



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional
en una institución educativa del distrito de San
Clemente, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Berrocal Quispe, Ana Luisa

ASESOR:

Dr. Macedo Cadillo, Wilfredo

SECCIÓN:

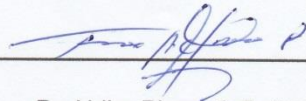
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

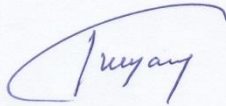
PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



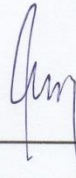
Dr. Uribe Piscoñti, Felix Américo

Presidente



Dr. Ramos Mayurí, Walter

Secretario



Dr. Macedo Cadillo, Wilfredo

Vocal

DEDICATORIA

A Piero y Almendra mis hijos, quienes son la razón de mi existencia y fuente de inspiración para mi superación profesional.

A mis padres: Claudia y Fidel, por ser un ejemplo e vida, de lucha y superación.

Ana

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por su contribución a la mejorar de la educación superior.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; por abirnos las puertas para la formación y desarrollo profesional continuo.

A los docentes de la Institución Educativa “María Parado De Bellido” de San Clemente-Pisco; por su apoyo en el proceso de recolección de datos.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente en el año 2017, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de magister en administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Autora.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. METODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, Operacionalización	30
2.3 Población, muestra	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38

IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS	61
ANEXOS	64
ANEXO 1: Matriz de consistencia	65
ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos	67
ANEXO 3: Matriz de validación de instrumento	71
ANEXO 4: Constancia	79
ANEXO 5: Evidencia fotográfica	80
ANEXO 6: Data de resultados	81
ANEXO 7: Data de confiabilidad (prueba piloto)	85

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Liderazgo directivo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	38
Tabla 2	Liderazgo para establecer direcciones en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	39
Tabla 3	Liderazgo para desarrollar personas en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	40
Tabla 4	Liderazgo para rediseñar la organización en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	41
Tabla 5	Liderazgo para gestionar la instrucción en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	42
Tabla 6	Clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	43
Tabla 7	Liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	44
Tabla 8	Motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	45
Tabla 9	Reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	46
Tabla 10	Participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	47
Tabla 11	Comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	48
Tabla 12	Kolmogorov	49

INDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figuras 1	Liderazgo directivo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	38
Figuras 2	Liderazgo para establecer direcciones en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	39
Figuras 3	Liderazgo para desarrollar personas en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	40
Figuras 4	Liderazgo para rediseñar la organización en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	41
Figuras 5	Liderazgo para gestionar la instrucción en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	42
Figuras 6	Clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	43
Figuras 7	Liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	44
Figuras 8	Motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	45
Figuras 9	Reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	46
Figuras 10	Participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.	47

Figuras 11 Comunicación en la institución educativa María Parado De 48
Bellido del distrito de San Clemente de Pischo en el año
2017.

RESUMEN

La tesis tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Considerando la metodología cuantitativa no experimental, con diseño descriptivo correlacional, la población y la muestra de este estudio por ser pequeña estuvo constituida por 43 docentes de institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017. Se han elaborado dos instrumentos de recolección de datos un cuestionario sobre el liderazgo directivo y cuestionario sobre el clima organizacional para realizar el análisis de datos se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial.

Los resultados recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,745$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

Palabras Clave: Liderazgo, directivo, clima, organizacional, motivación reciprocidad y participación.

ABSTRACT

The aim of the thesis is to determine the relationship between managerial leadership and the organizational climate in the María Parado De Bellido educational institution in the district of San Clemente de Pischo in 2017.

Considering the non-experimental quantitative methodology, with a correlational descriptive design, the population and the sample of this study, being small, consisted of 43 teachers from the "María Parado De Bellido" educational institution in the district of San Clemente-Pischo, in the year 2017. Two data collection instruments have been developed: a questionnaire on managerial leadership and a questionnaire on the organizational climate to perform the data analysis, descriptive and inferential statistics were used.

The results collected in the investigation have been able to determine a Rho Spearman correlation coefficient of $r = 0.745$ which indicates that there is a direct relationship between managerial leadership and the organizational climate in the educational institution María Parado De Bellido of San Clemente de Pischo district in the year 2017. That is to say that a good managerial leadership corresponds to a good organizational climate and vice versa.

Keywords: Leadership, managerial, climate, organizational, motivation, reciprocity and participation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, diversas instituciones han manifestado la importancia del liderazgo directivo y del clima institucional como factores predictivos del éxito institucional, sin embargo, en numerosas instituciones, principalmente las instituciones educativas, han dejado de lado estos aspectos, presentando problemas en el desarrollo de su actividad.

En el contexto internacional Tataje (2017), indica que la educación cumple una función importante en el desarrollo de la sociedad, sin embargo, se observa que en muchas instituciones esta se desarrolla sin un adecuado nivel de liderazgo, por lo que no se genera una visión institucional óptima, no se coordinan adecuadamente las actividades institucionales, es decir, los sistemas educativos se desarrollan casi a la deriva, generando que los estudiantes no reciban la calidad educativa a la que aspiran y que los docentes sientan elevados niveles de incertidumbre en el cumplimiento de sus funciones. Por otro lado, se observa en la mayoría de instituciones que el clima organizacional no es el propicio, generando que la actividad institucional presente un quehacer mecánico y poco favorable para el éxito de la institución. (Parían, 2015).

En el Perú, Rojas (2016) señala que en diversas instituciones se observa que el liderazgo directivo se practica con distintos grados de incidencia según la formación y compromiso de cada directivo; esto ha originado que muchos docentes presenten disconformidad con el estilo de liderazgo de cada director. Además, en muchos casos observa un liderazgo centralizado, que unidamente delega funciones y exige resultados, sin tener en cuenta las opiniones de los docentes, lo cual genera elevados niveles de disconformidad.

Por otro lado Guzmán (2015) señala que el clima existente en las instituciones es confusa, riesgosa, con mucha incertidumbre, principalmente como consecuencia de su entorno interno y externo, ya que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. Todo esto desarrolla un quebrantamiento, inestabilidad e influencia negativa en los docentes, quienes en muchos casos consideran que

esos factores lo perjudican a él y a la mayoría de sus compañeros. La razón de esta situación es que muchas instituciones no toman decisiones para que el docente esté contento, sino para que produzca más, asignándole una mayor carga laboral, pero no los recursos y retribución monetaria acorde a dicho aumento.

A nivel regional, Adcho (2015) señala que en muchas instituciones se presenta un bajo nivel de liderazgo, lo que origina que las actividades institucionales no se desarrollen con una finalidad u objetivo específico, así mismo, no se aplican estrategias de cambio que permita su desarrollo como institución, también no hay un nivel adecuado en relación a la contribución al desempeño de la organización es decir la gestión de recursos; inversión y productividad, otra característica observada. Esto ha originado que la institución presente un clima poco beneficioso para los miembros de la institución, con bajos niveles de motivación y compromiso de los colaboradores debido a la percepción negativa que tiene el equipo sobre el líder que en muchos de los casos lo percibe de manera negativa.

En la Institución Educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente, se puede observar un clima lleno de tensión, que condiciona todas las actividades y procesos educativos que se desarrollan dentro de la institución, haciendo que los docentes sean individualistas, poco sociables y se muestren estresados en todo momento, así como poca motivación por el cumplimiento de tareas. Esto se debe principalmente a una evidente carencia de liderazgo y a una inadecuada retribución económica y psicológica por el cumplimiento de tareas. Se evidencia que los directivos no cumplen eficazmente sus funciones asignadas, evidenciándose poca capacidad para la planificación de actividades, en la motivación y orientación a los docentes, para trazar objetivos y metas institucionales, lo cual genera inconformidad en todos los miembros de la institución, principalmente los docentes.

Esta realidad hace necesaria la realización de la investigación relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente en el año 2017, como instrumento para conocer el comportamiento de las variables y la relación existente entre ellas.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

González (2013). Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E". José Tadeo Monaga. Tesis de la Universidad Santa María; Venezuela. Investigación de tipo descriptivo, de campo, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 02 directivos y 22 docentes. El instrumento se empleado fue el cuestionario. Se utilizó las siguientes conclusiones: Desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa donde laboran el estilo de liderazgo que predomina no es el adecuado para mejorar el desempeño docente por lo que no contribuye al bienestar de los estudiantes de la institución y toda la comunidad educativa.

Fernández y Hernández (2001). Liderazgo directivo e inclusión educativa. Estudio de casos. Tesis de la Universidad de México; México. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó la ficha bibliográfica como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: La educativa debe fomentar el desarrollo de propuestas inclusivas donde no se discrimine a los estudiantes por las diferencias que existan según los estilos de aprendizaje, condición social entre otros, por el contrario el encargado de la administración en las instituciones educativas debe desarrollar programas de formación basados en un liderazgo integran asociado a los principios que plantea la inclusión escolar.

Gutiérrez (2014). Clima organizacional en las comunidades educativas. Tesis de la Universidad Austral de Chile; Valdivia. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. Para la obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios. Se arribó a las siguientes conclusiones: Tener conocimiento acerca del Clima organizacional de una institución, ayuda en el mejoramiento significativo de los niveles de convivencia y relación entre los que la conforman, lo cual va de la mano con los aprendizajes adquiridos y los valores enseñados y puestos en práctica. Otra de las características significativas es la de preservar las relaciones de igual a igual en la institución, lo que permitirá que se desarrolle un clima abierto y positivo.

Antecedentes nacionales

Rojas (2016). Liderazgo directivo y su influencia en la participación de padres de familia en instituciones educativas rurales de Coracora, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. Investigación de tipo correlacional explicativo y diseño descriptivo transaccional correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 58 sujetos muestrales. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados señalan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,802$ que indica que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la participación de padres de familia en instituciones educativas rurales de Coracora; además se ha obtenido un coeficiente de determinación de 0,6432 lo cual indica que en un 64,32% de los casos influye el liderazgo directivo en la participación de los padres de familia.

Reyes (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla- Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. Investigación de tipo cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 40 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: Se logra resaltar que un 75% del total de profesores observan que el liderazgo autoritario coercitivo se manifiesta de forma habitual en la institución. Se observa que el 70% de los profesores logran observar la existencia de un liderazgo autoritario benevolente en la dirección se da ocasionalmente. Los educadores de secundaria de la institución educativa, que constituyen el 65%, demuestran un regular desempeño docente. Como conclusión general, se dice que no se confirma la hipótesis general ya que no encontramos presencia de relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño profesor de secundaria de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009.

Garro y Mendoza (2012). Con su trabajo: Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de amarilis - Huánuco. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú. Investigación de tipo no

experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 87 sujetos muestrales. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: El estilo de liderazgo directivo se relaciona directamente con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de Amarilis, Huánuco. Los resultados explican de manera general y según los estudiantes, que el estilo de liderazgo, no son los más adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes.

Antecedentes regionales

Adcho (2015). El liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa de Ica - 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 64 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados obtenidos reflejan que existe una correlación directa de $r= 0.808$ entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional; lo que indica que a un buen nivel de liderazgo transformacional le corresponde un buen nivel de clima organizacional o a un deficiente nivel de liderazgo transformacional le corresponde un deficiente nivel de clima organizacional.

Antecedentes locales

Yena (2016). Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 “Hilda Bringas Quintanilla” – Pisco, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 21 sujetos muestrales. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados de la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,809$ que indica que existe relación directa entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución

educativa N° 22462 “Hilda Bringas Quintanilla”-Pisco, 2016, es decir a un buen nivel de liderazgo directivo le corresponde un nivel satisfactorio nivel de trabajo en equipo, y viceversa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo directivo

1.3.1.1. Definición de liderazgo directivo

Según Jones y George (2006) el liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce dominio sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a conseguir los objetivos del grupo o de la organización” (p. 495).

En este sentido MINEDU (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en las actitudes de los agentes educativos con una finalidad establecida antemano. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio de todos los demás; o negativa, cuando esa influencia se desarrolle con propósitos perjudiciales.

Así mismo Hernández (2008), desde la óptica de la gestión escolar conceptualiza al liderazgo directivo como la actividad que hace el director escolar para promover entre su grupo de profesores las acciones necesarias para el mejoramiento del logro de las competencias de sus estudiantes, conceptualizar la visión de su institución y gestionar recursos y estructuras, se refiere a la capacidad para establecer una concepto colectivo y dinámico de formas de alcanzar correctamente los objetivos centrales de una escuela.

Por su parte Farre y Lasheras (2002) hace referencia que una persona con elevado liderazgo directivo tiene la capacidad de establecer normas, metas basadas en la visión institucional. Es decir, el líder directivo es capaz de impartir orden adecuadamente.

1.3.1.2. Importancia del liderazgo directivo

Para Yena (2016) las relaciones humanas en nuestra sociedad son muy complejas, pero debemos entender que en ella es obligatorio elegir a una persona que dirigida a un grupo a lograr sus objetivos, a quien se denomina líder y que se convertir en el eje para dirigir los destinos de los demás y

permite establecer un vínculo entre todos los integrantes. Actualmente es de gran importancia el desarrollo del liderazgo en los diferentes ámbitos en donde se desenvuelve la persona, a nivel educativo el liderazgo recae en los directores para dirigir a los docentes, padres de familias y estudiantes hacia los objetivos institucionales que permitan mejorar de los aprendizajes.

1.3.1.3. Dimensiones del liderazgo directivo

Para el MINEDU (2011), las dimensiones son las siguientes:

-Liderazgo para establecer direcciones; se refiere a las prácticas que desarrolla el líder para guiar el desarrollo de una institución educativa, el establecimiento de prácticas de liderazgo, visión y objetivos de forma coordinada. Se necesita de un liderazgo efectivo que permita a los agentes educativos sentirse parte importante en el cumplimiento de los objetivos establecidos y el logro de los aprendizajes programados, así como desarrollar en ellos un sentimiento de compromiso común.

-Liderazgo para desarrollar personas; se refiere a la habilidad del director como líder para promover las capacidades de los alumnos que logra que se desarrollen de manera productiva hacia la ejecución de los objetivos de la institución educativa. Buscando la integración entre el desarrollo personal y colectivo.

-Liderazgo para rediseñar la organización; son las labores desarrolladas por los directivos con el objetivo de establecer condiciones favorables de trabajo que pueda permitir a los agentes educativos un mayor desarrollo de sus capacidades. Algunas de las prácticas para rediseñar la organización pueden ser el refuerzo de la planificación y realización curricular a través del crecimiento de las relaciones con las familias y agentes externos. Entre las prácticas de liderazgo aparecen las actividades orientadas a desarrollar una cultura colaborativa, en donde se inculca el respeto y confianza entre todos los participantes educativos a través de actividades cooperativas, dando inicio desde la planificación pedagógica, monitoreo y evaluación de los hallazgos adquiridos para ayudar al mejoramiento de la calidad de la educación. El rediseño de la organización no solo abarca actividades desarrolladas dentro de la institución, sino también busca incluir a los agentes educativos en la

planificación y ejecución curricular.

-Liderazgo para gestionar la instrucción; la gestión de la instrucción en la institución abarca la dirección de los docentes que inicia desde la implementación de los recursos y materiales, estrategias y métodos de enseñanza, programación y desarrollo de sesiones de aprendizaje. De lo mencionado el rol de los profesores es crear situaciones para mejorar las actividades pedagógicas y toda acción que desarrollen tendrá como objetivo el aprendizaje excelente de los alumnos; implantar ambientes de seguridad y sostener programas extracurriculares. Gestionar la instrucción conlleva a que el educador debe tener la aptitud de orientar a los alumnos, desarrollar prácticas pedagógicas de enseñanza y aprendizaje de calidad.

1.3.1.4. Capacidades para el liderazgo directivo

Según el MINEDU (2013) indica que para el desarrollo de un adecuado liderazgo directivo, se deben de poseer las siguientes capacidades:

-Capacidad técnica; es decir esto implica que pueda ser un apoyo técnico para los docentes durante su desarrollo profesional y pueda brindar capacitaciones en las actualizaciones del manejo curricular, monitoreo del proceso de aprendizaje en los estudiantes.

-Capacidad para el manejo emocional y situacional; necesaria para mantener las buenas relaciones con los docentes, asimismo le permita adaptarse a contextos cambiantes, mejorar el nivel de motivación de los docentes establecer una comunicación horizontal con los agentes educativos, cuidar el buen clima institucional.

-Capacidad de manejo organizacional; que permita llevar a cabo una buena estructura escolar que sea eficiente en el cumplimiento de sus metas y objetivos que permita en los docentes desarrollar una buena labor pedagógica.

1.3.1.5. Objetivos del liderazgo directivo

Según Tataje (2017) señala que el desarrollo de un óptimo liderazgo directivo dentro de la institución educativa tiene como objetivos principales:

-Influenciar positivamente en el personal de la institución; ya que el directivo es estimado como una persona exitosa en su trayectoria personal y laboral por

ello los docentes y otros miembros de la institución expresan la seguridad de ser guiado por él como buen líder. Por lo tanto el director expresa una conducta de ser asertivo, recíproco, leal, posee una comunicación fluida, respeta las opiniones de los otros, imparte órdenes y disciplina, y por último posee la escucha activa. Además genera un clima positivo y buenas relaciones sociales. Con estas características los profesores le atribuyen autoridad al director por su capacidad de dirigir la organización educativa.

-Motivar adecuadamente al personal institucional; el comportamiento y la actitud que presenta el director estimula a nuevos desafíos en los otros miembros de la institución. Todo el personal ha observado que el directivo refleja una personalidad cabal, su toma de decisión es flexible y posee capacidad de resolver conflictos. La satisfacción laboral del personal repercute en su forma de trabajar. Por lo tanto el director mantiene una expectativa de dar lo mejor de él, en beneficio de la comunidad educativa.

-Estimular constantemente al personal institucional; hace referencia que todo director debe tener datos informativos sobre la plana de los trabajadores con el objetivo de saber que necesidades presentan y así poder apoyarlos, comprenderlos. El director fomenta la producción intelectual de sus docentes y hace un reconocimiento en el entorno externa e interna de dicha institución.

1.3.1.6. Teorías sobre el liderazgo directivo

Según Rojas (2016) señala que se sustenta en la Teoría de Contingencia; en la que se explica que los líderes no solo se forman a través de sus atributos de personalidad, sino también por varios factores situacionales y la interacción con los integrantes del grupo. Así mismo, abarca dos perspectivas:

-Enfoque camino-meta; donde la principal función del líder plantear metas con los empleados, ayudándolos a encontrar la mejor meta para lograr los objetivos y eliminar los obstáculos que se presentan en el camino.

-Enfoque situacional; basado en la cantidad de conductas de relación y de tareas que el líder contribuye en determinada situación.

1.3.2. Clima organizacional

1.3.2.1. Definición de clima organizacional

Según Alvarado (2003) dice que clima organizacional es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

Así mismo Chiavenato (2009) quien considera que el clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

Por su parte Berrocal (2006), define el clima organizacional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral (motivación, actitudes comportamientos), percibida directa o indirectamente por los trabajadores y que se supone son una fuerza que influye en la conducta de éstos”. Desde esta perspectiva, la percepción de los colaboradores es un componente vinculado al clima organizacional como una variable dependiente, que se ve afectada por factores externos asimilados por el individuo en su interacción diaria.

Por su parte Parían (2017) señala que es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

1.3.2.2. Importancia del clima organizacional

Según Ramos (2012), de acuerdo con los fundamentos teóricos y metodológicos propuestos por diversos autores, puede decirse que “para tener una idea del nivel existente de clima organizacional, se logra por medio de instrumentos, los cuales buscan el reconocimiento y estudio de aspectos internos de carácter formal e informal que influyen en las actitudes de los educadores debido a los conocimientos que poseen en base al clima de la

organización y que influye en su motivación al momento de desarrollar sus actividades laborales. De esta manera, el fin primordial de tal análisis, es poder tener un diagnóstico sobre la percepción y el comportamiento de los educadores frente al clima organizacional a partir de dimensiones seleccionadas por el autor de la investigación; así mismo, señalar y conocer aspectos de carácter formal e informal que identifican y diferencian a una institución de las demás y que también promueven actitudes y percepciones en los docentes que inciden en sus niveles de motivación y eficiencia con el propósito de recomendar acciones específicas que permitan modificar las conductas de los docentes y , de esta forma, crear un clima de organización que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de sus metas por la acción de su recurso humano.

1.3.2.3. Dimensiones del clima organizacional

Según el MINSA (2008) se considera las siguientes dimensiones:

- Liderazgo; que comprende los procesos de dirección, de brindar un estímulo a la excelencia, al trabajo en equipo y los procesos mediante los cuales se solucionan los conflictos.
- Motivación; que comprende factores tales como la realización personal, el reconocimiento a la aportación, la responsabilidad asumida, así como la adecuación a las condiciones de trabajo.
- Reciprocidad; que comprende los procesos de aplicación del trabajo; el cuidado al patrimonio de la institución, la retribución y la equidad.
- Participación; esta dimensión abarca aspectos relacionados con el compromiso con la productividad, la compatibilización de intereses, el intercambio de la información, así como el involucrarse en el cambio.
- Comunicación; comprende los factores relacionados al estímulo al desarrollo organizacional, el aporte a la cultura organizacional, la forma en que se desarrolla el proceso de retroalimentación y los estilos de comunicación.

1.3.2.4. Características del clima organizacional

Según Rodríguez (citado en Jeria et. al., 2006), las características son:

- Dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la

organización.

-Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, como cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.

-Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución. Un buen clima trae como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas.

-Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta.

-Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.

-Es afectado por las diferentes variables estructurales tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc.

-El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

-En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que en clima de la organización se establezca en una nueva configuración.

1.3.2.5. Impacto del clima organizacional

Para Ubillus (2012), el clima de una institución puede genera impactos en:

-La satisfacción general de los trabajadores, con su trabajo, con la organización, etc.

-Una mejor comunicación, entre los procesos de la organización, tanto a nivel individual y grupal.

-La positivización de las actitudes; ya que los trabajadores poseen una actitud más positiva sobre el desempeño de sus funciones.

-La detección de necesidades de capacitación; ya que al fluir la comunicación,

se pueden dar a conocer las necesidades y deficiencias que presenta la institución.

1.3.2.6. Teorías sobre el clima organizacional

Según Martín (1999) se sustenta en la Teorías Estructural y Humanista, del clima institucional: según Martín considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista. En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas. Finalmente se puede concluir diciendo que el clima institucional es un factor que afecta la efectividad del personal que labora en toda institución, ya que este influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que aplique y existan dentro de la institución.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación está referida variables de actualidad e interés social, como son el liderazgo directivo y el clima organizacional; por lo que se justifica en los siguientes criterios:

Justificación teórica: La investigación permitió buscar, analizar, organizar, sistematizar y profundizar las variables y dimensiones de estudio como son el liderazgo y clima organizacional esta información fue el resultado de una búsqueda exhaustiva en diversas fuentes de información como tesis, libros, revistas y otras. Dicha información se pondrá al alcance de la comunidad en general para profundizar los conocimientos sobre las variables de estudio.

Justificación práctica: Su aporte contribuye a determinar la relación existente entre las variables de estudio, ya que el conocimiento real del comportamiento de estas variables permite el planteamiento de estrategias pertinentes.

Justificación metodológica: La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación elegida la cual fue de tipo no experimental, el diseño metodológico adoptado para la realización de la investigación fue un descriptivo correlacional, los instrumentos aplicados pasaron por un proceso de validación a cargo de expertos y confiabilidad a través del análisis estadístico, los cuales

constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud y nivel de profundidad.

Relevancia social: La relevancia social de esta investigación estriba en que es una investigación dirigida a los miembros de una sociedad; en la presente investigación los beneficiarios fueron los docentes que conforman la muestra y los beneficiarios indirectos fueron la comunidad educativa en general.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Hipótesis específicos

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Objetivos específicos

Determinar, la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

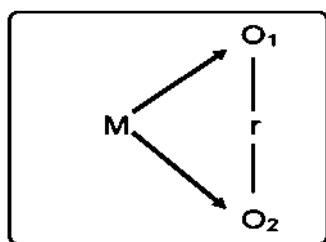
II. MÉTODO

El método es cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 4). Según esta perspectiva de trabajo las variables se evalúan y cuantifica la respuesta de cada uno de los ítems para obtener una puntuación y determinar el nivel de desarrollo de cada una de las variables en cada unidad muestral; se hace uso de la estadística descriptiva e inferencial para el procesamiento de datos.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Kerlinger, 1979, p.116).

2.1. Diseño de investigación

El diseño es correlacional según Sánchez y Reyes (2002) “la investigación correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra probabilista.

O1 = Liderazgo directivo.

O2 = Clima organizacional.

r = Relación

2.2. Variables, Operacionalización

Variable X: Liderazgo directivo

MINEDU (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en las actitudes de los agentes educativos con una finalidad establecida antemano. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio de todos los demás; o negativa, cuando esa influencia se desarrolle con propósitos perjudiciales.

Dimensiones:

D1: Liderazgo para establecer direcciones.

D2: Liderazgo para desarrollar personas.

D3: Liderazgo para rediseñar la organización.

D4: Liderazgo para gestionar la instrucción.

Variable Y: Clima organizacional.

Alvarado (2003) dice que clima organizacional es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

Dimensiones:

D1: Liderazgo.

D2: Motivación.

D3: Reciprocidad.

D4: Participación.

D5: Comunicación.

Cuadro N° 1: Operacionalización de la variable X: Liderazgo directivo

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Según el MINEDU (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en las actitudes de los agentes educativos con una finalidad establecida antemano. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio de todos los demás; o negativa, cuando esa influencia se desarrolle con propósitos perjudiciales.	Para evaluar el liderazgo directivo se consideraron las dimensiones de: D1: Liderazgo para establecer direcciones. D2: Liderazgo para desarrollar personas. D3: Liderazgo para rediseñar la organización. D4: Liderazgo para gestionar la instrucción, las cuales fueron evaluadas utilizando un cuestionario, Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica.	D1: Liderazgo para establecer direcciones.	Construcción de la visión institucional Participación en los objetivos institucionales Motivación por el propio trabajo Generación de altas expectativas en el trabajo	Escala de intervalo
			D2: Liderazgo para desarrollar personas.	Atención y apoyo individual a los padres de familia Atención y apoyo intelectual Construye habilidades que requiere el personal Interacción permanente con docentes y estudiantes	
			D3: Liderazgo para rediseñar la organización.	Construir una cultura colaborativa Estructura una organización que facilite el trabajo Crea una relación productiva con la familia y la comunidad Conectar a la escuela con su entorno y sus oportunidades	
			D4: Liderazgo para gestionar la instrucción.	Dotación de personal Provee apoyo técnico a los docentes Monitorea las practicas docentes Evita la distracción en el trabajo	

Cuadro N° 2: Operacionalización de la variable Y: Satisfacción académica estudiantil.

Variable Y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Alvarado (2003) dice que clima organizacional es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.	Para evaluar el clima organizacional se consideraron las dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, comunicación, las cuales fueron evaluadas utilizando un cuestionario, luego se indicaron los puntajes generales y específico con su respectiva escala diagnóstica.	D1: Liderazgo.	Acciones de organización y sensibilización Fortalecimiento del sentimiento de seguridad	Escala de intervalo
			D2: Motivación.	Motivación extrínseca Realización Personal Reconocimiento a la Aportación	
			D3: Reciprocidad.	Trato entre los trabajadores Cuidado del patrimonio institucional. Retribución.	
			D4: Participación.	Establecimiento de mecanismos de participación Compromiso de la productividad	
			D5: Comunicación.	Tipo de comunicación en las institución Apertura al diálogo	

2.3. Población, muestra

Población

Según Arias (2006), la población “es un conjunto finito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Está queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Este estudio de esta investigación estuvo constituida por 43 docentes de institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro N° 3: Población de estudio

Institución Educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017		
Nivel	N° de docentes	%
Primaria	18	42%
Secundaria	25	58%
Total	43	100%

Muestra

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) expresan que la muestra es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionados por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo.

La muestra estuvo constituida por 43 docentes de la institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de san clemente en el año 2017. El tipo de muestreo fue censal por ser una población pequeña.

Cuadro N° 4: Distribución de la muestra de estudio

Institución Educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017		
Nivel	N° de docentes	%
Primaria	18	42%
Secundaria	25	58%
Total	43	100%

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se emplearon para desarrollar el presente estudio de investigación, se detallan y describen a continuación:

Técnica de la encuesta

Con esta técnica de recolección de datos se da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos que es aplicado a la muestra en estudio. Según Ildfonso, E. (2005) la define como una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en el presente trabajo son:

Cuestionario sobre el liderazgo directivo.

El cuestionario estuvo compuesta por 24 ítems en función de sus dimensiones: liderazgo para establecer direcciones, liderazgo para desarrollar personas, liderazgo para rediseñar la organización, liderazgo para gestionar la instrucción. Teniendo como opciones de respuesta: S = Siempre, AV= A veces, N= Nunca.

Cuestionario sobre el clima organizacional.

El cuestionario estuvo compuesta por 30 ítems en función de sus dimensiones: o liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, comunicación. Teniendo como opciones de respuesta: Siempre, A veces y Nunca.

Validez de contenido

La validación se dio mediante el juicio de 3 expertos, incluyendo al docente del curso de investigación, quienes opinaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque encontraron que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó la técnica del Alpha de Cronbach', aplicándose a ambos instrumentos. Los resultados del análisis, señalan que el instrumento para medir el liderazgo directivo obtuvo un valor de 0.904; mientras que el instrumento para medir el clima organizacional, obtuvo un valor de 0.936; resultados que demuestran que ambos instrumentos son altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivos

- Se aplicaron instrumentos de medición
- Se buscaron medidas de tendencia central y dispersión
- Se construyó tablas y figuras estadísticas
- Se elaboró e interpretó las figuras estadísticas

Análisis inferencial

Para ver la correlación entre las variables se hizo uso de la prueba de bondad de Kolmogorov para de este modo se pudo saber qué tipo de prueba inferencial es la más recomendable utilizar, usando los siguientes criterios de significación estadística: $p > 0,05$: prueba paramétrica de distribución normal

(correlación de Pearson), $p < 0.05$: prueba no paramétrica difiere de la distribución normal (correlación de Rho Spearman)

Paquete estadístico

Se utilizó el software estadístico SPSS-22 para analizar y procesar los datos estadísticos, para ello previamente los datos se llevaron a la hoja de cálculo Excel 2016 data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales.

En el presente trabajo de investigación se contrasta las hipótesis específicas y la hipótesis general mediante la prueba de r_s de Rho Spearman por tratarse de una investigación que no se ajustan a una distribución normal.

Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar el grado de asociación entre dos variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se acogió a los siguientes aspectos éticos:

Se respetaron el anonimato de los encuestados y la información obtenida fue utilizada solo con fines de la investigación.

Toda la información recibida en el presente estudio se mantuvo en secreto se evitó ser expuesto, respetando la intimidad de los encuestados, siendo útil solo para fines de la investigación.

Se informó a los encuestados los fines de la investigación.

Asimismo el investigador dejó sentado el compromiso de evitar el plagio y respetar los derechos de autor y de propiedad intelectual. Citando correctamente los párrafos de los autores consultados, según las Normas APA sexta edición.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Liderazgo directivo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-16>	16	37%
Regular [16-32>	17	40%
Bueno [32-48]	10	23%
Total	43	100%
Media aritmética	19.40	
Desviación estándar	8.96	
Coefficiente de variación	0.46	

Fuente: Data de resultados

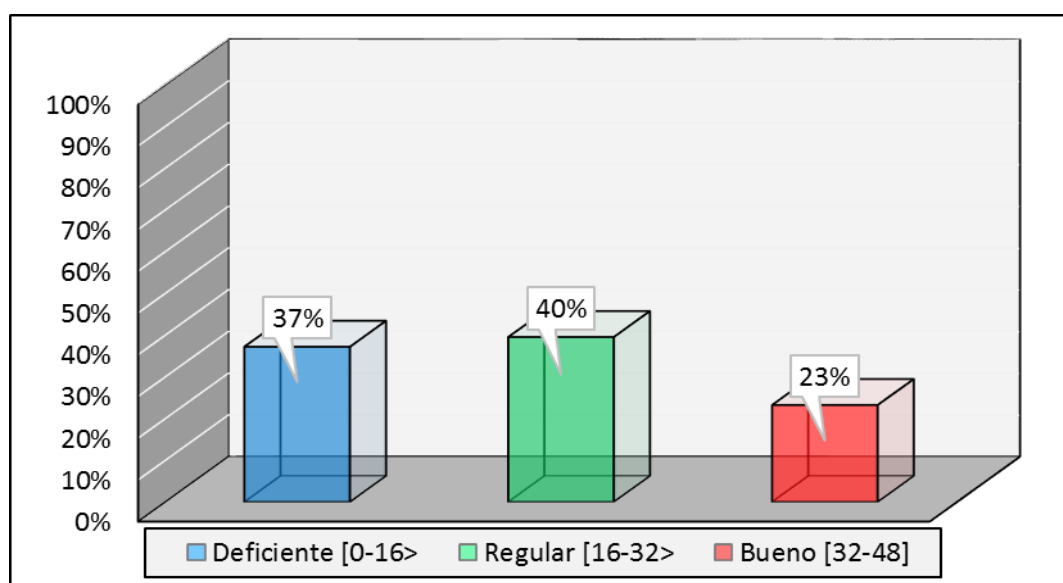


Figura 1: Liderazgo directivo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 37% (16) docentes señalan que existe un deficiente liderazgo directivo, el 40% (17) un regular nivel y el 23% (10) docentes señalan que existe un buen liderazgo directivo. Finalmente se obtiene una media aritmética de 19,40 puntos que permite afirmar que el liderazgo directivo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 2: Liderazgo para establecer direcciones en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	12	28%
Regular [4-8>	23	53%
Bueno [8-12]	8	19%
Total	43	100%
Media aritmética	4.28	
Desviación estándar	2.58	
Coeficiente de variación	0.60	

Fuente: Data de resultados

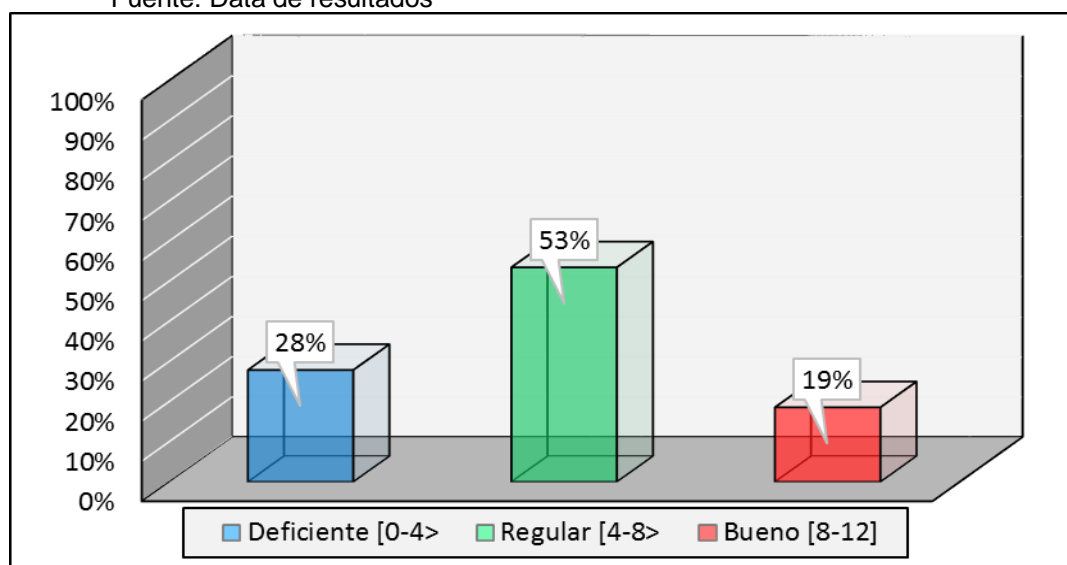


Figura 2: Liderazgo para establecer direcciones en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 28% (12) docentes señalan que existe una deficiente liderazgo para establecer direcciones, el 53% (23) un regular nivel y el 19% (8) docentes señalan que existe un buen liderazgo para establecer direcciones. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,28 puntos que permite afirmar que el liderazgo para establecer direcciones en la institución educativa “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 3: Liderazgo para desarrollar personas en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	10	23%
Regular [4-8>	22	51%
Bueno [8-12]	11	26%
Total	43	100%
Media aritmética	5.33	
Desviación estándar	2.52	
Coeficiente de variación	0.47	

Fuente: Data de resultados

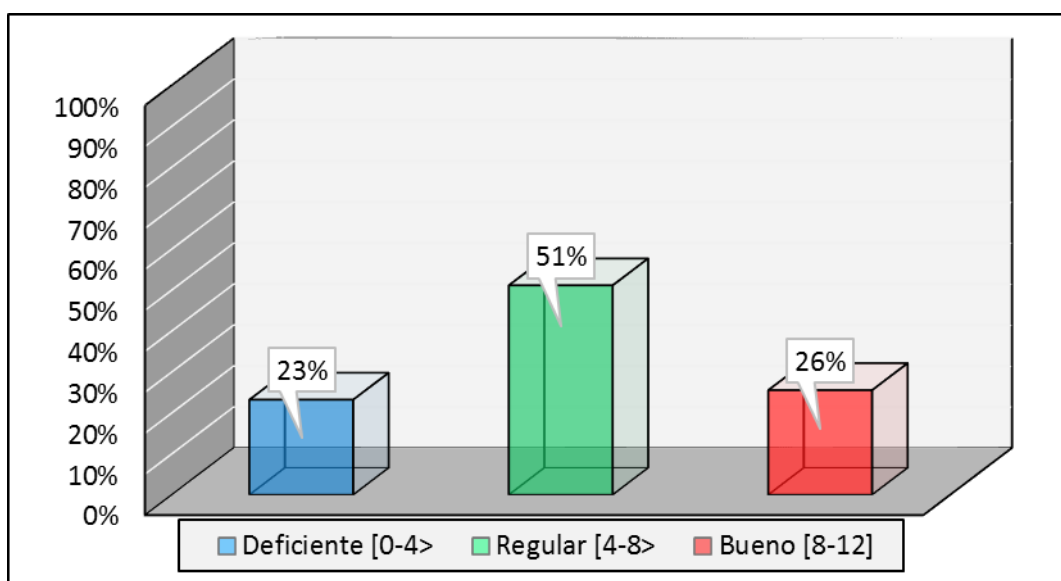


Figura 3: Liderazgo para desarrollar personas en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 23% (10) docentes señalan que existe un deficiente liderazgo para desarrollar personas, el 51% (22) un regular nivel y el 26% (11) docentes señalan que existe un buen liderazgo para desarrollar personas. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5,33 puntos que permite afirmar que el liderazgo para desarrollar personas en la institución educativa “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 4: Liderazgo para rediseñar la organización en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	13	30%
Regular [4-8>	23	54%
Bueno [8-12]	7	16%
Total	43	100%
Media aritmética	4.77	
Desviación estándar	2.66	
Coeficiente de variación	0.56	

Fuente: Data de resultados

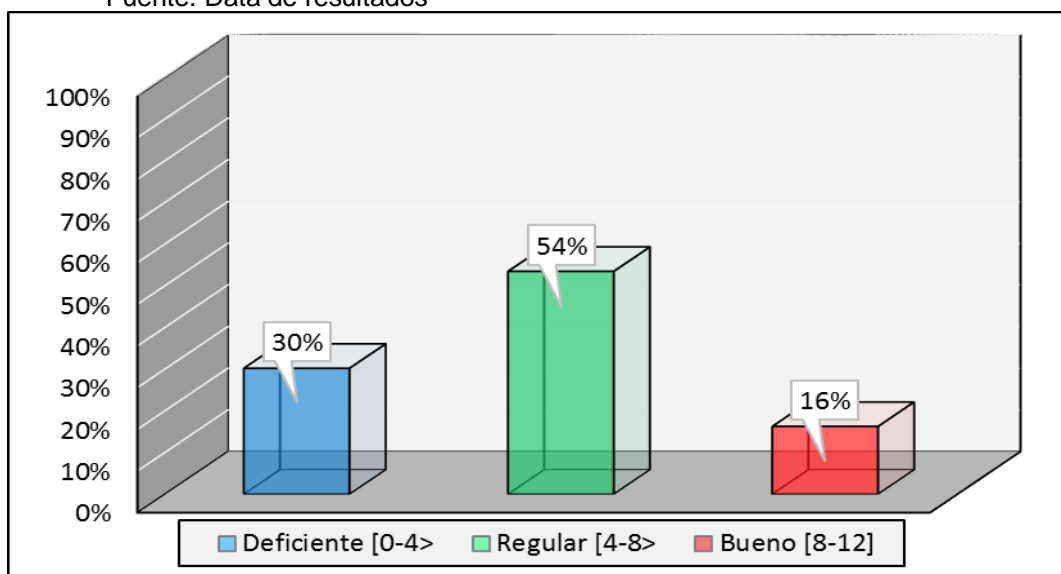


Figura 4: Liderazgo para rediseñar la organización en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 30% (13) docentes señalan que existe deficiente liderazgo para rediseñar la organización, el 54% (23) un regular nivel y el 16% (7) docentes señalan que existe un buen liderazgo para rediseñar la organización. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,77 puntos que permite afirmar que el liderazgo para rediseñar la organización en la institución educativa “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 5: Liderazgo para gestionar la instrucción en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	15	35%
Regular [4-8>	19	44%
Bueno [8-12]	9	21%
Total	43	100%
Media aritmética	5.02	
Desviación estándar	2.82	
Coeficiente de variación	0.56	

Fuente: Data de resultados

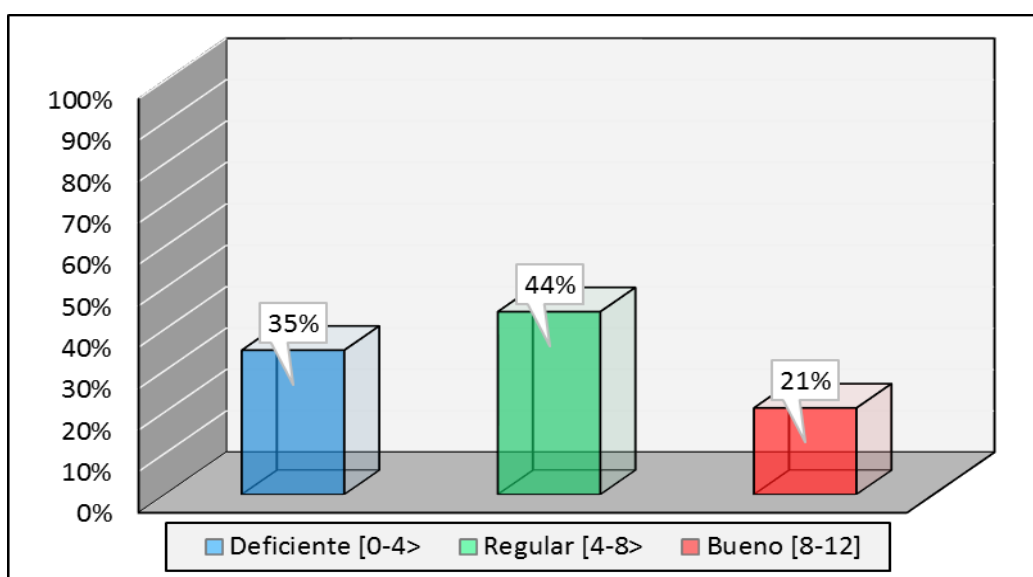


Figura 5: Liderazgo para gestionar la instrucción en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 35% (15) docentes señalan que existe deficiente liderazgo para gestionar la instrucción, el 44% (19) un regular nivel y el 21% (9) docentes señalan que existe un buen liderazgo para gestionar la instrucción. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5,02 puntos que permite afirmar que el liderazgo para gestionar la instrucción en la institución educativa “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 6: Clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-20>	18	42%
Regular [20-40>	19	44%
Bueno [40-60]	6	14%
Total	43	100%
Media aritmética	24.60	
Desviación estándar	11.39	
Coefficiente de variación	0.46	

Fuente: Data de resultados

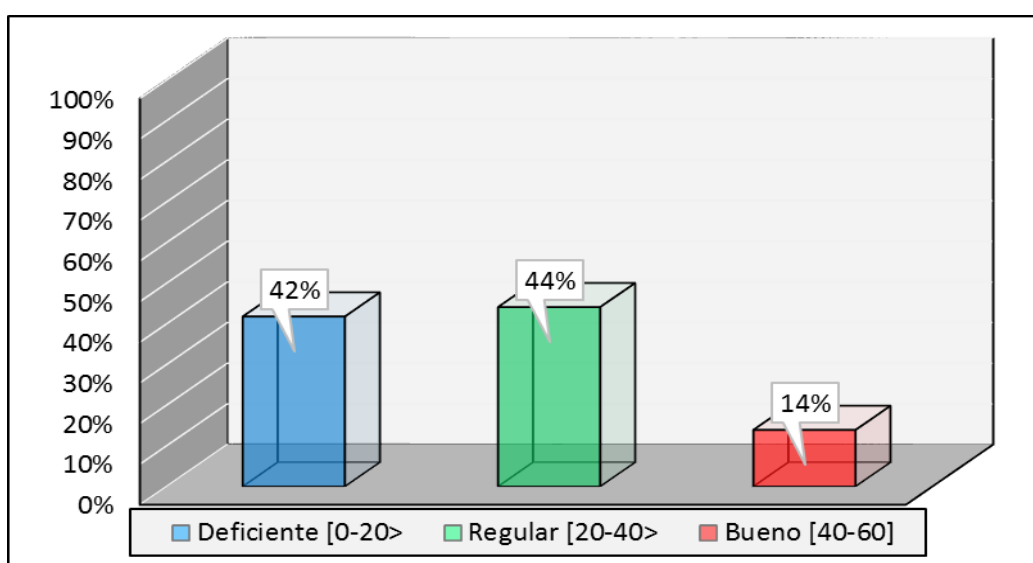


Figura 6: Clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 42% (18) docentes señalan que existe un deficiente clima organizacional, el 44% (19) un nivel regular y el 14% (6) docentes señalan que existe una bueno clima organizacional. Finalmente se obtiene una media aritmética de 24,60 puntos que permite afirmar que el clima organizacional de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 7: Liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	15	35%
Regular [4-8>	18	42%
Bueno [8-12]	10	23%
Total	43	100%
Media aritmética	4.40	
Desviación estándar	2.99	
Coefficiente de variación	0.68	

Fuente: Data de resultados

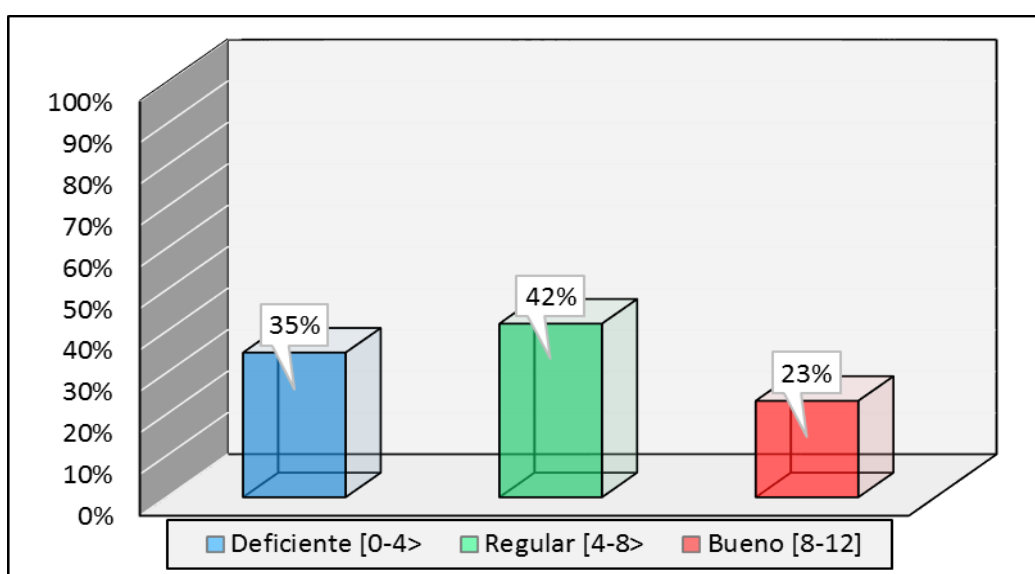


Figura 7: Liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 35% (15) docentes señalan que existe un deficiente nivel de liderazgo, el 42% (18) un nivel regular y el 23% (10) docentes señalan que existe un bueno nivel de liderazgo. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,40 puntos que permite afirmar que el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 8: Motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	14	33%
Regular [4-8>	22	51%
Bueno [8-12]	7	16%
Total	43	100%
Media aritmética	4.86	
Desviación estándar	2.65	
Coeficiente de variación	0.55	

Fuente: Data de resultados

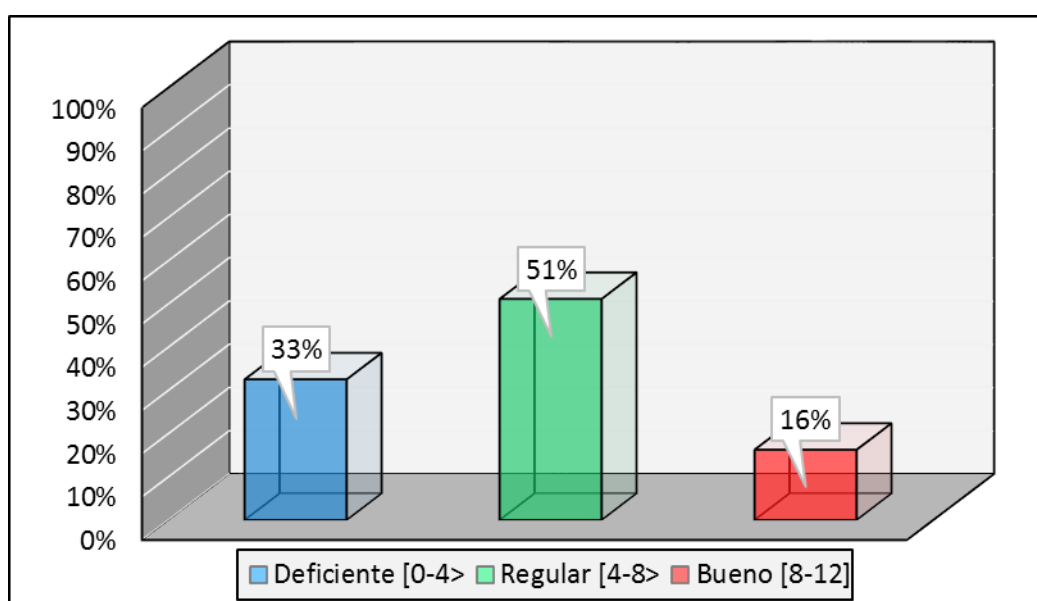


Figura 8: Motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 33% (14) docentes señalan que existe una deficiente motivación, el 51% (22) un nivel regular y el 16% (7) docentes señalan que existe una buena motivación. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,86 puntos que permite afirmar que la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 9: Reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	5	12%
Regular [4-8>	26	60%
Bueno [8-12]	12	28%
Total	43	100%
Media aritmética	6.09	
Desviación estándar	2.34	
Coefficiente de variación	0.38	

Fuente: Data de resultados

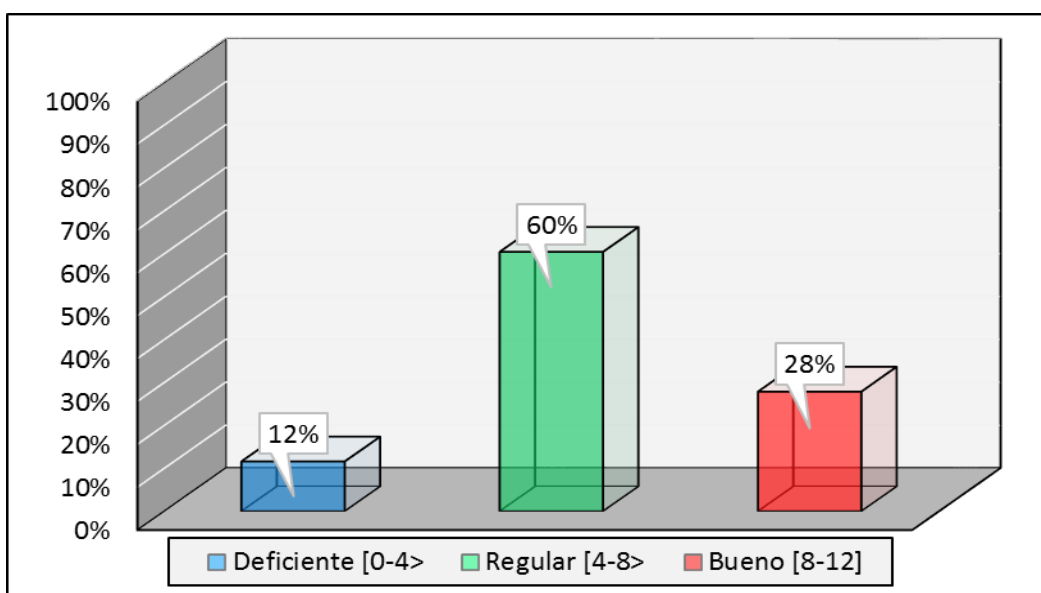


Figura 9: Reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 12% (5) docentes señalan que existe un deficiente nivel de reciprocidad, el 60% (26) un nivel regular y el 28% (12) docentes señalan que existe un bueno nivel de reciprocidad. Finalmente se obtiene una media aritmética de 6,09 puntos que permite afirmar que la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 10: Participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	12	28%
Regular [4-8>	22	51%
Bueno [8-12]	9	21%
Total	43	100%
Media aritmética	5.12	
Desviación estándar	2.63	
Coefficiente de variación	0.51	

Fuente: Data de resultados

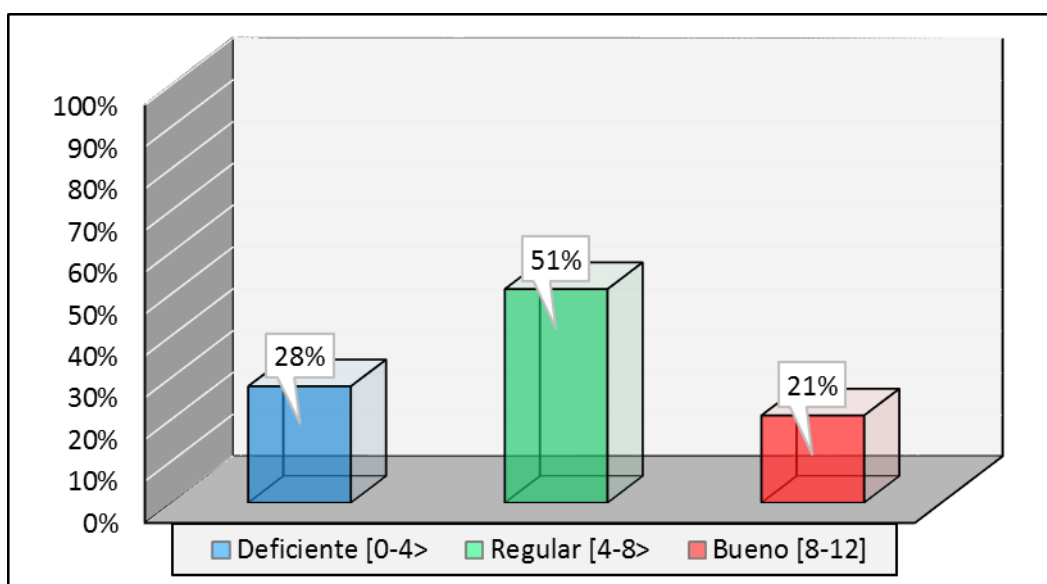


Figura 10: Participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 10 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 28% (12) docentes señalan que existe una deficiente nivel de participación, el 51% (22) un nivel regular y el 21% (9) docentes señalan que existe un buen nivel de participación. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5,12 puntos que permite afirmar que la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 11: Comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	17	40%
Regular [4-8>	19	44%
Bueno [8-12]	7	16%
Total	43	100%
Media aritmética	4.14	
Desviación estándar	2.72	
Coeficiente de variación	0.66	

Fuente: Data de resultados

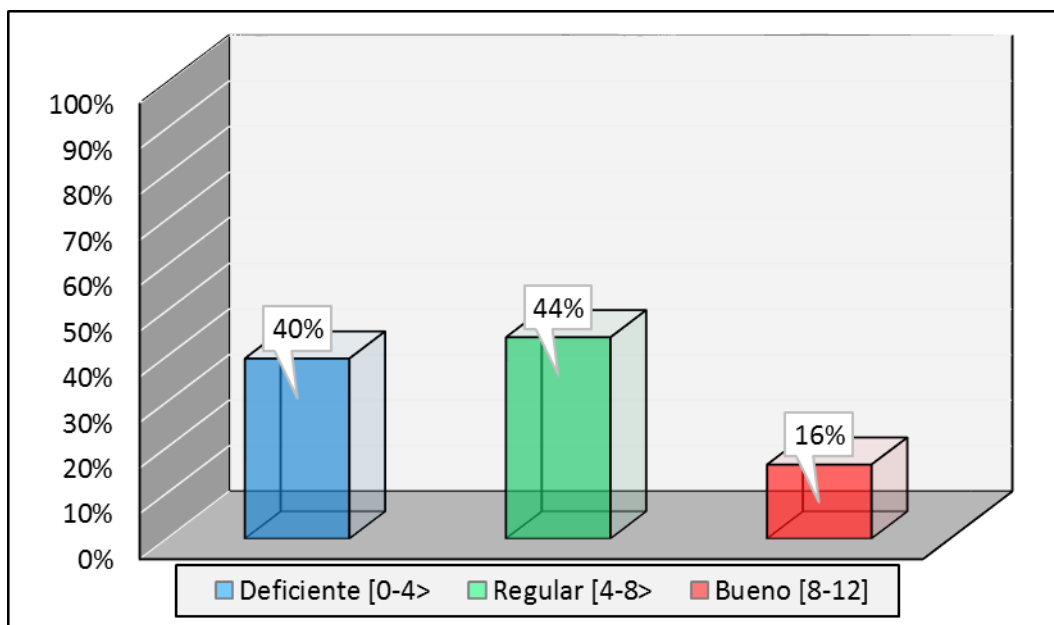


Figura 11: Comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Interpretación: En la tabla N° 11 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes de la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco.

En la tabla se observa, que el 40% (17) docentes señalan que existe una deficiente nivel de comunicación, el 44% (19) un nivel regular y el 16% (7) docentes señalan que existe un buen nivel de comunicación. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,14 puntos que permite afirmar que la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 12: Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		D1: Liderazgo para establecer direcciones	D2: Liderazgo para desarrollar personas	D3: Liderazgo para rediseñar la organización	D4: Liderazgo para gestionar la instrucción	Vx: Liderazgo directivo	D1: Liderazgo	D2: Motivación	D3: Reciprocidad	D4: Participación	D5: Comunicación	Vy: Clima organizacional
N		43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,28	5,33	4,77	5,02	19,40	4,40	4,86	6,09	5,12	4,14	24,60
	Std. Deviation	2,585	2,523	2,662	2,816	8,961	2,993	2,651	2,338	2,630	2,722	11,392
Most Extreme Differences	Absolute	,178	,165	,148	,153	,236	,137	,139	,135	,130	,110	,113
	Positive	,171	,165	,148	,153	,236	,137	,139	,074	,130	,110	,113
	Negative	-,178	-,111	-,084	-,084	-,158	-,118	-,094	-,135	-,095	-,089	-,075
Test Statistic		,178	,165	,148	,153	,236	,137	,139	,135	,130	,110	,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	,005 ^c	,019 ^c	,012 ^c	,000 ^c	,041 ^c	,036 ^c	,046 ^c	,068 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

De los resultados en la tabla 12, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en la mayoría de los casos son menor a 0.05 en los puntajes de la variable liderazgo directivo y el clima organizacional; se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables se relacionan.

3.2 Análisis inferencial

Hipótesis general:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,745

Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo directivo	Vy: Clima organizacional
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient 1,000	,745**
		Sig. (2-tailed) .	,000
		N 43	43
	Vy: Clima organizacional	Correlation Coefficient ,745**	1,000
		Sig. (2-tailed) ,000	.
		N 43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,745 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Hipótesis específica 1:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pischo en el año 2017.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,715

Valor de P=0,000

			Vx: Liderazgo directivo	D1: Liderazgo
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000	,715**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	43	43
	D1: Liderazgo	Correlation Coefficient	,715**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,715 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pischo en el año 2017.

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,558

Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo directivo	D2: Motivación
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient 1,000	,558**
		Sig. (2-tailed) .	,000
		N 43	43
D2: Motivación		Correlation Coefficient ,558**	1,000
		Sig. (2-tailed) ,000	.
		N 43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,558 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,635

Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo directivo	D3: Reciprocidad
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	1,000	,635**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	43	43
D3: Reciprocidad	D3: Reciprocidad	,635**	1,000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,635 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Hipótesis específica 4:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,654

Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo directivo	D4: Participación
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,654**
		N	,000
			43
D4: Participación		Correlation Coefficient	,654**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	,000
			43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,654 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

Hipótesis específica 5:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pischo en el año 2017.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,708

Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo directivo	D5: Comunicación
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	1,000	,708**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	43	43
	D5: Comunicación	,708**	1,000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,708 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pischo en el año 2017.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados elabora considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,745 que indica que a un buen liderazgo directivo le corresponde un bueno clima organizacional, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Yena (2016) quien en su investigación los resultados han logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,809$ que indica que existe relación directa entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 "Hilda Bringas Quintanilla"-Pisco, 2016, es decir a un buen nivel de liderazgo directivo le corresponde un nivel satisfactorio nivel de trabajo en equipo, y viceversa; y por su parte Adcho (2015) quien en su investigación sostiene que los resultados obtenidos reflejan que existe una correlación directa de $r= 0.808$ entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional; lo que indica que a un buen nivel de liderazgo transformacional le corresponde un buen nivel de clima organizacional o a un deficiente nivel de liderazgo transformacional le corresponde un deficiente nivel de clima organizacional.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por MINEDU (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en las actitudes de los agentes educativos con una finalidad establecida antemano. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio de todos los demás; o negativa, cuando esa influencia se desarrolle con propósitos perjudiciales; con respecto al clima organizacional según Berrocal (2006), define el clima organizacional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral (motivación, actitudes comportamientos), percibida directa o indirectamente por los trabajadores y que se supone son una fuerza que influye en la conducta de

éstos". Desde esta perspectiva, la percepción de los colaboradores es un componente vinculado al clima organizacional como una variable dependiente, que se ve afectada por factores externos asimilados por el individuo en su interacción diaria.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,715$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,558$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,635$.

En la hipótesis específica N°4; se señala que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,654$.

En la hipótesis específica N°5; se señala que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,708$.

Se puede concluir señalando que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.

V. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,745$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,715$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde un buen liderazgo y viceversa.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,558$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena motivación y viceversa.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,635$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena reciprocidad y viceversa.

Quinta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,654$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena participación y viceversa.

Sexta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,708$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena comunicación y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A la Dirección Regional de Educación de Ica, promover el liderazgo directivo con la finalidad de construir una visión institucional, que se centre en la motivación por el propio trabajo y la atención y apoyo individual a los padres de familia.

Segunda: Al director de la Institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017, promover la participación de todos los docentes y padres de familia en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, mostrar predisposición para el trabajo en la institución mediante una actitud de satisfacción en su labor diaria.

Tercera: Al director de la Institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017, felicitar y estimular permanentemente por el trabajo sobresaliente realizado por los docentes, estudiantes y padres de familia. Atender las inquietudes personales que tiene la comunidad educativa en forma oportuna.

Cuarta: A los docentes de la institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017, buscar la realización personal, mantener una relación de cordialidad y respeto con los directivos, seguir instrucciones y orientaciones de las cosas que se debe de hacer en clase.

Quinta: A los docentes de la institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017, conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución, tratar con cuidado el patrimonio institucional. Establecer mecanismos para el diálogo ante la existencia de problemas o dificultades.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, editorial Episteme.
- Adcho, N. (2015). El liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa de Ica - 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.
- Berrocal, S. (2006). Medición del clima institucional. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Farre, J y Lasheras, G (2002). Enciclopedia de la psicología. Barcelona: Océano. Pág. 125 (B. Pública de Lima).
- Fernández J. y Hernández, A. (2001). Liderazgo directivo e inclusión educativa. Estudio de casos. Tesis de la Universidad de México; México.
- Garro, F. y Mendoza, N. (2012). Con su trabajo: Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de amarilis - Huánuco. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.
- González, A. (2013). "Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E". José Tadeo Monaga. Tesis de la Universidad Santa María; Venezuela.
- Gutiérrez, C. (2014). Clima organizacional en las comunidades educativas. Tesis de la Universidad Austral de Chile; Valdivia.
- Guzmán, B. (2015). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora. (Tesis doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo

- Hernández, R. (2008). Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa. Revista Temática de investigación. Recuperado 18/12/13 www.cchep.edu.mx/docspdf/re08_3.pdf.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta Edición, McGraw- Hill, México.
- Ildelfonso, E. (2005). Técnicas de Encuesta. España - Madrid: Editorial Esic.
- Jeria, F. et. al. (2006). Análisis de clima organizacional de la tesorería general de la República. Tesis de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano; Chile.
- Jones, G. y George, J. (2006). Administración contemporánea. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Kerlinger, FN. (1979). Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capitulo numero 8 ('Investigación experimental y no experimental ").
- Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- MINSA (2008). Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional; Lima- Perú.
- MINEDU (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima – Perú.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. 3º edición. Perú. Editorial e imprenta Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Parían, E. (2015). Inteligencia Emocional y su relación con el Clima Institucional en docentes de la institución educativa secundaria “Víctor Manuel Maurtua” de Parcona-Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.

- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Tesis de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia; Buenos Aires.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla- Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- Rojas, N. (2016). Liderazgo directivo y su influencia en la participación de padres de familia en instituciones educativas rurales de Coracora, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Tataje, F. (2017). Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Ubillus, M. (2012). Como influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa LAARCOURIER EXPRESS S.A. de la ciudad de Quito. Universidad Central del Ecuador; Quito.
- Yena, L. (2016). Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 "Hilda Bringas Quintanilla" – Pisco, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente en el año 2017.

Autora: Br. Ana Luisa Berrocal Quispe

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Objetivo específicos Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Existe relación directa entre</p>	<p>Variable X: Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones: D1: Liderazgo para establecer direcciones. D2: Liderazgo para desarrollar personas. D3: Liderazgo para rediseñar la organización. D4: Liderazgo para gestionar la instrucción.</p> <p>Variable Y: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: D1: Liderazgo. D2: Motivación. D3: Reciprocidad. D4: Participación. D5: Comunicación.</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --> O1((O1)) M((M)) --> O2((O2)) O1 --- r((r)) --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra probabilista. O1 = Liderazgo directivo. O2 = Clima organizacional. r = Relación</p> <p>Población: 43 docentes de institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017.</p> <p>Muestra: 43 docentes de institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año</p>

<p>existe entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017?</p>	<p>existe entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p>	<p>el liderazgo directivo y la reciprocidad en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido del distrito de San Clemente de Pisco en el año 2017.</p>		<p>2017. Muestreo censal Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: 1. Cuestionario sobre el liderazgo directivo 2. Cuestionario sobre el clima organizacional</p>
---	---	--	--	--

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Código:.....

Fecha:.....

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		
			Siempre	A veces	Nunca
Liderazgo para establecer direcciones	Construcción de la visión institucional	1. El director construye la visión de la institución con la participación de toda la comunidad educativa.	X		
	Participación en los objetivos institucionales	2. El director promueve la participación de todos los docentes y padres de familia en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.		X	
		3. El director participa conjuntamente en la actualización del Reglamento Interno en la institución.		X	
	Motivación por el propio trabajo	4. El director muestra predisposición para el trabajo en la institución mediante una actitud de satisfacción en su labor diaria.		X	
		5. El director felicita y estimula permanentemente por el trabajo sobresaliente realizado por los docentes, estudiantes y padres de familia.		X	
	Generación de altas expectativas en el trabajo	6. El director de la Institución nos indica que nuestra labor docente es de mucha importancia para el desarrollo de nuestro país.	X		
Liderazgo para desarrollar personas	Atención y apoyo individual a los padres de familia	7. El director atiende las inquietudes personales que tienen los docentes y estudiantes en forma oportuna.			
		8. El director de la institución brinda soporte pedagógico a las dificultades que tienen los docentes y los estudiantes.			
	Atención y apoyo intelectual	9. El director absuelve las inquietudes intelectuales que tienen los padres de familia.			
		10. El director facilita información importante para nuestra formación y actualización.			
	Construye habilidades que requiere el personal	11. El director promueve una actitud reflexiva en los padres de familia promoviendo el pensamiento crítico			
	Interacción permanente con docentes y estudiantes	12. El director se comunica permanentemente con los padres de familia evitando aislarse en su oficina.			
Liderazgo para rediseñar la organización	Construir una cultura colaborativa	13. El director promueve el trabajo colaborativo en las diferentes comisiones académicas o de proyección social con docentes, estudiantes y padres de familia.			
	Estructura una organización que facilite el trabajo	14. El director estructura comisiones de trabajo cuando se requiere elaborar documentos de gestión para una buena construcción			
		15. El director monitorea y orienta las actividades propuestas en los equipos de trabajo preocupándose por el logro de las metas propuestas.			
Crea una relación productiva con la familia y la comunidad	16. El director atiende las inquietudes y dificultades que presentan los padres de familia referente al aprendizaje de sus hijos.				

		17.El director promueve una comunicación asertiva con la comunidad siendo valorado y respetado por los padres de familia y autoridades del entorno.			
	Conectar a la escuela con su entorno y sus oportunidades	18.El director gestiona convenios, talleres, cursos con entidades del entorno local en beneficio del aprendizaje de los estudiantes			
Liderazgo para gestionar la instrucción	Dotación de personal	19.El director muestra preocupación por el personal docente que esté completo para la atención de los estudiantes.			
	Provee apoyo técnico a los docentes	20.EL director gestiona cursos de actualización dirigida a mejorar la práctica pedagógica en la institución educativa.			
		21.El director ejecuta talleres de capacitación orientado a la participación de los padres de familia.			
	Monitorea las practicas docentes	22.El director supervisa a la práctica pedagógica de los docentes en sus sesiones de aprendizaje.			
		23.El director realiza la asesoría a los docentes y estudiantes construyendo compromisos para la mejora de los aprendizajes.			
	Evita la distracción en el trabajo	24.El director promueve la reflexión en los docentes para el uso efectivo del tiempo evitando el uso de celulares, conversaciones y otros que distraigan las clases.			

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Código:.....

Fecha:.....

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		
			Siempre	A veces	Nunca
D1: Liderazgo	Acciones de organización y sensibilización	1. Los directivos de la institución toman en cuenta mis opiniones			
		2. Recibo instrucciones y orientaciones precisas de las cosas que debo hacer en mi trabajo			
		3. Los directivos de la institución generan confianza y ganas de seguir trabajando			
	Fortalecimiento del sentimiento de seguridad	4. Las políticas y normas son aplicadas con efectividad a todos los empleados.			
		5. En esta institución los directivos se preocupan por la estabilidad del personal.			
		6. Los directivos apoyan la labor de los trabajadores infundiendo confianza y seguridad en su desempeño			
D2: Motivación	Motivación extrínseca	7. El trabajo que realizo en la institución me brinda satisfacción por el reconocimiento de los padres de familia			
		8. En esta institución nos ofrecen buenas oportunidades de progreso profesional			
	Realización Personal	9. Con el trabajo de la institución me siento plenamente realizado como persona			
		10. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa			
	Reconocimiento a la Aportación	11. En la institución se felicita públicamente la labor destacada de los miembros de la comunidad educativa.			
		12. En la institución se reconoce mediante resolución de felicitación el esfuerzo y entrega del personal.			
D3: Reciprocidad	Trato entre los trabajadores	13. Los integrantes de la comunidad educativa se respetan mutuamente.			
		14. La relación entre directivos y docentes se caracteriza por ser cordial.			
	Cuidado del patrimonio institucional.	15. Existe preocupación por conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución			
		16. Los integrantes de la comunidad educativa tratan con cuidado el patrimonio institucional.			
	Retribución.	17. La institución tiene la potestad de realizar promoción interna ubicando en puestos jerárquicos a los docentes destacados.			
		18. La ayuda mutua y cooperación entre los trabajadores es un caso típico de esta institución.			
D4: Participación	Establecimiento de mecanismos de participación	19. Los directivos de la institución generalmente apoyan las decisiones que tomo			
		20. En esta institución generalmente se toma decisiones en equipo			
		21. Cuando se toma una decisión todos ponen el hombro para lograrlo			
	Compromiso de la productividad	22. Todas las áreas de la institución participan activamente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.			
		23. Las acciones para solucionar las deficiencias detectadas en evaluaciones realizadas son decididas por la dirección para mejorar el nivel de productividad en calidad educativa.			

		24. Los problemas que surgen entre grupos de trabajos se superan priorizando la productividad.			
D 5: Comunicación	Tipo de comunicación en las institución	25. La comunicación con su superior inmediato y con sus compañeros es efectiva.			
		26. Los jefes y directivos de esta institución saben escuchar			
		27. En esta institución todos tienen libertad de expresar sus ideas			
	Apertura al diálogo	28. En esta institución existen espacios para comunicar y socializar			
		29. En esta institución existe una apertura hacia la comunicación horizontal			
		30. Cuando existen problemas o dificultades, los directivos establecen mecanismos para el diálogo.			

ANEXO 3: Matriz de validación de instrumento

Título: Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente, 2017.

Autora: Br. BERROCAL QUISPE, Ana Luisa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
LIDERAZGO DIRECTIVO	Liderazgo para establecer direcciones	Construcción de la visión institucional	El director construye la visión de la institución con la participación de toda la comunidad educativa.				✓		✓		✓		✓				
		Participación en los objetivos institucionales	El director promueve la participación de todos los docentes y padres de familia en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.				✓		✓		✓		✓				
			El director participa conjuntamente en la actualización del Reglamento Interno en la institución.				✓		✓		✓		✓				
		Motivación por el propio trabajo	El director muestra predisposición para el trabajo en la institución mediante una actitud de satisfacción en su labor diaria.				✓		✓		✓		✓				
			El director felicita y estimula permanentemente por el trabajo sobresaliente realizado por los docentes, estudiantes y padres de familia.				✓		✓		✓		✓				
Generación de altas expectativas en el trabajo	El director de la Institución nos indica que nuestra labor docente es de mucha importancia para el desarrollo de nuestro país.				✓		✓		✓		✓						

Liderazgo para desarrollar personas	Atención y apoyo individual a los padres de familia	El director atiende las inquietudes personales que tienen los docentes y estudiantes en forma oportuna.				✓		✓		✓		✓		
		El director de la institución brinda soporte pedagógico a las dificultades que tienen los docentes y los estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
	Atención y apoyo intelectual	El director absuelve las inquietudes intelectuales que tienen los padres de familia.				✓		✓		✓		✓		
		El director facilita información importante para nuestra formación y actualización.				✓		✓		✓		✓		
	Construye habilidades que requiere el personal	El director promueve una actitud reflexiva en los padres de familia promoviendo el pensamiento crítico				✓		✓		✓		✓		
Liderazgo para rediseñar la organización	Interacción permanente con docentes y estudiantes	El director se comunica permanentemente con los padres de familia evitando aislarse en su oficina.				✓		✓		✓		✓		
	Construir una cultura colaborativa	El director promueve el trabajo colaborativo en las diferentes comisiones académicas o de proyección social con docentes, estudiantes y padres de familia.				✓		✓		✓		✓		
	Estructura una organización que facilite el trabajo	El director estructura comisiones de trabajo cuando se requiere elaborar documentos de gestión para una buena construcción				✓		✓		✓		✓		
		El director monitorea y orienta las actividades propuestas en los equipos de trabajo preocupándose por el logro de las metas propuestas.				✓		✓		✓		✓		
	Crea una relación productiva con la familia y la comunidad	El director atiende las inquietudes y dificultades que presentan los padres de familia referente al aprendizaje de sus hijos.				✓		✓		✓		✓		
		El director promueve una comunicación asertiva con la comunidad siendo valorado y respetado por los padres de familia y autoridades del entorno.				✓		✓		✓		✓		
Conectar a la escuela con su entorno y sus	El director gestiona convenios, talleres, cursos con entidades del entorno local en beneficio del aprendizaje de los estudiantes				✓		✓		✓		✓			

		oportunidades															
Liderazgo para gestionar la instrucción		Dotación de personal	El director muestra preocupación por el personal docente que esté completo para la atención de los estudiantes.			✓		✓		✓		✓					
		Provee apoyo técnico a los docentes	EL director gestiona cursos de actualización dirigida a mejorar la práctica pedagógica en la institución educativa. El director ejecuta talleres de capacitación orientado a la participación de los padres de familia.			✓		✓		✓		✓					
		Monitorea las practicas docentes	El director supervisa a la práctica pedagógica de los docentes en sus sesiones de aprendizaje. El director realiza la asesoría a los docentes y estudiantes construyendo compromisos para la mejora de los aprendizajes.			✓		✓		✓		✓					
		Evita la distracción en el trabajo	El director promueve la reflexión en los docentes para el uso efectivo del tiempo evitando el uso de celulares, conversaciones y otros que distraigan las clases.			✓		✓		✓		✓					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre liderazgo directivo

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo de la institución educativa


DIRIGIDO A: Docentes de institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MACEDO CADILLO, Wilfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en administración de la educación.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



WILFREDO MACEDO CADILLO
DOCTOR EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACIÓN
CPPe. 0137194

Título: Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente, 2017.

Autora: Br. BERROCAL QUISPE, Ana Luisa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Liderazgo	Acciones de organización y sensibilización		Los directivos de la institución toman en cuenta mis opiniones				✓		✓		✓		✓			
			Recibo instrucciones y orientaciones precisas de las cosas que debo hacer en mi trabajo				✓		✓		✓		✓			
			Los directivos de la institución generan confianza y ganas de seguir trabajando				✓		✓		✓		✓			
	Fortalecimiento del sentimiento de seguridad		Las políticas y normas son aplicadas con efectividad a todos los empleados.				✓		✓		✓		✓			
			En esta institución los directivos se preocupan por la estabilidad del personal.				✓		✓		✓		✓			
			Los directivos apoyan la labor de los trabajadores infundiendo confianza y seguridad en su desempeño				✓		✓		✓		✓			
	Motivación extrínseca		El trabajo que realizo en la institución me brinda satisfacción por el reconocimiento de los padres de familia				✓		✓		✓		✓			
			En esta institución nos ofrecen buenas oportunidades de progreso profesional				✓		✓		✓		✓			
	Realización Personal		Con el trabajo de la institución me siento plenamente realizado como persona				✓		✓		✓		✓			
			Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa				✓		✓		✓		✓			

	Reconocimiento la Aportación	En la institución se felicita públicamente la labor destacada de los miembros de la comunidad educativa.				✓		✓		✓		✓				
		En la institución se reconoce mediante resolución de felicitación el esfuerzo y entrega del personal.				✓		✓		✓		✓				
Reciprocidad	Trato entre los trabajadores	Los integrantes de la comunidad educativa se respetan mutuamente.				✓		✓		✓		✓				
		La relación entre directivos y docentes se caracteriza por ser cordial.				✓		✓		✓		✓				
	Cuidado del patrimonio institucional.	Existe preocupación por conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución				✓		✓		✓		✓				
		Los integrantes de la comunidad educativa tratan con cuidado el patrimonio institucional.				✓		✓		✓		✓				
	Retribución.	La institución tiene la potestad de realizar promoción interna ubicando en puestos jerárquicos a los docentes destacados.				✓		✓		✓		✓				
		La ayuda mutua y cooperación entre los trabajadores es un caso típico de esta institución.				✓		✓		✓		✓				
Participación	Establecimiento de mecanismos de participación	Los directivos de la institución generalmente apoyan las decisiones que tomo				✓		✓		✓		✓				
		En esta institución generalmente se toma decisiones en equipo				✓		✓		✓		✓				
		Cuando se toma una decisión todos ponen el hombro para lograrlo				✓		✓		✓		✓				
	Compromiso de la productividad	Todas las áreas de la institución participan activamente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.				✓		✓		✓		✓				
		Las de acciones para solucionar las deficiencias detectadas en evaluaciones realizadas son decididas por la dirección para mejorar el nivel de productividad en calidad educativa.				✓		✓		✓		✓				
		Los problemas que surgen entre grupos de trabajos se superan priorizando la productividad.				✓		✓		✓		✓				
Comunicación	Tipo de comunicación en las institución	La comunicación con su superior inmediato y con sus compañeros es efectiva.				✓		✓		✓		✓				
		Los jefes y directivos de esta institución saben escuchar				✓		✓		✓		✓				

			En esta institución todos tienen libertad de expresar sus ideas				✓		✓		✓		✓		
	Apertura al diálogo		En esta institución existen espacios para comunicar y socializar				✓		✓		✓		✓		
			En esta institución existe una apertura hacia la comunicación horizontal				✓		✓		✓		✓		
			Cuando existen problemas o dificultades, los directivos establecen mecanismos para el diálogo.				✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre clima organizacional

OBJETIVO: Determinar el clima organizacional de la institución educativa


DIRIGIDO A: Docentes de institución educativa “María Parado De Bellido” del distrito de San Clemente-Pisco, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MACEDO CADILLO, Wilfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en administración de la educación.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------


WILFREDO MACEDO CADILLO
DOCTOR EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACIÓN
CPPe. 0137194

ANEXO 4: Constancia

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MARIA PARADO DE BELLIDO”, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, el Br. BERROCAL QUISPE, Ana Luisa , estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, aplicó los instrumentos de recolección de datos a los maestros de esta institución los cuales fueron: Cuestionario sobre el liderazgo directivo y Cuestionario sobre el clima organizacional; correspondiente al trabajo de investigación titulado: Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente, 2017

. Dicha aplicación se realizó los días 18, 19,20, 21 del mes diciembre del año 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.



Jackeline Alarcón Jiménez
DIRECTORA

Ica, diciembre del 2017

ANEXO 5: Evidencia fotográfica





ANEXO 6: Data de resultados

VX: LIDERAZGO DIRECTIVO

D1: Liderazgo para establecer direcciones						D2: Liderazgo para desarrollar personas						D3: Liderazgo para rediseñar la organización						D4: Liderazgo para gestionar la instrucción					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	0	1	2	1	0	2	1	2	1	2	0	2	1	2	0	2	1	2	1	2	2	2	2
1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	0	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	0
0	1	2	0	0	1	0	2	2	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0
1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2
2	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	2	0	2	0
2	0	2	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1
1	0	1	0	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	0	2	0	0	1	2	0	1	1
1	0	0	1	0	2	1	1	0	2	0	1	2	1	1	1	2	0	1	0	2	1	1	1
1	1	2	2	2	2	0	2	0	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
0	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	1	0	0	1
0	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	0	2	1	0	2	2	2	1
1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	0	0	2	2	1	0	0	1	0	1	0
0	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0	1	2	0	0	1	2	2	0	0	2
1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	2	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
1	1	0	1	0	1	2	1	0	2	0	1	1	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	1
0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0
1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	2	0	1	2

1	0	2	0	1	1	0	2	0	0	1	1	1	1	0	0	2	0	0	0	1	1	1	2	
0	1	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
0	2	1	1	0	0	2	2	2	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0	1	1	
1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	
0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	2	2	0	1	1	
1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	0	
0	1	2	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	0	1	
1	0	2	0	2	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	1	
1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	
2	0	0	2	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	2	0	1	1	
1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	
2	0	1	1	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0	0	0	1	2	0	1	2	1	1	0	
1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	
1	0	2	2	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	2	0	2	2	1	2	1	1	0	2	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	2	0	1	0	0	2	0	1	1	
1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	1	0	2	0	2	2	2	1	
0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
1	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	2	1	0	2	
0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	1	
1	0	1	0	0	0	2	1	0	2	2	0	0	1	0	2	2	1	0	0	2	0	0	1	

VY: CLIMA ORGANIZACIONAL

D1: Liderazgo						D2: Motivación						D3: Reciprocidad						D4: Participación						D5: Comunicación						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	2	0	2	2	1	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	
2	1	2	2	0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	2	1	0	2	1	2	2	1	0	2	1	
0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	0	0	
0	0	1	1	0	2	1	0	0	1	2	0	2	2	1	1	0	0	0	2	0	0	0	2	0	1	2	0	2	0	
0	2	1	0	1	1	1	0	1	2	2	0	2	2	2	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	0
0	1	2	2	0	0	0	1	0	2	2	0	2	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	
2	1	0	2	1	1	2	2	1	0	2	0	2	2	0	0	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	0	
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0
1	2	0	2	2	2	1	0	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	0	1	1	2	1	0	2	0	2	2	0	1	
1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	0	0	0	
2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	
1	2	1	2	0	2	1	0	0	0	1	2	1	2	2	2	0	0	1	1	2	0	1	2	1	1	1	0	2	0	
2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	0	0	2	1	2	0	
0	1	0	1	1	2	0	0	1	0	2	0	2	2	1	0	1	1	0	2	2	1	1	2	2	0	2	1	2	1	
0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	2	0	0	1	1	
0	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2	0	2	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	

0	0	0	0	0	1	2	1	0	1	2	0	2	2	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	
0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	
1	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	1	0	1	
0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
1	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2	0	2	2	2	0	0	1	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	2	2	1	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
0	1	1	0	2	0	0	1	2	0	2	0	2	2	2	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0	0	0	2	2	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	1	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
2	1	2	2	0	1	2	1	0	2	1	2	2	2	1	2	0	2	1	2	2	0	2	1	1	2	2	0	2	2	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	1	2	1	0	1	2	0	1	1	1	1	2	0	2	0	0	1	0	0	2	0	2	1	1	0	2	0	2	0	
0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	2	2	2	0	0	2	0	1	0	2	2	1	1	0	0	1	0	
2	1	1	2	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	0	2	1	0	1	1	0	2	
0	0	0	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	0	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	
1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	
0	0	2	0	2	0	1	2	2	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	
2	1	2	1	0	2	1	2	0	1	2	2	1	1	2	1	0	2	2	2	1	0	2	2	1	2	1	0	2	2	
0	0	2	1	2	0	0	1	2	1	0	2	0	2	2	2	2	0	0	0	2	2	0	0	1	0	0	2	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
0	1	2	0	0	1	0	2	0	0	2	0	0	1	0	2	0	0	1	2	2	0	0	2	1	0	1	0	2	1	
1	2	1	2	0	2	2	0	0	1	2	0	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0	1	0	0	1

ANEXO 7: Data de confiabilidad (prueba piloto)

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S _T ²	
1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	0	2	2	2	2	1	37.00
2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	0	0	2	2	1	0	0	1	0	1	0	0	16.00
3	0	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0	1	2	0	0	1	2	2	0	0	0	2	22.00
4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	34.00
5	1	1	2	1	1	2	2	2	2	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	32.00
6	1	1	0	1	0	1	2	1	0	2	0	1	1	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	18.00
7	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	14.00
8	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	2	0	1	2	2	16.00
9	1	0	2	0	1	1	0	2	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	16.00
10	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	7.00
r	0.65	0.35	0.45	0.56	0.73	0.78	0.42	0.47	0.61	0.38	0.65	0.71	0.38	0.56	0.90	0.25	0.47	0.75	0.47	0.41	0.72	0.81	0.77	0.22	13.50	
Si	0.36	0.40	0.49	0.44	0.41	0.40	0.49	0.36	0.69	0.76	0.24	0.44	0.29	0.36	0.61	0.40	0.69	0.44	0.36	0.64	0.61	0.64	0.60	0.56		

2																								
	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do	Váli do

K	24
ΣSi^2	11.68
S_T^2	87.560
α	0.904

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	S _T ₂	
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	44	
2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	15	
3	1	2	1	2	0	2	1	0	0	0	1	2	1	2	2	2	0	0	1	1	2	0	1	2	1	1	1	1	0	2	0	31
4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	51
5	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	0	2	1	2	0	39
6	0	1	0	1	1	2	0	0	1	0	2	0	2	2	1	0	1	1	0	2	2	1	1	2	2	0	2	1	2	1	31	
7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	11
8	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	2	0	0	1	1	13	
9	0	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	32	
																															.0	

