



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en
una Institución Educativa 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. VEGA CORZO AMERICO

ASESORA

Dra. Villavicencio Palacios Lilette del Carmen

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Institucional

PERU - 2018

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado en esta nueva etapa de mi carrera, por ser mi fortaleza, y brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y felicidad.

Con amor y cariño para mis hijos Yosy y Jhairt son quienes me encaminan y me reflejan esperanzas para seguir adelante con mi superación.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar al divino hacedor por darme salud y comprensión cada momento de mi vida.

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de compartir sus aulas y aportar en nuestro desarrollo profesional como persona en la presente maestría, a mis amigos de la maestría por confiar y creer en mí, por brindarme su amistad.

A todos muchas gracias.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la Institución Educativa 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa en mención, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor: Br.

ÍNDICE

Contenido

PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION.....	15
1.1 Problema	38
1.2. Hipótesis	40
1.2.1 Hipótesis General:	40
1.2.2. Hipótesis Específicas:.....	40
1.3. Objetivos.....	41
1.3.1 Objetivo General.....	41
1.3.2 Objetivos Específicos	41
II. METODO:.....	42
2.1 Variables:	42
2.2 Operacionalización de variables	45
2.3 Metodología	48
2.4 Tipo de Estudio	48
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.6.1.....	Población - muestra 49
2.6.2. Muestreo	49
2. 7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.7.1. Descripción de los instrumentos.	50
2.7.2 Validación y confiabilidad del instrumento	51
III. RESULTADOS:.....	57
3.1. Estadística descriptiva	57
3.2. Análisis ligado a la hipótesis	67
3.3. Contraste de Hipótesis para correlación entre las variables Liderazgo Directivo yClima Organizacional	69
IV. CONCLUSIONES.....	80
V.RECOMENDACIONES:	82
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
VII. ANEXOS:.....	85

RESUMEN

La presente investigación “El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018”, determina la relación entre las variables Liderazgo Directivo y Clima organizacional. Se llevó a cabo en la Institución Educativa. Como muestra fueron seleccionados 24 docentes. Durante el proceso investigativo se utilizaron como instrumentos cuestionarios de liderazgo directivo (Zárate, 2011) que considera las dimensiones gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo. También se utilizó el cuestionario de clima organizacional (Crespín, 2012) que media las dimensiones estructura, recompensa, relaciones e identidad. Ambos instrumentos fueron validados a través de la técnica estadística de correlación de Pearson y su consistencia interna a través del coeficiente alpha de Cronbach. Los resultados se obtuvieron a través de la prueba coeficiente de correlación de Pearson.

La investigación presenta un estudio y metodología cuantitativa, tipo no experimental, diseño correlacional.

Los resultados de la investigación revelaron la existencia de una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa, pues se ha detectado un coeficiente de correlación de Pearson $0,735^{**}$ y un p-valor = $0.0000426961949010599 < 0.01$; por tanto, se rechazó la hipótesis nula gracias a que la correlación entre las variables de estudio quedó demostrada.

Llegando a coincidir con Fuentes, A (2011), en su tesis “Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad, cuando en sus conclusiones nos dice que el comportamiento del personal, la actitud y comportamiento de los alumnos, la definición del trabajo, la coordinación, la planificación, la supervisión de las tareas y del personal, la consecución de las metas y objetivos se evidencien en el clima escolar, el nivel sociocultural consecución de las metas y objetivos se evidencien en el clima escolar, el nivel sociocultural de la familia y las expectativas que se mantienen sobre la respuesta del alumnado, el profesorado o los directivos de los centros, es decir, lo que los profesores y las familias esperan de los alumnos, lo que la dirección espera del profesorado o lo que el medio o la administración esperan del equipo directivo.

Este estudio respalda la presente investigación porque explica la relación y los efectos que el Liderazgo Directivo genera en el comportamiento del personal, la actitud y la definición del trabajo, la coordinación, la planificación, la supervisión de las tareas y del personal, la consecución de las metas y objetivos los cuales se evidencien en el clima escolar, lo mismo sucede con Campos, L (2012) con su tesis titulada, “Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una

institución educativa del distrito de ventanilla – región Callao”, cuando llega a su conclusión, La investigación sistematiza aspectos relacionados con el liderazgo directivo y el clima organizacional, convirtiéndose en un antecedente idóneo con coherencia y vigencia a propósito de la investigación científica que proponemos, la tesis de García, R (2014), titulada “Liderazgo del Director y Clima Laboral en las Instituciones Educativas Públicas de Primaria del distrito de Huanchaco, Trujillo-2014 con sus conclusiones también ratifica la relevancia de este trabajo para nuestra investigación, debido a que afirma lo fundamental de un favorable liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional.

En el tercer módulo de recursos humanos y financieros (Minedu 2006): “El recurso humano es el activo más valioso de toda organización. El éxito de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado. Esto ha sido posible gracias a la integración efectiva y eficiente de su personal”.

Todo esto da una nueva visión de cómo debe actuar un Directivo específicamente, es el Director, que debe transformarse en un Líder Pedagógico y empaparse de todas las herramientas que le pueda proporcionar los avances científicos tecnológicos de nuestros tiempos para poder tener un ambiente adecuado para trabajar. Recogemos lo que nos dice: GONCALVES, A. (2000). "Fundamentos del clima organizacional". “Si hablamos de inteligencia emocional dentro del campo laboral, sería necesario que los dirigentes de la Institución tomen conciencia de la importancia de desarrollar esta capacidad, caso contrario nos veríamos inmersos en un mundo organizacional dirigido por una sola persona, por un solo ideal, sin tomar en cuenta, cada uno de los criterios de sus colaboradores; teniendo claro que en esta característica se conceptualizan los valores personales de cada trabajador”.

Es muy importante que el docente director esté capacitado gerencialmente pero también es importante el grado de relación armoniosa que tiene con los padres de familia de la institución educativa que administra y el acercamiento que tiene con las autoridades del distrito, provincia y región donde se encuentra la Institución Educativa.

Con todo lo manifestado, nos damos cuenta que le vienen nuevos retos a nuestros Directores lo que va a exigir estar permanentemente en capacitación de acuerdo a cómo evoluciona la educación peruana y mundial.

El conglomerado de aspectos mencionados hasta aquí, se traducen en una vinculo estrecho entre un buen desempeño en cuanto al liderazgo directivo y las implicancias que esto puede tener en el clima organizacional de las instituciones educativas. Tal certeza, nos remite a proponer la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa 2018?

Todo esto, nos lleva al objetivo general de esta investigación que es Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa ,2018.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo directivo, clima organizacional, gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa, estilo, estructura, recompensa, relaciones e identidad.

ABSTRACT

This research "The Executive Leadership and Organizational Climate in the Educational Institution 2018" determines the relationship between the variables Senior Leadership and Organizational climate. It was held in the Educational Institution As shown they were selected 24 teachers. During the investigative process questionnaires were used as instruments of managerial leadership (Zarate, 2011) considering the dimensions pedagogical management, institutional management, administrative and style. Organizational climate questionnaire (Crespín, 2012) which mediates the size structure, rewards, relationships and identity was also used. Both instruments were validated through statistical technique Pearson correlation and internal consistency through Cronbach's alpha coefficient. The results were obtained through the Pearson correlation coefficient test.

The research presents a study and quantitative methodology, non-experimental, correlational design.

The research results revealed the existence of a highly significant relationship between the executive leadership and organizational climate of School, because it has detected a Pearson correlation coefficient 0.735 ** and a p-value .0000426961949010599 = <0.01, therefore the null hypothesis through the correlation between the study variables was demonstrated to be rejected.

Reaching match Fuentes, A (2011), in his thesis "Leadership of the director in building a quality school, when in its conclusions says that staff behavior, attitude and behavior of students, the definition of work, coordination, planning, monitoring of tasks and staff, achieving the goals and objectives are evidenced in the school environment, sociocultural level achieving the goals and

objectives are evidenced in the school environment, socio-cultural level family and expectations kept on the response of students, teachers or managers of schools, ie what teachers and families expect from students, which management expects teacher or what the media or the administration expect the management team .

Senior Leadership generated in staff behavior, attitude and work definition, coordination, planning, monitoring of tasks and staff, achieving the goals and objectives which are evidenced in the school environment, as Campos happens, L (2012) with his thesis entitled "directive leadership style and organizational climate in a school district window - Callao region", when it reaches its conclusion systematized research related to management and leadership aspects organizational climate, making it an ideal background with consistency and validity on purpose of scientific research we propose the thesis Garcia, R (2014) entitled "Leadership Director and Employee Satisfaction in Public Educational Institutions -2014 with its conclusions also confirms the relevance of this work for our research, because basically says a favorable managerial leadership and its influence on the organizational climate.

In the third module of human and financial resources (Minedu 2006): "Human resources are the most valuable asset of any organization. The success of modern organizations in this globalized world is due to its high degree of competitiveness reached. This has been possible thanks to the effective and efficient integration of its personnel. "

All this gives a new vision of how to act a Steering specifically, is the Director, who should become an instructional leader and soak up all the tools that you can provide the scientific and technological advances of our times to have adequate room to work. We collect what it says: Goncalves, A. (2000). "Fundamentals of organizational climate." "If we talk about emotional intelligence in the workplace, it would be necessary that the leaders of the institution aware of the importance of developing this capability, otherwise we would be immersed in an organizational world run by one person, by a single ideal, consider each of the criteria of its employees; It is having clear that the personal values of each employee are conceptualized in this feature. "

It is very important that teacher's director is trained managerially but also important the degree of harmonious relationship with the parents of the educational institution that manages and approach you have with the authorities of the district, province and region where there is the Educational institution.

With all that said, we realize that come new challenges to our Directors which will require to be constantly in training according to the evolving Peruvian and global education.

The conglomerate aspects mentioned here, are translated into a close link between a good performance in terms of managerial leadership and the implications this may have in organizational climate in educational institutions. Such certainty leads us to propose the following research question: What is the relationship between executive leadership and organizational climate in the educational institution?

All this leads us to the general objective of this research is to determine the relationship between the executive leadership and organizational climate of School.

KEYWORDS

Executive leadership, organizational climate, pedagogical management, institutional management, administrative management, style, structure, rewards, relationships and identity.