 4: La pregunta 01 (V1; D1).....	51
Figura 5: De la pregunta 02 (V1; D1)	52
Figura 6: De la pregunta 03 (V1; D1)	53
Figura 7: De la pregunta 04 (V1; D1)	54
Figura 8: De la pregunta 05 (V1; D1)	55
Figura 9: De la pregunta 06 (V1; D2)	56
Figura 10: De la pregunta 07 (V1; D2)	57
Figura 11: De la pregunta 08 (V1; D2)	58
Figura 12: De la pregunta 09 (V1; D2)	59
Figura 13: De la pregunta 10 (V1; D2)	60
Figura 14: De la pregunta 11 (V1; D2)	61
Figura 15: De la pregunta 12 (V1; D3)	62
Figura 16: De la pregunta 13 (V1; D3)	63
Figura 17: De la pregunta 14 (V1; D3)	64
Figura 18: De la pregunta 15 (V1; D3)	65
Figura 19: De la pregunta 16 (V1; D3)	66
Figura 20: De la pregunta 17 (V1; D3)	67
Figura 21: De la pregunta 18 (V2; D1)	68
Figura 22: De la pregunta 19 (V2; D1)	69
Figura 23: De la pregunta 20 (V2; D1)	70
Figura 24: De la pregunta 21 (V2; D1)	71
Figura 25: De la pregunta 22 (V2; D1)	72
Figura 26: De la pregunta 23 (V2; D2)	73
Figura 27: De la pregunta 24 (V2; D2)	74
Figura 28: De la pregunta 25 (V2; D2)	75
Figura 29: De la pregunta 26 (V2; D2)	76
Figura 30: De la pregunta 27 (V2; D3)	77
Figura 31: De la pregunta 28 (V2; D3)	78
Figura 32: De la pregunta 29 (V2; D3)	79
Figura 33: De la pregunta 30 (V2; D3)	80
Figura 34: Estilos de liderazgo en los trabajadores del JEC.....	81

Figura 35: Liderazgo autoritario de los trabajadores del JEC	82
Figura 36: Liderazgo democrático de los trabajadores del JEC	83
Figura 37: Liderazgo liberal de los trabajadores del JEC	84
Figura 38: Clima organizacional de los trabajadores de JEC	85
Figura 39: Motivación laboral de los trabajadores de JEC	86
Figura 40: Conflicto laboral de los trabajadores de JEC.....	87
Figura 41: Entusiasmo laboral de los trabajadores de JEC	88

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE la II.EE. con modelo JEC.....	44
Tabla 2: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	45
Tabla 3: Frecuencias de género del personal de jornada escolar completa	46
Tabla 4: frecuencia de edad del personal de jornada escolar completa	47
Tabla 5: Frecuencia de tiempo que labora en esta institución	48
Tabla 6: Fiabilidad según Kuder Richardson	49
Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad (Estilos de Liderazgo y clima organizacional)	49
Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad (V1: Estilos de liderazgo)	50
Tabla 9: Estadísticas de fiabilidad (V2: Clima organizacional)	50
Tabla 10: Frecuencia de la pregunta 01 (V1; D1)	51
Tabla 11: Frecuencia de la pregunta 02 (V1; D1)	52
Tabla 12: Frecuencia de la pregunta 03 (V1; D1)	53
Tabla 13: Frecuencia de la pregunta 04 (V1; D1)	54
Tabla 14: Frecuencia de la pregunta 05 (V1; D1)	55
Tabla 15: Frecuencia de la pregunta 06 (V1; D2)	56
Tabla 16: Frecuencia de la pregunta 07 (V1; D2)	57
Tabla 17: Frecuencia de la pregunta 08 (V1; D2)	58
Tabla 18: Frecuencia de la pregunta 09 (V1; D2)	59
Tabla 19: Frecuencia de la pregunta 10 (V1; D2)	60
Tabla 20: Frecuencia de la pregunta 11 (V1; D2)	61
Tabla 21: Frecuencia de la pregunta 12 (V1; D3)	62
Tabla 22: Frecuencia de la pregunta 13 (V1; D3)	63
Tabla 23: Frecuencia de la pregunta 14 (V1; D3)	64
Tabla 24: Frecuencia de la pregunta 15 (V1; D3)	65
Tabla 25: Frecuencia de la pregunta 16 (V1; D3).....	66
Tabla 26: Frecuencia de la pregunta 17 (V1; D3)	67
Tabla 27: Frecuencia de la pregunta 18 (V2; D1)	68
Tabla 28: Frecuencia de la pregunta 19 (V2; D1)	69
Tabla 29: Frecuencia de la pregunta 20 (V2; D1)	70
Tabla 30: Frecuencia de la pregunta 21 (V2; D1)	71
Tabla 31: Frecuencia de la pregunta 22 (V2; D1)	72
Tabla 32: Frecuencia de la pregunta 23 (V2; D2)	73
Tabla 33: Frecuencia de la pregunta 24 (V2; D2)	74
Tabla 34: Frecuencia de la pregunta 25 (V2; D2)	75

Tabla 35: Frecuencia de la pregunta 26 (V2; D2)	76
Tabla 36: Frecuencia de la pregunta 27 (V2; D3)	77
Tabla 37: Frecuencia de la pregunta 28 (V2; D3)	78
Tabla 38: Frecuencia de la pregunta 28 (V2; D3)	79
Tabla 39: Frecuencia de la pregunta 30 (V2; D3)	80
Tabla 40: Frecuencia agrupada (V1: Estilos de liderazgo)	81
Tabla 41: Frecuencia agrupada (V1; D1: Liderazgo autoritario)	82
Tabla 42: Frecuencia agrupada (V1; D2: Liderazgo democrático)	83
Tabla 43: Frecuencia agrupada (V1; D3: Liderazgo liberal)	84
Tabla 44: Frecuencia agrupada (V2: Clima organizacional)	85
Tabla 45: Frecuencia agrupada (V2; D1: Motivación laboral)	86
Tabla 46: Frecuencia agrupada (V2: Conflicto laboral)	87
Tabla 47: Frecuencia agrupada (V2: Entusiasmo laboral)	88
Tabla 48: Correlación entre estilos de liderazgo y clima organizacional	89
Tabla 49: Correlación entre liderazgo autoritario y motivación laboral	90
Tabla 50: Correlación entre liderazgo autoritario y el conflicto laboral	91
Tabla 51: Correlación entre liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral	92
Tabla 52: Correlación entre liderazgo democrático y la motivación laboral	93
Tabla 53: Correlación entre liderazgo democrático y el conflicto laboral	94
Tabla 54: Correlación entre liderazgo democrático y el entusiasmo laboral	95
Tabla 55: Correlación entre liderazgo liberal y la motivación laboral	96
Tabla 56: Correlación entre liderazgo liberal y el conflicto laboral	97
Tabla 57: Correlación entre liderazgo liberal y el entusiasmo laboral	98

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación	112
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables	115
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos	116
Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	118
Anexo 05: Fotografías de la investigación.....	121
Anexo 06: instrumento para aplicar la encuesta	122

RESUMEN

La investigación tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.

La investigación se ha realizado en base a la observación de hechos del 2017. Pertenece al enfoque cuantitativo, de tipo de investigación descriptiva correlacional, el diseño de investigación es no experimental, transversal correlacional.

El objeto de estudio está conformado por 120 personas entre varones y mujeres que trabajan en la institución educativa con modelo Jornada Escolar Completa. El tamaño de la muestra es no probabilístico porque se tomó toda la población, las técnicas empleadas es la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario; para la primera variable estilos de liderazgo consta de 15 ítems validados por tres profesionales. Asimismo, para la variable clima organizacional consta de 15 ítems validados por tres profesionales para obtener los resultados esperados.

Realizando el análisis de confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de ,893 la que significa una excelente confiabilidad de la ejecución del instrumento de este estudio. Así mismo al verificar la hipótesis general, se obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman $r = ,884^{**}$, con un valor significativo de sig. ,000, que confirma un nivel de confianza del 99% que, el cual indica que relación es significativa positiva moderada alta entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.

En conclusión, los resultados determinan que existe relación positiva moderada alta entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, clima organizacional.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and the organizational climate in educational institutions with full school day model in the district of Santa María de Chicmo-2017.

The research study has been developed based on the facts corresponding to the year 2017. It belongs to the quantitative approach, of correlational descriptive research type, the research design is non-experimental, transversal correlational.

The population of object of study is made up of 120 people between men and women who work in the educational institution of a full school day. The size of the sample is not probabilistic because the whole population was taken, the techniques used are the survey and the questionnaire as an instrument; for the first variable, leadership styles consist of 15 validated items by three professionals. Also for the organizational climate variable consists of 15 items validated by three professionals to reach an expected result.

The reliability analysis was obtained with a Cronbach's alpha of, 893 which represents an excellent reliability of the application of the research instrument. Likewise, when contrasting the general hypothesis of the investigation, Spearman's Rho coefficient $r = , 884^{**}$ was obtained, a sig value. , 000 level of significance, which affirms at a level of confidence of 99% that, the relationship is significant positive moderate high between the leadership styles and the organizational climate in Educational Institutions with full School Day model in the district of Santa María de Chicmo-2017.

In conclusion, the results determine that there is a high moderate positive relationship between the styles of leadership and the organizational climate in Educational Institutions with full School Day model in the district of Santa María de Chicmo-2017.

Keywords: Leadership styles, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

El estudio del Liderazgo del Clima organizacional es una problemática desde hace años, la preocupación por desarrollar organizaciones más eficaces ha llevado a la búsqueda de estilos de liderazgo que puedan ofrecer mejores condiciones a los trabajadores de las organizaciones creando un clima de trabajo favorable.

El enfoque del área curricular de Educación para el Trabajo (EPT), propuesto para las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa, tiene como finalidad aumentar oportunidades para que los estudiantes mejoren su trayectoria profesional a través del desarrollo de competencias que afiancen y aseguren su empleabilidad. Esta tarea significa un reto que es asumida por cada institución educativa. Así mismo los docentes cumplen un rol fundamental, aún más en el contexto económico actual por el que atraviesa nuestro país.

El trabajo de investigación está dividido en 4 capítulos. En cuanto al capítulo I, se presenta el problema de la investigación, en el cual se informa el problema, las limitaciones, justificación y los objetivos del trabajo de investigación.

En el capítulo II, llamado fundamentación teórica de la investigación, donde se detalla los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual. Para para lo cual se tomará opiniones y definiciones de los autores conocedores del tema.

En el capítulo III, se presenta la metodología de la investigación, el cual contiene las hipótesis, las variables, operacionalización de las variables, metodología de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

Y finalmente se da a conocer el capítulo IV del trabajo de tesis, en donde se presenta los resultados de la investigación, dentro de ello se tiene el análisis e interpretación de los resultados, confiabilidad del instrumento, demostración de las hipótesis, discusiones, conclusiones y recomendaciones, para facilitar la comprensión de los resultados obtenidos, de la encuesta realizada a los trabajadores, el cual está acompañado con una serie de gráficos estadísticos para que la interpretación sea más sencilla y entendible.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La educación latinoamericana enfrenta dos desafíos de enorme magnitud. Por un lado, universalizar la cobertura pre-escolar, básica y media; incorporando las poblaciones indígenas al sistema escolar. Por otro lado, atender la equidad, la integración cultural, adaptando para ello sus estructuras, procesos y resultados, desde una revalorización de su capital humano: los estudiantes, docentes y padres de familia. (Brunner, 2001:32) Solo así se puede trabajar para revertir el déficit de capital cultural de los niños y jóvenes; altas tasas de repitencia y deserción que se traducen en un elevado grado de resultados insatisfactorios de aprendizaje; recursos humanos y materiales limitados y habitualmente mal gestionados. (UNESCO, 1998) Es en medio de estos temas urgentes de la agenda educativa, “hoy, más que nunca, se reconoce la importancia del clima escolar como objeto de estudio para explicar la dinámica de las instituciones” (Canchón, Plaza, Zapata, 2013:15). El clima laboral se ha venido abordando desde perspectivas administrativas o de gestión en general, sin embargo, en los últimos años se ha ido ampliando hacia el campo educativo, considerando el clima organizacional como actitudes que interactúan en una organización educativa de manera recíproca que a su vez reflejan los valores y objetivos de la vida cotidiana en la escuela, aportando significativamente a los logros educativos.

La educación en el país tiene un sin número de necesidades y peticiones, las mismas que nos plantean retos y desafíos para afrontarlas de manera coherente y efectiva. Sin embargo, la prioridad inminente es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos para una transformación efectiva, en su dinámica, estructura y organización, con el fin de lograr resultados de aprendizaje significativos en los estudiantes y la sociedad. La escuela, constituye la principal instancia descentralizada del sistema educativo nacional (MINEDU, 2003), la mayoría de escuelas tienen carencias y presentan dificultades que se manifiestan en el escaso logro de aprendizajes de sus estudiantes y en la contribución mínima en su formación

integral; lo que amerita una toma de acción urgente para impulsarla a que cumpla la función que le corresponde.

Desde el enfoque local, los problemas de la educación abarcan múltiples y amplios factores, como las prácticas docentes, logros educativos, la poca participación del personal en la toma de decisiones y calidad de la gestión; es en ese sentido poner mayor interés en el clima laboral en el que se desenvuelven las instituciones educativas, es uno de los factores relevantes. Es necesario mencionar que los estudios en educación sobre el clima laboral reconocen la gran importancia del llamado "capital humano" como principal ventaja competitiva y que las instituciones educativas exitosas han basado su estrategia de crecimiento en el desarrollo de su gente y los valores humanos, conformando equipos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la institución, donde el clima laboral se convierte en uno de los elementos de diferenciación (satisfacción, entusiasmo, motivación, etc.) y a su vez es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados en una escuela. Este conjunto de variables que incide en la forma como los docentes perciben y se sienten en relación a su trabajo y a las circunstancias en las cuales lo llevan cabo, si reaccionan con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo; así como el estilo de gestión, las que han marcado el tipo de clima laboral que se vive en las instituciones educativas la cual es percibida directa o indirectamente y tiene repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en las relaciones docentes e incluso con su familia. Las instituciones en estudio no son ajenas a este contexto, en ella se aprecia un ambiente laboral caracterizado por el personal administrativo y docente poco comprometido, que no cumplen muchas veces con su labor a cabalidad, padres de familia poco interesados en las actividades académicas de sus hijos, una marcada deserción escolar en los últimos años, reducción del número de aulas, pero fundamentalmente bajos logros educativos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autoritario y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017?
- d. ¿Cuál es la relación que existe el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?
- e. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?
- f. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?
- g. ¿Cuál es la relación que existe el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017?

- h. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017?
- i. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017?

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el Distrito de Santa María de Chicmo-2017.

1.3.2. Delimitación temporal

Por el modo o forma de estudio que se concentra con relación a los hechos, circunstancias y sujetos de la realidad el trabajo se realizó en el año 2017.

1.3.3. Delimitación teórica

El presente trabajo de investigación tomó conceptos teóricos donde se circunscribe el problema de investigación la cuales son:

- Motivación laboral
- Conflicto
- Entusiasmo
- Liderazgo autoritario
- Liderazgo democrático
- Liderazgo liberal
- Liderazgo
- Clima organizacional

1.4. Justificación

Esta investigación permite conocer la relación que existe entre el liderazgo y clima organizacional frente a los diferentes estilos del liderazgo que existen con la motivación laboral, el tipo de conflicto y el entusiasmo. Esto contribuirá a establecer comportamientos positivos, negativos, que servirá de insumos para coordinar y establecer políticas, programas de mejora, ya que el objeto de estudio se tendrá mejorar el clima organizacional, el mismo que se encuentra dentro de la línea de investigación Dirección y Gestión del Talento humano pues las personas son importantes porque de ellos dependen las organizaciones.

Este trabajo se realiza porque en el distrito de Santa María de Chicmo de la provincia de Andahuaylas se ha observado un clima organizacional inadecuado, el cual repercute en el liderazgo y su relación con el clima organizacional, la falta de motivación laboral, bajo nivel de satisfacción laboral entre otros, y ello se refleja mucho en las Instituciones educativas con modelo Jornada Escolar Completa, se ha visto que los trabajadores realizan en un día solo el 45% de las tareas dadas. El tema de investigación se considera necesario e importante que las Instituciones educativas se mantengan en un nivel de alto rendimiento académico y eso pueden lograrlo si manejan un estilo de liderazgo idóneo, tomando en cuenta que, si se logran cambios, se alcanzará la excelencia tanto en el ámbito organizativo como en el producto final.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

- b. Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.
- c. Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.
- d. Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.
- e. Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.
- f. Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.
- g. Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.
- h. Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.
- i. Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

a. Según, Jiménez, (2009). Realizó la investigación: Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009. En la Facultad de Salud Pública de la Universidad Nacional Lis de Veracruz Arte Ciencia Luz, México 2009. En función a los resultados alcanzados se determina las siguientes conclusiones:

- Que subsiste inquietud de los directivos para el discernimiento de la labor por parte del personal; que la repartición de la labor es planeada.
- Hay veracidad en la repartición de los cargos, información en los fines de las áreas de los trabajos, también de que si hay una idea del porqué de las labores que se efectúan.
- Hay búsquedas de las nuevas técnicas efectuadas para incrementar la labor; dedicación por desempeñar las responsabilidades; inquietudes por brindar opiniones que incrementen la calidad del trabajo.

b. De acuerdo a, Mayor, (2012). Efectuó la investigación: Clima Organizacional Y Liderazgo De Los Directivos De Las Escuelas Del Municipio Mara-2012 en la Facultad De Humanidades y Educación de la Universidad Del Zulia. Venezuela. Una vez realizado el diagnóstico y discusión de los efectos se inician los síntesis a continuación:

- Relataron las clases de clima actuales en las instituciones educativas del Municipio Mara, en el cual pusieron de manifiesto que en aquellas entidades los directivos toman con bastante notabilidad el tipo totalitario

y paternalista, sin embargo, que hay un abandono de directores de tipo informativo y de conjunto.

- Al mostrar los componentes que incurren en el clima organizacional en las instituciones del Municipio Mara, se mostraron algunas fortalezas en el mostrador de las situaciones de trabajo. En relación a la motivación, se mencionaron errores en la incentivación de los personales por los directivos para afianzar las óptimas relaciones, y de igual manera en la generación de estrategias motivadoras a fin de impulsar un clima favorable, se contrastaron regularmente efectuadas, de igual manera, la comunicación es regularmente efectiva de manera que se efectuaron errores de propuesta sobre las metas académicas, y de aquellas ocurrencias y salidas imparciales en los conflictos que se realizan en la institución, de la misma forma en el planteamiento de coordinaciones mediante la comunicación efectiva.
- Frente al 3° objetivo, se analizaron los estilos de liderazgo trabajados por los encargados de las Escuelas Básicas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara, en el cual se percibió un alto nivel de presencia en los estilos autocrático al ordenar la eficacia de las metas, y plantear errores al no valorar la iniciativa del trabajador, ni dar las óptimas cruces interpersonales. De tal forma, se verifico la asistencia de directivos liberales, al escapar los contubernios y ser serenos en las gestiones de temas administrativos.
- Asimismo, se hallaron decaimientos en relación al liderazgo situacional, descubriendo errores en la culminación de estrategias, uniendo razonamientos de acción con el equipo de profesores para el alcance de las metas. De igual manera se muestra una falta en el estilo transformacional, de acuerdo al resultado se dan a conocer los errores para motivar a los trabajadores a mejorar sus ventajas por el bien de la institución, por otra parte, no existe incentivos por medio de estímulos al igual que se muestran dificultades para diseñar la visión en función a las reformas educativas, ni siquiera están con las ganas de ver propuestas modernas para estas mejoras.

- En cuanto al 4° objetivo, se detallaron las aptitudes del liderazgo establecido en la innovación para alcanzar cambios relevantes en las instituciones del Municipio Mara, donde se mostraron indiferencias de ideas con autoridades y profesores, de acuerdo a ello se exhiben debilidades en el trabajo de esfuerzos comunicativos, por tal motivo tienen errores al no efectuar la capacidad comunicativa como una fortaleza para emitir de manera veloz la información de esa manera dilucidar alguna duda de los personales, de igual manera no atiende los gestos para impedir desconciertos en lo que va emitir.
- De igual manera, se descubrieron flaquezas en la competencia orientadora e integradora, estimuladora, en el cual, se mostraron errores en las reglas de relaciones interpersonales venideras, esfuerzos en equipos, la manera de servir las dificultades de los personales, la eficiencia en efectuar los objetivos, y en el trabajo de las misiones institucionales. Comprobando con ello, que los esfuerzos del liderazgo de los jefes de distintas entidades mejorando en clases autocráticas.
- Al instalar la relación entre el clima organizacional y estilos de Liderazgo del director en las instituciones del Municipio Mara, se puede decir que hay una relación baja negativa significativa en el mencionado estudio, se puede deducir la manifestación de un clima autoritario paternalista, debido a lo cual se manifiesta un liderazgo autocrático.
- Por otra parte, el liderazgo autocrático, y autócrata permite que el clima aumenta en aspectos como: conflictos, desmotivaciones, errores en la comunicación y las integraciones, la que limita la estabilidad de un clima organizacional favorable en las entidades, por lo cual es necesario preferir nuevos estilos que generen la estabilidad de un buen clima en las entidades mencionadas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Según, Campos, (2012). Efectuó la investigación: estilo de liderazgo directivo y clima Organizacional en una institución Educativa del distrito de ventanilla –Región callao 2012 en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Ignacio De Loyola. Lima-Perú. Al diagnosticar y

aclarar las deducciones efectuados a través de las herramientas de cálculo y planteamiento teórico que manifiesta esta investigación, se aterriza en los siguientes:

- El liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de forma positiva moderada en la relación de docentes, padres de familia y estudiantes del 5° año de secundaria del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los profesores del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los padres de familia del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los alumnos del 5° año de secundaria del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona efectivamente de manera positiva moderada en los profesores del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los padres de familia del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao.
- La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los alumnos del 5° año de secundaria del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

- b. Por otra parte, Quispe, (2012). Efectuó la investigación: La influencia de la gestión de liderazgo en el desarrollo organizacional de las microempresas en el distrito de chincha alta 2012 la facultad de comunicación y ciencias administrativas, de la Universidad Privada San Juan Bautista. Chincha-Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:
- En esta investigación conseguimos terminar que no todas las microempresas en el distrito de chincha alta están realizando una apropiada influencia de la gestión de liderazgo y desarrollo organizacional.
 - De la misma manera en esta investigación se puede determinar que los líderes que encabezan las microempresas no trabajan con las herramientas obligatorias para llegar obtener los objetivos de las entidades.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Definición de liderazgo

El liderazgo se define como el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos de una organización.

Las definiciones se concluyen mayormente en “Un proceso en el que un individuo ejerce su influencia sobre otras para dirigir, organizar y facilitar las actividades y relaciones dentro de un grupo u organización” (Gary, 2008). El líder es la persona o individuo quien orienta y facilita otras para que alcancen sus objetivos personales como grupales.

“El liderazgo es la capacidad y deseo de conducir a personas hacia un objeto común, y al carácter que inspira confianza” (Llano, 2004). Basándonos en este concepto podemos concluir capacidad y cualidades de una persona para ser un ejemplo de seguir por otras con una misión de querer para todos.

Según, (De La Fuente & Diego, 2008). El liderazgo mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presenta y que ofrece

un trato a la medida de cada colaborador, crea un clima laboral positivo coherente con la misión de la institución el cual permite el éxito.

Según Warren Bennis (2005) todos los líderes de grupos eficientes comparten cuatro características:

- Les da confianza y les motiva a las personas que dirigen, esto quiere decir que les deja en claro cuán importante son las acciones que realizan.
- generan confianza
- Favorecen la acción y la captación de riesgos. es decir, son proactivos y, Para lograr el éxito, están dispuestos a correr el riesgo de fracasar.
- Son proveedores de esperanza. Tanto en formas tangibles como

2.2.1.1. Los tres estilos de liderazgo

La personalidad del líder se define por las conductas asumidas. Un modelo conductual del liderazgo coloca su atención en lo que hacen los líderes y cómo lo hacen. Se deben señalar aquí las investigaciones de las universidades de Ohio y Michigan, así como las de Blake y Mouton. Las teorías sobre estilos de liderazgo prescriben un estilo particular de conducta del líder que origina resultados finales de producción y satisfacción de las personas. Alega Pareja (2007) que “de este modo, un líder sería la persona que tiene características y cualidades que los demás no poseen en alguna dimensión de la actividad humana, profesional o personal” (p. 15). En estas teorías individualistas se integran a los rasgos otros aspectos que centran el análisis en la acción de los líderes estableciendo comportamientos regulares como propios de cada tipo de líder. Las tipologías más divulgadas son los tres estilos de liderazgo de Lewin, los sistemas de liderazgo de Likert (visto anteriormente), el liderazgo orientado hacia las tareas o las personas y la malla gerencial.

Lewin, White y Lippitt a fines de los treinta pretendieron verificar la influencia de tres distintos estilos de liderazgo en los resultados de desempeño y en el comportamiento de las personas.

Sorados (2010) indica que “Kurt Lewin y sus colegas realizaron un estudio en la universidad de Iowa, donde exploraron tres comportamientos o estilos de liderazgo denominados autocrático, democrático y de laissez faire” (p. 25).

a. El líder autoritario o autocrático

Centraliza totalmente la autoridad y las decisiones; los subordinados no tienen ninguna libertad para elegir. Chiavenato (2002b) dice que “el líder autocrático es dominante, imparte órdenes y espera obediencia plena de los subordinados. Los grupos sometidos a liderazgo autocrático presentaron el mayor volumen de trabajo producido, y evidentes señales de tensión, frustración y agresividad” (p. 568). Más que respetado, el líder de este tipo es temido por el grupo, el que solamente trabaja cuando se encuentra presente. El énfasis se halla en el líder directivo que imparte órdenes sin previa consulta y solamente espera el cumplimiento. Este líder es dogmático y firme. Dirige mediante la habilidad para dar o negar recompensas y castigos. Es muy recomendable en los casos siguientes: para resolver situaciones de emergencia o de crisis, cuando los subalternos evidencian poca madurez emocional y si se presentan deficiencias en los aspectos laborales.

b. El líder democrático

Es el estilo que permite la participación de los colaboradores en el análisis de los problemas y en la toma de decisiones del equipo de trabajo (Hernández, 2006, p. 105). Se caracteriza por la consulta y persuasión a sus subordinados en torno a las decisiones propuestas, y el aliento a la participación conjunta. Es comunicativo en extremo, estimula la participación de las personas y se preocupa de la misma forma por el trabajo y el grupo. Actúa como facilitador para orientar el grupo, ayudándolo en la definición de los problemas y en las soluciones, coordinando actividades y sugiriendo ideas. Los grupos dirigidos con liderazgo democrático presentaron buena cantidad de trabajo y calidad

sorprendentemente mejor, acompañada de un clima de satisfacción, integración grupal, responsabilidad y compromiso de las personas. Es el estilo que se recomienda en las labores pedagógicas y administrativas porque, según los estudios, es el que produce un mayor grado de motivación, tan necesario para el proceso de enseñanza aprendizaje.

c. El líder liberal (Laissez Faire)

Permite total libertad para la toma de decisiones individuales o grupales, participando en ellas sólo cuando el grupo lo solicita utilizando muy poco su poder. El comportamiento del líder es evasivo y sin firmeza. Los grupos sometidos a liderazgo liberal no se desempeñan bien en cuanto a la cantidad ni en cuanto a la calidad del trabajo, y presentan fuertes señales de individualismo, insatisfacción, agresividad y poco respeto hacia el líder, el que es ignorado. El liderazgo liberal enfatiza solamente en el grupo. Alvarado (1996) manifiesta que el liderazgo “necesitara de alguna manera de los jefes para determinar sus metas y caminos para lograrlos” (p. 51). Por brindar a los empleados un elevado grado de particularidad en sus metas, las que se restringen fundamentalmente a dialogar, es preferible cuando la masa comprueba un alto grado de sensatez y coherencia, de tal manera se muestra destreza y confianza total.

Resumiendo, en el liderazgo autocrático está centrado el poder y se mantiene el control de todo y de todos, mientras que en el liderazgo liberal existe un líder no participativo que se deja llevar por la situación, sin intervenir o intentar cambiar el rumbo de los acontecimientos. Por otra parte, en el liderazgo democrático el líder trabaja y toma decisiones en conjunto con los subordinados, escuchando, orientando e impulsando a los miembros. La actuación del líder promueve un tipo de comunicación con el grupo en cada uno de estos tres estilos de liderazgo. Gil y Giner (2007) expresan que “a largo plazo los autores demostraron en su investigación que era más efectivo y eficiente el estilo

democrático, aun cuando con el estilo autoritario la cantidad y calidad de trabajo fueron mayores a corto plazo” (p. 314).

2.2.1.2. Teorías de rasgos de liderazgo

Identificación de características (físicas mentales, de personalidad) asociados con el éxito del liderazgo. La teoría se basa en la investigación que relaciona diversos rasgos con ciertos criterios de éxito.

a. Inteligencia

Según, Stogdill (2006). Descubrió que los líderes eran más capaces que los discípulos. Un resultado significativo fue que las diferencias extremas de inteligencia entre líderes y seguidores pueden ser disfuncionales. Por ejemplo, un líder con un coeficiente de inteligencia relativamente alto trata de influir un grupo cuyos miembros tienen un CI promedio puede ser incapaz de entender porque los miembros no comprenden el problema. Además, dicho líder puede tener dificultades para impartir ideas y políticas.

b. Personalidad

Según Giselle existen una variedad de rasgos de personalidad asociados con la efectividad del líder. Encontró que la capacidad de iniciar una acción de manera independiente se relacionaba con el nivel del sujeto en la organización, más importancia adquiriría este rasgo. Por último, concluyó que las personas que mostraban individualidad eran líderes más efectivos.

c. Características físicas

Los estudios en cuanto a la relación entre el liderazgo eficaz y las características físicas, como edad, estatura, peso y apariencia arrojan resultados contradictorios. Ser más alto y

pesado que el promedio del grupo sin duda no es una ventaja para lograr una posición de líder. Sin embargo hay organizaciones que creen que se necesita una persona físicamente grande para obtener la aprobación de los seguidores. Esta idea se apoya en el poder coercitivo.

d. Capacidad supervisora

Desde la revisión de las evaluaciones de la capacidad de los líderes, Giselle halló una asociación objetiva entre la capacidad inspeccionar y el grado en el rango institucional. La fortaleza de supervisor se precisa como la "uso eficaz de cualquier práctica supervisaba que tengan mencionadas por las exigencias individuales de la situación.

e. Liderazgo enfocado en el empleo y en el empleado

Según, Likert (1947) comenzó a investigar de qué manera se puede conducir mejor las voluntades de las personas para obtener los objetivos planeados de desempeños y satisfacciones. El propósito de la investigación del liderazgo, era hallar los elementos y metodologías del liderazgo eficaz. Entre los razonamientos de seguridad aplicados en muchos estudios estaban:

- Obtención por hora de labor. u otras particularidades iguales del triunfo de la entidad en el alcance de sus metas de elaboración.
- Satisfacción del trabajo de los miembros de la organización
- Los índices de rotación, ausentismo y resentimiento.
- Motivación laboral.

f. El líder centrado en el empleo

Se centra en llevar a cabo la tarea y aplica estrecha supervisión para que los subordinados desempeñen sus labores según procedimientos específicos.

g. El líder centrado en el empleado

Se centra en las personas que hacen el trabajo y crece en la delegación de la toma de decisiones y la ayuda a los empleados para satisfacer sus necesidades, en el ambiente que laboran. El líder centrado en el empleado se interesa por el progreso, crecimiento y logros personales de sus seguidores. Estos líderes fomentan el desarrollo individual y de grupo, con la expectativa de que ello seguirá de manera natural el desempeño laboral eficiente.

2.2.1.3. Modelo situacional del liderazgo

a. Modelo de liderazgo de contingencia de Fiedler.

Fiedler(2002) propone tres elementos que determinan cuán favorable es el ambiente de un líder o el carácter de la situación. La relación líder miembro se refiere al grado de confianza y respeto de los seguidores hacia su líder. Este es el factor más importante. La estructura de la tarea es el segundo factor más importante que se refiere a la medida en que están estructuradas las tareas que llevan a cabo los seguidores. es decir, ¿se especifica y conoce con claridad lo que se supone que han de hacer los seguidores, como hay que hacerlo y que opciones de decisión tienen (alta estructura)? ¿o son poco claros, ambiguos e inespecificables estos factores (baja estructura)? el poder del puesto es el factor final y se refiere al poder inherente al puesto o posición del liderazgo. En general mayor autoridad equivale a mayor poder del puesto.

Juntos estos factores determinan que tan propicia es la situación para el líder. Las buenas relaciones líder-miembro, la alta estructura de tarea y un fuerte poder de puesto constituyen la situación más favorable. Las malas relaciones, un débil poder de puesto representan la situación menos favorable.

b. Modelo del liderazgo de Vroom-Jago

Fiedler, (2002) Explica los procedimientos de toma de decisiones del liderazgo más eficaces en cada una de varias situaciones diferentes. Dos de los estilos de liderazgo propuestos son autocráticos.

c. Modelo de liderazgo camino-meta

Fiedler, (2002) Trata de predecir la efectividad del liderazgo en diferentes situaciones. Según este modelo los líderes son eficientes por su efecto positivo en la motivación en los seguidores, su capacidad de ejecutar y la satisfacción. La teoría se denomina camino-meta porque se concentra en la forma en que el líder influye en la percepción que tienen los seguidores de las metas de trabajo y de desarrollo personal, y en las rutas para alcanzarlas.

Esta teoría sostiene que el líder necesita influir en la percepción que tengan sus seguidores de las metas de trabajo y de desarrollo personal, así como en las rutas para lograr esas metas. El fundamento de este modelo es la teoría de las expectativas de la motivación.

d. Modelo de liderazgo situacional de Hersey-Blanchard

Fiedler, (2002) Sostiene que los líderes entienden su propio actuar. El líder debe juzgar con propiedad o conocer intuitivamente el nivel de madurez de sus seguidores y aplicar entonces un estilo de liderazgo que mejore favorablemente.

Es posible definir el comportamiento del líder hacia la tarea y hacia la relación. La conducta del líder es asociada a uno de 04 tipos:

- Comunicar, alto comportamiento a la tarea y bajo a la relación: el líder decide, define tareas, comunica dónde y cuándo realizarlas.

- Vender, alto comportamiento a la tarea y a la relación. El líder define las tareas y convence a los colaboradores.
- Bajo comportamiento del líder a la tarea y alto a la relación; el líder y los subordinados comparten decisiones.
- Delegar, Bajo comportamiento del líder a la tarea y a la relación: El líder prácticamente no es necesario.

2.2.2. Definición de clima organizacional

Según Chiavenato, (2009) la motivación individual se refleja en el clima de la organización. Las personas se adaptan continuamente a muchas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Esto se puede definir como un estado continuo de adaptación, en el cual no busca simplemente satisfacer las necesidades primarias, sino también de orden superior. El clima organizacional se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos puede llegar a episodios de inconformismo y agresividad, situaciones en las cuales los colaboradores se enfrentan abiertamente a la organización, como ocurre con huelgas, paros y protestas.

El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, el cual influye poderosamente en su comportamiento. El concepto del clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su ánimo. En cambio es desfavorable cuando produce frustración porque no satisface esas necesidades. El clima organizacional y la motivación de las personas se influyen e interactúan entre sí.

Hall, citado por Álvarez, define el clima organizacional (CO), como todas aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que influyen en su comportamiento. Se asume que el CO es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones.

El clima organizacional está relacionado con la motivación de los miembros de la organización; la motivación es proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes; sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar.

Chiavenato (2007). El CO mínimo se conoce por situaciones de poca importancia, pereza, molestia, desesperación, en situaciones de más allá llegan a una desconformidad, momentos en las que los integrantes se retan libremente contra la entidad en la manifestación.

De manera que el clima organizacional representa el ambiente interno que hay entre los miembros de la organización y está relacionado con el grado de motivación existente.

El clima organizacional muestra la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes.

Rodríguez (1999) "El clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en el que este se da, las relaciones interpersonales que y las diversas regulaciones formales que afectan en el trabajo."

El clima organizacional es parte indispensable dentro de una organización, está constituido por conductas que cada trabajador tiene de sí mismo y de la organización.

El clima organizacional es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la

aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones (Rodríguez, 1999).

La relación sistema–ambiente, propia de la teoría de los sistemas abiertos provenientes de la Teoría General de Sistemas, propuesta por Von Bertalanffy y enriquecidos con aportes de la cibernética, ingresa con gran fuerza a la teoría organizacional en los años sesenta. La proposición de ver a los sistemas organizacionales en relación con su entorno ambiental se encuentra acogida en una teoría de organizaciones que buscaba superar las comprensiones excesivamente mecanicistas de algunos enfoques y reduccionista de los otros. Las perspectivas formalizantes de la Escuela Clásica, por otra parte, encontraron críticas por parte de enfoques de corte psicológico–social, que tenían su origen en la Escuela de Relaciones Humanas (Rodríguez, 1999).

2.2.2.1. Importancia del clima organizacional

Dentro del clima de una organización se pueden ver reflejadas las actitudes, valores y creencias de los integrantes de la misma; es por esto que es importante analizar el clima para que de esta manera puedan ejercer control y administrar de manera eficaz la organización.

Brunet (1992) Plantea que los gerentes deben poseer tres factores para analizar y diagnosticar el clima de su organización.

- Evaluar las causas de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Indicar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales deben dirigir su organización.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Todo gerente debe tener la capacidad de identificar el clima organizacional que se encuentra dentro de su empresa; para que de

esta forma logre obtener un clima estable que favorezca a la organización como a los miembros de la misma.

2.3. Marco conceptual

Ambiente de trabajo

Es el lugar donde el personal o los involucrados día a día realizan sus labores cotidianas, es el medio de cada entidad.

Ambiente externo

Son aquellos factores o partes que no están dentro de la entidad pero que son importantes para su existencia, el cual actúa de manera directa e indirecta.

Aprendizaje

Es la asimilación de las conductas o tratos de las diferentes entidades que puede captar para mejorar en función los buenos ejemplos.

Clima organizacional

Son aquellas actitudes o comportamiento ya sea negativa o positiva que se lleva en el desempeño de los trabajadores de una entidad.

Comportamiento organizacional

Es la investigación de las conductas y actitudes del personal en su lugar de trabajo

Condiciones generales de trabajo.

Es el medio o lugar en donde los personales sienten la tranquilidad o inseguridad, de acuerdo a las condiciones con que cuenta dicha entidad.

Conflicto

Es cuando los grupos en conflicto no están de acuerdo y se contradicen frente a un determinado problema que vulnera sus intereses.

Desempeño organizacional

Es la manera de lograr los trabajos trazados de una entidad ya sea con los medios adecuados y con recursos mínimos para cumplimiento de las metas.

Grupo de trabajo

Personas establecidas que cumplen tareas o metas con estímulos para alcanzar los resultados propuestos.

Motivación

Son todos aquellos que estimulan que empujan, orientan y sostienen la actitud humana.

Organización

Se dice que es aquel conjunto elementos enfocados a realizar y alcanzar propuestas planteadas con un fin en común.

Satisfacción en el trabajo

Es la manera de percibir en el ambiente donde que uno labora con aquellos estímulos adecuados que tuvo.

Satisfacción laboral

Es la magnitud en que los personales experimentan si han alcanzado o no la plenitud.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación moderada entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.

3.1.2. Hipótesis específico

- a. Existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.
- b. Existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.
- c. Existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo – 2017.
- d. Existe relación moderada entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.
- e. Existe relación moderada entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

- f. Existe relación moderada entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.
- g. Existe relación moderada entre el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.
- h. Existe relación moderada entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.
- i. Existe relación moderada entre el liderazgo liberal y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

3.2. Variables

Según Arias (2012), Menciona que es una característica, cualidad; magnitud o cantidad, el cual puede sufrir cambios; es el objeto de análisis, medición, manipulación y control en una investigación.

Variable independiente: Liderazgo

Pareja, (2007). Es la persona que tiene características y cualidades que los demás no poseen en alguna dimensión de la actividad humana, profesional o personal.

Variable dependiente: Clima organizacional

Chiavenato, (2009). El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, el cual influye poderosamente en su comportamiento.

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1 Liderazgo	Un líder es la persona que tiene características y cualidades que los demás no poseen en alguna dimensión de la actividad humana, profesional o personal Alega Pareja (2007)	Las teorías sobre estilos de liderazgo prescriben un estilo particular de conducta del líder que origina resultados finales de producción y satisfacción de las personas.	D1. Liderazgo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Poder. • Autoridad. • Toma de decisiones individual. • Toma de decisiones vertical.
			D2. Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Relación líder miembro. • Toma de decisiones horizontal.
			D3. Liderazgo liberal	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Compromiso. • Seguridad.
VARIABLE 2 Clima Organizacional	El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. el concepto del clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación CHIAVENATO (2009)	La motivación entre los participantes es proporcionar relaciones de satisfacción, animo, interés y colaboración entre los participantes.	D1. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa. • Poder. • Ascenso. • Comunicación • Satisfacción laboral.
			D2. Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> • Baja productividad. • Desinterés.
			D3. Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad.

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

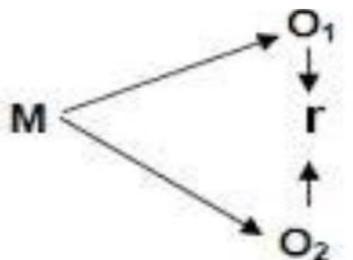
Cuantitativa según Hernández, (2010). El análisis se inicia con ideas planeadas, basadas en las hipótesis formuladas. Una vez recolectados los datos numéricos, estos se transfieren a una matriz, la cual se analiza mediante procedimientos estadísticos.

3.4.2. Tipo de estudio

Esta investigación es del tipo descriptivo, ya que Consiste en la descripción de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

3.4.3. Diseño de investigación

El diseño que se va utilizar en la presente investigación va a ser del tipo no experimental, transversal relacional; no experimental, es de esa manera que van a observar circunstancias verídicas en el lugar de investigación de las Instituciones Educativas, transversal debido a que la acumulación de informaciones se va realizar en un momento unico y en un tiempo determinado el año 2017 y descriptivo, caracteriza un hecho, fenómeno, individuo o grupo.



Donde:

O1: Estilos de Liderazgo

O2: Cultura Organizacional

r: Correlación

M: Muestra

3.5. Población y muestra

En esta investigación, la población está conformada por el director, personal docente y personal administrativo de las Instituciones Educativas Con modelo Jornada Escolar Completa entre varones y mujeres que hacen un total de 120 personas en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.

3.5.1. Muestra no probabilístico

La presente investigación, es de muestra no probabilístico debido a que la muestra se tomará la población total de las I.E. con Modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo de la provincia de Andahuaylas, durante el año 2017, a continuación, se muestra la tabla del personal docente y administrativo:

Tabla 1: PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON MODELO JORNADA ESCOLAR COMPLETA

	Personal docente	Personal administrativo
Nombrado	29	2
Contratado	54	35

FUENTE: Cuadro de asignación del personal

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta y el instrumento que se utilizó es el cuestionario.

Se utilizó la encuesta por ser una técnica de investigación que se basa en las manifestaciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y es más objetiva al tener el contacto con el personal que labora en las instituciones educativas.

El cuestionario es un instrumento que contiene una serie de preguntas formuladas apropiadamente con la finalidad de recoger diversos datos de la muestra.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los resultados de la presente investigación se utilizará la estadística descriptiva, y coeficiente de correlación de Spearman. Puesto que esta nos permite analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

3.7.1. Procesamiento de los datos

Primero. Recopilar datos a través de la encuesta.

Segundo. Preparar la plataforma estadística, ingresando las preguntas. Luego vaciar los datos recopilados al software estadístico.

Tercero. Obtienes resultados descriptivos. Una tabla y gráfico por cada pregunta.

Cuarto. Integras o fusionas preguntas por cada dimensión. Una tabla y gráfico por cada dimensión.

Quinto. Calcular la correlación entre dimensiones. Una tabla de resultados correlacionales.

Sexto. Integración o fusión de dimensiones por cada variable. Una tabla de resultados de correlación entre variables.

Tabla 2: Coeficiente de correlación *Rho* de Spearman

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

Fuente: (Hernández, Fernández y baptista, 2014).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Análisis de los datos generales

Tabla 3: Frecuencias de género del personal de jornada escolar completa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	74	61,7	61,7	61,7
Válido Masculino	46	38,3	38,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

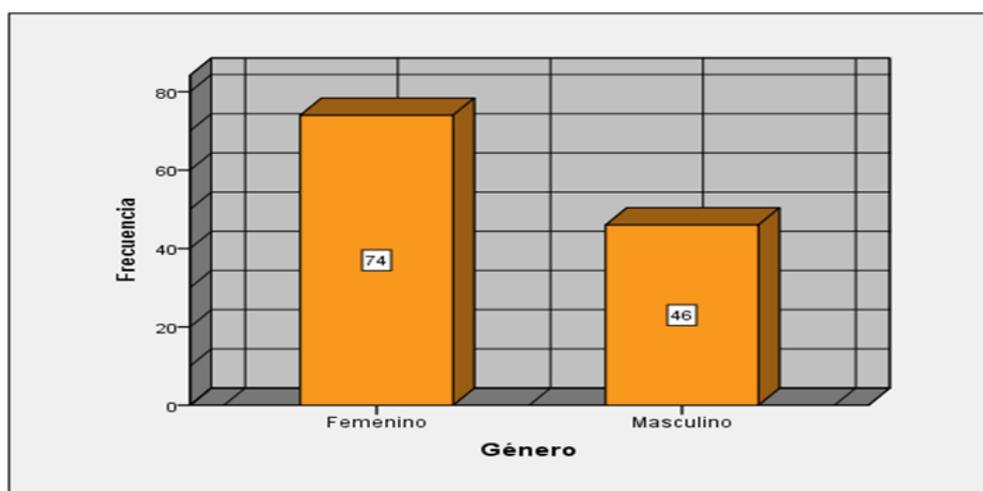


Figura 1: Género del personal de jornada escolar completa

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 3 y figura 1, se muestra que, en esta institución, de los 120 trabajadores encuestados el 61.7% representa a 74 mujeres y el 38,3% representa a 46 varones, los cuales laboran en la institución educativa de jornada escolar completa. El resultado indica que en esta institución predomina el género femenino, seguido por género masculino.

Tabla 4: frecuencia de edad del personal de jornada escolar completa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Menores de 25 años	6	5,0	5,0
	De 26 a 35 años	40	33,3	38,3
Válido	De 36 a 45 años	62	51,7	90,0
	De 46 a mas	12	10,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

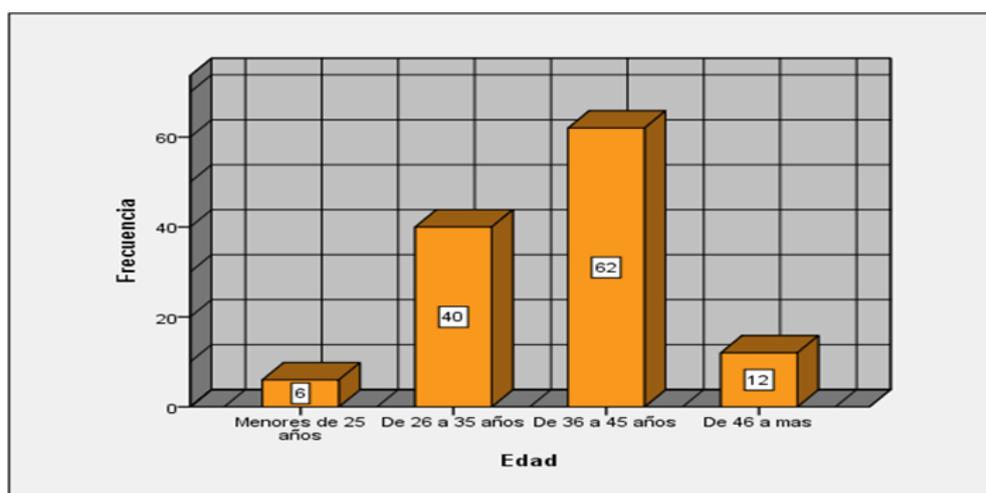


Figura 2: frecuencia de edad del personal de jornada escolar completa

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 4 y figura 2, se muestra que, en esta institución educativa, de los 120 trabajadores encuestados, el 51.7% que representa a 62 personas tienen entre 36 a 45 años, seguido el 33.3% que representa a 40 personas tienen entre 26 a 35 años de edad y el 10% que representa a 12 personas están entre los 46 años a más de edad, quienes vienen laborando en la institución educativa de jornada escolar completa. Lo que significa que en esta institución predominan trabajadores de 36 a 45 años.

Tabla 5: Frecuencia de tiempo que labora en esta institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 2 años	52	43,3	43,3
	De 2 a 4 años	45	37,5	80,8
	De 5 a 7 años	23	19,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

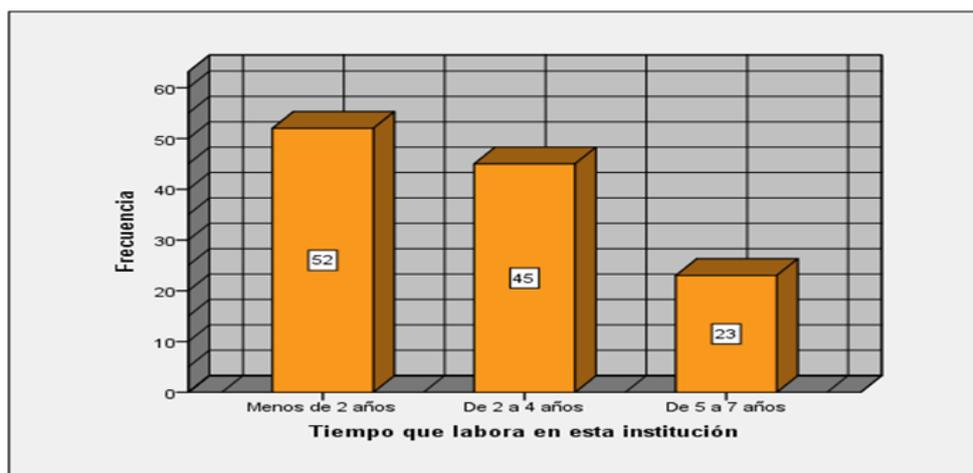


Figura 3: Tiempo que labora en esta institución

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 5 y figura 3, se muestra que, en esta Institución Educativa de los 120 trabajadores encuestados, el 43.3% que representa a 52 personas están laborando menos de 2 años, el 37.5% que representa a 45 personas tienen entre de 2 a 4 años, y el 19.2% que representa a 23 personas llevan entre 5 a 7 años vienen laborando en la institución educativa de jornada escolar completa. El resultado indica que en esta institución la mayor parte de los trabajadores laboran menos de 2 años.

4.1.2. Fiabilidad del instrumento de (alfa de cronbach)

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el alfa de Cronbach el cual permite medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación, determinada en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, según la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 6: *Fiabilidad según Kuder Richardson*

Valor	Significado
0.53 menos	tiene Nula confiabilidad
0.54 a 0.59	Tiene Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Es Confiable
0.66 a 0.71	Es Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiable
1.00	Es Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7: *Estadísticas de fiabilidad (Estilos de Liderazgo y clima organizacional)*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,893	,893	30

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 6, se muestra los resultados en función a lo estipulado por la tabla de Kuder Richardson, en el cual se obtiene un ,893 que se ubica en el rango de ,72 a ,99. Quiere decir que existe una excelente confiabilidad en la aplicación del instrumento de investigación.

Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad (V1: Estilos de liderazgo)

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,877	,877	17

Fuente: Elaboración propia (SPSS V23)

Según la tabla 8, se muestra los resultados de acuerdo a la muestra por la tabla de Kuder Richardson, en el cual se obtiene un ,877 por lo tanto ubica en el rango de ,72 a ,99. Este resultado representa una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento de investigación.

Tabla 9: Estadísticas de fiabilidad (V2: Clima organizacional)

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,742	,742	13

Fuente: Elaboración propia (SPSS V23)

En la tabla 9, se muestra los resultados por la tabla de Kuder Richardson, que indica un ,742 el cual se ubica en el rango de ,72 a ,99. En efecto muestra una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento de investigación.

4.1.3. Distribución de frecuencias por cada ítem

Pregunta 01: ¿El director ejerce demasiada autoridad y poder en su ambiente de trabajo?

Tabla 10: Frecuencia de la pregunta 01 (V1; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	7,5	7,5	7,5
Muy pocas veces	6	5,0	5,0	12,5
Válido Algunas veces	51	42,5	42,5	55,0
Casi siempre	54	45,0	45,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

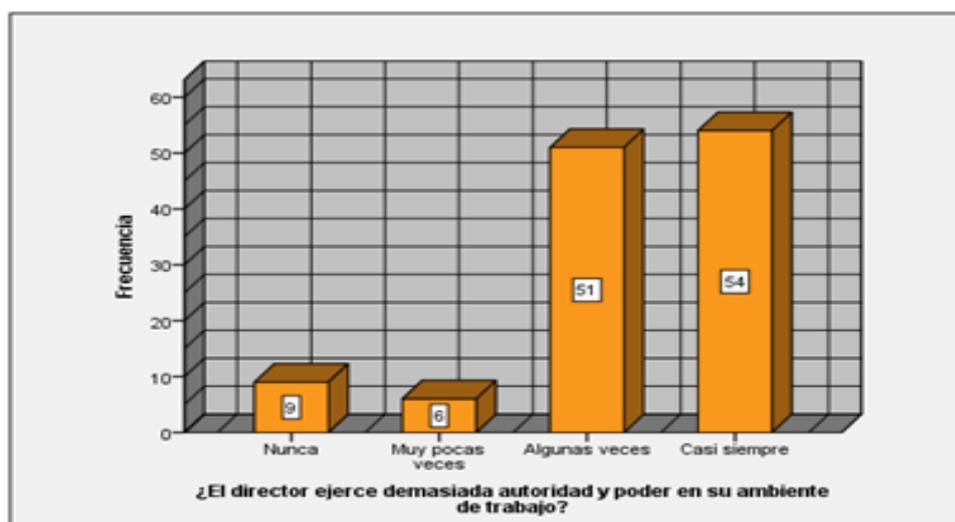


Figura 4: La pregunta 01 (V1; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 10 y la figura 4, se puede observar que el 45% el cual representa a 54 personas encuestadas mencionan casi siempre, por otro lado el 42.5% que representa a 51 personas encuestadas indican algunas veces y el mínimo porcentaje de 7.5% de los encuestados indican que nunca. En resumen, el gran porcentaje de las personas encuestadas respondieron que casi siempre el director ejerce demasiada autoridad y poder en su ambiente de trabajo.

Pregunta 02: ¿El director toma decisiones, sin consultar con los docentes y personal administrativo?

Tabla 11: Frecuencia de la pregunta 02 (V1; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34	28,3	28,3	28,3
Muy pocas veces	19	15,8	15,8	44,2
Algunas veces	35	29,2	29,2	73,3
Casi siempre	16	13,3	13,3	86,7
Siempre	16	13,3	13,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

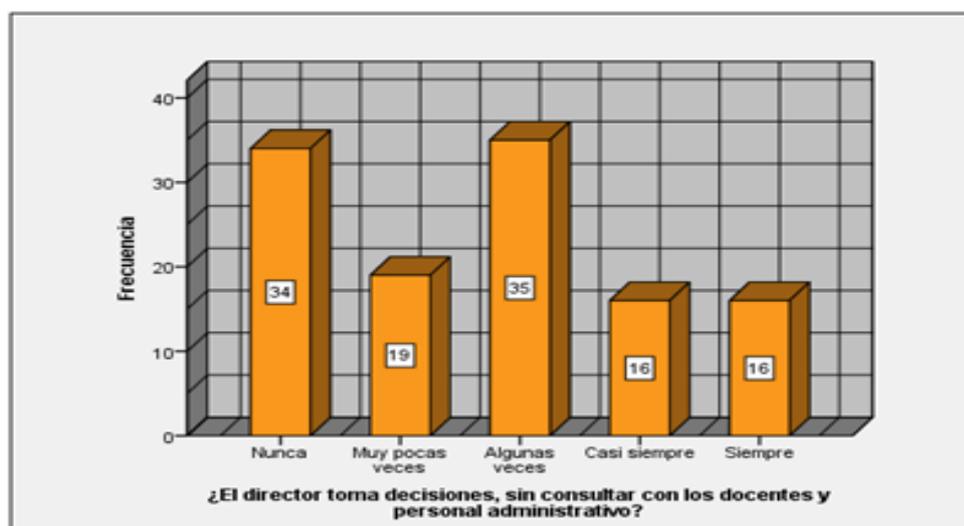


Figura 5: De la pregunta 02 (V1; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 11 y la figura 5, se puede observar que el 29.2% el cual representa a 35 personas encuestadas señalan algunas veces, seguido el 28.3% que representa a 34 personas encuestadas manifiestan nunca y el mínimo porcentaje de 13% de los encuestados indican casi siempre y siempre el director toma decisiones, sin consultarle con los profesores y personal administrativo. En conclusión, se puede indicar que el gran porcentaje de las personas encuestadas respondieron algunas veces el director toma decisiones, sin consultar con los docentes y personal administrativo.

Pregunta 03: ¿El director pide sugerencias para la toma de decisiones?

Tabla 12: Frecuencia de la pregunta 03 (V1; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	29	24,2	24,2
	Casi siempre	41	34,2	58,3
	Siempre	50	41,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

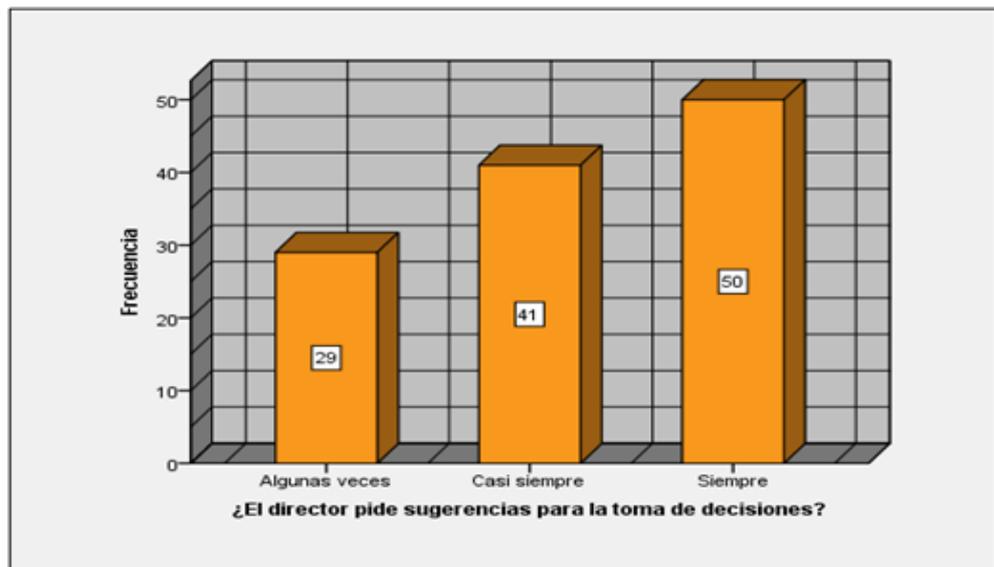


Figura 6: De la pregunta 03 (V1; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 12 y la figura 6, se muestra que el 41.7% que representa a 50 personas encuestadas mencionan siempre, seguido el 34.2% que representa a 41 personas encuestadas manifiestan casi siempre y el mínimo porcentaje de 24.2% de los encuestados indican algunas veces el director pide consejos para la toma de decisiones. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que casi siempre el director toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo para la toma de decisiones.

Pregunta 04: ¿El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo para la toma de decisiones?

Tabla 13: Frecuencia de la pregunta 04 (V1; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	45	37,5	37,5
	Casi siempre	50	41,7	79,2
	Siempre	25	20,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

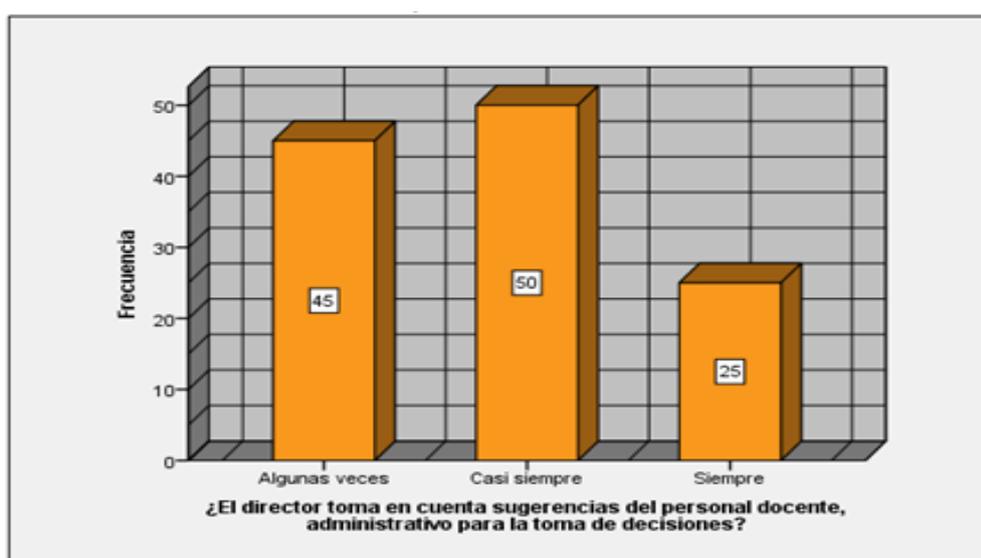


Figura 7: De la pregunta 04 (V1; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 13 y figura 7, se puede observar que el 41.7% el cual representa a 50 personas encuestadas indican casi siempre, seguido el 37.5% que representa a 45 personas encuestadas indican algunas veces y el mínimo porcentaje de 20.8% de los encuestados indican que siempre el director toma en cuenta sugerencias de la plana de docentes y administrativos, para la toma de decisiones. En resumen, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron casi siempre el director toma en cuenta sugerencias de la plana de profesores, administrativo para la toma de decisiones.

Pregunta 05: ¿El director toma decisiones de forma vertical?

Tabla 14: Frecuencia de la pregunta 05 (V1; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	2,5	2,5
	Muy pocas veces	50	41,7	44,2
Válido	Algunas veces	45	37,5	81,7
	Casi siempre	19	15,8	97,5
	Siempre	3	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

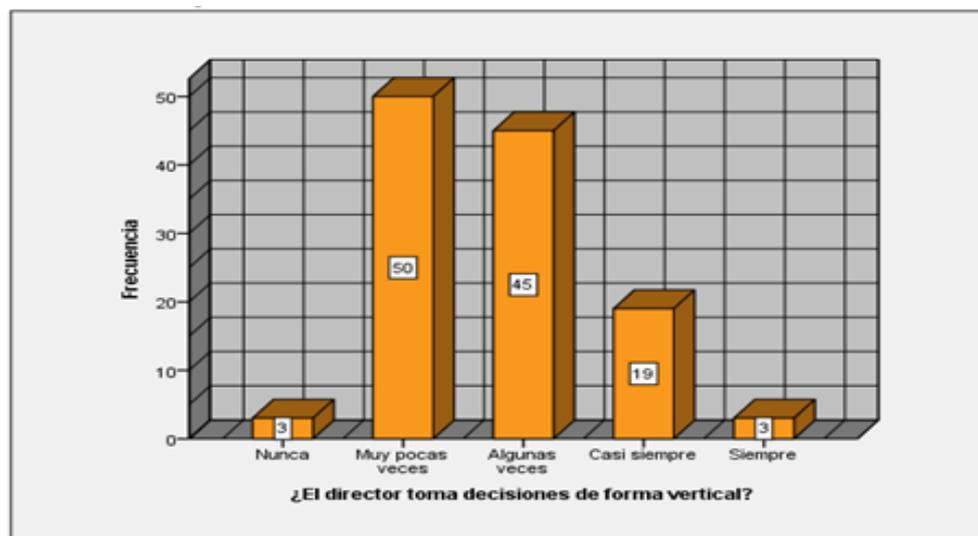


Figura 8: De la pregunta 05 (V1; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 14, figura 8; se observó que el 41.7% el cual representa a 50 personas encuestados señalan muy pocas veces, seguido el 37.5% que representa a 45 personas encuestados manifiestan algunas veces y el mínimo porcentaje de 2.5% de los encuestados indican que nunca el director toma decisiones de forma vertical. En conclusión, la muestra indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron muy pocas veces el director toma decisiones de forma vertical.

Pregunta 06: ¿El entusiasmo del director es contagiante y trasmite confianza en lo que hace y dice?

Tabla 15: Frecuencia de la pregunta 06 (V1; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	61	50,8	50,8	50,8
Casi siempre	44	36,7	36,7	87,5
Siempre	15	12,5	12,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

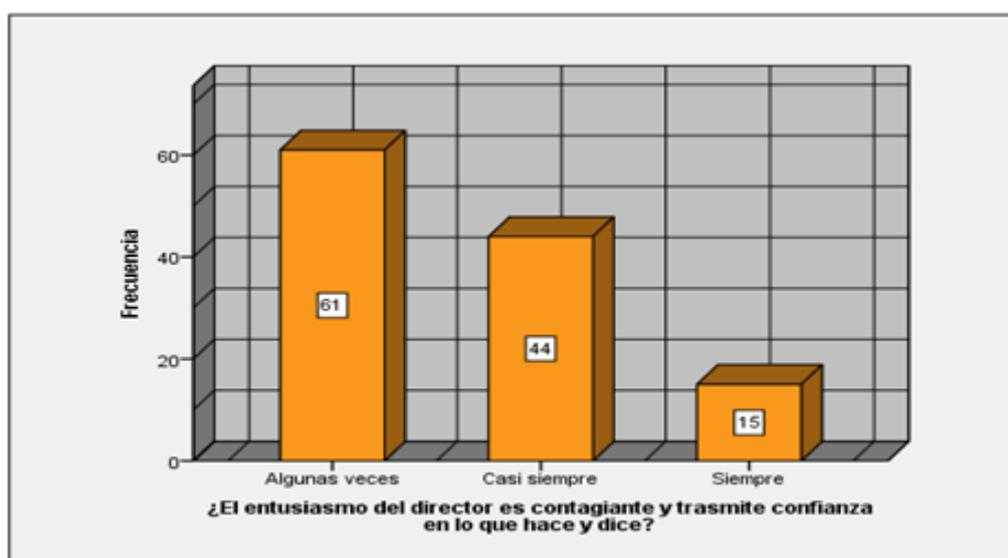


Figura 9: De la pregunta 06 (V1; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 15 y figura 9, se muestra que el 50.8% el cual representa a 61 personas encuestadas indican algunas veces, seguido el 36.7% que representa a 44 personas encuestadas mencionan casi siempre y el mínimo porcentaje de 12.5% de los encuestados indican siempre el entusiasmo del director es contagiante y brinda confianza en lo que realiza e indica. En conclusión, se muestra que el gran porcentaje de las personas encuestados respondieron algunas veces el entusiasmo del director es contagiante y transmite confianza.

Pregunta 07: ¿El director permite la creatividad de los docentes y personal administrativo para realizar sus actividades?

Tabla 16: Frecuencia de la pregunta 07 (V1; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	32	26,7	26,7
	Casi siempre	54	45,0	71,7
	Siempre	34	28,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

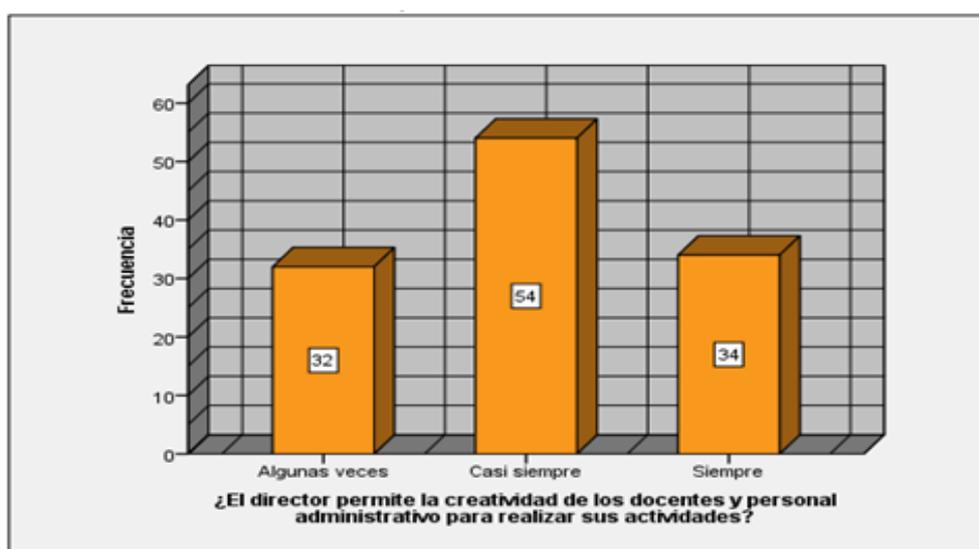


Figura 10: De la pregunta 07 (V1; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 16 y figura 10, se observa que el 45% representa a 54 personas encuestadas manifiestan casi siempre, seguido el 28.3% que representa a 34 personas encuestadas manifiestan siempre y el mínimo porcentaje de 26.7% de los encuestados indican algunas veces el director permite la creatividad de los docentes y personal administrativo para relajar sus labores. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron casi siempre el director facilita la creatividad de los docentes y personal administrativo para realizar sus labores.

Pregunta 08: ¿Está usted de acuerdo con la relación que el director entabla con su persona y sus compañeros de trabajo?

Tabla 17: Frecuencia de la pregunta 08 (V1; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	32	26,7	26,7	26,7
Algunas veces	13	10,8	10,8	37,5
Casi siempre	47	39,2	39,2	76,7
Siempre	28	23,3	23,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

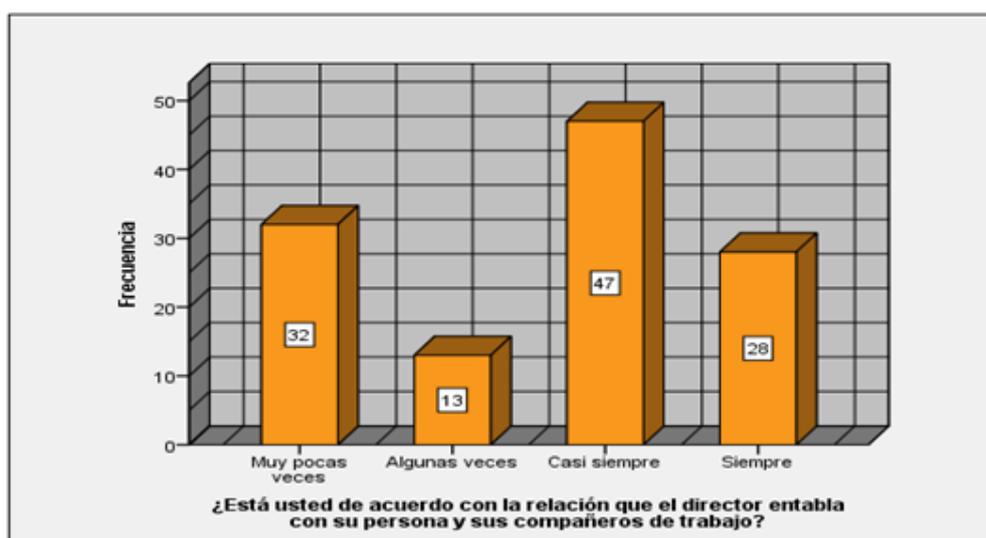


Figura 11: De la pregunta 08 (V1; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 17, figura 11, se observa que el 39.2% representa a 47 personas encuestadas las cuales indican casi siempre, seguido el 26.7% que representa a 32 personas encuestadas manifiestan muy pocas veces y el mínimo porcentaje de 10.8% de los encuestados indican algunas veces están de acuerdo con la relación que el director entabla con sus compañeros de trabajo. En conclusión, se muestra que el mayor porcentaje de los individuos encuestados respondieron casi siempre están de acuerdo con la relación que el director entabla con sus compañeros de trabajo.

Pregunta 09: ¿El director estimula el trabajo en equipo?

Tabla 18: Frecuencia de la pregunta 09 (V1; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	45	37,5	37,5
	Casi siempre	18	15,0	52,5
	Siempre	57	47,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

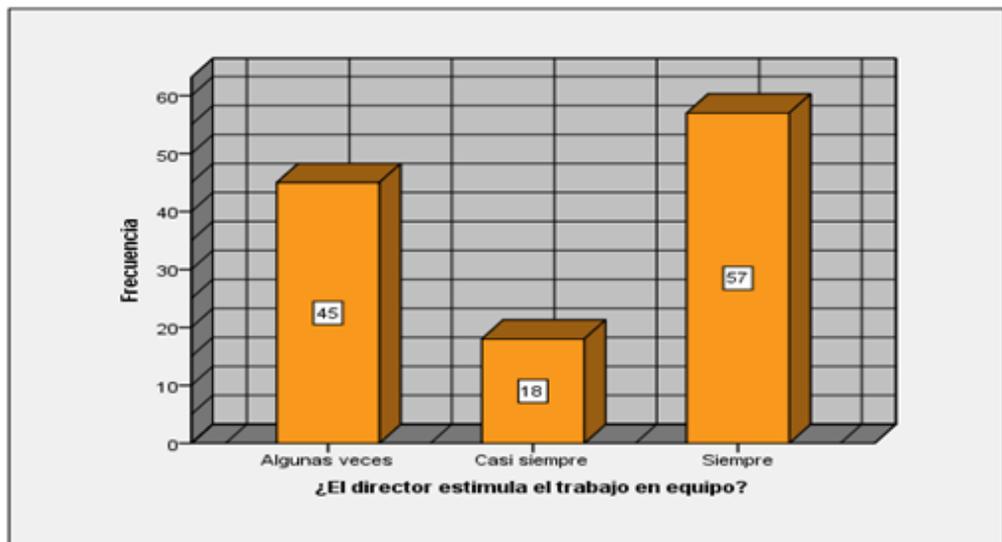


Figura 12: De la pregunta 09 (V1; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 18, figura 12; se puede verificar que el 47.5% el cual representa a 57 personas encuestadas indican siempre, seguido el 37.5% el cual representa a 45 personas encuestadas manifiestan algunas veces y el mínimo porcentaje de 15% de los encuestados indican casi siempre el director estimula el trabajo en equipo. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que siempre el director estimula el trabajo en equipo.

Pregunta 10: ¿En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones?

Tabla 19: Frecuencia de la pregunta 10 (V1; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy pocas veces	16	13,3	13,3
Válido	Algunas veces	19	15,8	29,2
	Casi siempre	44	36,7	65,8
	Siempre	41	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

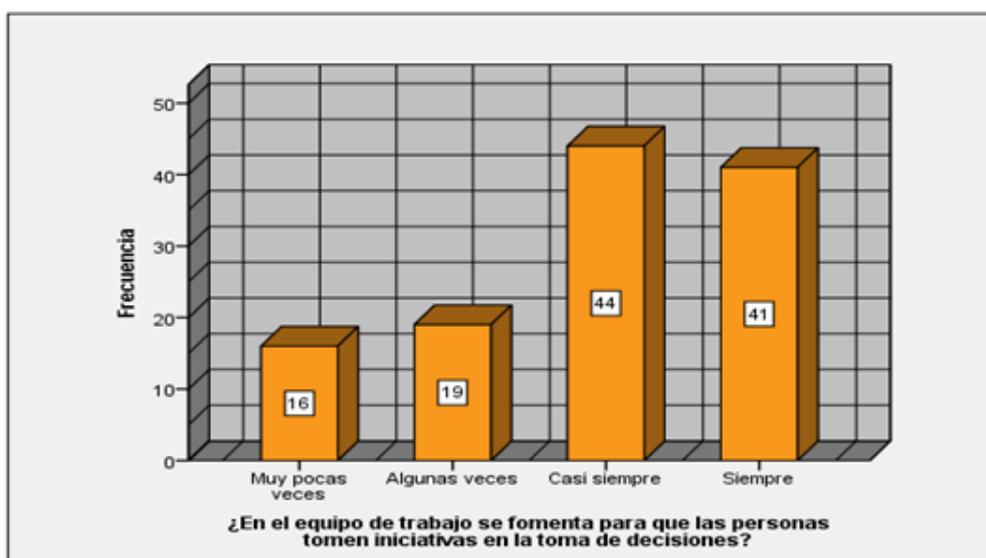


Figura 13: De la pregunta 10 (V1; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 19, figura 13 se observa que el 36.7% el cual representa a 44 personas encuestados manifiestan casi siempre, seguido el 34.2% que representa a 41 personas encuestadas manifiestan siempre y el mínimo porcentaje de 13.3% de los encuestados indican muy pocas veces el equipo de labor se fomenta para que los profesores tomen iniciativas en la toma de decisiones. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron casi siempre el equipo de trabajo se fomenta para que los profesores tomen iniciativas en la toma de decisiones.

Pregunta 11: ¿El director toma decisiones de forma horizontal?

Tabla 20: Frecuencia de la pregunta 11 (V1; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,5	2,5	2,5
Muy pocas veces	3	2,5	2,5	5,0
Algunas veces	61	50,8	50,8	55,8
Casi siempre	28	23,3	23,3	79,2
Siempre	25	20,8	20,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

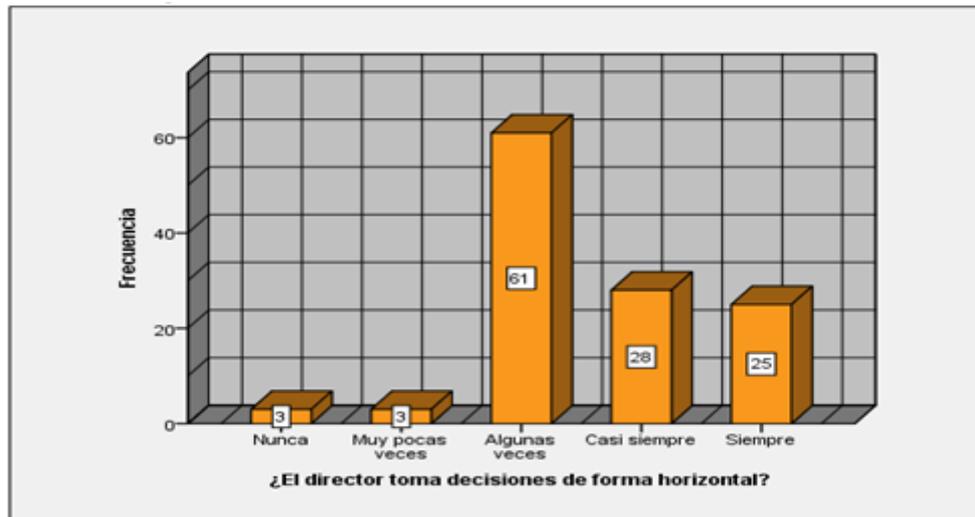


Figura 14: De la pregunta 11 (V1; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 20, figura 14 se verifica que el 50.8% el cual representa a 61 personas encuestadas señalan algunas veces, seguido el 23.3% que representa a 28 personas encuestadas indican casi siempre y el mínimo porcentaje de 2.5% de los encuestados indican nunca y muy pocas veces el director toma decisiones de forma horizontal. En resumen, se puede mencionar que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron algunas veces el director toma decisiones de forma horizontal.

Pregunta 12: ¿La toma de decisiones del director es eficiente?

Tabla 21: Frecuencia de la pregunta 12 (V1; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy pocas veces	19	15,8	15,8
	Algunas veces	29	24,2	40,0
Válido	Casi siempre	15	12,5	52,5
	Siempre	57	47,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

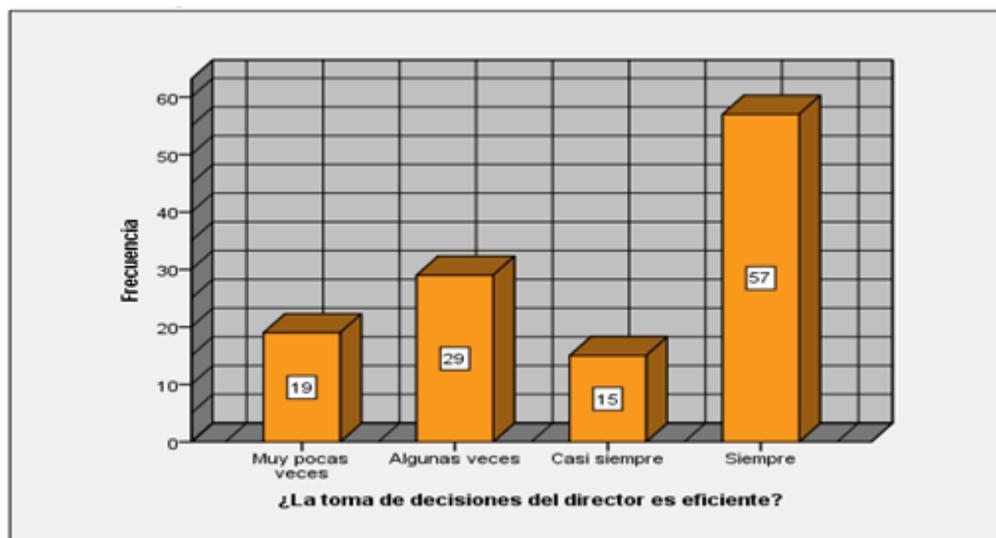


Figura 15: De la pregunta 12 (V1; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 21, figura 15 se puede observar que el 47.5% el cual representa a 57 personas encuestadas señalan siempre, seguido el 24.2% que representa a 29 personas encuestadas manifiestan algunas veces y el mínimo porcentaje de 12.5% de los encuestados indican casi siempre la toma de decisiones del director es eficiente. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de los encuestados respondieron que siempre la toma de decisiones del director es eficiente.

Pregunta 13: ¿El director demuestra un claro compromiso con las metas trazadas?

Tabla 22: Frecuencia de la pregunta 13 (V1; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	32	26,7	26,7
	Casi siempre	41	34,2	60,8
	Siempre	47	39,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

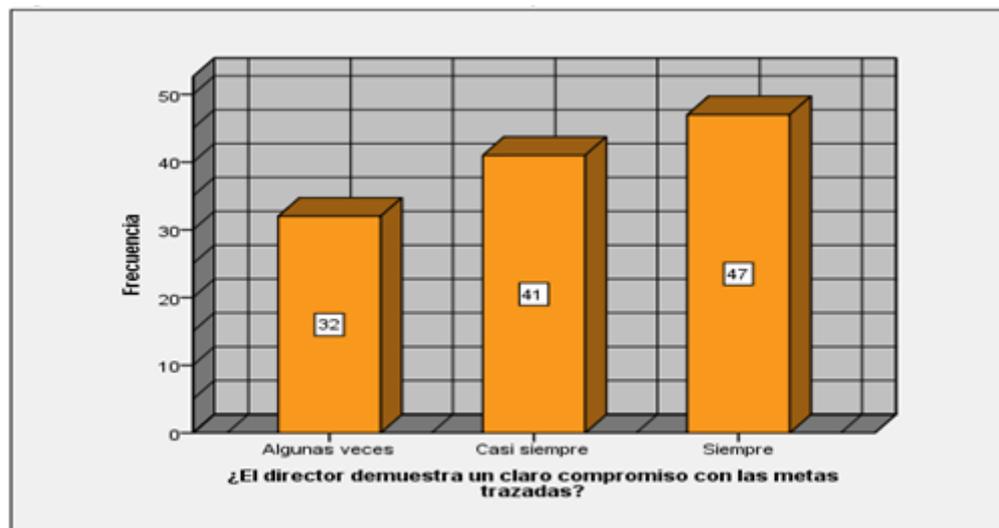


Figura 16: De la pregunta 13 (V1; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 22, figura 16 se puede observar que el 39.2% que representa a 47 personas encuestadas señalan siempre, seguido el 34.2% que representa a 41 personas encuestadas indican casi siempre y el mínimo porcentaje de 26.7% de los encuestados indican algunas veces el director demuestra un claro compromiso con las metas trazadas. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que siempre el director demuestra un claro compromiso con las metas trazadas.

Pregunta 14: ¿El personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas?

Tabla 23: Frecuencia de la pregunta 14 (V1; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	19	15,8	15,8	15,8
Algunas veces	48	40,0	40,0	55,8
Válido Casi siempre	44	36,7	36,7	92,5
Siempre	9	7,5	7,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

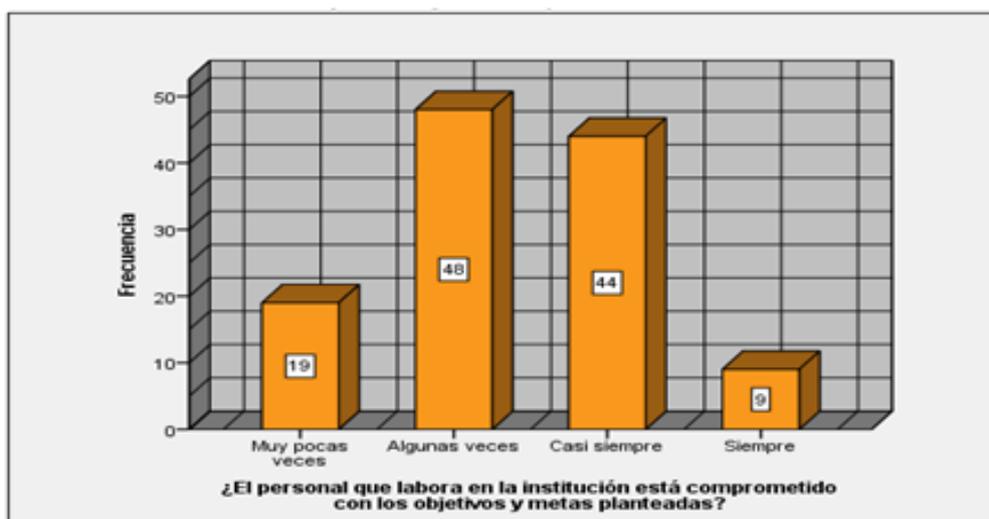


Figura 17: De la pregunta 14 (V1; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 23, figura 17; se observa que el 40% el cual representa a 48 personas encuestadas indican algunas veces, seguido el 36.7% que representa a 44 personas encuestadas manifiestan casi siempre y el mínimo porcentaje de 7.5% de los encuestados indican que siempre el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestados respondieron que algunas veces el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas.

Pregunta 15: ¿El director le inspira seguridad para realizar las actividades encomendadas?

Tabla 24: Frecuencia de la pregunta 15 (V1; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	16	13,3	13,3	13,3
Algunas veces	19	15,8	15,8	29,2
Válido Casi siempre	41	34,2	34,2	63,3
Siempre	44	36,7	36,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

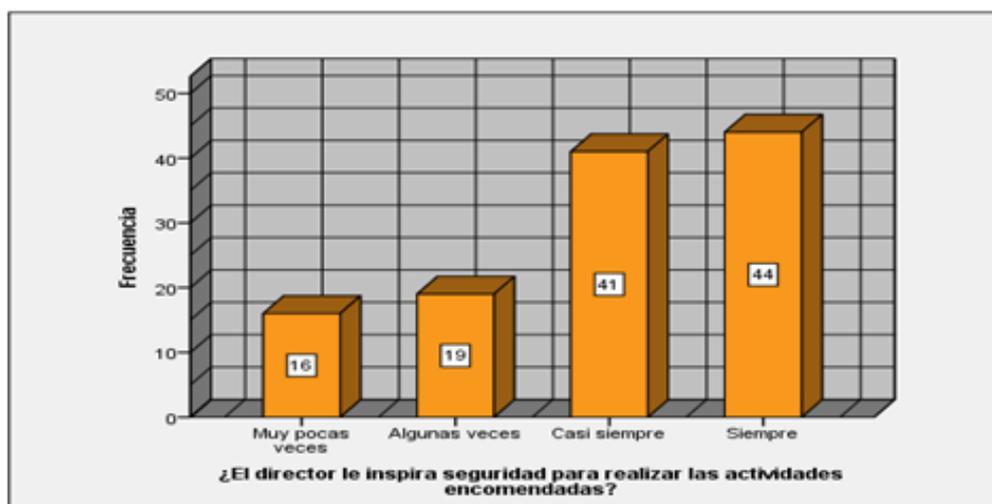


Figura 18: De la pregunta 15 (V1; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 24, figura 18; se puede observar que el 36.7% el cual representa a 44 personas encuestadas mencionan siempre, seguido el 34.2% que representa a 41 personas encuestadas manifiestan casi siempre y el mínimo porcentaje de 13.3% de los encuestados indican muy pocas veces el director le inspira seguridad para realizar las actividades encomendadas. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que siempre el director le inspira seguridad para realizar las actividades encomendadas.

Pregunta 16: ¿Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar?

Tabla 25: Frecuencia de la pregunta 16 (V1; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy pocas veces	32	26,7	26,7
	Algunas veces	19	15,8	42,5
Válido	Casi siempre	41	34,2	76,7
	Siempre	28	23,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

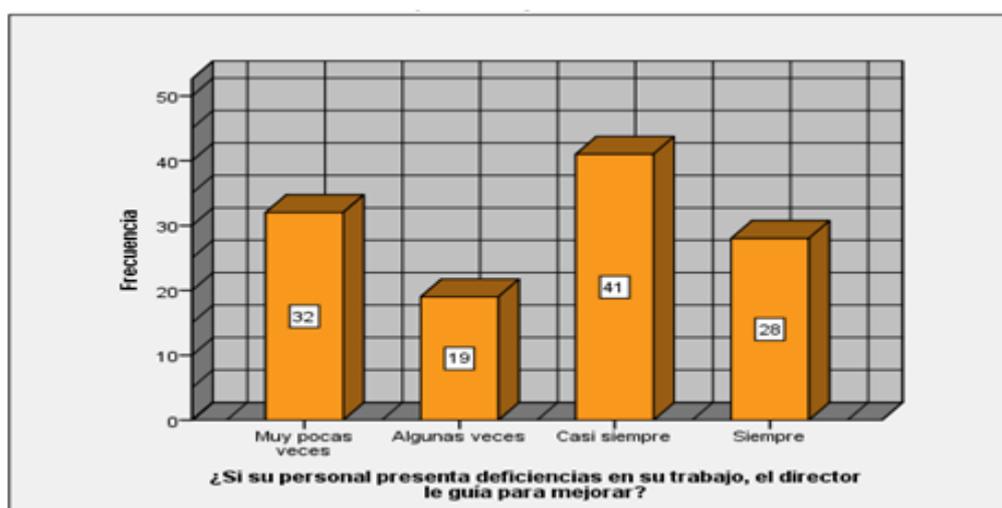


Figura 19: De la pregunta 16 (V1; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 25, figura 19; se observa que el 34.2% el cual representa a 41 personas encuestadas indican casi siempre, seguido el 26.7% que representa a 32 personas encuestadas manifiestan muy pocas veces y el mínimo porcentaje de 15.8% de los encuestados indican algunas veces si el personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que casi siempre cuando el personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.

Pregunta 17: ¿El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás?

Tabla 26: Frecuencia de la pregunta 17 (V1; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	32	26,7	26,7	26,7
Algunas veces	35	29,2	29,2	55,8
Casi siempre	47	39,2	39,2	95,0
Siempre	6	5,0	5,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

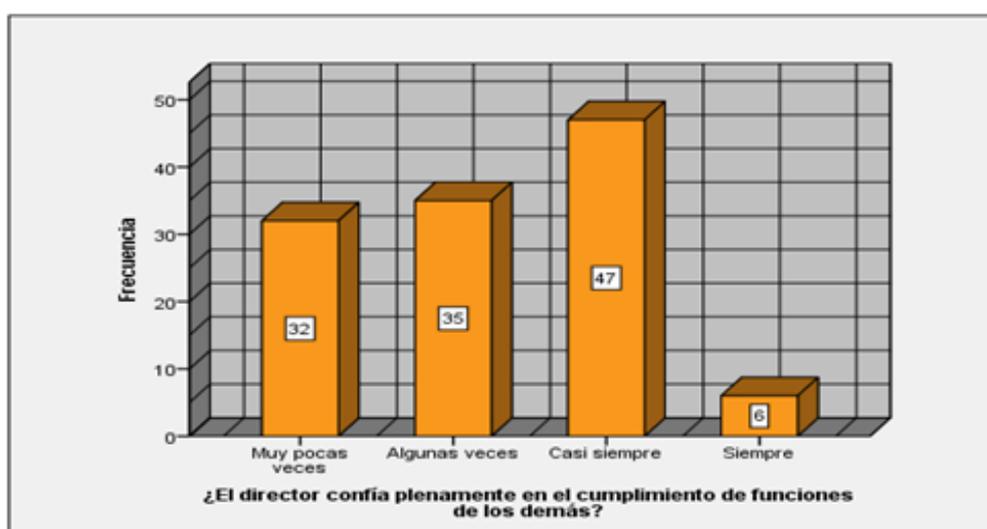


Figura 20: De la pregunta 17 (V1; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 26, figura 20; se puede observar que el 39.2% que representa a 47 personas encuestadas señalan casi siempre, seguido el 29.2% que representa a 35 personas encuestados manifiestan algunas veces y el mínimo porcentaje de 5% de los encuestados indican siempre el director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestados respondieron casi siempre el director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.

Pregunta 18: ¿El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo?

Tabla 27: Frecuencia de la pregunta 18 (V2; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy pocas veces	16	13,3	13,3
	Algunas veces	19	15,8	29,2
Válido	Casi siempre	44	36,7	65,8
	Siempre	41	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

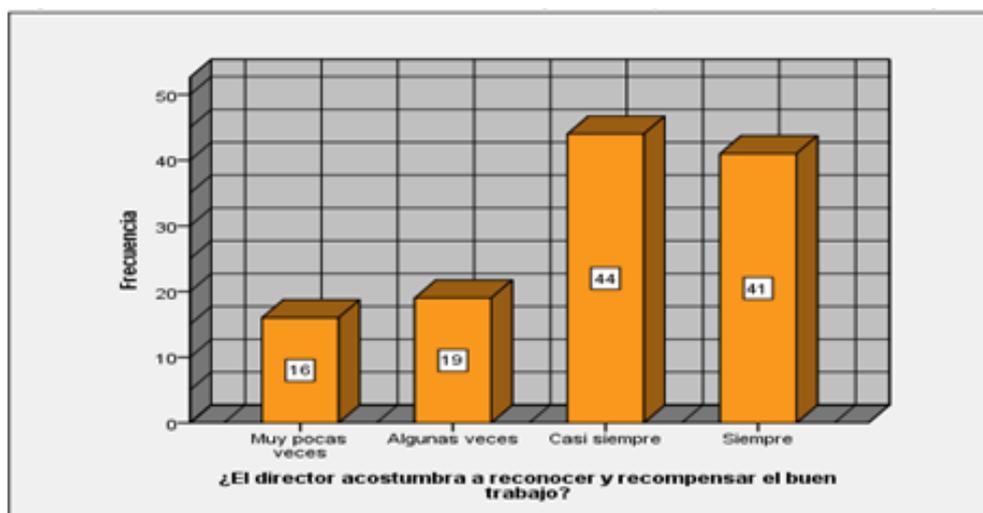


Figura 21: De la pregunta 18 (V2; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 27, figura 21; se observa que el 36.7% el cual representa a 44 personas encuestadas señalan casi siempre, seguido el 34.2% que representa a 41 personas encuestados manifiestan siempre y el mínimo porcentaje de 13.3% de los encuestados indican muy pocas veces el director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo. El resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron casi siempre el director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.

Pregunta 19: ¿La compensación salarial que reciben el director, docentes y personal administrativo están acordes al trabajo que realiza?

Tabla 28: Frecuencia de la pregunta 19 (V2; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	86	71,7	71,7	71,7
Muy pocas veces	25	20,8	20,8	92,5
Válido Algunas veces	6	5,0	5,0	97,5
Casi siempre	3	2,5	2,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

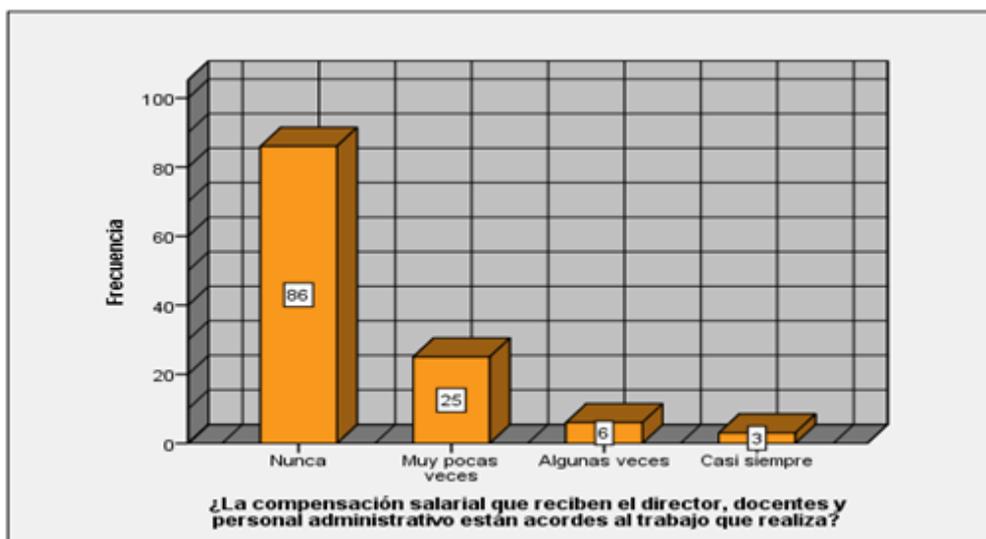


Figura 22: De la pregunta 19 (V2; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 28, figura 22; se observa que el 71.7% el cual representa a 86 personas encuestadas señalan nunca, seguido el 20.8% que representa a 25 personas encuestados manifiestan muy pocas veces y el mínimo porcentaje de 2.5% de los encuestados indican siempre la compensación salarial que reciben el director, docentes y personal administrativo están acordes al trabajo que realizan. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de los encuestados respondieron que nunca la compensación salarial que reciben el director, docentes y personal administrativo están acordes al trabajo que realizan.

Pregunta 20: ¿Los reconocimientos son distribuidos de forma justa?

Tabla 29: Frecuencia de la pregunta 20 (V2; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,5	2,5	2,5
Muy pocas veces	32	26,7	26,7	29,2
Algunas veces	38	31,7	31,7	60,8
Casi siempre	41	34,2	34,2	95,0
Siempre	6	5,0	5,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

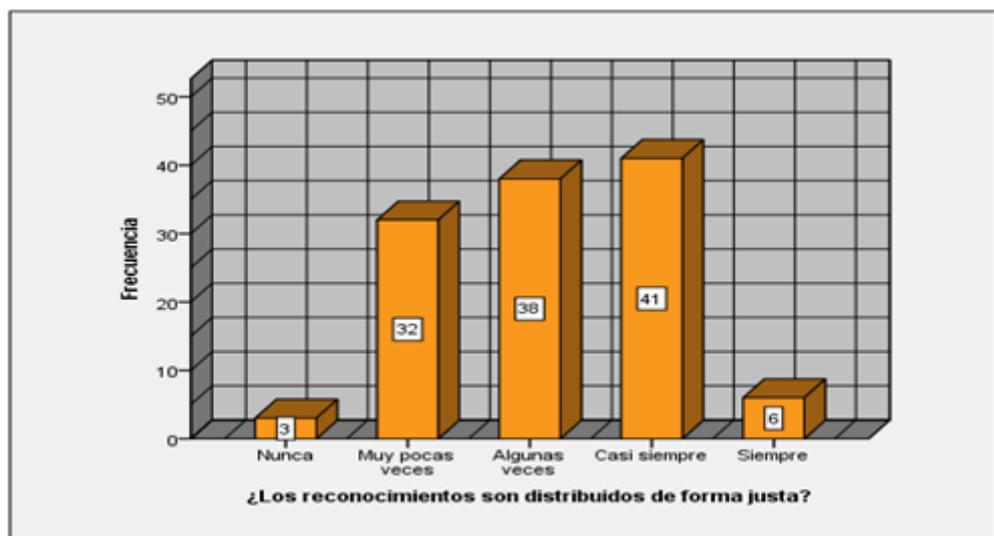


Figura 23: De la pregunta 20 (V2; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 29, figura 23; se observa que el 34.2% el cual representa a 41 personas encuestadas indican casi siempre, seguido el 31.7% que representa a 38 personas encuestadas manifiestan algunas veces y el mínimo porcentaje de 5% de los encuestados indican que siempre los reconocimientos son distribuidos de forma justa. El resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que casi siempre Los reconocimientos son distribuidos de forma justa.

Pregunta 21: ¿Está usted de acuerdo con la evaluación de ascenso para los docentes por parte del MINEDU?

Tabla 30: Frecuencia de la pregunta 21 (V2; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	32	26,7	26,7	26,7
Muy pocas veces	9	7,5	7,5	34,2
Algunas veces	32	26,7	26,7	60,8
Casi siempre	19	15,8	15,8	76,7
Siempre	28	23,3	23,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

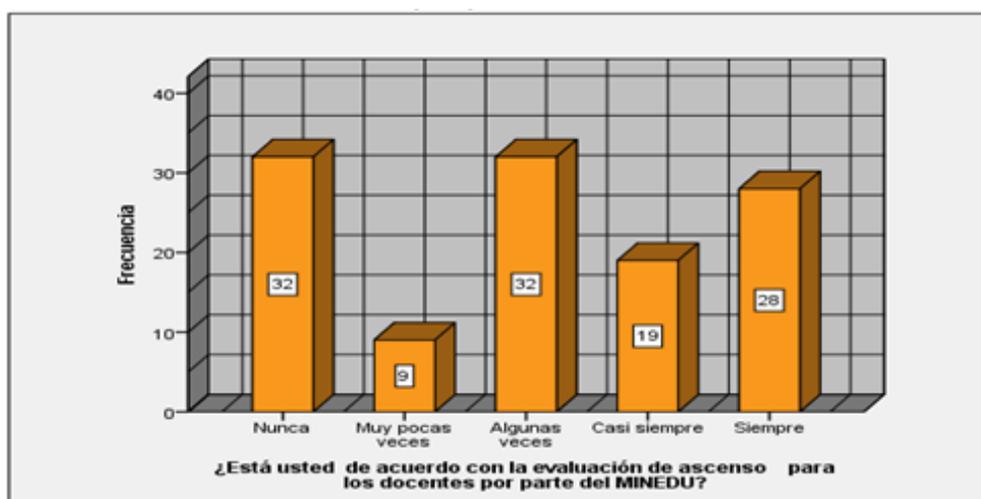


Figura 24: De la pregunta 21 (V2; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 30, figura 24; se observa que el 26.7% el cual representa a 32 personas encuestados indican algunas veces, seguido el 23.3% que representa a 28 personas encuestadas manifiestan siempre y el mínimo porcentaje de 15.8% de los encuestados indican casi siempre están de acuerdo con la evaluación de ascenso para los docentes por parte del MINEDU. El resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron algunas veces están de acuerdo con la evaluación de ascenso para los docentes por parte del MINEDU.

Pregunta 22: ¿La comunicación que se maneja en su institución es favorable?

Tabla 31: Frecuencia de la pregunta 22 (V2; D1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	38	31,7	31,7
	Casi siempre	73	60,8	92,5
	Siempre	9	7,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

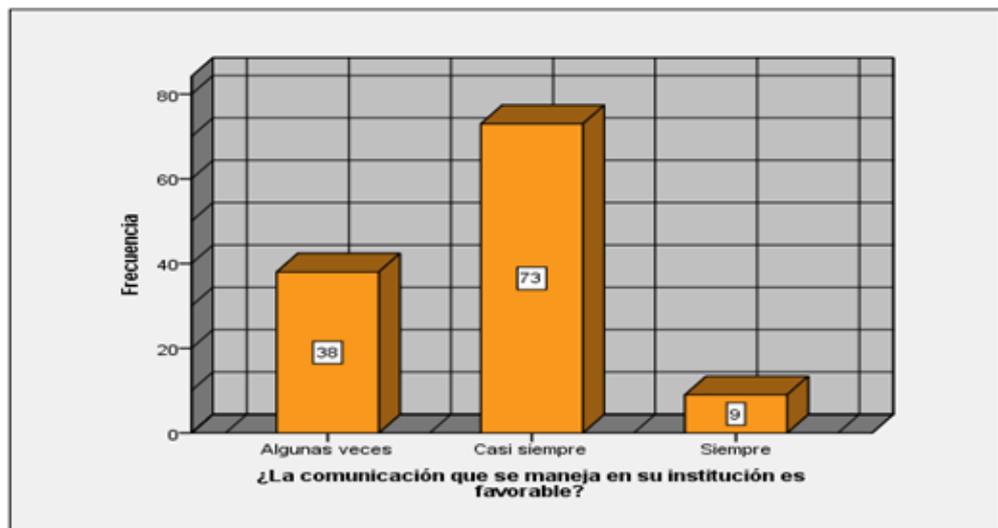


Figura 25: De la pregunta 22 (V2; D1)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 31, figura 25; se observa que el 60.8% el cual representa a 73 personas encuestadas señalan que casi siempre, seguido el 31.7% que representa a 38 personas encuestadas mencionan algunas veces y el mínimo porcentaje de 7.5% de los encuestados indican que siempre la comunicación que se maneja en su institución es favorable. El resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que casi siempre la comunicación que se maneja en su institución es favorable.

Pregunta 23: ¿Usted considera que recibe la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente?

Tabla 32: Frecuencia de la pregunta 23 (V2; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	35	29,2	29,2	29,2
Algunas veces	32	26,7	26,7	55,8
Válido Casi siempre	28	23,3	23,3	79,2
Siempre	25	20,8	20,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

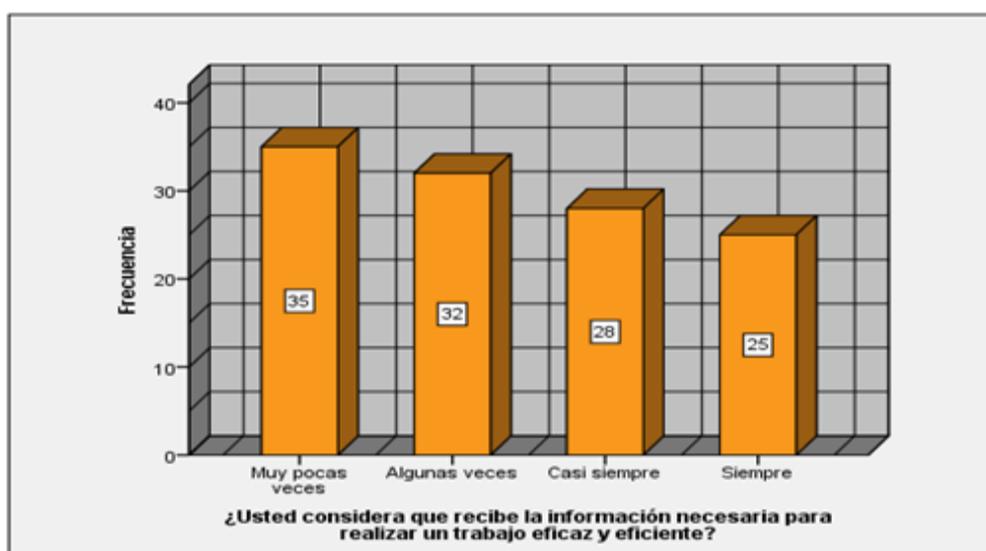


Figura 26: De la pregunta 23 (V2; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 32, figura 26; se observa que el 29.2% el cual representa a 35 personas encuestadas señalan muy pocas veces, seguido el 26.7% que representa a 32 personas encuestadas manifiestan algunas veces y el mínimo porcentaje de 20.8% de los encuestados indican que siempre creen que reciben la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente. En conclusión, el mayor porcentaje de las personas encuestados respondieron que muy pocas veces creen que reciben información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente.

Pregunta 24: ¿Está usted de acuerdo a que haya una sanción para los trabajadores que tienen un desempeño ineficiente?

Tabla 33: Frecuencia de la pregunta 24 (V2; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,5	2,5	2,5
Muy pocas veces	35	29,2	29,2	31,7
Algunas veces	22	18,3	18,3	50,0
Casi siempre	19	15,8	15,8	65,8
Siempre	41	34,2	34,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

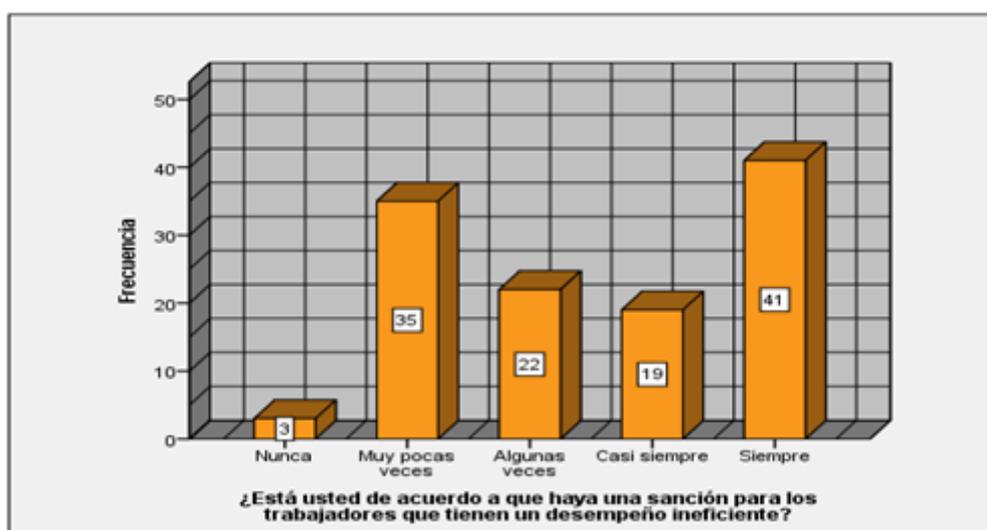


Figura 27: De la pregunta 24 (V2; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 33, figura 27; se puede observar que el 34.2% el cual representa a 41 personas encuestadas las que señalan siempre, seguido el 29.2% que representa a 35 personas encuestadas manifiestan muy pocas veces y el mínimo porcentaje de 2.5% de los encuestados indican que nunca están de acuerdo a que haya una sanción para los trabajadores que tienen un desempeño ineficiente. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados respondieron que siempre están de acuerdo a que haya una sanción para los trabajadores que tienen un desempeño ineficiente.

Pregunta 25: ¿El desinterés que ponen algunos de los trabajadores debería de ser sancionado?

Tabla 34: Frecuencia de la pregunta 25 (V2; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	5,0	5,0	5,0
Muy pocas veces	16	13,3	13,3	18,3
Algunas veces	38	31,7	31,7	50,0
Casi siempre	22	18,3	18,3	68,3
Siempre	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

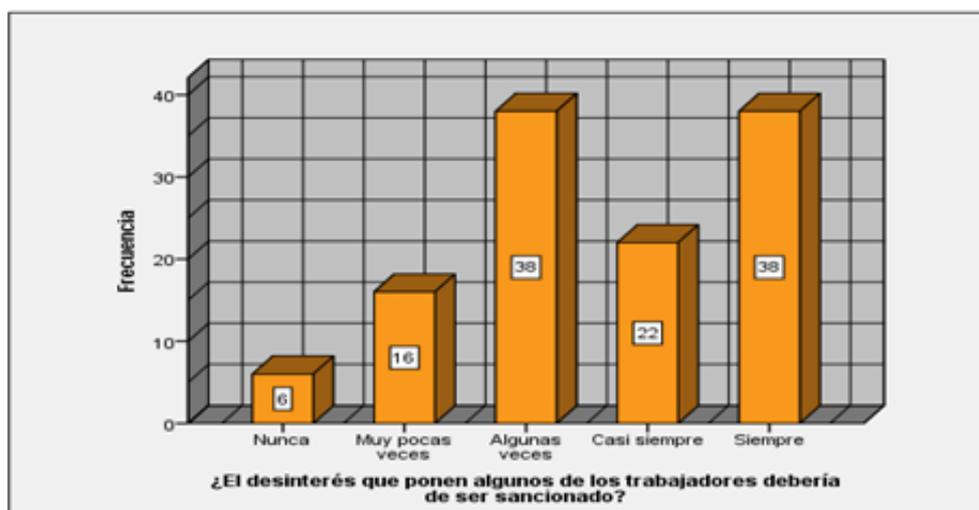


Figura 28: De la pregunta 25 (V2; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 34, figura 28; se observa que el 31.7% el cual representa a 38 personas encuestadas señalan algunas veces, seguido el 31.7% que representa a 38 personas encuestadas manifiestan siempre y el mínimo porcentaje de 5% de los encuestados indican que nunca creen que el desinterés que ponen algunos de los trabajadores debería de ser sancionado. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestados respondieron que siempre creen que el desinterés que ponen algunos de los trabajadores deberían ser sancionados.

Pregunta 26: ¿Cree Usted Que los conflictos que se generan en su ambiente de trabajo le generen estrés laboral?

Tabla 35: Frecuencia de la pregunta 26 (V2; D2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,5	2,5	2,5
Muy pocas veces	3	2,5	2,5	5,0
Algunas veces	34	28,3	28,3	33,3
Casi siempre	51	42,5	42,5	75,8
Siempre	29	24,2	24,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

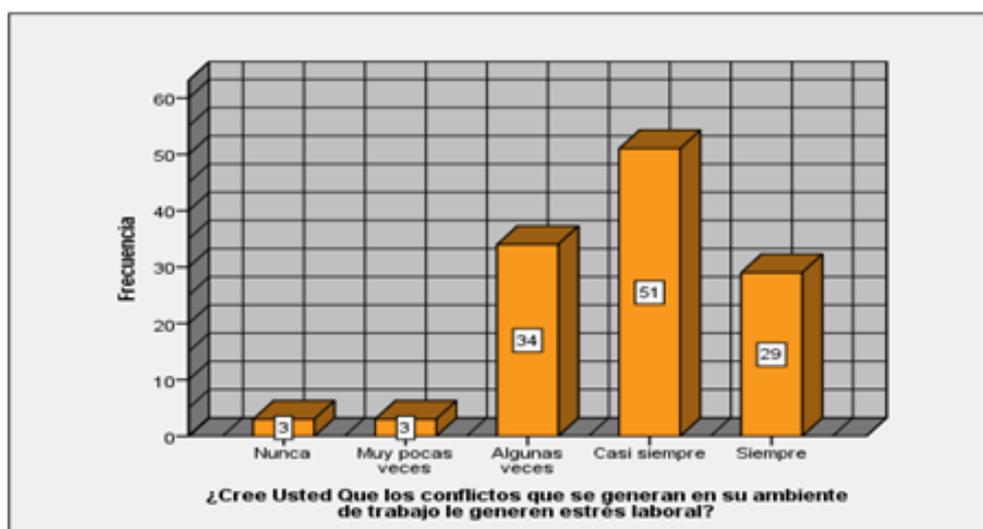


Figura 29: De la pregunta 26 (V2; D2)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 35, figura 29; se observa que el 42.5% el cual representa a 51 personas encuestadas indican casi siempre, seguido el 28.3% que representa a 34 personas encuestadas indican algunas veces y el mínimo porcentaje de 2.5% de los encuestados indican que nunca y muy pocas creen que los conflictos que se generan en su ambiente de trabajo le generen estrés laboral. El resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestados respondieron casi siempre creen que los conflictos que se generan en su ambiente de trabajo le generen estrés laboral.

Pregunta 27: ¿Existen conflictos o enemistades entre el personal en general?

Tabla 36: Frecuencia de la pregunta 27 (V2; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	18,3	18,3	18,3
Muy pocas veces	47	39,2	39,2	57,5
Algunas veces	16	13,3	13,3	70,8
Casi siempre	19	15,8	15,8	86,7
Siempre	16	13,3	13,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

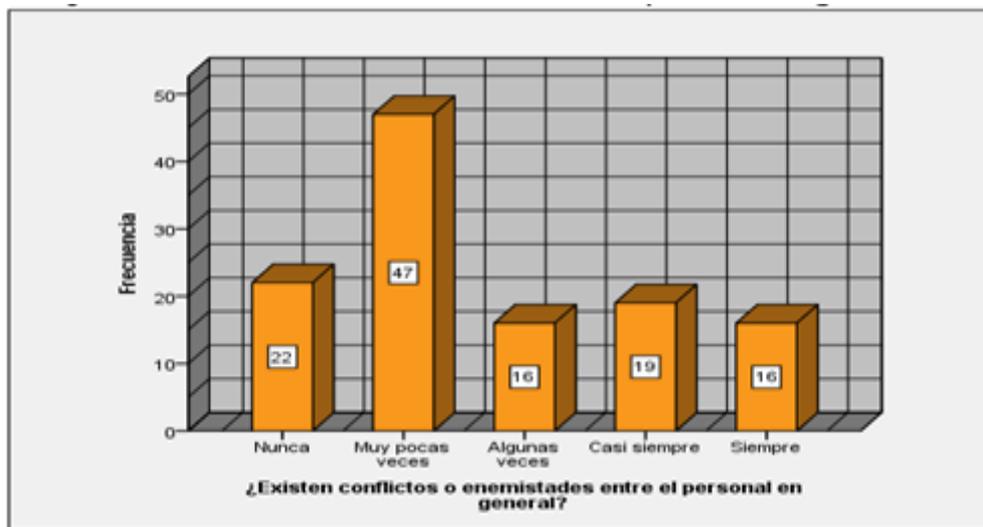


Figura 30: De la pregunta 27 (V2; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 36, figura 30; se observa que el 39.2% el cual representa a 47 personas encuestadas señalan muy pocas veces, seguido el 18.3% que representa a 22 personas encuestados manifiestan nunca y el mínimo porcentaje de 13.3% de los encuestados indican que algunas veces y siempre existen conflictos o enemistades entre el personal en general. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron muy pocas veces existen conflictos o enemistades entre el personal en general.

Pregunta 28: ¿Se trabaja en conjunto para solucionar problemas de la institución educativa?

Tabla 37: Frecuencia de la pregunta 28 (V2; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	16	13,3	13,3	13,3
Algunas veces	35	29,2	29,2	42,5
Válido Casi siempre	44	36,7	36,7	79,2
Siempre	25	20,8	20,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

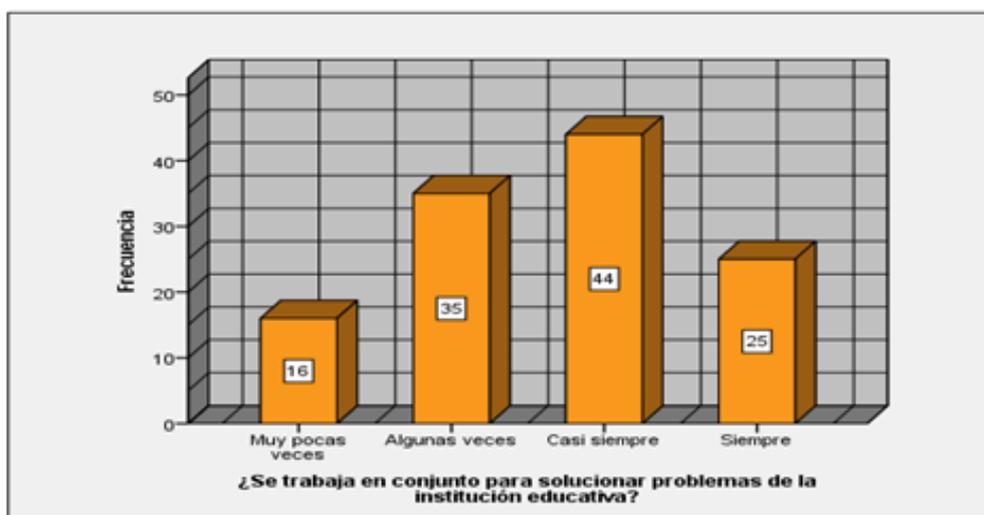


Figura 31: De la pregunta 28 (V2; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 37, figura 31, se observa que el 36.7% el cual representa a 44 personas encuestadas señalan casi siempre, seguido el 29.2% representado a 35 personas encuestadas indican algunas veces y el mínimo porcentaje de 13.3% de los encuestados indican que muy pocas veces trabajan en conjunto para solucionar problemas de la institución educativa. El resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron casi siempre trabajan en conjunto para solucionar problemas de la institución educativa.

Pregunta 29: ¿Siente que cumple de manera eficiente con las tareas encomendadas?

Tabla 38: Frecuencia de la pregunta 28 (V2; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	35	29,2	29,2
	Casi siempre	50	41,7	70,8
	Siempre	35	29,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

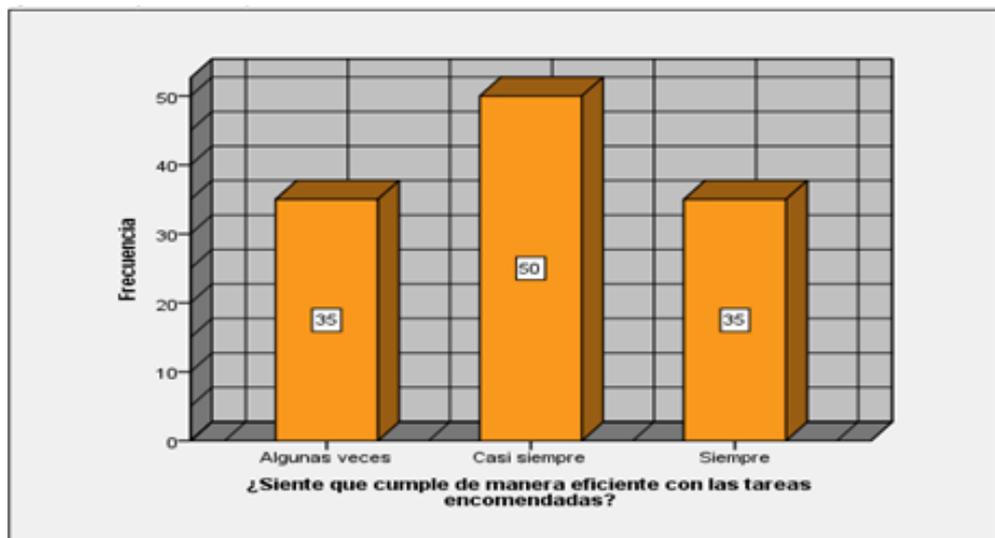


Figura 32: De la pregunta 29 (V2; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la tabla 38, figura 32; se puede observar que el 41.7% el cual representa a 50 personas encuestadas indican casi siempre, seguido el 29.2% que representa a 35 personas encuestadas manifiestan algunas veces y el mínimo porcentaje de 29.2% de los encuestados indican que siempre sienten que cumplen de manera eficiente con las tareas encomendadas. En conclusión, el mayor porcentaje de las personas encuestados respondieron casi siempre sienten que cumplen de manera eficiente con las tareas encomendadas en la institución.

Pregunta 30: ¿Cree usted que cumple con las metas asignadas?

Tabla 39: Frecuencia de la pregunta 30 (V2; D3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	13	10,8	10,8
	Casi siempre	85	70,8	81,7
	Siempre	22	18,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

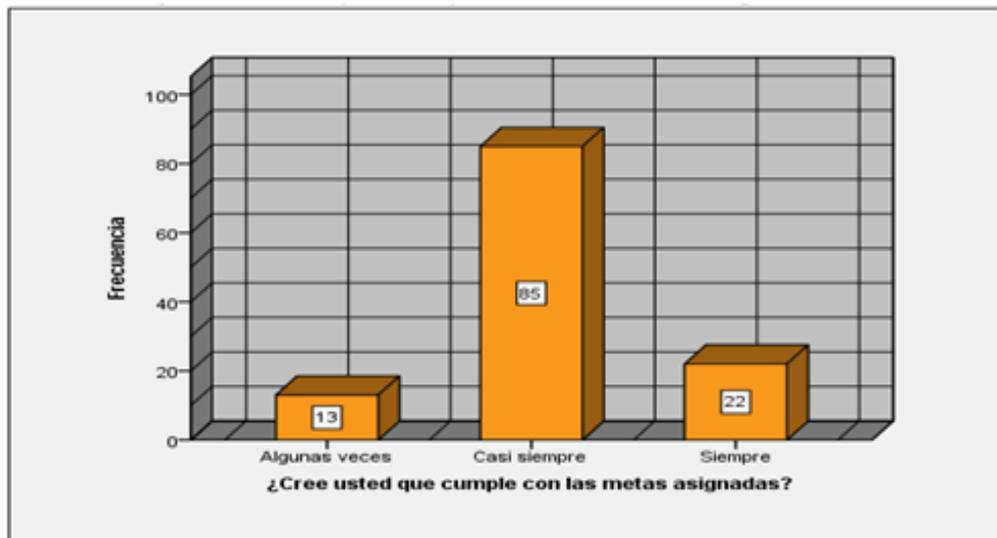


Figura 33: De la pregunta 30 (V2; D3)

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En tabla 39, figura 33; se observa que el 70.8% el cual representa a 85 personas encuestadas indican casi siempre, seguido el 18.3% que representa a 22 personas encuestadas manifiestan siempre y el mínimo porcentaje de 10.8% de los encuestados indican que algunas veces creen que cumplen con las metas asignadas. En conclusión, el resultado indica que el mayor porcentaje de las personas encuestadas respondieron que casi siempre creen que cumplen con las metas asignadas.

4.1.4. Distribución de frecuencias por variables y dimensiones

Tabla 40: Frecuencia agrupada (V1: Estilos de liderazgo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	13,3	13,3	13,3
Muy pocas veces	29	24,2	24,2	37,5
Algunas veces	6	5,0	5,0	42,5
Casi siempre	25	20,8	20,8	63,3
Siempre	44	36,7	36,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

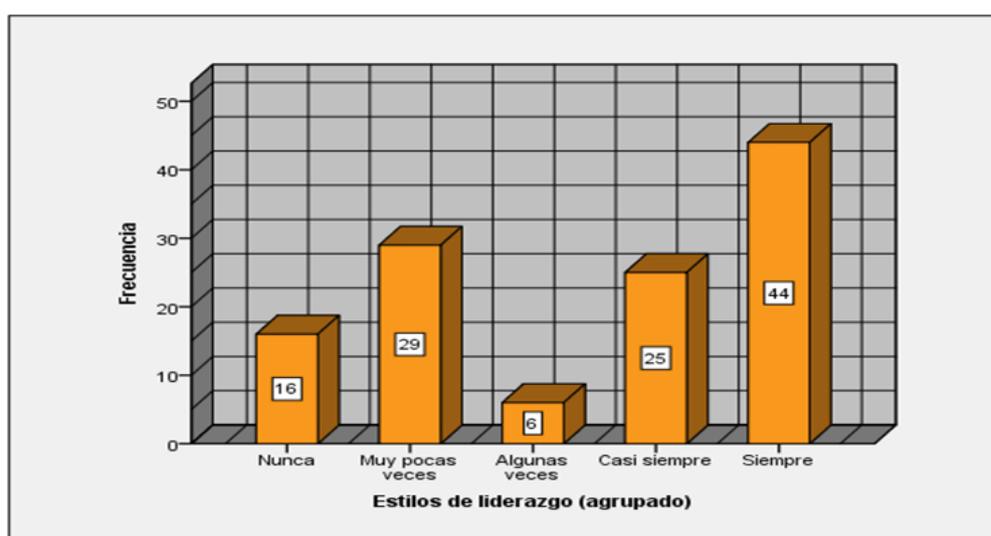


Figura 34: Estilos de liderazgo en los trabajadores del JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la Tabla 40, figura 34; se observa que el 36.7% equivale a 44 personas encuestados manifiestan que siempre han tenido los estilos de liderazgo favorable, seguido por el 24.2% equivale a 29 personas que muy pocas veces han tenido estilos de liderazgo y un mínimo porcentaje de 5% indican que algunas veces han tenido estilos de liderazgo. En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que siempre han tenido los estilos de liderazgo favorable.

Tabla 41: Frecuencia agrupada (V1; D1: Liderazgo autoritario)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,5	2,5	2,5
Muy pocas veces	44	36,7	36,7	39,2
Algunas veces	3	2,5	2,5	41,7
Casi siempre	19	15,8	15,8	57,5
Siempre	51	42,5	42,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

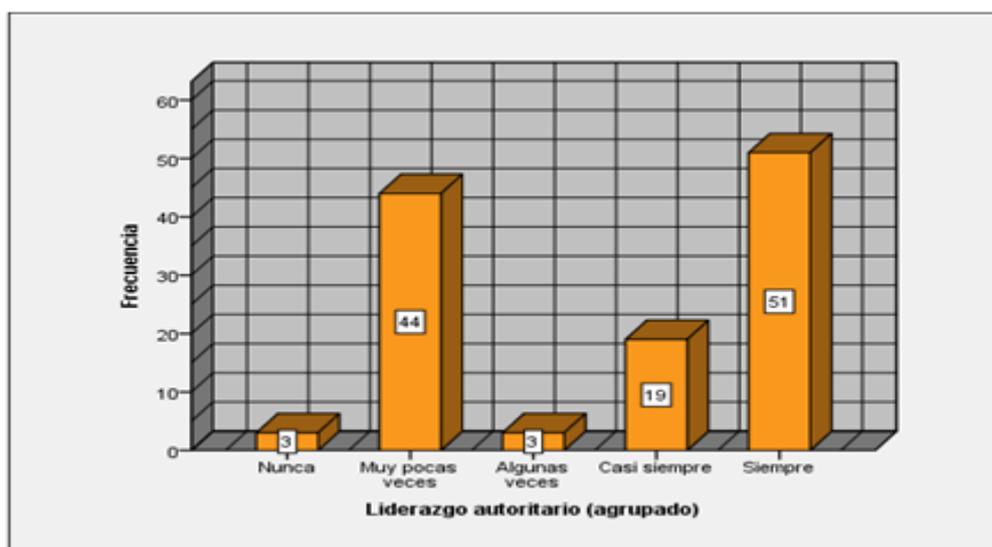


Figura 35: Liderazgo autoritario de los trabajadores del JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la Tabla 41 y figura 35 se puede observar que el 42.5% equivale a 51 personas encuestados manifiestan que siempre han tenido un liderazgo autoritario, seguido por el 36.7% equivale a 44 personas que muy pocas veces han un liderazgo autoritario y un mínimo porcentaje de 2.5% manifiestan que nunca y algunas veces han tenido liderazgo autoritario. Y finalmente se dice que el efecto con mayor porcentaje fue siempre, es decir que el estilo de liderazgo autoritario siempre se da en esta institución.

Tabla 42: Frecuencia agrupada (V1; D2: Liderazgo democrático)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	13,3	13,3
	Muy pocas veces	29	24,2	37,5
	Algunas veces	19	15,8	53,3
	Casi siempre	31	25,8	79,2
	Siempre	25	20,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

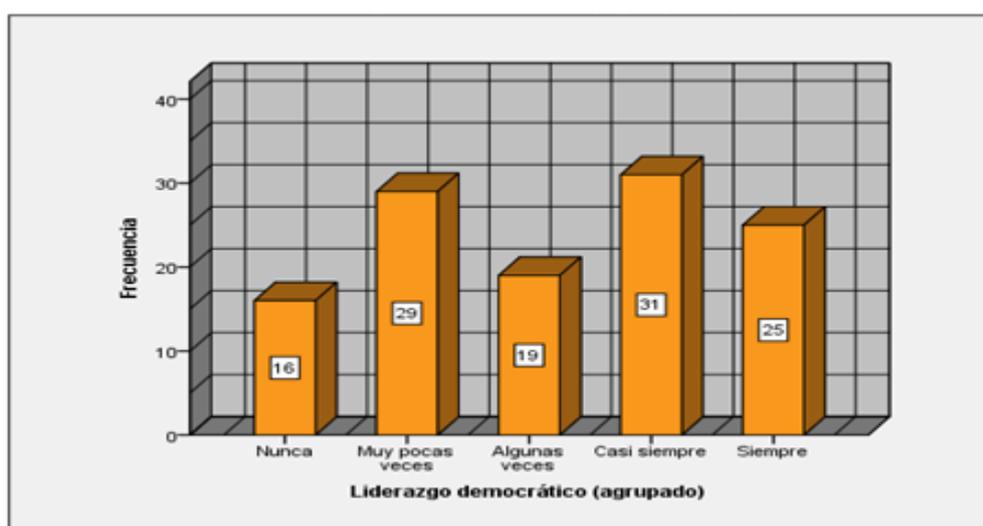


Figura 36: Liderazgo democrático de los trabajadores del JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la Tabla 42 y figura 36 se puede observar que el 25.8% equivale a 31 personas que sostienen que casi siempre han tenido liderazgo democrático, seguido por el 24.2% equivale a 29 personas que muy pocas veces han tenido liderazgo democrático y un mínimo porcentaje de 13.3% manifiestan que nunca han tenido liderazgo democrático. En términos finales, se puede deducir que el efecto con mayor porcentaje fue que casi siempre han tenido un liderazgo democrático, es decir el resultado demuestra que el estilo de liderazgo democrático muy bueno.

Tabla 43: Frecuencia agrupada (V1; D3: Liderazgo liberal)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	32	26,7	26,7	26,7
Muy pocas veces	3	2,5	2,5	29,2
Algunas veces	35	29,2	29,2	58,3
Casi siempre	22	18,3	18,3	76,7
Siempre	28	23,3	23,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

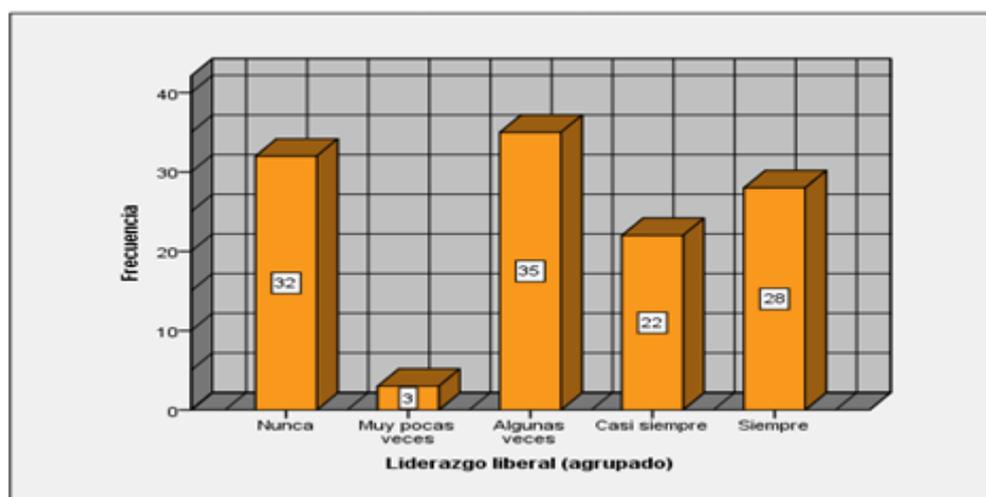


Figura 37: Liderazgo liberal de los trabajadores del JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la Tabla 43 y figura 37 se observó que el 29.2% equivale a 35 personas encuestados manifiestan que algunas veces han tenido liderazgo liberal, seguido por el 26.7% equivale a 32 personas que nunca han tenido liderazgo liberal y un mínimo porcentaje de 2.5% sostienen que muy pocas veces han tenido liderazgo liberal. En términos claros, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que muy algunas veces han tenido un liderazgo liberal, es decir que el estilo de liderazgo liberal se practica en promedio.

Tabla 44: Frecuencia agrupada (V2: Clima organizacional)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	13,3	13,3	13,3
Muy pocas veces	51	42,5	42,5	55,8
Algunas veces	12	10,0	10,0	65,8
Casi siempre	22	18,3	18,3	84,2
Siempre	19	15,8	15,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

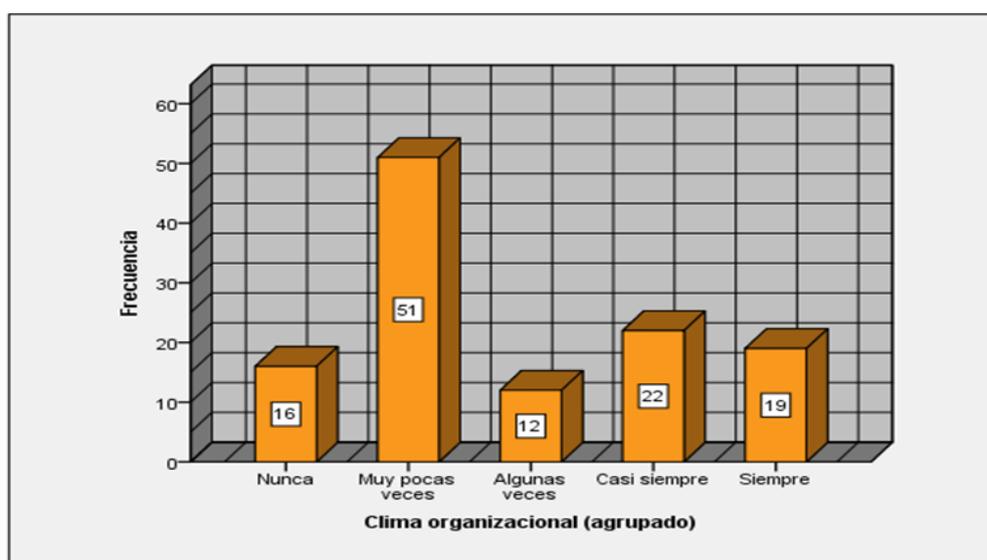


Figura 38: Clima organizacional de los trabajadores de JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la Tabla 44 y figura 38 se puede observar que el 42.5% equivale a 51 personas encuestados manifiestan que muy pocas veces han tenido clima organizacional favorable, seguido por el 18.3% equivale a 22 personas que casi siempre han tenido clima organizacional favorable y un mínimo porcentaje de 10% sostienen que algunas veces han tenido clima organizacional favorable. Finalmente, el efecto con bastante porcentaje fue que muy pocas veces han tenido un clima organizacional favorable.

Tabla 45: Frecuencia agrupada (V2; D1: Motivación laboral)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	13,3	13,3	13,3
Muy pocas veces	38	31,7	31,7	45,0
Algunas veces	54	45,0	45,0	90,0
Casi siempre	3	2,5	2,5	92,5
Siempre	9	7,5	7,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

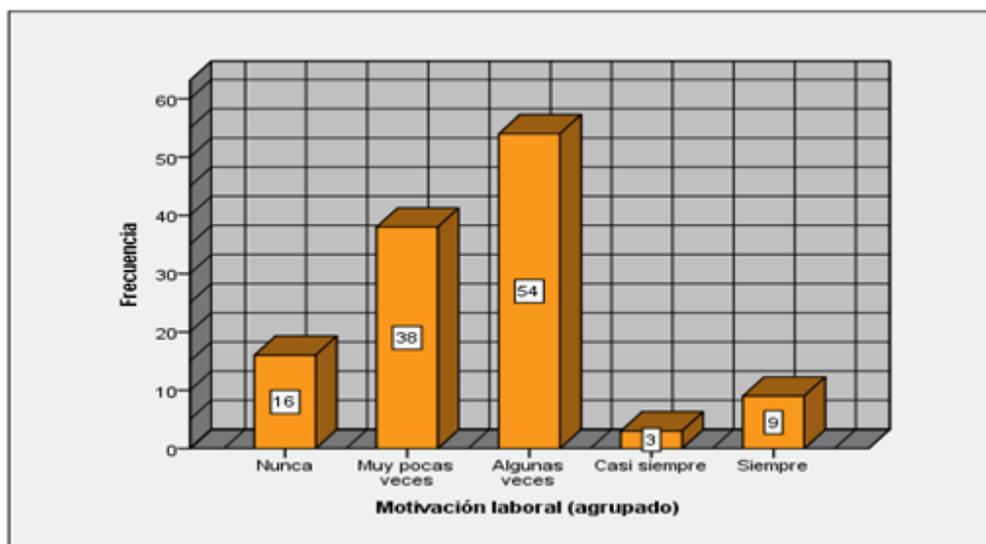


Figura 39: Motivación laboral de los trabajadores de JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la Tabla 45 y figura 39 se puede observar que el 45% equivale a 54 trabajadores encuestados manifiestan que algunas veces han tenido motivación laboral favorable; seguido del 31,7% equivale a 38 personas que manifiestan muy pocas veces que tienen motivación laboral y un mínimo porcentaje 2.5% manifiestan casi siempre tienen motivación en la institución. Por último, el efecto con bastante porcentaje es algunas veces, lo cual el resulta indica que la motivación laboral es promedio.

Tabla 46: Frecuencia agrupada (V2: Conflicto laboral)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,5	2,5	2,5
Muy pocas veces	38	31,7	31,7	34,2
Algunas veces	38	31,7	31,7	65,8
Casi siempre	3	2,5	2,5	68,3
Siempre	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

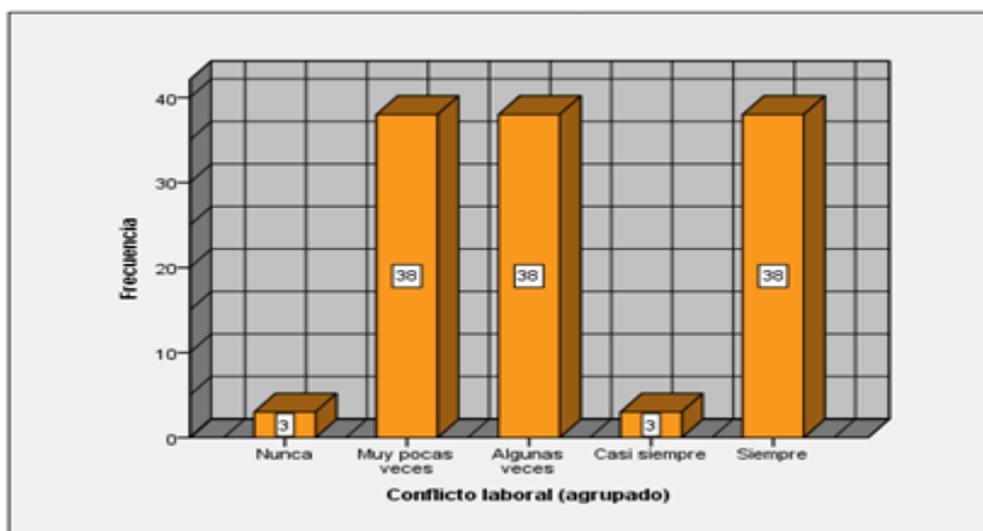


Figura 40: Conflicto laboral de los trabajadores de JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

En la Tabla 46 y figura 40 se puede observar que el 31.7% equivale a 38 personas los cuales manifiestan que siempre han tenido conflicto laboral, seguido por el 31.7% que muy pocas veces han tenido conflictos laborales, y el mínimo porcentaje de 2.5% que manifiestan que nunca han tenido conflicto laboral. Y finalmente, el resultado con mayor porcentaje fue que siempre han tenido conflictos laborales.

Tabla 47: Frecuencia agrupada (V2: Entusiasmo laboral)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	51	42,5	42,5
	Muy pocas veces	41	34,2	76,7
Válido	Algunas veces	12	10,0	86,7
	Siempre	16	13,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

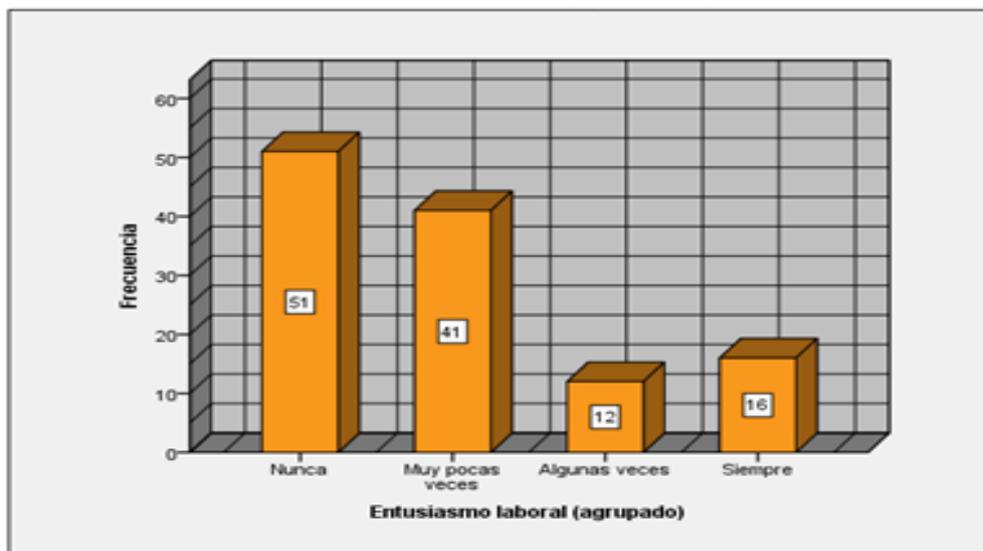


Figura 41: Entusiasmo laboral de los trabajadores de JEC

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la Tabla 47 y figura 41 se observa que el 42.5% equivale a 51 personas que mencionan que nunca han tenido entusiasmo laboral favorable, seguido por el 34.2% equivale a 41 personas que muy pocas veces han tenido entusiasmo laboral favorable y un mínimo porcentaje de 10% sostienen que algunas veces han tenido entusiasmo laboral favorable. Y finalmente, se dice que el resultado con mayor porcentaje fue que nunca han tenido entusiasmo laboral favorable.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis

a. Hipótesis general

Ho: No existe relación moderada entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

Ha: Existe relación moderada entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.

Tabla 48: *Correlación entre estilos de liderazgo y clima organizacional*

			Estilos de liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

De acuerdo a la obtención en la tabla 48, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite concretar, a un nivel de confianza del 99%, que el estilo de liderazgo se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,884^{**}$, $p = ,000 < ,05$) lo que demuestra que existe una correlación positiva alta.

b. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Tabla 49: *Correlación entre liderazgo autoritario y motivación laboral*

			Liderazgo autoritario	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	,004
		Sig. (bilateral)	.	,969
		N	120	120
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,004	1,000
		Sig. (bilateral)	,969	.
		N	120	120

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 49 Mediante la prueba de hipótesis de Rho de Spearman se evidencia un índice de correlación de 0,004, que indica una correlación positiva moderada muy baja, además en cuanto a significación se obtiene un valor $p = 0,969 > 0,05$, por tanto se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alterna (Ha), en otras palabras, No hay una relación moderada entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.

c. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Tabla 50: *Correlación entre liderazgo autoritario y el conflicto laboral*

			Liderazgo autoritario	Conflicto laboral
Rho de	Liderazgo autoritario	Coeficiente de correlación	1,000	-,167
		Sig. (bilateral)	.	,068
		N	120	120
Spearman	Liderazgo autoritario	Coeficiente de correlación	-,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,068	.
		N	120	120

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

De acuerdo a la tabla 50 Mediante la prueba de hipótesis de Rho de Spearman se evidencia un índice de correlación de -0,167, que indica una correlación negativa moderada muy baja, además en cuanto a significación se obtiene un valor $p = 0,068 > 0,05$, por tanto se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa (Ha), por tanto, no hay una relación moderada entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

d. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Tabla 51: *Correlación entre liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral*

		Liderazgo autoritario	Entusiasmo laboral
Rho de	Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,323**
		N	120
Spearman	Entusiasmo laboral	Coefficiente de correlación	,323**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 51, ensayo de correlación de Spearman entre liderazgo autoritario y entusiasmo laboral, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.323^{**}$, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo expuesto, se contrasta a un nivel de confianza del 99%, si hay una relación positiva moderada baja entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.

e. Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

Tabla 52: *Correlación entre liderazgo democrático y la motivación laboral*

			Liderazgo democrático	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 52, el ensayo de correlación de Spearman entre liderazgo democrático y motivación laboral, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.820^{**}$, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo expuesto, se contrasta a un nivel de confianza del 99%, que si hay una relación positiva moderada alta entre el liderazgo democrático y motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

f. Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Tabla 53: *Correlación entre liderazgo democrático y el conflicto laboral*

			Liderazgo democrático	Conflicto laboral
Rho de	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Spearman	Conflicto laboral	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 53, el ensayo de correlación de Spearman entre liderazgo democrático y conflicto laboral, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.555^{**}$, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo expuesto, se contrasta a un nivel de confianza del 99%, que si hay una relación positiva moderada entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

g. Hipótesis específica 6

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Tabla 54: *Correlación entre liderazgo democrático y el entusiasmo laboral*

			Liderazgo democrático	Entusiasmo laboral
Rho de	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Spearman	Entusiasmo laboral	Coefficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 54, el ensayo de correlación de Spearman entre liderazgo democrático y entusiasmo laboral, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.511^{**}$, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo expuesto, se reafirma a un nivel de confianza del 99%, que si hay una relación positiva moderada entre el liderazgo democrático y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

h. Hipótesis específica 7

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

Tabla 55: *Correlación entre liderazgo liberal y la motivación laboral*

		Liderazgo liberal	Motivación laboral
Rho de	Liderazgo liberal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,886**
		N	120
Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,886**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 55, el ensayo de correlación de Spearman entre liderazgo liberal y motivación laboral, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.886^{**}$, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo expuesto, se contrasta a un nivel de confianza del 99%, que si hay una relación positiva moderada alta entre el liderazgo liberal y motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

i. Hipótesis específica 8

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

Tabla 56: *Correlación entre liderazgo liberal y el conflicto laboral*

			Liderazgo liberal	Conflicto laboral
Rho de	Liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Spearman	Conflicto laboral	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 56, el ensayo de correlación de Spearman entre liderazgo liberal y conflicto laboral, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.516^{**}$, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Y es así que, se confirma a un nivel de confianza del 99%, que hay una relación positiva moderada entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

j. Hipótesis específica 9

Ho: No existe relación moderada entre el liderazgo liberal y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

Ha: Existe relación moderada entre el liderazgo liberal y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.

Tabla 57: *Correlación entre liderazgo liberal y el entusiasmo laboral*

			Liderazgo liberal	Entusiasmo laboral
Rho de	Liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	1,000	,323**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Spearman	Entusiasmo laboral	Coefficiente de correlación	,323**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (Spss v23)

Según la tabla 57, el ensayo de correlación de Spearman de liderazgo liberal y entusiasmo laboral, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.323^{**}$, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Y es así que, se contrasta a un nivel de confianza del 99%, que hay una relación positiva moderada baja entre el liderazgo liberal y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Para la presente investigación se obtuvieron los resultados luego del procesamiento de datos en el programa SPSS V23 de la investigación titulada: Estilos del liderazgo y clima organizacional en las Instituciones educativas con el modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo provincia de Andahuaylas, a continuación se muestra la discusión y comparación de las bases teóricas de acuerdo al problema, objetivos e hipótesis planteados:

Primero: en la siguiente investigación se ha planteado como hipótesis general que existe relación que hay una relación moderada con los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. En la tabla de correlación demuestra que evidentemente si hay dicha relación entre ambas variables con un coeficiente de correlación de ,884**, lo cual menciona que hay una relación positiva moderada alta.

Por lo expuesto este resultado significa que ambas variables están asociados o sufren los mismos cambios; es decir, que si el estilo de liderazgo aumenta, también aumentara el clima organizacional; Asimismo, la representación de los 2 asteriscos significan que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza de 99%, lo cual da entender que este resultado es bastante confiable.

Este resultado se contrasta con la investigación cuyo título es: estilo de liderazgo directivo y clima Organizacional en una institución Educativa del distrito de ventanilla – Región callao 2012 en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Ignacio De Loyola. Lima-Perú. Llegando a que: El estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional se relacionan de modo positiva moderada en los profesores, padres de familia y estudiantes del 5° año de media en el centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao. (Campos, 2012, p.124).

Asimismo, se contrasta con la teoría de estilo de liderazgo: El liderazgo por otra parte es, una influencia individual que brinda para interactuar en aquellos por mediante las relaciones ya hechas. (Chiavenato 2009).

Del mismo modo el clima organizacional se contrasta con la teoría de Chiavenato (2009) El clima institucional es la cualidad o el sumario de cualidades del ambiente disfrazadas o realizadas por los miembros de la entidad, y decide fuertemente en su conducta.

En base a los resultados y conceptos teóricos, se afirma que estas variables están constantemente relacionadas en la actuación de los puestos que se realizan. En esta institución estudiada.

Segundo: en la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. La tabla 48 de correlación nos muestra que no hay relación en ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de, 004, que muestra una correlación positiva muy baja.

En tanto que significa que ambas dimensiones no sufren los mismos cambios; es decir, que las dimensiones liderazgo autoritario y motivación laboral no están asociados. Asimismo, el aporte teórico según (Chiavenato, 2009, p. 349) Basándonos en este concepto podemos concluir capacidad y cualidades de una persona para ser un ejemplo de seguir por otras con una misión de querer para todos.

Tercero: en la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, Existe relación moderada entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo, 2017. La tabla de correlación nos muestra que no hay relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de, -167, que indica una correlación negativa baja.

En tanto que significa que ambas dimensiones no sufren los mismos cambios; es decir, las dimensiones no están asociados entre ellas.

Observando el aporte teórico según (Chiavenato, 2007, p.345) Se conoce por situaciones de poca importancia, pereza, molestia, desesperación, en situaciones de más allá llegan a una desconformidad.

Cuarto: En la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, hay relación moderada entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral en las Instituciones

Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo, 2017. La tabla 50 de correlación nos muestra que efectivamente si existe dicha relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,323**, que muestra una correlación positiva moderada baja.

En tanto que significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, las dos dimensiones están asociados con un valor absoluto baja. La representación de dos asteriscos significa que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable.

Observando el aporte teórico para contrastar el resultado según (Campos, 2012, p. 120) la dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los profesores del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao. Por lo tanto este resultado también se evidencia que las dimensiones están asociados.

Quinto: Cuarto: en la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación moderada entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017. La tabla 51 de correlación nos muestra que evidentemente si hay una relación entre las 2 dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,820**, que indica una correlación positiva moderada alta.

En tanto que este significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que ambas dimensiones están asociados con un valor absoluto alta. La representación de dos asteriscos significa que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual demuestra que este resultado es bastante confiable en su exactitud.

Observando el aporte teórico para contrastar el resultado según (Campos, 2012) La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los profesores del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao. Los resultados determinan que, liderazgo democrático; se encuentran asociados en valor absoluto moderado alta, presentan un comportamiento similar con la motivación laboral.

Sexto: en la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, hay relación moderada entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones

Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. La tabla de correlación nos muestra que definitivamente si hay la relación entre las 2 dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,555**, que indica una relación positiva moderada.

En tanto que significa que las 2 dimensiones ocasionan iguales cambios; es otras palabras, que ambas dimensiones están asociados entre sí. La representación de dos asteriscos significa que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable.

Observando el aporte teórico para contrastar el resultado según (campos, 2012) El liderazgo directivo y el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada en los grupos de profesores, padres de familia y estudiantes del 5° año de secundaria del centro educativo del distrito de Ventanilla en la Región Callao. Los resultados determinan que, liderazgo democrático; se encuentran asociados en valor absoluto moderado, presentan un comportamiento similar con el conflicto laboral, en los individuos encuestados.

Séptimo: en la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específica que, si hay una relación moderada entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. La tabla 53 de correlación nos muestra que efectivamente si existe dicha relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,511**, lo cual significa una relación positiva moderada.

En tanto que significa que las 2 dimensiones conllevan iguales transformaciones; es decir, que ambas dimensiones están asociadas entre sí. La representación de dos asteriscos significa que la correlación es moderada significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable.

Observando el aporte teórico para contrastar el resultado según (Quispe, 2012) El impulso organizacional es un guion educativo a largo plazo, enfocado a efectivizar los procedimientos de salida de conflictos y de reforma de un conjunto, por medio de una regencia que se consolide en la contribución y en la seguridad del conocimiento de las empresas, con esfuerzo de un agente de reforma, o por medio de la utilización de la teoría y de la tecnología adecuada en función del comportamiento organizacional. Los resultados determinan que, liderazgo democrático; se encuentran asociados en valor absoluto

moderado, presentan un comportamiento similar con entusiasmo laboral, en los individuos encuestados.

Octavo: En esta investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, hay una relación moderada entre el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. La tabla de correlación nos menciona que efectivamente si hay dicha relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,886**, que significa una correlación positiva alta.

En tanto que significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que ambas dimensiones están asociadas entre sí. La representación de dos asteriscos significa que la correlación es moderada alta significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable en su exactitud.

Los resultados determinan que, el liderazgo liberal; se encuentran asociados en valor absoluto alta, presentan un comportamiento similar con la motivación laboral, en los individuos encuestados. Asimismo, se contrasta el resultado según (Mayor, 2012, p.109) Al mostrar los componentes que incurren en el clima organizacional en las instituciones del Municipio Mara, se mostraron algunas fortalezas en el mostrador de las situaciones de trabajo. En relación a la motivación, se mencionaron errores en la incentivación de los personales por los directivos para afianzar las óptimas relaciones, y de igual manera en la generación de estrategias motivadoras a fin de impulsar un clima favorable, se contrastaron regularmente efectuadas

Noveno: en la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, hay una relación moderada entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. La tabla 55 de correlación nos demuestra que indudablemente si hay una relación de las dimensiones de las variable 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,516**, que indica una relación positiva moderada.

En tanto significa que las 2 dimensiones tienen las mismas reacciones; es decir, que ambas variables están asociados entre sí. La representación de dos asteriscos significa que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable.

Los resultados determinan que, liderazgo liberal; se encuentran asociados en valor absoluto moderado, presentan un comportamiento similar con el conflicto laboral, en los individuos encuestados.

Finalmente: en la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, definitivamente hay una relación moderada entre el liderazgo liberal y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. La tabla 56 de correlación nos muestra que efectivamente si hay dicha relación en las dimensión de las variable 1 y 2 con un coeficiente de correspondencia de ,323**, que indica una correlación positiva moderada baja.

En tanto que significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que amabas dimensiones están asociados entre sí. La representación de dos asteriscos significa que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable en su precisión.

Los resultados determinan que, liderazgo liberal; se encuentran asociados en valor absoluto bajo, presentan un comportamiento similar con el entusiasmo laboral, en los individuos encuestados. Asimismo el resulta se contrasta con la teoría de (Chiavenato, 2007). Es el tipo de liderazgo donde el líder motiva estimula a los integrantes a laborar por objetivos.

CONCLUSIONES

1. En relación a la primera conclusión del presente trabajo de investigación frente al objetivo general, establece que la relación es positiva moderada alta entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. Lo cual demuestra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.884^{**}$, por lo tanto, se demuestra que si existe una correlación positiva moderada alta.
2. En relación a la segunda conclusión del presente trabajo de investigación frente al primer objetivo específico, establece que la relación es positiva muy baja entre el liderazgo autoritario y motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,004^*$, por lo tanto, se demuestra que no existe una correlación.
3. En relación a la tercera conclusión del presente trabajo de investigación frente al segundo objetivo específico, establece que la relación es negativa muy baja, entre el liderazgo autocrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = -,167^*$, que demuestra no existe una correlación.
4. En relación a la cuarta conclusión del presente trabajo de investigación frente al tercer objetivo específico, establece que la relación es positiva moderada baja, entre el liderazgo autocrático y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,323^{**}$, por lo tanto se demuestra que si existe una correlación positiva moderada.
5. En relación a la quinta conclusión del presente trabajo de investigación frente al cuarto objetivo específico, establece que la relación es positiva moderada alta, entre el liderazgo democrático y motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,820^{**}$, en fin se demuestra que hay una relación positiva moderada alta.

6. En relación a la sexta conclusión del presente trabajo de investigación frente al quinto objetivo específico, establece que la relación es positiva moderada, entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,555^{**}$, lo cual demuestra que hay una relación positiva moderada.
7. En relación a la séptima conclusión del presente trabajo de investigación frente al sexto objetivo específico, establece que la relación es positiva moderada, entre el liderazgo democrático y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,511^{**}$, lo cual demuestra que hay una relación positiva moderada.
8. En relación a la octava conclusión del presente trabajo de investigación frente al séptimo objetivo específico, establece que la relación es positiva moderada alta, entre el liderazgo liberal y motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,886^{**}$, lo cual demuestra que si existe una correlación positiva modera alta.
9. En relación a la novena conclusión del presente trabajo de investigación frente al octavo objetivo específico, establece que la relación es positiva moderada, entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,516^{**}$, lo cual demuestra que si existe una correlación positiva moderada.
10. En relación a la décima conclusión del presente trabajo de investigación frente al novena objetivo específico, establece que la relación es positiva moderado baja, entre el liderazgo liberal y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017. Lo cual indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = ,323^{**}$, lo cual demuestra que hay una relación positiva moderada baja.

RECOMENDACIONES

- a. Respecto al primer resultado se recomienda mantener y mejorar el buen manejo de estilos de liderazgo para el adecuado clima organizacional en donde estas variables son muy importante para el logro de los objetivos de la institución educativa asimismo estos permiten buenas relaciones interpersonales.
- b. Respecto al segundo resultado se recomienda desarrollar programas de capacitación sobre el tema estilo de liderazgo autoritario como estrategia de mando sin perjudicar o abusar entre compañeros de trabajo. Asimismo, en el tema de manejo de conflicto laboral como estrategia para llegar a un acuerdo satisfactoria entre ambas partes ya que estas variables son muy importantes para mejorar en la actividad profesional y personal.
- c. Respecto al tercer resultado se recomienda fortalecer y desarrollar capacitaciones en temas vinculadas al buen uso del estilo de liderazgo autoritario como una estrategia de mando. Asimismo, en temas de motivación laboral ya que estas son variables que permiten el buen desempeño de la personal.
- d. Respecto al cuarto resultado se recomienda mantener y mejorar el buen uso de estilo de liderazgo autoritario como estrategia frente al entusiasmo laboral ya que estos variables permiten lograr los objetivos establecidos dentro de la organización y manejar adecuadamente los conflictos laborales.
- e. Respecto al quinto resultado se recomienda mantener y fortalecer en temas vinculas al buen uso de estilo de liderazgo democrático ya que esto permite desarrollar habilidades especiales en escuchar a los subalternos ya que estas permiten a la persona trabajar adecuadamente y motivadas.
- f. Respecto al sexto resultado se recomienda mantener y mejorar el estilo de liderazgo democrático frente al manejo de conflicto laboral, ya que estos factores son determinantes para mejorar resolver problemas personales y de los demás.
- g. Respecto al séptimo resultado se recomienda al personal desarrollar los programas de capacitación en temas de relaciones en estilos de liderazgo democrático para lograr el

entusiasmo laboral adecuado estos factores son determinante para el logro de los objetivos establecidos.

- h. Respecto al octavo resultado se recomienda mantener y mejorar con programas de capacitación basado en temas de estilo de liderazgo liberal como una estrategia motivadora frente a la motivación laboral ya que estos factores son determinantes para buen uso de la comunicación entre compañeros.
- i. Respecto al noveno resultado se recomienda mantener y mejorar los estilos de liderazgo liberal ya que estos factores son lo que determinan el comportamiento de las personas y así mismo también fomentar en temas de buen manejo de conflictos laborales.
- j. Finalmente se recomienda fomentar el desarrollo de técnicas sobre el estilo de liderazgo liberal. asimismo también en temas de entusiasmo laboral ya que estos temas son los que permiten estrategias de solución de cualquier tipo de problema vinculadas a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brunet, L. (1992). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones; Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Campos, (2012), *Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla –Región Callao 2012*. En la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: McGraw- Hill.
- De la Fuente, R., & Diego, R. (2008). *Estrategias de Liderazgo y Desarrollo de Personas en las Organizaciones (1ª Edición Ed.)*. Madrid: Piramide. O Hughes, Ginnett, Curphy (2007), *Liderazgo Como Aprovechar las Lecciones de la Experiencia*. México. McGraw- Hill.
- Gary, Y. (2008). *Liderazgo en las Organizaciones*. (6a Ed.). Madrid: Maria Varela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6a ed.)*. México: McGraw-Hill
- Ivancevich, J.M, Konopaske, R, & Matteson, M.T. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw- Hill.
- Jeffe, D., & Scott, C. (2007). *Empowerment Mexico*. Mexico: Oxford University Press.
- Jiménez, (2009), *Diagnóstico del Clima Organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. México, 2009*. En la Facultad de Salud Pública de la Universidad Nacional IIS de Veracruz Arte Ciencia Luz, México 2009
- Mayor, (2012), *Clima Organizacional y Liderazgo de los Directivos de las Escuelas del Municipio Mara-2012*. En la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. Venezuela.
- Llano, C. (2004). *Humildad y Liderazgo*. (2a. Ed.). Florida: Ediciones Rus

Quispe, (2012), *La Influencia de la Gestión de Liderazgo en el Desarrollo Organizacional de las Microempresas en el Distrito de Chincha Alta 2012*. La Facultad de Comunicación y Ciencias Administrativas, de la Universidad Privada San Juan Bautista. Chincha-Perú.

Robbins, P.S & Judge, T.A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. México: Panapo

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación

TITULO: Estilos de Liderazgo y su Relación Con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas con el Modelo Jornada Escolar Completa en el Distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE.1 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017?</p> <p>PE.2 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?</p> <p>PE.3 ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autoritario y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017</p> <p>O.2 Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017</p> <p>O.3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo- 2017.</p> <p>O4. Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La relación que existe entre los estilos del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017 es moderada.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H1. La relación que existe entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017 es directa, moderada.</p> <p>H2. La relación que existe entre el liderazgo autoritario y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo es directa, moderada.</p> <p>H3. La relación que existe entre el liderazgo autoritario y el entusiasmo laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo es directa, moderada.</p> <p>H4. la relación que existe entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada</p>	<p>VARIABLES</p> <p>VARIABLE 1:</p> <p>ESTILOS DE LIDERAZGO: DIMENSIONES:</p> <p>D1. Liderazgo autoritario D2. Liderazgo democrático D3. Liderazgo Liberal</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSIONES:</p> <p>D1. Motivación laboral D2. Conflicto D3. Entusiasmo</p>

<p>PE.4 ¿Cuál es la relación que existe el liderazgo democrático y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017?</p> <p>PE.5 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo - 2017?</p> <p>PE.6 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?</p> <p>PE.7 ¿Cuál es la relación que existe el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?</p> <p>PE.8 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?</p> <p>PE.9 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017?</p>	<p>modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.</p> <p>O.5 Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.</p> <p>O.6. Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo -2017.</p> <p>O7. Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.</p> <p>O.8 Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017</p> <p>O.9. Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017.</p>	<p>Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017</p> <p>H5. La relación que existe entre el liderazgo democrático y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo es directa, moderada.</p> <p>H6. La relación que existe entre el liderazgo democrático y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo es directa, moderada.</p> <p>H7. la relación que existe entre el liderazgo liberal y la motivación laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo-2017 es directa, moderada.</p> <p>H8. La relación que existe entre el liderazgo liberal y el conflicto laboral en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo es directa, moderada.</p> <p>H9. La relación que existe entre el liderazgo liberal y el entusiasmo en las Instituciones Educativas con modelo Jornada Escolar Completa en el distrito de Santa María de Chicmo es directa, moderada.</p>	
---	--	--	--

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>El estudio es de tipo descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño</p> <p>Es de naturaleza no experimental, transversal - correlacional.</p>	<p>Población</p> <p>La población está conformada por las siguientes instituciones educativas:</p> <p>I.E. GUILLERMO PINTO ISMODES I.E. JUAN VELAZCO ALVARADO I.E. TRILCE</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra es no probabilístico.</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Tratamiento Estadístico:</p> <p>Programa estadístico informático PSS23.</p> <p>Gráficos.</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

TITULO: Estilos de Liderazgo y su Relación Con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas con el Modelo Jornada Escolar Completa en el Distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>V1: ESTILOS DE LIDERAZGO</p> <p>“El liderazgo es las ganas y aspiración de encaminar a hombres y mujeres a un objetivo para todos, y al perfil que infunde certeza” (Llano, 2004). Basándonos en este concepto podemos concluir capacidad y cualidades de una persona para ser un ejemplo de seguir por otras con una misión de querer para todos.</p> <p>FUENTE: (Chiavenato, 2009, p. 340)</p>	<p>D1. Liderazgo autoritario</p> <p>Se concentra completamente en las autoridades los acuerdos; los empleados no poseen ninguna independencia para escoger.</p>	<p>1.1. Poder.</p> <p>1.2. Autoridad.</p> <p>1.3. Toma de decisiones individualmente.</p> <p>1.4. toma de decisiones vertical.</p>
	<p>D2. Liderazgo democrático</p> <p>Se identifica por el consejo y por persuadir a sus sometidos en cuanto a la decisión dada, y la motivación a la cooperación unida. Es expresivo en demasía, motiva la colaboración de los individuos y se inquieta de la misma forma por la labor y el conjunto.</p>	<p>2.1. Confianza.</p> <p>2.2. Relación líder miembro.</p> <p>2.3. Toma de decisiones horizontal.</p>
	<p>D3. Liderazgo liberal</p> <p>Accede absoluta independencia para la tomar decisiones particulares o conjuntas, interactuando en ellas sólo cuando el conjunto lo pide y utilizando de manera mínima su influencia.</p>	<p>3.1. Toma de decisiones.</p> <p>3.2. Compromiso.</p> <p>3.3. Seguridad.</p>
<p>VARIABLE 2</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>El clima institucional es la cualidad o la suma de cualidades del ambiente disfrazadas o realizadas por los miembros de la entidad, y decide fuertemente en su conducta. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>D1. Motivación</p> <p>Son aquellos que impulsan, dirigen y mantienen el buen clima organizacional y un adecuado comportamiento humano.</p>	<p>1.1. Recompensa.</p> <p>1.2. Cuadro de méritos.</p> <p>1.3. Ascenso.</p> <p>1.4. Comunicación.</p>
	<p>D2. Conflicto</p> <p>Oposición o desacuerdo entre personas o cosas.</p>	<p>2.1. Baja productividad.</p> <p>2.2. Desinterés.</p>
	<p>D3. Entusiasmo</p> <p>Impresión penetrante de entusiasmo del coraje emanado por el asombro de los individuos, que se exterioriza en la forma de conversar o accionar.</p>	<p>3.1. Productividad.</p> <p>3.1. Eficiencia.</p> <p>3.2. Eficacia.</p>

Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

TITULO: Estilos de Liderazgo y su Relación Con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas con el Modelo Jornada Escolar Completa en el Distrito de Santa María de Chicmo - 2017.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº ÍTEMS	ÍTEMS
VARIABLE 1 ESTILOS DE LIDERAZGO	DIMENSIÓN 1 Liderazgo autoritario	1.1 Poder. 1.2 Autoridad. 1.3 Toma de decisiones individualmente. 1.4 Toma de decisiones vertical.	16.67 %	5	1. ¿El director ejerce demasiada autoridad y poder en su ambiente de trabajo? 2. ¿El director toma decisiones, sin consultar con los docentes y personal administrativo? 3. ¿El director pide sugerencias para la toma de decisiones? 4. ¿El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo para la toma de decisiones? 5. ¿El director toma decisiones de forma vertical?
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo democrático	2.1. Confianza. 2.2. Relación líder miembro. 2.3. Trabajo en equipo. 2.4. Toma decisión horizontal.	20%	6	6. ¿El entusiasmo del director es contagiante y trasmite confianza en lo que hace y dice? 7. ¿El director permite la creatividad de los docentes y personal administrativo para realizar sus actividades? 8. ¿Está usted de acuerdo con la relación que el director entabla con su persona y sus compañeros de trabajo? 9. ¿El director estimula el trabajo en equipo? 10. ¿En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones? 11. ¿El director toma decisiones de forma horizontal?
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo liberal	3.1. Toma de decisiones. 3.2. Compromiso. 3.3. Seguridad.	20%	6	12. ¿La toma de decisiones del director es eficiente? 13. ¿El director demuestra un claro compromiso con las metas trazadas? 14. ¿El personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas? 15. ¿El director le inspira seguridad para realizar las actividades encomendadas? 16. ¿Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar? 17. ¿El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás?

VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSION 1 MOTIVACIÓN	1.1 Recompensas. 1.2 Cuadro de méritos. 1.3 Ascenso. 1.4 Comunicación.	16.67 %	5	18. ¿El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo? 19. ¿La compensación salarial que reciben el director, docentes y personal administrativo están acordes al trabajo que realiza? 20. ¿Los reconocimientos son distribuidos de forma justa? 21. ¿Está usted de acuerdo con la evaluación de ascenso para los docentes por parte del MINEDU? 22. ¿La comunicación que se maneja en su institución es favorable?
	DIMENSION 2 Conflicto	2.1 Trabajos. 2.2 Desinterés. 2.3 Estrés laboral.	13.33 %	4	23. ¿Usted considera que recibe la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente? 24. ¿Está usted de acuerdo a que haya una sanción para los trabajadores que tienen un desempeño ineficiente? 25. ¿El desinterés que ponen algunos de los trabajadores debería de ser sancionado? 26. ¿Cree Usted Que los conflictos que se generan en su ambiente de trabajo le generen estrés laboral?
	DIMENSION 3 Entusiasmo	3.1 Eficiencia. 3.3 Eficacia.	13.33 %	4	27. ¿Existen conflictos o enemistades entre el personal en general? 28. ¿Se trabaja en conjunto para solucionar problemas de la institución educativa? 29. ¿Siente que cumple de manera eficiente con las tareas encomendadas? 30. ¿Cree usted que cumple con las metas asignadas?

Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: John Peter Aguirre Landa
Grado Académico: Magister en Gestión Pública
Fecha:/...../.....

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejorar Redacción de preguntas

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

correcto

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

correcto

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.


UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGÜELLES
John Peter Aguirre Landa
Mg. John Peter Aguirre Landa
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI:.....

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.-GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nelida Ascue Ruiz

Grado Académico: Magister en Administración de Empresas

Fecha:.....

II.-OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejora los Cuadros.

ESTRUCTURA (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Especifican bien la población y muestra

CONTENIDO (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Mejore

III.-Luego de observado el instrumento **Procede** **no Procede** para su aplicación

Levante las observaciones


.....
Sello y Firma del Evaluador

DNI: 44346273

Andahuaylas ,17 de julio de 2017

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.-GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: lic. Adm. Victor Raúl Gaiate Luque

Grado Académico: Bachiller en Administración

Fecha: 17/07/17

II.-OBSERVACIONES:

FORMA:

Cumple con los parámetros esperados

Conforme

ESTRUCTURA (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Cumple con los parámetros esperados

Conforme

CONTENIDO (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Cumple con los parámetros esperados

Conforme

III.-Luego de observado el instrumento **Procede** **no Procede** para su aplicación


FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA
ic. Adm. Victor Raúl Gaiate Luque
DNI: 21439606
CLAP 1996

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 21439606

Andahuaylas ,17 de julio de 2017

Anexo 05: Fotografías de la investigación



Anexo 6: instrumento para aplicar la encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Cuestionario

Apreciado señor(a):

Correspondemos de manera firme por su ayuda, brindar su pensar sobre el trabajo de investigación cuyo título es **“ESTILOS DEL LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON MODELO JORNADA ESCOLAR COMPLETA EN EL DISTRITO DE SANTA MARIA DE CHICMO”** suplicarle que la encuesta es totalmente personal y independiente.

Responda las interrogantes de acuerdo a lo que incumba. **Maque con una “X”** la opción de contestación que se ajuste a su juicio.

I. DATOS GENERALES.

1.1. Genero:

- a) Femenino ()
- b) b) masculino ()

1.2. Edad:

- a) Menores de 25 años ()
- b) De 26 a 35 años ()
- c) De 36 a 45 años ()
- d) De 46 a más ()

1.3. Tiempo que labora en la institución:

- a) Menos de 2 años ()
- b) De 2 a 4 años ()
- c) De 5 a 7 años ()
- d) De 8 años a mas ()

En lo siguiente para diagnosticar, marque con una “X” en los casilleros de sus preferencias del ítem correspondiente, utilizando las siguientes escalas.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

VARIABLE 1. ESTILO DE LIDERAZGO.

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
1	¿El director ejerce demasiada autoridad y poder en su ambiente de trabajo?					
2	¿El director toma decisiones, sin consultar con los docentes y personal administrativo?					
3	¿El director pide sugerencias para la toma de decisiones?					
4	¿El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo para la toma de decisiones?					
5	¿El director toma decisiones de forma vertical?					
6	¿El entusiasmo del director es contagiante y trasmite confianza en lo que hace y dice?					
7	El director permite la creatividad de los docentes y personal administrativo para realizar sus actividades?					
8	¿Está usted de acuerdo con la relación que el director entabla con su persona y sus compañeros de trabajo?					
9	¿El director estimula el trabajo en equipo?					
10	¿En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones?					
11	¿El director toma decisiones de forma horizontal?					
12	¿La toma de decisiones del director es eficiente?					
13	¿El director demuestra un claro compromiso con las metas trazadas?					
14	¿El personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas?					
15	¿El director le inspira seguridad para realizar las actividades encomendadas?					
16	¿Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar?					
17	¿El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás?					

VARIABLE 2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
18	¿El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo?					
19	¿La compensación salarial que reciben el director, docentes y personal administrativo están acordes al trabajo que realiza?					
20	¿Los reconocimientos son distribuidos de forma justa?					
21	¿Está usted de acuerdo con la evaluación de ascenso para los docentes por parte del MINEDU?					
22	¿La comunicación que se maneja en su institución es favorable?					
23	¿Usted considera que recibe la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente?					

24	¿Está usted de acuerdo a que haya una sanción para los trabajadores que tienen un desempeño ineficiente?					
25	¿El desinterés que ponen algunos de los trabajadores debería de ser sancionado?					
26	¿Cree Usted Que los conflictos que se generan en su ambiente de trabajo le generen estrés laboral?					
27	¿Existen conflictos o enemistades entre el personal en general?					
28	¿Se trabaja en conjunto para solucionar problemas de la institución educativa?					
29	¿Siente que cumple de manera eficiente con las tareas encomendadas?					
30	¿Cree usted que cumple con las metas asignadas?					

Muchas gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ENCUESTA

Estimado señor(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado **"ESTILOS DEL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON MODELO JORNADA ESCOLAR COMPLETA EN EL DISTRITO DE SANTA MARIA DE CHICMO"** por favor no escriba su nombre es anónimo y confidencial.

Responde las alternativas según que corresponda. **Maque con una "X"** la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES.

1.1. Genero:

- a) Femenino
- b) Masculino

1.2. Edad:

- a) Menores de 25 años
- b) De 26 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) De 46 a mas

1.3. Tiempo que labora en la institución:

- a) Menos de 2 años
- b) De 2 a 4 años
- c) De 5 a 7 años
- d) De 8 años a mas

Para evaluar las variables, marque con una "X" en el casillero de sus preferencias del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

VARIABLE 1. ESTILO DE LIDERAZGO.

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
1	¿El director ejerce demasiada autoridad y poder en su ambiente de trabajo?		X			
2	¿El director toma decisiones, sin consultar con los docentes y personal administrativo?			X		
3	¿El director pide sugerencias para la toma de decisiones?		X			
4	¿El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo para la toma de decisiones?		X			
5	¿El director toma decisiones de forma vertical?			X		
6	¿El entusiasmo del director es contagiante y trasmite confianza en lo que hace y dice?			X		
7	El director permite la creatividad de los docentes y personal administrativo para realizar sus actividades?		X			
8	¿Está usted de acuerdo con la relación que el director entabla con su persona y sus compañeros de trabajo?		X			
9	¿El director estimula el trabajo en equipo?	X				
10	¿En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones?		X			
11	¿El director toma decisiones de forma horizontal?			X		
12	¿La toma de decisiones del director es eficiente?	X				
13	¿El director demuestra un claro compromiso con las metas trazadas?		X			
14	¿El personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas?			X		
15	¿El director le inspira seguridad para realizar las actividades encomendadas?		X			
16	¿Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar?		X			
17	¿El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás?			X		

VARIABLE 2.CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
18	¿El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo?	X				
19	¿La compensación salarial que reciben el director, docentes y personal administrativo están acordes al trabajo que realiza?					X
20	¿Los reconocimientos son distribuidos de forma justa?		X			
21	¿Está usted de acuerdo con la evaluación de ascenso para los docentes por parte del MINEDU?					X
22	¿La comunicación que se maneja en su institución es favorable?		X			
23	¿Usted considera que recibe la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente?		X			
24	¿Está usted de acuerdo a que haya una sanción para los trabajadores que tienen un desempeño ineficiente?				X	
25	¿El desinterés que ponen algunos de los trabajadores debería de ser sancionado?				X	
26	¿Cree Usted Que los conflictos que se generan en su ambiente de trabajo le generen estrés laboral?		X			
27	¿Existen conflictos o enemistades entre el personal en general?					X
28	¿Se trabaja en conjunto para solucionar problemas de la institución educativa?		X			
29	¿Siente que cumple de manera eficiente con las tareas encomendadas?	X				
30	¿Cree usted que cumple con las metas asignadas?		X			

Muchas gracias por su colaboración