



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“El Liderazgo Del Director y su Relación en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. EDGARD WILFREDO GONZALES GUTIERREZ

ASESORA:

Dra. MARIA SIXTINA ZAPATA CHAPILLIQUÉN

SECCIÓN:

EDUCACIÓN E IDIOMAS

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTION Y CALIDAD EDUCATIVA**

PIURA - PERÚ
2014



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

EL/LA Bachiller BR. GONZALES GUTIERREZ EDGARD WILFREDO, para obtener el
Grado Académico de Magister en Administración de la Educación, ha sustentado la Tesis
Titulada:

EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACION EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA LUCIANO
CASTILLO COLONNA DEL DISTRITO DE BELLAVISTA - SULLANA - 2014.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobación por unanimidad.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Piura 09 de DICIEMBRE 2014

Apellidos, Nombre y firma del Presidente del Jurado: MG. ROBESPIERRE BAYONA AMAYA

Apellidos, Nombre y firma del Secretario del Jurado: MG. MARIO NAPOLEON BRIONES MENDOZA

Apellidos, Nombre y firma del Vocal del Jurado: DRA. MARIA SIXTINA ZAPATA CHAPILLIQUEN



Dedicatoria:

A mis padres Calixto y Julia,
por ser las personas que me ayudaron
a crecer en el camino de la verdad, cultivando valores.

A mi Esposa Susana, e hijos Kelly y Fabricio,
motivación de mi superación.

y a mis hermanos, Carito, Frank, Percy, David e Ismael
quienes en todo momento están acompañándome
en los proyectos que emprendo. Gracias a todos ellos
por el apoyo para el logro de mis objetivos propuestos.

Agradecimiento:

A todos los Maestros de la Universidad Cesar vallejo especialmente a la Doctora María Sixtina Zapata Chapilliquén; profesionales que forjaron en mí una formación humanista y de Investigación científica en el campo de la educación.

DECLARACIÓN JURADA

Yo Edgard Wilfredo Gonzales Gutiérrez, estudiante del IV ciclo para obtener el grado profesional de magister en educación de la escuela de post grado de la universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 03672125 con la tesis titulada: *"El Liderazgo Del Director Y Su Relación En El Clima Organizacional En Las Institución Educativa Pública "Luciano castillo Colonna" Del Distrito De Bellavista – Sullana 2014"*

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso leal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Sullana, Noviembre del 2014



.....
Edgard Wilfredo Gonzales Gutiérrez
DNI N° 03672125

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado,

Presento ante ustedes la tesis titulada “El Liderazgo Del Director y su Relación en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Públicas “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014”, cuyo objetivo general es Determinar la Relación que existe entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la institución educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014 en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado profesional de magister en educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

El Autor

INDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Declaratoria de autenticidad

Presentación

Páginas

Resumen 9

Abstract 10

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN 11

CAPITULO II: MARCO METODOLOGICO

2.1. Variables 23

2.2. Operacionalización de variables 23

2.3. Metodología 32

2.4. Tipo de Estudio 33

2.5. Diseño 33

2.6. Población, muestra y muestreo 34

2.6.1. Población: 34

2.6.2. Muestra 35

2.6.3. Muestreo 36

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 38

2.7.1. Técnicas 38

2.7.2. Instrumentos 38

2.8 .Métodos de análisis de datos 39

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados 40

3.1.1. Nivel de liderazgo	41
3.1.2. Nivel del Clima Organizacional	43
3.1.3. Relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional	44
3.1.4. Contrastación de hipótesis	45
CAPITULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
CAPITULO V: CONCLUSIONES	50
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES	51
CAPITULO VII: REFRENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52
CAPITULO VIII: ANEXOS	56
1. Matriz de consistencia	
2. Ficha técnica de los instrumentos de investigación.	
3. Instrumento de recolección de datos.	
4. Consolidado de Resultados de los Instrumentos aplicados.	
5. Análisis de Confiabilidad de Cuestionarios.	
6. Artículo Científico	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo central Determinar la Relación que existe entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014.

Se utilizó el método No experimental, y un muestreo no probabilístico integrada por 62 docentes del nivel inicial, primario y secundario a quienes se les aplicaron dos cuestionarios “Liderazgo del director” elaborado por el Dr. Ricardo Rossi Valverde y otro para evaluar “El clima organizacional” elaborado por Halpin y Croft. Se determinó la correlación utilizando la prueba estadística Rho de Spearman.

Al aplicar el Coeficiente de Correlación se observa que la correlación entre el nivel del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional es de 0.4684 es decir, ambas variables se encuentran asociadas en un 46.84%. Así mismo, se observa que el coeficiente de determinación R^2 de la relación entre el Liderazgo del Director y el Clima organizacional es de 0.2194. Es decir, el 21.94% del clima organizacional puede ser explicada por el liderazgo del director, por lo cual podemos concluir que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014. Así mismo se concluye que el nivel de liderazgo del director y el Clima organizacional es “Regular”.

Palabras claves: Liderazgo del director, Clima organizacional, calidad educativa, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research has as main objective to determine the relationship between principal leadership and organizational climate in the public educational institution "Luciano Castillo Colonna " Bellavista District - Sullana 2014.

I used no one experimental method comprised to 62 teachers of preschool, primary and secondary non-probability sampling to two questionnaires were applied " Principal Leadership " prepared by Dr. Ricardo Valverde Rossi and another to assess "The weather organizational" developed by Halpin and Croft. Correlation was determined using the Spearman Rho test statistic

By applying the correlation coefficient shows that the correlation between the level of the Director of Leadership and Organizational Climate is 0.4684 so, both variables are associated in 46.84 %. Likewise, it is observed that the coefficient of determination R^2 of the relation between the Director and the Leadership Organizational climate is 0.2194. That is, the 21.94 % of the organizational climate can be explained by the leadership of the principal, so we can conclude that there is a direct and significant relationship between principal leadership and organizational climate in Public School "Luciano Castillo Colonna " the Bellavista district - Sullana - . 2014 Also it is concluded that the level of principal leadership and organizational climate is "regular".

Keywords: Principal Leadership, Organizational climate, quality of education, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. El Clima Organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Cuando hablamos de las características del medio ambiente de trabajo en que un empleado percibe, estamos hablando de un clima organizacional, estas características son percibidas directas o indirectas por los trabajadores y pueden causar repercusiones en el comportamiento laboral. (Roobins 2002) el Clima es una variante interviniente que media entre los factores organizacionales y los individuales. Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización, esto afecta el comportamiento y la percepción del individuo tanto, dentro de la misma organización como en el cambio de una organización a otra. Entendemos pues el concepto de clima organizacional y de manera genérica lo identificamos como el ambiente que se vive en la organización en un momento determinado; en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar; o bien como la cualidad o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los miembros de la organización, las que pueden ser de orden interno o externo y que influyen en su comportamiento. (Litwin y Stinger1996) El Clima organizacional es el conjunto de relaciones humanas y profesionales, las condiciones e interacciones laborales, así como las estructuras y procesos formales e informales de una organización que, al ser percibidos por sus miembros, influyen y se reflejan de manera directa en el comportamiento individual o grupal corporativo (Antezana Corrieri – 2013) es un producto, es la consecuencia de la interacción de varios factores, muchos de los cuales se deben administrar. Aunque el clima organizacional puede verse afectado

por elementos externos, una buena gerencia conseguirá crear un "escudo" que minimice los efectos negativos del exterior y fortalecerá la identidad corporativa. El Clima Organizacional, es el elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. El comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. (Goncalves, 1997). Brunet, 1987 afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. El medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). Chiavenato, (1992). Otro autor como Anzola, (2003) opina que el clima organizacional, se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Cabe indicar que el conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, refleja de la interacción entre ambos. Pues lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización (Seisdedos1996)

Un ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.(Méndez Álvarez, 2006) En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

Para las instituciones, resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una institución de buen desempeño y otra de bajo desempeño. Las recientes consultas hechas a investigaciones consideran al clima Organizacional como una característica importante en el sector educativo, ya que con esto podemos identificar diferentes variables positivas o negativas que puedan afectar al desempeño académico de los estudiantes. (Martínez Hernández y Rodríguez Castro – 2011) Así mismo se reconoce que el ambiente en el cual se desarrollan los niños y adolescentes debe ser apropiado para brindarle la posibilidad de tener experiencias significativas que lo lleven a un real aprendizaje. Hay que reconocer que el Clima organizacional ha sido ampliamente investigado en contextos

empresariales, marco que ha nutrido el desarrollo posterior de este concepto en ambientes exclusivamente educativos. Autores como Gairin (1999), Cornejo y Redondo (2001) vinculan el Clima organizacional con el ambiente total de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores físicos, estructurales personales, funcionales y culturales de la institución que integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución educativa. A su vez, Cornejo y Redondo (2001) añaden que el Clima de una institución educativa es la persecución que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o institución educativa) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan. Por su parte Arón y Milicic (1999) refieren que el clima social escolar reúne las características atmosféricas que rodean a los actores de las instituciones educativas, considerando las características de cómo el contexto escolar proporciona (o no) las condiciones para que las personas, miembros del sistema escolar, se desarrollen armónicamente e integralmente. Es importante destacar que el clima adecuado de una institución educativa debe estar nutrido de dosis suficientes de colaboración, de participación y actitud crítica por parte de todos los entes involucrados, estableciendo una red de flujos que no solamente reflejen la cultura de centro, sino que la intentan superar desde un compromiso de responsabilidad profesional y moral. Solo así se podrá asegurar un futuro de calidad para las instituciones educativas. (Hernández Montalvo – 2012) considerando que los factores que podrían influir en cualquier Clima Organizacional, son variados; así como también son variadas las diversas actuaciones de los profesores y directivos de un colegio, por ello la actitud o el accionar de los profesores y directivos puede ser negativa o problemática debido al Clima organizacional desarrollado. Algunos expertos como, Reezigt, (2003) hace referencia que un clima organizacional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima organizacional entre los factores de eficacia y equidad. Controlando otras variables, así mismo se ha hallado que el clima incide en distintos tipos de resultados de las

escuelas, tales como el nivel de aprendizajes de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social el abandono o los episodios de violencia escolar. (Fernández Aguerre 2004) Debemos considerar además que las influencias de la sociedad sobre el clima organizacional se modifican a través del tiempo como resultados de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la nueva legislación de la Reforma Magisterial, las normas gubernamentales y el crecimiento de las organizaciones. El Clima organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización (Robbins 1991) Un individuo percibe favorablemente su clima de trabajo y los componentes de su organización. Brunet (1992) El Clima Organizacional de una Institución Educativa, es el factor clave determinante del resto de los factores que influyen en la calidad educativa, (Zilberstein & Valdés 2001) El quehacer educativo requiere de un clima organizacional adecuado, donde las interrelaciones fluyan de manera armónica, que exista un “matrimonio” sólido entre lo que es un buen clima organizacional y la calidad de los aprendizajes, “ el desarrollo como producto de la actividad y comunicación del alumno en un medio socio – histórico y cultural (Zilberstein & Valdés 2001) Sin duda, las organizaciones educativas y en específico la alta dirección deben asumir como reto el diseño o implementación de estrategias que permitan tener conocimiento de la “percepción” de los trabajadores respecto al conjunto de características que se encuentran inmersas en el ámbito laboral, con la finalidad de poder detectar las fortalezas y debilidades, con miras a incidir en estas últimas. Referente al Liderazgo, se puede decir que es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. (Richard L. Daft, 2006) “El liderazgo implica influencia, ocurre entre personas, estas tienen la intención de realizar cambios importantes y estos reflejan los propósitos que comparten los líderes y sus seguidores (Richard L. Daft, 2006) El Líder, es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo humano. Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor

de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común. Es una persona que mira a largo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos (Danadith Tayals 2008) *Liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores* John C Maxwell (2009) El verdadero liderazgo, es más que tener autoridad, es más que haber recibido capacitación técnica, y seguir los procedimientos apropiados. El verdadero Liderazgo consiste en ser la persona a quien otros seguirán gustosa y confiadamente. Un verdadero líder conoce la diferencia entre ser un jefe y ser un líder. (Maxwell 2007) El líder posee algunos rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de los demás. El verdadero líder es capaz de adaptarse a un grupo particular de personas, en condiciones extremadamente variadas. (Palomo Vadillo 2007) El recurso humano puede verse como el motor que mueve a la acción. Todo es por y para él, así que ha venido a ser el recurso crítico: las empresas tienen una misión y una visión y para alcanzarlas adquieren el mejor elemento humano a que puedan aspirar. Lo interesante surge cuando encontramos el problema de comprometerlo y motivarlo, si se sabe que las personas viven gran parte de su vida en los lugares de trabajo, que se convierten en su segundo hogar, entonces es insano que estos sean ambientes hostiles y ásperos, es aquí donde aparece la importancia del estilo de liderazgo. El líder es parte fundamental en la creación del ambiente propicio de trabajo para la consecución de metas y objetivos, el cual debe tener unión, integración, motivación, trabajo en equipo, comunicación, confianza y diversión. (Zamora Mendoza -2005) por su parte Lamoyi Bocanegra (2007) menciona que la característica de un líder alentador es aquella que presenta diferencia estadísticamente significativa, significando que los directivos de las escuelas con mejores resultados son vistos por sus profesores, como personas más comprometidas con los alumnos y con la escuela. A diferencia de las escuelas con menores puntajes de aprovechamiento escolar. Un director debe ser un líder proactivo que sepa escuchar y optimizar las aptitudes de cada uno. Se trata de hacerse entender, no de hacerse temer (Garro Morales y Mendoza Pérez 2012) Con respecto a la relación que hay entre el liderazgo directivo y el clima

organizacional, Almeda Cotos (2011) en su tesis de investigación aporta que Existe una relación directa y significativa entre el nivel de clima organizacional y la gestión institucional en el cual se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a 0,73 cuyo valor representa correlación positiva. Lo cual es reforzado por Morales Nieto (2008) y Cervera Cajo (2012) quien concluyen que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo y el Clima Organizacional, ya que estas variables son factores clave e importantes dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos, siendo importante mencionar que el clima organizacional influye en el desarrollo de las personas que están alrededor del mismo. (Martínez Hernández y Rodríguez Castro 2011)

La presente investigación se justifica dado que el problema enunciado es relevante en la medida que se analizará y constatará si es que existe una relación significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana 2014, ya que hoy en día, el mejor deseo de una Institución educativa, es lograr objetivos y metas planteados a través de un buen clima institucional, para ello, muchas de las instituciones han tratado de integrar a su sistema de trabajo enfoques y teorías sobre gerencia moderna, en función de transformar y encausar debilidades que puedan poseer verdaderas fortalezas y ventajas para estar a la par de aquellas instituciones que han sabido introducir en el momento oportuno cambios radicales y lograr un ventajoso y considerado comportamiento organizacional. Muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de indagar las características del Clima Organizacional en instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que el estudio es importante porque trata de confrontar los elementos disfuncionales del liderazgo del Director percibida por los docentes de la institución estudiada para así establecer la relación entre esta variable y el clima organizacional. Así mismo aporta información que permite evidenciar un hecho suscitado en la institución educativa en la cual se

aplica el estudio, donde las variables sirven de referencia para posteriores investigaciones en este ámbito, tanto en el plano local, regional y nacional. Desde el punto de vista práctico, este estudio es relevante, por cuanto los resultados obtenidos servirán de guía al personal directivo y al personal docente de las Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista - Sullana para lograr mediante un efectivo liderazgo un clima organizacional favorable. Además el estudio desde el punto de vista educativo se justifica, dado que el mismo permite hacer referencia de manera certera a los aspectos de la organización que requieran ser revisados o en todo caso transformados para contribuir de manera íntegra con el tal cuestionado tema del Liderazgo del director y el Clima organizacional de la educación básica regular. En consecuencia esta investigación puede beneficiar a directivos, docentes y comunidad en general, dado que permitiría conocimientos sobre el proceso gerencial moderno, que entre otros aspectos implicaría el desarrollo de un efectivo clima organizacional, que promueva la identificación con la institución, motivación y participación entre los docentes y directivos.

Se conoce que el clima organizacional es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de una institución. Actualmente los estudios sobre el clima organizacional reconocen la gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva. Las empresas exitosas han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente y los valores humanos, conformando equipos humanos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la organización. En las instituciones educativas igualmente el clima organizacional es imprescindible. El ambiente del trabajo educativo en donde se desenvuelve un equipo de personas, son percibidas directa o indirectamente y tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso en cualquier ambiente en donde se desarrolle, llamase, familia y/o comunidad. El clima organizacional influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la

productividad de la institución educativa. Es un tema importante en el sector educativo ya que a través de éste, se identifican variables que afectan el ser y el hacer de la comunidad; En este sentido se reconoce que el ambiente en el cual se desarrollan los niños, las niñas y adolescentes, debe ser apropiado para brindarle la posibilidad de tener experiencias significativas que lo lleven a un adecuado proceso de formación. Los directores y los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa. En este sentido, ellos tienen mucha responsabilidad porque son ellos los que pueden promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir un buen clima institucional. Pero en nuestra realidad, en la mayoría de las instituciones educativas públicas, por no decir casi todas; los docentes se quejan de una imagen de autoritarismo, corrupción y abuso de parte de directivos y de ciertos profesores que son “protegidos” por estos (los directores); lo cual acrecienta los niveles de insatisfacción y violencia que muchas veces desemboca en la ruptura de las relaciones humanas. Así mismo la falta de una comunicación afectiva y efectiva entre los miembros de una comunidad educativa, ocasiona la insatisfacción y desinterés por buscar y/o aplicar estrategias que mejoren el clima institucional y por ende redunde en las mejoras de los aprendizajes de los alumnos. De igual manera se ha podido comprobar que en instituciones educativas de América Latina, el desarrollo de “clima Organizacional” es un caso que se viene tratando ya con mucha responsabilidad, y es que es una de las herramientas poderosas que si no es bien encaminada, podría hacer que una institución educadora fracase en el intento de superar o desaparezca de un mercado competitivo. A partir del 2003, El clima organizacional en las escuelas básicas fue aplicado simultáneamente a una muestra de escuelas primarias en México y en Uruguay; en un enfoque que se ha desarrollado a través de distintos estudios desde el año 1998. El clima organizacional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. (Reezigt, 2003) Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima

organizacional entre los factores de eficacia y equidad. Controlando otras variables, se ha hallado que el clima incide en distintos tipos de resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizajes de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social el abandono o los episodios de violencia escolar. (<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.htm> - (12. Oct. 2013) Habría también que añadir que en Argentina y Chile este tema dio mucho que hablar y explicar; pues el trabajo educativo que se venía impartiendo en las escuelas no estaba dando respuesta a las exigencias y situaciones que se presentaban, pues uno de los estudios realizados por diversas encuestadoras dio como resultado que un clima laboral en donde las relaciones humanas son desalentadoras daría como resultado que los objetivos que se ha propuesto la institución educativa serían difíciles de alcanzar. Así mismo reconoce también que el liderazgo efectivo del director de una Institución Educativa y el clima organizacional son aspectos de gran relevancia para la marcha de una institución educativa. La realidad de muchas de las Instituciones educativas en el distrito de Bellavista – Sullana, presenta una imagen en la que el “Clima” en el que se desenvuelven es poco motivador, fundamentadas en discrepancias entre los miembros de la comunidad educativa, comentarios negativos, falta de identificación con la institución, limitándose a cumplir con su jornada laboral y manteniéndose ajenos a otras actividades internas programadas por la institución tales como ferias escolares, desfiles, aniversario de la escuela, entre muchas otras, desinterés por el logro de los objetivos, desmotivación en el personal por la falta de reconocimiento a sus méritos por parte de la plana jerárquica y/o directiva, trabajo en equipo poco productivo, una comunicación autoritaria, poca fluida, ineficaz y nada afectiva entre los miembros de la comunidad educativa, no se percibe un ambiente democrático. Todos los que interactúan en una organización educativa saben lo importante y necesaria que son las diversas actividades que sirven para interactuar, integrar a todos los miembros de dicha organización. Esta situación se debe a que muchos de los trabajadores, llamados hoy en día “colaboradores” no se sienten a gusto en trabajar en una Institución, por diferentes circunstancias: no son escuchados, son

desatendidos en sus necesidades, existe un desgobierno, falta de comunicación efectiva y afectiva, y muchos otros factores que hacen que existan problemas desde muchos años atrás ocasionando la existencia de climas institucionales difíciles, inadecuados, que dificultan el trabajo educativo e impiden la motivación, la involucración y el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa con su institución, pues se puede percibir el trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos, Que existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir. La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos. Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía. Así mismo se puede comprobar que existen recursos financieros y materiales limitados. Se aprecia una atmósfera de intolerancia y competitividad. Los conflictos se solucionan tratando siempre de obtener la mayor ganancia, recurriendo muchas veces a la violencia y por último se puede mencionar que existe poca identificación con su institución educativa. En vista de todo ello, es necesario investigar este problema con el único propósito de contribuir al estudio científico desde la óptica de cómo se viene dando el “Clima Organizacional” en la institución educativa pública “Luciano castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana - 2014, relacionándolo con el “Liderazgo del Director”, lo cual motiva a aportar su relación entre estas variables y que impacto ocasionaría su desarrollo. Frente a todo esto se hace la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014?

En función del problema planteado y la revisión exhaustiva de investigaciones realizadas, se planteó la Hipótesis General: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del Director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014.

Hipótesis secundarias: H₁. El nivel del liderazgo del director en la institución educativa “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana es regular. H₂ El Clima organizacional en la institución educativa “Luciano castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana es regular. H₃ Existe una relación directa entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la institución educativa “Luciano castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana 2014

El presente estudio fue guiado por el objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014. Entre los objetivos específicos se plantearon los siguientes: O₁ Analizar el nivel del liderazgo del director en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana. O₂ Conocer el nivel del clima organizacional en la institución educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana. O₃ Describir la relación entre el Liderazgo del director y el clima organizacional de la institución educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana.

CAPITULO II

2. MARCO METODOLOGICO

2.1. Variables

a) Variable Independiente: *El Liderazgo del Director*

b) Variable dependiente: *Clima Organizacional*

2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V ₁ : El Liderazgo del Director	Influencia que una persona ejerce sobre un grupo humano lo que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Es la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos para un bien común. (Richard L. Daft, 2006)	Capacidad de Desempeño y organización que muestra el director en la administración de la institución educativa, a través del afianzamiento de la Organización, el Modelo del comportamiento, la Motivación a sus colaboradores, la consolidación del Liderazgo y la generación de un buen clima institucional, según el Dr. Ricardo Rossi	Afianzar La Organización	<p>El director :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trata de satisfacer mis necesidades laborales • sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas • Conoce lo que debe hacer para lograr las metas. • Sabe comunicar sus ideas • Se hace entender cuando da instrucciones • Brinda solución a los problemas en forma practica • Comparte sus propuestas de solución a los problemas. • Toma decisiones acertadas • Promueve el trabajo en equipo. • Participa en el trabajo en equipo • Asume los cambios con optimismo • Se adapta fácilmente a los cambios. • Genera el cambio, cuando es necesario 	Ordinal

		Valverde.	Modelar el comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Si practica valores morales • Me inspira respeto. • Cuida su imagen. • Es un ejemplo a seguir. • Tiene buenos hábitos • Me inspira con su plan de vida • Brinda un trato justo • Promueve el respeto mutuo. • Es tolerante. 	
			Motivar a sus colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Me motiva su entusiasmo. • Comparte su visión personal. • Transmite su optimismo. • Es muy dinámico. 	
			Consolidar el liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Logra que me comprometa. • Atiende mis necesidades. • Me guía en la solución de los problemas • Me inspira confianza. • Me escucha atentamente 	
			Generar un buen clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Trata bien a las personas. • Crea un ambiente de confianza mutua. 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V ₂ El Clima Organizacional	Es el conjunto de relaciones humanas y profesionales, las condiciones e interacciones laborales, así como las estructuras y procesos formales e informales de una organización que, al ser percibidos por sus miembros, influyen y se reflejan de manera directa en el comportamiento individual o grupal corporativo (Antezana Corrieri – 2013)	Escenario en el que un equipo de personas laboran de manera motivada para lograr metas y objetivos comunes, mediante la Unión, la colaboración, el entusiasmo, la amistad, el contacto, el rendimiento, la ejemplaridad, y la consideración según Halpin y Croft	Unión	<p>Los docentes de esta institución:</p> <ul style="list-style-type: none"> • son amables en su trato • Hay un grupo minoritario de docentes que se oponen a la mayoría. • El grupo mayoritario de docentes se maneja democráticamente con los docentes que no están de acuerdo con ellos. • Los docentes escuchan a sus compañeros cuando están hablando en las reuniones • Los docentes en las reuniones de la institución tratan muy puntualmente los temas en agenda • Los docentes discuten fuertemente cuando hablan en las reuniones. • Los docentes están orgullosos de su profesión • Los docentes hacen vida social en grupos pequeños y excluyentes • Los docentes siempre colaboran cuando se les necesita. 	Ordinal

			Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes no permiten que otras actividades interfieran en su labor • Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales. • Confeccionar informes administrativos es un trabajo laborioso pero necesario • Las obligaciones no relacionadas con el trabajo de clase interfieren el mismo • Los docentes se dan el tiempo necesario para preparar informes administrativos. • Los docentes reciben los útiles de escritorio de manera que no descontinúe su trabajo • Los docentes de esta institución se las arreglan solos, sin tener a quien recurrir 	
--	--	--	--------------	---	--

			Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none">• El espíritu de trabajo de los empleados de la institución es alto• Los docentes llevan a cabo su tarea con gran empuje, vigor y gusto.• Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella.• Los docentes están contentos con su trabajo en la institución.• Los útiles de escritorio están a la mano para ser usados en la oficina• En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente• Los docentes organizan espontáneamente actividades extralaborales.• Los docentes proporcionan un fuerte apoyo social a sus colegas• Los docentes trabajan juntos preparando informes administrativos• Los docentes siempre colaboran cuando se les necesita.	
--	--	--	------------	--	--

			Amistad	<ul style="list-style-type: none">• Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución• Los docentes invitan a otros compañeros a su casa.• Las familias de los docentes se conocen• Los docentes conversan de cosas personales con otros compañeros• Los docentes la pasan bien alternando entre ellos durante los momentos de descanso de la jornada laboral.• Los docentes preparan los informes administrativos consultándose entre ellos• Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente	
--	--	--	---------	--	--

			<p>Contacto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las reuniones del profesorado suelen ser muy productivas • Las reuniones de los docentes son aprovechadas por el director para dar sus informes • El director aplica con justicia las normas • Los docentes tienen dificultades para reunirse informalmente en algún lugar de la institución • Los docentes se reúnen con el director cada vez que es necesario • Los docentes pueden ser atendidos sin problema por el director • Los docentes son informados regularmente de la marcha de la institución • Los docentes pueden usar cualquier sede de la institución en el desempeño de su trabajo • El director toma en cuenta las preferencias de los docentes cuando existen cambios de horario 	
--	--	--	-----------------	--	--

			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none">• El director comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan• El director ayuda a los docentes a superar sus errores• El director se asegura de que los docentes cumplan eficientemente sus labores• A los docentes se les pide trabajo extra cuando es necesario• Para el director el rendimiento es lo principal.• El director maneja la institución como una pequeña empresa El director se preocupa de hacer conocer las metas que hay que cumplir	
--	--	--	-------------	--	--

			Ejemplaridad	<ul style="list-style-type: none">• El director demuestra su experiencia al enfrentar los problemas de la institución• El director da el ejemplo trabajando mucho• El director hace críticas constructivas• El director se prepara bien cuando tiene que tratar un tema específico• Cuando el director critica, propone soluciones• El director llega antes a la institución que los docentes• El director es el primero en participar en las actividades programadas• Los docentes encuentran en el jefe un modelo• Para los docentes, el director es una fuente de idea	
--	--	--	--------------	---	--

			Consideración	<ul style="list-style-type: none"> • El director ayuda a los docentes a resolver sus problemas personales • El director ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales • El director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos • El director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos • El director permite que los docentes puedan reunirse informalmente en los momentos de descanso • El director ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas. 	
--	--	--	---------------	---	--

2.3. Metodología

Considerando la naturaleza de la variable dependiente “El Clima Organizacional”; el método seleccionado para la presente investigación es un método descriptivo en el que según Sánchez y Reyes (2002) consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas.

A través del método descriptivo se determina y conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe en el tiempo del estudio; por

consiguiente no hay administración o control de un tratamiento específico (Cervera Cajo – 2012)

2.4. Tipo de Estudio

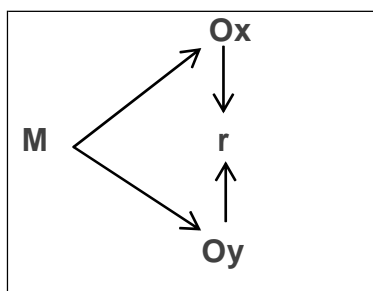
De acuerdo a Sánchez y Reyes, (2002) el método a utilizar es el método descriptivo Correlacional; el cual consiste en interpretar un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. El método descriptivo correlacional, apunta a encontrar la relación que existe o podría existir en el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto no existe control directo o indirecto sobre las variables de estudio por consiguiente no hay administración o control de un tratamiento específico.

2.5. Diseño de la investigación

Para la selección del diseño de investigación se ha utilizado como base el libro de Hernández, Fernández y Baptista – 2006; (citado por Cervera cajo 2012) Según estos autores el diseño adecuado para esta investigación es de tipo descriptiva correlacional.

Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales".

Su diagrama representativo es el siguiente:



En el esquema:

M = Muestra de investigación

Ox =Liderazgo del Director (V_1)

Oy Clima Organizacional (V_2)

r = Relaciones entre variables

En nuestro caso, pretendemos relacionar el “Liderazgo del Director” y el “Clima Organizacional” en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población:

La población objeto de estudio estará conformada por los 73 docentes de ambos sexos de los siguientes niveles: inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista Sullana, siendo esta como a continuación se detalla:

	POBLACIÓN DOCENTES
INICIAL	6
PRIMARIA	26
SECUNDARIA	43
TOTAL	73

2.6.2. Muestra:

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, integrada por 73 docentes de ambos sexos de la Institución Educativa Pública "Luciano Castillo Colonna" del Distrito de Bellavista - Sullana de los niveles inicial, primaria y secundaria.

Formula:

$$n = \frac{(Z^2) p * q * N}{(N-1) e^2 + Z^2 p * q}$$

Donde

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = probabilidad a favor (0.50)

q = Probabilidad en contra (0.50)

N = 73 tamaño del Universo

e = error de estimación

(5% = 0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50 * 0.50) (73)}{(72) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.50 * 0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (73)}{(72) (0.0025) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = 61.4747$$

$$n = 62$$

La muestra cumple con los siguientes criterios de inclusión y exclusión

- *Criterio de Inclusión.-*
 - ✓ Docentes de ambos sexos.
 - ✓ Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria
 - ✓ Que sean nombrados en la institución educativa por más de dos años

- Criterios de Exclusión
 - ✓ Docentes que tienen horario partido con otras instituciones educativas
 - ✓ Docentes contratados
 - ✓ Docentes destacados y/o permutados recientemente de otras instituciones Educativa.

2.6.3. Muestreo

La población a estudiar está distribuida en tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria. La muestra con la que se trabajará son 62 docentes, los mismos que representaran a los tres niveles, así que se aplicará la siguiente fórmula para determinar la cantidad de docentes que serán tomados como muestra en cada nivel:

$$n_1 = n \frac{N_1}{N}$$

Donde:

n_1 = muestra de docentes por nivel

n = total de la muestra

N_1 = cantidad de docentes del nivel

N = Población de estudio

Nivel inicial:

$$n = 62 \frac{6}{73}$$

$$n = 3.3972$$

Se tomó 4 docentes del nivel inicial los que forman parte de la muestra.

Nivel primario:

$$n = 62 \frac{26}{73}$$

$$n = 22.082$$

Se tomó 22 docentes del nivel primaria como muestra del estudio.

Nivel secundario:

$$n = 62 \frac{43}{73}$$

$$n = 36.520$$

Se tomó 37 docentes que laboran en el nivel secundario los que serán considerados dentro de la muestra.

En resumen:

	POBLACIÓN DOCENTES	MUESTRA DOCENTES
INICIAL	6	4
PRIMARIA	26	22
SECUNDARIA	43	37
TOTAL	73	62

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Para la recolección de datos sobre la relación entre Liderazgo del Director y Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista - Sullana, se aplicará una encuesta para cada una de las variables a todos los docentes de ambos sexos y niveles como muestra de estudio.

2.7.2. Instrumentos

Se utilizarán dos cuestionarios; uno para medir el Liderazgo del director que ha sido elaborado por el Dr. Ricardo Rossi Valverde el mismo que considera 33 ítems para medir 5 dimensiones y otro para evaluar el Clima Organizacional elaborado por Halpin y Croft (Citado por Álvarez 1992) que considera 64 ítems para medir 8 dimensiones. En ambos casos, los instrumentos ya han sido validados y aplicados en trabajos anteriores, realizando los análisis estadísticos respectivos que aseguraron la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad del Instrumento: La confiabilidad del instrumento se midió mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach el mismo que arrojó una consistencia interna significativa de 0.95 confirmando niveles de homogeneidad y consistencia del instrumento, lo que permite concluir que el área de Influencia idealizada presenta confiabilidad.

Aplicación del Instrumento: Consistió en la aplicación de dos cuestionarios a la población muestral de 62 docentes de los niveles; inicial, primaria y secundaria. El primer cuestionario fue para medir el Liderazgo del Director que ha sido elaborado por el Dr. Ricardo Rossi Valverde y es segundo cuestionario se aplicó para evaluar el Clima Organizacional en la institución educativa. Ambos

instrumentos ya han sido validados y aplicados en trabajos anteriores, realizando los análisis estadísticos respectivos que aseguraron la validez y confiabilidad tal como se muestra en las presentes fichas técnicas del anexo.

2.8. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron procesados utilizando el programa estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS - Statistical Package for Social Sciences).

Los datos que expresan valores numéricos se presentan en tablas de frecuencias y se acompañan de gráficos para facilitar la comprensión de la aplicación de los cuestionarios para medir ambas variables, dándole un nivel valoración equivalente a 0,85

CAPITULO III

3. RESULTADOS

3.1. Descripción:

3.1.1. Analizar el nivel del liderazgo del director en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana - 2014

TABLA N°01

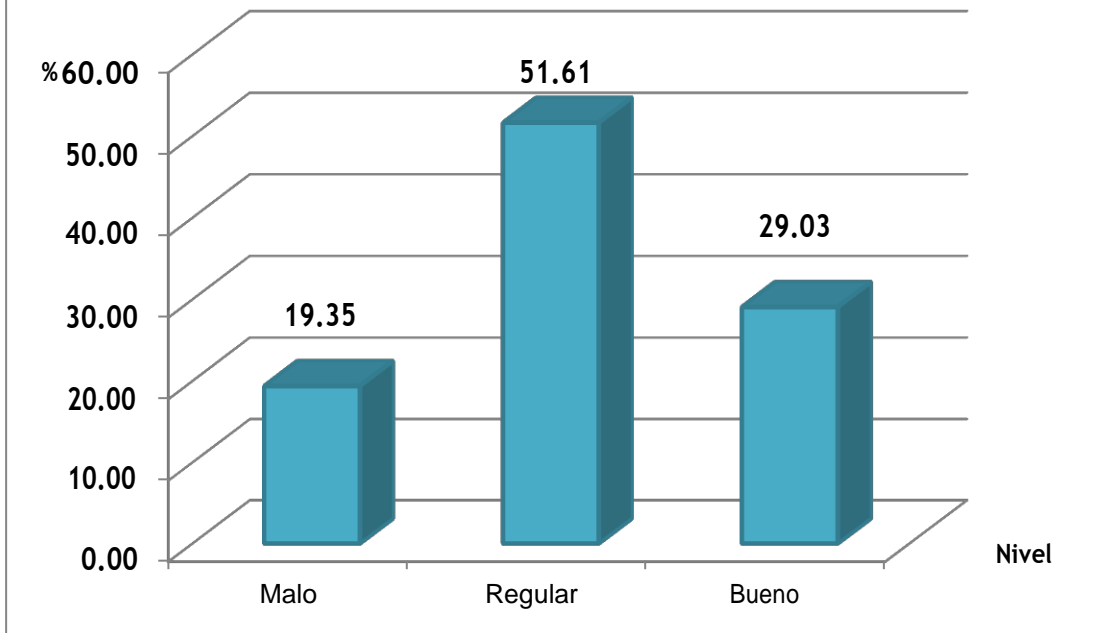
Nivel del liderazgo del director en la Institución Educativa Pública ”Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana - 2014

Escala	Nivel	n	%
0-52	Malo	12	19.35
53-92	Regular	32	51.61
93-132	Bueno	18	29.03
Total		62	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes sobre liderazgo del director en la Institución Educativa” Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014

Elaboración: Propia

Grafico N° 01
Nivel de Liderazo del Director en la Institución Educativa
Pública "Luciano Castillo Colonna" del distrito de
Bellavista - Sullana – 2014



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes sobre liderazo del director en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014.

Elaboración: Propia

Según los resultados mostrados en la Tabla N°01 y el Grafico N°01, respecto al Nivel del Liderazo del Director en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014, desde la perspectiva de los docentes; muestran que el 51.61% lo califica con un nivel Regular, el 29.03% lo califica con un nivel Bueno y el 19.35% lo califica con un nivel Malo.

3.1.2. Conocer el nivel del Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014

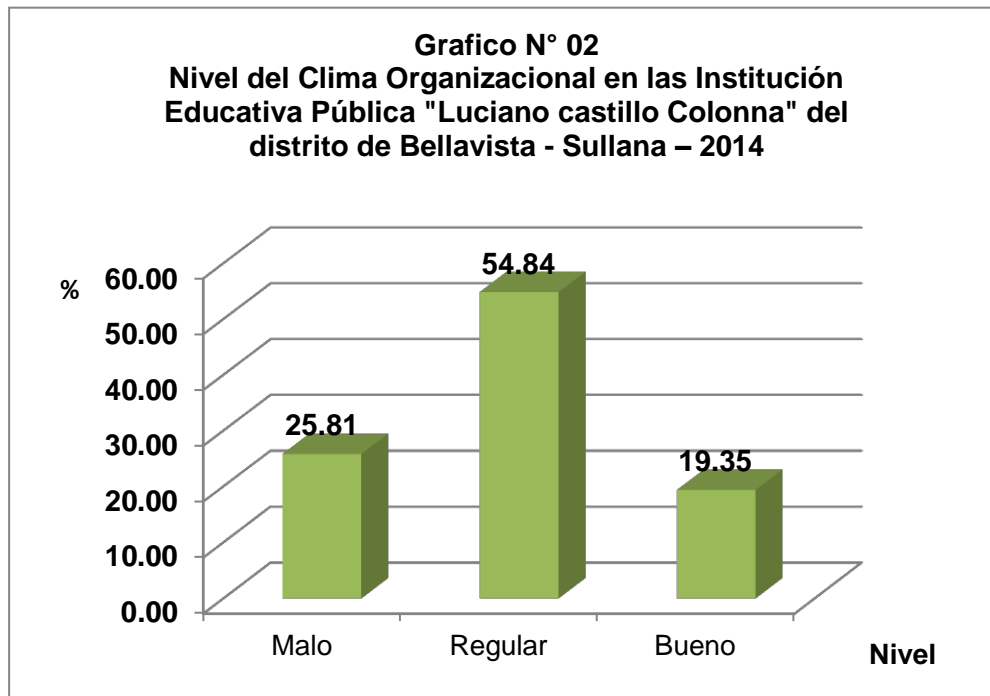
TABLA N° 02

Nivel del Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014

Escala	Nivel	n	%
0-76	Malo	16	25.81
77-124	Regular	34	54.84
125-192	Bueno	12	19.35
Total		62	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes sobre Clima organizacional en la Institución Educativa Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014

Elaboración: Propia



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes sobre Clima organizacional en la Institución Educativa Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014

Elaboración: Propia

Según los resultados mostrados en la Tabla N°02 y el Grafico N°02, respecto Nivel del Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014 , desde la perspectiva de los docentes; muestran que el 54.84% lo califica con un nivel Regular , el 25.81% lo califica con un nivel Malo y el 19.35% lo califica con un nivel Bueno.

3.1.3.Describir la relación entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional de la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014

TABLA N° 03

Relación entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana -2014

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.46843687
Coeficiente de determinación R ²	0.219433101
R ² ajustado	0.206423653
Error típico	22.86835296
Observaciones	62

Fuente:

Encuestas aplicadas a los docentes sobre Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014

Elaboración: Propia

Coeficiente de Correlación

En la Tabla N° 03 se muestra la correlación entre el nivel del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana-2014; observándose que el coeficiente de correlación es de 0.4684. Es decir, ambas variables se encuentran asociadas en un 46.84%.

Coeficiente de Determinación

Así mismo, en la Tabla N° 03 se muestra el coeficiente de determinación R² de la relación entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano

Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana- 2014; observándose un coeficiente de 0.2194. Es decir, el 21.94% del clima organizacional puede ser explicada por el liderazgo del director.

3.1.4. Contrastación de hipótesis

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014 -

H1: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en las Institución Educativa Pública del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014.

TABLA N° 04

Análisis de la varianza (ANOVA)

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	8820.90274	8820.90274	16.86721	0.00012318
Residuos	60	31377.694	522.961567		
Total	61	40198.5968			

Fuente:

Encuestas aplicadas a los docentes sobre Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana- 2014

Elaboración: Propia

De acuerdo a las Tabla N° 04 de análisis de la varianza, se observa que la varianza **F** calculado es mayor que el **F Critico**; de lo cual podemos decir que se RECHAZA la Hipótesis nula (H_0) y se ACEPTA la Hipótesis alterna(H_1). Es decir, existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa "Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana 2014 , dado que el **F** calculado es mayor que F critico

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo Analizar el nivel del liderazgo del director en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014 y visto desde la perspectiva de los docentes; los resultados muestran que más de la mitad califica al liderazgo del director con Nivel Regular. Es decir, los componentes del liderazgo del director considerados en el presente trabajo; afianzar la organización, modelar el comportamiento, motivar a sus colaboradores, consolidar el liderazgo y generar un buen clima organizacional no alcanzan los niveles adecuados, de lo cual podemos aportar que esta variable si influye en los docente, lo cual concuerda con Richard L. Daft, (2006), que sostiene que el Liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Así mismo añade que “El liderazgo implica influencia entre personas, estas tienen la intención de realizar cambios importantes y estos reflejan los propósitos que comparten los líderes y sus seguidores.”

Según el objetivo Conocer el nivel del clima organizacional en la institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014 los resultados muestran que más de la mitad de los docentes califica al Clima Organizacional con Nivel Regular. Estos resultados muestran que según la percepción de los docentes en relación a la unión, colaboración, entusiasmo, amistad, contacto, énfasis en el rendimiento, ejemplaridad, consideración, más de la mitad lo califica con nivel regular, así como más de la cuarta parte lo califica con nivel malo. En consecuencia los niveles de clima organizacional en la institución educativa no alcanzan los niveles adecuados para un desarrollo laboral y académico que cumplan las expectativas de los usuarios. Por lo que se concuerda con lo que nos dice Lamoyi Bocanegra (2007) en su

investigación; señalando que el clima encontrado en las escuelas muestra una relación directa que tiene con el aprovechamiento escolar en los alumnos del nivel secundario en el estado. Además de una serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia. Así mismo se concuerda con Martínez Hernández y Rodríguez Castro (2011) que concluyen en su investigación; que el clima organizacional es un factor clave e importante dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos que se encuentran, como lo son recursos de trabajo, relaciones interpersonales con pares administrativos, estudiantes las relaciones ante el cargo que se desempeña. Es importante mencionar que el clima organizacional influye en el desarrollo de las personas que están alrededor del mismo.

Respecto al objetivo Describir la relación entre el Liderazgo del director y el Clima Organizacional de la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014 tenemos que ambas variables se encuentran asociadas en un 46.84%. Así mismo, mediante el cálculo del coeficiente de determinación, podemos decir que el 21.94% del Clima Organizacional es explicado por el Liderazgo del Director. En consecuencia, existe una relación directa y significativa, a mayores niveles de Liderazgo del Director, mayores niveles de Clima Organizacional; así como a menores niveles de Liderazgo del Director, menores niveles de Clima Organizacional. De lo anterior se puede deducir que el Liderazgo del Director es un factor importante para lograr mejores niveles de Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana - 2014. Tal como sostiene Lamoyi Bocanegra (2007), cuando concluye que el clima encontrado en las escuelas muestra la relación directa que tiene

con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario en el estado. Además de la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia. Así mismo Morales Nieto (2008) también afirma que existe una correlación estadísticamente significativa ($p. \text{ valor} = 0.021 < 0.05$) entre el desempeño docente y el liderazgo de los Directores en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ventanilla de la Región Callao. Así mismo, los resultados concuerdan con los de Cervera Cajo (2012), donde el análisis de los resultados muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

De acuerdo al análisis de la varianza realizado, la hipótesis planteada en el presente estudio es ACEPTADA, lo que significa que existe una relación directa el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana - 2014. Por tanto, el Liderazgo del Director se constituye en una variable importante que tiene relación directa y positiva en el Clima Organizacional; si los niveles de Liderazgo del Director varían los niveles de Clima Organizacional también varían en forma directa. Dichos resultados concuerdan con los encontrados por Almeda Cotos (2011), el cual concluye que existe una relación directa significativa entre el nivel de Clima Organizacional y Gestión Institucional en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a 0,73 cuyo valor representa correlación positiva). Al igual de Cervera Cajo (2012), determina que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas

del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

V. CONCLUSIONES

Habiendo realizado el análisis de los datos y hecha la discusión respectiva, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de Liderazgo del director en la Institución Educativa Pública Luciano castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014 es Regular. dado que los componentes del liderazgo del director no alcanzan los niveles adecuados, lo cual influye en los docentes
2. El Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014 es considerado por más de la mitad de los docentes como “Regular” dado que los componentes del clima organizacional no alcanzan los niveles adecuados para un desarrollo laboral y académico que cumplan las expectativas de los docentes.
3. La correlación entre el nivel del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana-2014; se encuentran asociadas en un 46.84%. observándose que el coeficiente de correlación es de 0.4684
4. Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo del director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del distrito de Bellavista – Sullana – 2014 dado que **F** calculado es mayor que el **F Crítico**; de lo cual podemos decir que se RECHAZA la Hipótesis nula (Ho) y se ACEPTA la Hipótesis alterna(H1).

VI. RECOMENDACIONES

1. Crear espacios y/o escenarios en la que interactúe el director, los docentes, los alumnos, los padres y madres de familia, con el propósito de fortalecer la comunicación afectiva y efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa.
2. Los integrantes de la comunidad educativa deben asumir con responsabilidad los roles que les correspondan buscando siempre el bien común como generación de un buen clima organizacional en la institución educativa.
3. Difundir el análisis obtenido en la presente investigación con el propósito de promover y generar un intercambio de ideas entre los directivos y los/las docentes de la Institución Educativa. que permitan mejorar el clima organizacional a través de un liderazgo efectivo.
4. Incentivar al estudio de investigaciones que permitan generar condiciones óptimas para lograr un clima organizacional a través de un liderazgo efectivo en la institución educativa.
5. Promover una cultura de participación activa y efectiva entre los miembros de la comunidad educativa, a fin de que la toma de decisiones sea más acertada y viables en relación a la mejora del clima organizacional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Almeda Cotos (2011) “Relación de Clima Organizacional en la Gestión Institucional de las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Ayaviri Melgar”. Puno
- Antezana, Miguel (2013). Disponible en [www.esan.academia.edu/Miguel Antezana](http://www.esan.academia.edu/MiguelAntezana) – Lima. (2013, 07 de diciembre)
- Ayoub Pérez (2011) Estilos de Liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. 1era edición - México: ed. Lulú
- Bager, Ángel (2009) Dirección de Persona Un timón en la tormenta -- España – Madrid. editorial Días de Santos
- Castillo, L., Lengua, C., Pérez Herrera, P.A., (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario Colombiano. Colombia. Revista: International Journal of Psychological Research 4(1) (2013, 18 de diciembre)
- Cervera Cajo (2012) Liderazgo Transformacional del Director y su Relación con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos” Tesis de Doctorado en Educación - Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – Perú.
- Clerc, J., Saldivia, A., Serrano, G. (2006) Liderazgo y su Influencia sobre El Clima Laboral – Osorno. Modulo I. Universidad Austral. Chile

- Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. Disponible en <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.htm> (2013, 18 de diciembre).
- Daft L. Richard (2006) La Experiencia del liderazgo. Universidad Nacional Autónoma de México – Edita Thomson Learning
- Danadith Tayals (2008) El Liderazgo Genuino – Formando los líderes de nuestro tiempo - México DF edita Grupo Nelson.
- Douglas McGregor, (1996) “El lado humano de las organizaciones” Colombia: editora Luz M. Rodríguez A.
- Fernández. Aguerre (2004) El Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay – (En línea). Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol 2, núm. 2. 2004 Disponible en <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.htm> (2013, 15 de diciembre)
- Frederick Herzberg (2003) Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus empleados? Harvard Business Review. América Latina. pp 13-22
- Gan Federico y Berbel Gaspar (2007) Manual de recursos humanos. 1era edición. Barcelona: editorial UOC.
- Garro Morales (2012) 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 en Educación - Universidad Cesa Vallejo. Huánuco – Perú.

- GIMENO P, Juan. (1996) El liderazgo directivo y su relación con el rendimiento académico de los Estudiantes de quinto año de las instituciones estatales de nivel secundario – Madrid – España. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación.
- James MacGregor Burns (1978) Disponible en <http://www.habilidadesdegestion.com/Liderazgo/tipos-deliderazgo/Liderazgo-transformacional.htm> (15.oct. 2013)
- Lamoyi Bocanegra (2007) “La Organización Social de la Escuela: Clima organizacional en las Escuelas Secundarias Técnicas y Generales del Estado de Tabasco” Tesis para optar el grado académico doctor interinstitucional en administración. Universidad Autónoma de Querétaro - México.
- Rivera Lam, M (2000) El Clima Organizacional de Unidades Educativas y la Puesta en Marcha de Reforma Educativa. Tesis para optar al grado académico de Magister en Educación. Antofagasta - Chile
- Martínez Hernández y Rodríguez Castro (2011) “Caracterización del Clima Organizacional en instituciones de Educación Infantil Privadas y Públicas” Tesis en licenciatura en pedagogía infantil. Universidad de La Sabana - Colombia.
- Maxwell John (2007) “El ABC del Liderazgo” Argentina. ed. V&R disponible en [http://books.google.com.pe/books?id=wCHg8b65Y4C&pg=PA2&lpg=PA2&dq=Maxwell+John+%282007%29%E2%80%9D+El+ABC+del+Liderazgo%22+Argentina.+ed.+\(2014,+12+de+enero\)](http://books.google.com.pe/books?id=wCHg8b65Y4C&pg=PA2&lpg=PA2&dq=Maxwell+John+%282007%29%E2%80%9D+El+ABC+del+Liderazgo%22+Argentina.+ed.+(2014,+12+de+enero))

- Maxwell John 2009 – Desarrolle el Líder que está en usted - Dallas – México DF edita Grupo Nelson. disponible en <http://books.google.com.pe/books?id=xw2JKrclU9IC&pg> (2014, 12 de enero)
- Méndez Álvarez, Carlos Eduardo, (2006) El Clima Organizacional en Colombia – Editorial “Universidad del Rosario” Bogotá – Colombia. disponible en <http://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&pg=PA6&dq=%E2%80%A2%09M%C3%A9ndez+%C3%81lvarez,+Carlos+Eduardo,+%282006%29+El+Clima+Organizacional+en+Colombia> (2013, 15 de diciembre)
- Morales Nieto (2008) “Relación entre el Liderazgo en los Directores y el desempeño docente en las instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla “ Tesis en maestría de la educación - Universidad Nacional del Callao.
- Palomo Vadillo (2007) “Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo” España: ed. ESIC
- Rensis Likert (1960 y 1970) “La Teoría de la Gestión” Michigan – EE.UU. editorial Malhama
- Richard L. Daft, (2006) La experiencia del liderazgo disponible en <http://es.scribd.com/doc/78435016/> Liderazgo- segun-Richard-L-2 (15.Oct. 2013)
- Rossi Valverde (2009) Liderazgo Directivo: una necesidad por satisfacer en la escuela pública peruana. Lima – Perú.

- Salaiza Lizárraga (2008) Medición del clima organizacional en instituciones educativas. Tijuana – México. Edita Sombras.
- Sánchez y Reyes, (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Universitaria
- Vara Horna, (2008) La Tesis de Maestría en educación: Una guía efectiva para obtener el grado de maestro y no desistir en el intento. primera edición – Lima –Perú.
- Yachapa Barrientos, (2007 – 2012) Clima Institucional y su Relación con el Aprendizaje del Estudiante del Nivel Secundario de la I.E. Luis Carranza, Ayacucho – Perú. Tesis en maestría de la educación
- Zamora Mendoza (2005) “El Liderazgo en el Clima Organizacional y sus repercusiones en la Creación de Valor” Tesis en Maestría en administración. Instituto Politécnico Nacional. México.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACION EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA “LUCIANO CASTILLO COLONNA” DEL DISTRITO DE BELLAVISTA – SULLANA - 2014

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<p align="center"><u>Problema General</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la institución educativa “Luciano castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014?</p>	<p align="center"><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la institución educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014</p>	<p align="center"><u>Hipótesis General</u></p> <p>Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del Director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014</p> <p>H1: Existe una relación directa y significativa</p>	<p align="center"><u>Variable Independiente</u></p> <p>El Liderazgo del Director</p>	<p align="center">Afianzar La Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trata de satisfacer mis necesidades laborales - sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas - Conoce lo que debe hacer para lograr las metas. - Sabe comunicar sus ideas - Se hace entender cuando da instrucciones - Brinda solución a los problemas en forma practica - Comparte sus propuestas de solución a los problemas. - Toma decisiones acertadas - Promueve el trabajo en equipo. - Participa en el trabajo en equipo - Asume los cambios con optimismo - Se adapta fácilmente a los cambios. - Genera el cambio, cuando es necesario 	<p align="center">Cuestionario de opinión para medir el Liderazgo del Director Por Dr. Ricardo Rossi Valverde</p>
				<p align="center">Modelar el comportamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si practica valores morales - Me inspira respeto. - Cuida su imagen. - Es un ejemplo a seguir. - Tiene buenos hábitos - Me inspira con su plan de vida 	

		entre el liderazgo del Director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014.			<ul style="list-style-type: none"> - Brinda un trato justo - Promueve el respeto mutuo. - Es tolerante. 	
				Motivar a sus colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Me motiva su entusiasmo. - Comparte su visión personal. - Transmite su optimismo. - Es muy dinámico. 	
				Consolidar el liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Logra que me comprometa. - Atiende mis necesidades. - Me guía en la solución de los problemas - Me inspira confianza. - Me escucha atentamente 	
				Generar un buen clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Trata bien a las personas. - Crea un ambiente de confianza mutua 	
			<u>Variable Dependiente</u> Clima Organizacional	Unión	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes de esta institución son amables en su trato - Hay un grupo minoritario de docentes que se oponen a la mayoría. - El grupo mayoritario de docentes se maneja democráticamente con los docentes que no están de acuerdo con ellos. - Los docentes escuchan a sus compañeros cuando están hablando en las reuniones - Los docentes en las reuniones de la institución tratan muy puntualmente los temas en agenda - Los docentes discuten fuertemente cuando hablan en las reuniones. - Los docentes están orgullosos 	Cuestionario Cliorg Para Medir El Clima Organizacional Por Halpin Y Croft

					<p>de su profesión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes hacen vida social en grupos pequeños y excluyentes - Los docentes siempre colaboran cuando se les necesita 	
				Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes no permiten que otras actividades interfieran en su labor - Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales. - Confeccionar informes administrativos es un trabajo laborioso pero necesario - Las obligaciones no relacionadas con el trabajo de clase interfieren el mismo - Los docentes se dan el tiempo necesario para preparar informes administrativos. - Los docentes reciben los útiles de escritorio de manera que no discontinúe su trabajo - Los docentes de esta institución se las arreglan solos, sin tener a quien recurrir 	
					<ul style="list-style-type: none"> - El espíritu de trabajo de los empleados de la institución es alto - Los docentes llevan a cabo su tarea con gran empuje, vigor y gusto. - Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella. - Los docentes están contentos 	

				Entusiasmo	<p>con su trabajo en la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los útiles de escritorio están a la mano para ser usados en la oficina - En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente - Los docentes organizan espontáneamente actividades extralaborales. - Los docentes proporcionan un fuerte apoyo social a sus colegas - Los docentes trabajan juntos preparando informes administrativos - Los docentes siempre colaboran cuando se les necesita 	
				Amistad	<ul style="list-style-type: none"> - Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución - Los docentes invitan a otros compañeros a su casa. - Las familias de los docentes se conocen - Los docentes conversan de cosas personales con otros compañeros - Los docentes la pasan bien alternando entre ellos durante los momentos de descanso de la jornada laboral. - Los docentes preparan los informes administrativos consultándose entre ellos - Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente 	
					<ul style="list-style-type: none"> - Las reuniones del profesorado 	

				<p>Contacto</p> <ul style="list-style-type: none"> suelen ser muy productivas - Las reuniones de los docentes son aprovechadas por el director para dar sus informes - El director aplica con justicia las normas - Los docentes tienen dificultades para reunirse informalmente en algún lugar de la institución - Los docentes se reúnen con el director cada vez que es necesario - Los docentes pueden ser atendidos sin problema por el director - Los docentes son informados regularmente de la marcha de la institución - Los docentes pueden usar cualquier sede de la institución en el desempeño de su trabajo - El director toma en cuenta las preferencias de los docentes cuando existen cambios de horario 	
				<p>Rendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - El director comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan - El director ayuda a los docentes a superar sus errores - El director se asegura de que los docentes cumplan eficientemente sus labores - A los docentes se les pide trabajo extra cuando es necesario - Para el director el rendimiento es lo principal. - El director maneja la institución 	

					<p>como una pequeña empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - El director se preocupa de hacer conocer las metas que hay que cumplir 	
				Ejemplaridad	<ul style="list-style-type: none"> - El director demuestra su experiencia al enfrentar los problemas de la institución - El director da el ejemplo trabajando mucho - El director hace críticas constructivas - El director se prepara bien cuando tiene que tratar un tema específico - Cuando el director critica, propone soluciones - El director llega antes a la institución que los docentes - El director es el primero en participar en las actividades programadas - Los docentes encuentran en el jefe un modelo - Para los docentes, el director es una fuente de idea 	
				Consideración	<ul style="list-style-type: none"> - El director ayuda a los docentes a resolver sus problemas personales - El director ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales - El director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos - El director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos 	

					<ul style="list-style-type: none">- El director permite que los docentes puedan reunirse informalmente en los momentos de descanso- El director ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas	
--	--	--	--	--	---	--

ANEXO 02

FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

INSTRUMENTO: 01

Nombre : CUESTIONARIO DE OPINION PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Autor : Dr. Ricardo Rossi Valverde

Fecha : 10 Enero 2013

Lugar : Lima - Perú

Objetivo : **Analizar** el nivel del liderazgo del director de una Institución Educativa

Aplicación : Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Ayacucho, Ica y Tacna

Tipo de Ítems: Afirmaciones

N° de ítems : 33 ítems

Distribución: Los ítems están distribuidos en orden secuencial, conformado por 5 dimensiones: Afianzar la organización (del 1 al 13 ítems), Modelar el comportamiento (14 al 22 ítems), Motivar a sus colaboradores (23 al 26 ítems), Consolidar el liderazgo (27 al 31 ítems) y Generar un buen clima institucional (32 al 33 ítems).

Respuestas: - Escala de cinco niveles de valoración: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

- Puntajes equivalentes de 0 a 4 en el orden presentado.

- Puntaje máximo de escala, 132

Validación : Prueba de validez de contenido mediante el juicio de expertos, validez de constructo mediante el análisis factorial en su fase exploratoria y confiabilidad mediante la verificación de la “Consistencia interna” calculando el coeficiente de Alfa de Cron Bach

INSTRUMENTO: 02

Nombre : CUESTIONARIO CLIORG PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor : Halpin y Croft

Fecha : Diciembre 2012

Lugar : Lima - Perú

Objetivo : Conocer el nivel del clima organizacional en una institución educativa

Aplicación : A docentes de 5 Instituciones Educativas del distrito de los Olivos – Lima

Tipo de Ítems: Afirmaciones

N° de ítems : 64 ítems.

Distribución: Los ítems están distribuidos en orden secuencial, conformado por 8 dimensiones: Unión, (1 al 9) Colaboración (10 al 16), Entusiasmo (17 al 26), Amistad (27 al 33), Contacto 34 al 42), Rendimiento (43 al 49), Ejemplaridad (50 al 58) y consideración (59 al 64).

Respuestas: Escala de cinco niveles de valoración: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

- Puntajes equivalentes de 0 a 4 en el orden presentado.

- Puntaje máximo de escala, 192

Validación : El Instrumento ha sido aplicado a 171 docentes de 5 Instituciones Educativas del distrito de los Olivos – Lima por Luz Emérita Cervera Cajo en su tesis “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos - Lima – Perú 2012.

ANEXO 03

CUESTIONARIOS DE OPINIÓN PARA MEDIR EL LIDERAZGO DE DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO CLIORG PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL por Halpin y Croft

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....
Especialidad.....I.E.....

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala. Este cuestionario es anónimo, por lo que le pedimos total objetividad, Le agradecemos anticipadamente su colaboración.

N° DE ITEMS		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		0	1	2	3	4
DIMENSION : UNION						
1	Los docentes de esta institución son amables en su trato					
2	Hay un grupo minoritario de docentes que se oponen a la mayoría.					
3	El grupo mayoritario de docentes se maneja democráticamente con los docentes que no están de acuerdo con ellos.					
4	Los docentes escuchan a sus compañeros cuando están hablando en las reuniones					
5	Los docentes en las reuniones de la institución tratan muy puntualmente los temas en agenda					
6	Los docentes discuten fuertemente cuando hablan en las reuniones					

7	Los docentes están orgullosos de su profesión					
8	Los docentes hacen vida social en grupos pequeños y excluyentes					
9	Los docentes siempre colaboran cuando se les necesita					
DIMENSION:COLABORACION						
10	Los docentes no permiten que otras actividades interfieran en su labor					
11	Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales.					
12	Confeccionar informes administrativos es un trabajo laborioso pero necesario					
13	Las obligaciones no relacionadas con el trabajo de clase interfieren el mismo					
14	Los docentes se dan el tiempo necesario para preparar informes administrativos.					
15	Los docentes reciben los útiles de escritorio de manera que no descontinúe su trabajo					
16	Los docentes de esta institución se las arreglan solos, sin tener a quien recurrir					
DIMENSION: ENTUSIASMO						
17	El espíritu de trabajo de los empleados de la institución es alto					
18	Los docentes llevan a cabo su tarea con gran empuje, vigor y gusto					
19	Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella					
20	Los docentes están contentos con su trabajo en la institución.					
21	Los útiles de escritorio están a la mano para ser usados en la oficina					
22	En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente					
23	Los docentes organizan espontáneamente actividades extralaborales					
24	Los docentes proporcionan un fuerte apoyo social a sus colegas					
25	Los docentes trabajan juntos preparando informes administrativo					
26	Los docentes siempre colaboran cuando se les necesita					
DIMENSION:AMISTAD						
27	Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución					
28	Los docentes invitan a otros compañeros a su casa					
29	Las familias de los docentes se conocen					

30	Los docentes conversan de cosas personales con otros compañeros					
31	Los docentes la pasan bien alternando entre ellos durante los momentos de descanso de la jornada laboral.					
32	Los docentes preparan los informes administrativos consultándose entre ellos					
33	Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente					
DIMENSION:CONTACTO						
34	Las reuniones del profesorado suelen ser muy productivas					
35	Las reuniones de los docentes son aprovechadas por el director para dar sus informes					
36	El director aplica con justicia las normas					
37	Los docentes tienen dificultades para reunirse informalmente en algún lugar de la institución					
38	Los docentes se reúnen con el director cada vez que es necesario					
33	Los docentes pueden ser atendidos sin problema por el director					
40	Los docentes son informados regularmente de la marcha de la institución					
41	Los docentes pueden usar cualquier sede de la institución en el desempeño de su trabajo					
42	El director toma en cuenta las preferencias de los docentes cuando existen cambios de horario					
DIMENSION:RENDIMIENTO						
43	El director comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan					
44	El director ayuda a los docentes a superar sus errores					
45	El director se asegura de que los docentes cumplan eficientemente sus labores					
46	A los docentes se les pide trabajo extra cuando es necesario					
47	Para el director el rendimiento es lo principal.					
48	El director maneja la institución como una pequeña empresa					
49	El director se preocupa de hacer conocer las metas que hay que cumplir					
DIMENSION: EJEMPLARIDAD						
50	El director demuestra su experiencia al enfrentar los problemas de la institución					

51	El director da el ejemplo trabajando mucho					
52	El director hace críticas constructivas					
53	El director se prepara bien cuando tiene que tratar un tema específico					
54	Cuando el director critica, propone soluciones					
55	El director llega antes a la institución que los docentes					
56	El director es el primero en participar en las actividades programadas					
57	Los docentes encuentran en el jefe un modelo					
58	Para los docentes, el director es una fuente de ideas					
DIMENSION: CONSIDERACIÓN						
59	El director ayuda a los docentes a resolver sus problemas personales					
60	El director ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales					
61	El director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos					
62	El director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos					
63	El director permite que los docentes puedan reunirse informalmente en los momentos de descanso					
64	El director ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE OPINION PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Por Dr. Ricardo Rossi Valverde

Estimado docente, a continuación tiene un cuestionario con proposiciones que permitirán brindar información valiosa para la institución educativa en la cual labora, por ello le agradecemos completar la información requerida según la alternativa que estime por conveniente.

Institución Educativa:.....

Instrucciones: Para cada proposición, le pedimos que evalúe y marque una de las opciones que corresponde a la mejor alternativa, según su opinión y en relación al director, Esta encuesta es anónima, por lo que le pedimos total objetividad, la valoración abarca escalas entre “**siempre**” y “**nunca**”, según la indicación adjunta. Le agradecemos anticipadamente su colaboración.

El Director de mi Institución Educativa	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	0	1	2	3	4
Afianzar La Organización					
1.- Trata de satisfacer mis necesidades laborales					
2.- Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas					
3.- Conoce lo que debe hacer para lograr las metas.					
4.- Sabe comunicar sus ideas					
5.- Se hace entender cuando da instrucciones					
6.- Brinda solución a los problemas en forma practica					
7.- Comparte sus propuestas de solución a los problemas.					
8.- Toma decisiones acertadas					
9.- Promueve el trabajo en equipo.					
10.- Participa en el trabajo en equipo					
11.- Asume los cambios con optimismo					

12.- Se adapta fácilmente a los cambios.					
13.- Genera el cambio, cuando es necesario					
Modelar el comportamiento					
14.- Si practica valores morales					
15.- Me inspira respeto.					
16.- Cuida su imagen.					
17.- Es un ejemplo a seguir.					
18.- Tiene buenos hábitos					
19.- Me inspira con su plan de vida					
20.- Brinda un trato justo					
21.- Promueve el respeto mutuo.					
22.- Es tolerante.					
Motivar a sus colaboradores					
23.- Me motiva su entusiasmo.					
24.- Comparte su visión personal.					
25.- Transmite su optimismo.					
26.- Es muy dinámico.					
Consolidar el liderazgo					
27.- Logra que me comprometa.					
28.-. Atiende mis necesidades.					
29.- Me guía en la solución de los problemas					
30.- Me inspira confianza.					
31.- Me escucha atentamente					
Generar un buen clima institucional					
32.- Trata bien a las personas.					
33.- Crea un ambiente de confianza mutua.					

Gracias por su colaboración.

ANEXOS 04

Consolidado de Resultados de los Instrumentos aplicados a los docentes de la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana, 2014

N°	0 MALO 1 REGULAR 2 BUENO		0 MALO 1 REGULAR 2 BUENO	
	Y= Clima Organizacional		X= Liderazgo del Director	
	Pts	Nivel	Pts	Nivel
1	173	2	117	2
2	100	1	84	1
3	68	0	83	1
4	89	1	94	2
5	83	1	93	2
6	100	1	94	2
7	65	0	94	2
8	75	0	51	0
9	105	1	51	0
10	130	2	97	2
11	103	1	80	1
12	75	0	51	0
13	129	2	95	2
14	134	2	98	2
15	57	0	45	0
16	101	1	81	1
17	100	1	85	1
18	130	2	95	2
19	69	0	87	1
20	136	2	100	2
21	84	1	50	0
22	91	1	86	1
23	102	1	82	1
24	75	0	80	1
25	103	1	88	1
26	102	1	51	0
27	100	1	83	1
28	155	2	112	2
29	74	0	91	1
30	94	1	48	0

31	129	2	93	2
32	57	0	79	1
33	112	1	51	0
34	95	1	72	1
35	54	0	45	0
36	68	0	49	0
37	92	1	80	1
38	72	0	77	1
39	92	1	83	1
40	47	0	39	0
41	101	1	86	1
42	147	2	106	2
43	96	1	72	1
44	91	1	77	1
45	88	1	80	1
46	101	1	88	1
47	99	1	82	1
48	98	1	84	1
49	104	1	66	1
50	96	1	94	2
51	91	1	80	1
52	96	1	86	1
53	135	2	98	2
54	91	1	95	2
55	94	1	94	2
56	126	2	48	0
57	62	0	89	1
58	72	0	73	1
59	86	1	82	1
60	75	0	74	1
61	139	2	105	2
62	101	1	70	1

Fuente:

Encuestas aplicadas a los docentes sobre Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana- 2014

Elaboración: Propia

ANEXO 05

Análisis de Confiabilidad de Cuestionarios aplicado a los docentes

Alfa de Cronbach

Clima Organizacional

DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	N° DE ITEMS
Unión	0.898	9
Colaboración	0.955	7
Entusiasmo	0.945	10
Amistad	0,953	7
Contacto	0.934	9
Rendimiento	0.913	7
Ejemplaridad	0.924	9
Consideración	0.962	6
Total	0.933	64

FUENTE: Elaboración propia

Alfa de cronbach

El liderazgo del director

DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	N° DE ITEMS
Afianzar La Organización	0.875	13
Modelar el comportamiento	0.925	9
Motivar a sus colaboradores	0.908	4
Consolidar el liderazgo	0.947	5
Generar un buen clima institucional	0.966	2
Total	0.9242	33

FUENTE: Elaboración propia

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“El Liderazgo Del Director y su Relación en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista– Sullana–2014”

2. AUTOR

Br. Edgard Wilfredo Gonzales Gutiérrez

Mail: ego_kiwi72@hotmail.com

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo central Determinar la Relación que existe entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014.

Se utilizó el método No experimental, y un muestreo no probabilístico integrada por 62 docentes del nivel inicial, primario y secundario a quienes se les aplicaron dos cuestionarios “Liderazgo del director” elaborado por el Dr. Ricardo Rossi Valverde y otro para evaluar “El clima organizacional” elaborado por Halpin y Croft. Se determinó la correlación utilizando la prueba estadística Rho de Spearman.

Al aplicar el Coeficiente de Correlación se observa que la correlación entre el nivel del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional es de 0.4684 es decir, ambas variables se encuentran asociadas en un 46.84%. Así mismo, se observa que el coeficiente de determinación R^2 de la relación entre el Liderazgo del Director y el Clima organizacional es de 0.2194. Es decir, el 21.94% del clima organizacional puede ser explicada por el liderazgo del director, por lo cual podemos concluir que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014. Así mismo se concluye que el nivel de liderazgo del director y el Clima organizacional es “Regular”.

4. PALABRAS CLAVES

Liderazgo del director, Clima organizacional, calidad educativa, desempeño docente

5. ABSTRACT

The present research has as main objective to determine the relationship between principal leadership and organizational climate in the public educational institution “Luciano Castillo Colonna ” Bellavista District - Sullana 2014.

I used no one experimental method comprised to 62 teachers of preschool, primary and secondary non-probability sampling to two questionnaires were applied "Principal Leadership " prepared by Dr. Ricardo Valverde Rossi and another to assess "The weather organizational" developed by Halpin and Croft. Correlation was determined using the Spearman Rho test statistic

By applying the correlation coefficient shows that the correlation between the level of the Director of Leadership and Organizational Climate is 0.4684 so, both variables are associated in 46.84 %. Likewise, it is observed that the coefficient of determination R^2 of the relation between the Director and the Leadership Organizational climate is 0.2194. That is, the 21.94 % of the organizational climate can be explained by the leadership of the principal, so we can conclude that there is a direct and significant relationship between principal leadership and organizational climate in Public School "Luciano Castillo Colonna " the Bellavista district - Sullana - . 2014 Also it is concluded that the level of principal leadership and organizational climate is "regular".

6. KEYWORDS

Principal Leadership, Organizational climate, quality of education, teacher performance.

7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se ubica en línea de investigación: Gestión Calidad Educativa, se basa en que existe relación entre las variables Liderazgo del Director y el Clima Organizacional.

La perspectiva teórica en que se sustenta el estudio se construyó en relación a las dos variables a) Liderazgo del director b) Clima Organizacional. Para ello se consideró a los teóricos más conocidos en Liderazgo del director Richard L. Daft 2006, Danadith Tayals 2008, John C Maxwell 2009, Palomo Vadillo 2007; y en Clima Organizacional a los teóricos Roobins 2002, Litwin y Stinger 1996, Goncalves, 1997, Brunet, 1987, Chiavenato, 1992, Anzola, 2003, Seisdodos 1996, Gairin 1999, Cornejo y Redondo 2001, Arón y Milicic 1999, Hernández Montalvo 2012, Reezigt, 2003. El análisis de los diversos autores respecto al Liderazgo del director permitió determinar cinco dimensiones básicas para su realización: Afianzar La Organización, Modelar el comportamiento, Motivar a sus colaboradores, Consolidar el liderazgo y Generar un buen clima institucional (Rossi Valverde - 2013). Así mismo, teniendo en cuenta

las dimensiones para evaluar el Clima organizacional fueron: unión, colaboración, entusiasmo, amistad, contacto, rendimiento, ejemplaridad, consideración (Halpin y Croft)

Para efectos de la presente investigación se definió al liderazgo del director como Influencia que una persona ejerce sobre un grupo humano lo que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. . (Richard L. Daft, 2006) Así mismo se definió al Clima organizacional como el conjunto de relaciones humanas y profesionales, las condiciones e interacciones laborales, así como las estructuras y procesos formales e informales de una organización que, al ser percibidos por sus miembros, influyen y se reflejan de manera directa en el comportamiento individual o grupal corporativo (Antezana Corrieri – 2013)

Las investigaciones existentes en relación a las variables de estudio, permitió conocer algunas investigaciones que contienen elementos significativos muy importantes, referente a la variable Liderazgo del Director permitió reafirmar que un líder es parte fundamental en la creación del ambiente propicio de trabajo para la consecución de metas y objetivos, (Zamora Mendoza -2005) por su parte Lamoyi Bocanegra (2007) menciona que la característica de un líder alentador es aquella que presenta diferencia estadísticamente significativa, que un director debe ser un líder proactivo que sepa escuchar y optimizar las aptitudes de cada uno. Se trata de hacerse entender, no de hacerse temer (Garro Morales y Mendoza Pérez 2012)

Respecto al Clima organizacional se afirmó que “El Clima Organizacional” es un factor clave e importante dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos que se encuentran, como lo son recursos de trabajo, relaciones interpersonales con pares administrativos, estudiantes las relaciones ante el cargo que se desempeña. Es importante mencionar que el clima organizacional influye en el desarrollo de las personas que están alrededor del mismo.(Martínez Hernández y Rodríguez Castro 2011)

Con respecto a la relación que hay entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, Almeda Cotos (2011) en su tesis de investigación aporta que Existe una relación directa y significativa entre el nivel de clima organizacional y la gestión institucional en el cual se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a 0,73 cuyo valor representa correlación positiva. Lo cual es reforzado por Morales Nieto (2008) y Cervera Cajo (2012) quien concluyen que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo y el Clima Organizacional, ya que esta

variables son factores clave e importantes dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos, siendo importante mencionar que el clima organizacional influye en el desarrollo de las personas que están alrededor del mismo. (Martínez Hernández y Rodríguez Castro 2011)

El objetivo general que guio el estudio fue el Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la institución educativa Pública “Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana 2014, para lo cual se planteó la hipótesis “Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la institución educativa Pública “Luciano castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014.

El estudio tiene una relevancia social ya que los resultados de la investigación servirán para la toma de decisiones en la Institución Educativa con el fin de mejorar los niveles de liderazgo y el clima organizacional en beneficio de la comunidad educativa. Así mismo tendrá una implicancia práctica puesto que servirá de guía para lograr mediante un efectivo liderazgo un clima organizacional favorable

8. METODOLOGIA

El diseño de la investigación es No Experimental, método descriptivo Correlacional. La Muestra es no probalístico, conformada por una población de 73 docentes de los tres niveles: inicial, primaria y secundaria, con una muestra de 62 docentes de La Institución Educativa Pública “Luciano castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana

Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios; uno para medir el Liderazgo del director que ha sido elaborado por Dr. Ricardo Rossi Valverde el mismo que considera 33 ítems para medir 5 dimensiones y otro para evaluar el Clima Organizacional elaborado por Halpin y Croft .(Citado por Álvarez 1992) que considera 64 ítems para medir 8 dimensiones. La confiabilidad de los instrumentos se midió mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach el mismo que arrojó una consistencia interna significativa de 0.95 confirmando niveles de homogeneidad y consistencia del instrumento, lo que permite concluir que el área de Influencia idealizada presenta confiabilidad.

9. LOS RESULTADOS

Según los resultados respecto al Nivel del Liderazgo del Director desde la perspectiva de los docentes; muestran que el 51.61% lo califica con un nivel Regular, el 29.03% lo califica con un

nivel Bueno y el 19.35% lo califica con un nivel Malo. Con respecto al nivel del Clima Organizacional desde la perspectiva de los docentes; los resultados muestran que el 54.84% lo califica con un nivel Regular, el 25.81% lo califica con un nivel Malo y el 19.35% lo califica con un nivel Bueno. Referente al Coeficiente de Correlación entre el nivel del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional se observándose que el coeficiente de correlación es de 0.4684. Es decir, ambas variables se encuentran asociadas en un 46.84%.

10. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según el objetivo Analizar el nivel del liderazgo del director en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014 se concluye que más de la mitad califica al liderazgo del director con Nivel Regular, de lo cual podemos aportar que esta variable si influye en los docentes, concordando con Richard L. Daft, (2006), que sostiene que el Liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Según el objetivo Conocer el nivel del clima organizacional en la institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014 se muestra que más de la mitad de los docentes califica al Clima Organizacional con Nivel Regular. Así como más de la cuarta parte lo califica con nivel malo, lo cual implica que no alcanzan los niveles adecuados para un desarrollo laboral y académico que cumplan las expectativas de los usuarios. Por lo que se concuerda con Martínez Hernández y Rodríguez Castro (2011) que concluyen en su investigación; que el clima organizacional es un factor clave e importante dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos que se encuentran. Respecto al objetivo Describir la relación entre el Liderazgo del director y el Clima Organizacional de la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna” del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014 tenemos que ambas variables se encuentran asociadas en un 46.84%. Así mismo, mediante el cálculo del coeficiente de determinación, podemos decir que el 21.94% del Clima Organizacional es explicado por el Liderazgo del Director. En consecuencia, existe una relación directa y significativa, a mayores niveles de Liderazgo del Director, mayores niveles de Clima Organizacional; así como a menores niveles de Liderazgo del Director, menores niveles de Clima Organizacional. De lo anterior se puede deducir que el Liderazgo del Director es un factor importante para lograr mejores niveles de Clima Organizacional, tal como

sostiene Lamoyi Bocanegra (2007), cuando concluye que el clima encontrado en las escuelas muestra la relación directa que tiene con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario. Además de la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia. Así mismo Morales Nieto (2008) también afirma que existe una correlación estadísticamente significativa $p. \text{valor} = 0.021 < 0.05$ entre el desempeño docente y el liderazgo de los Directores en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ventanilla de la Región Callao. Así mismo, los resultados concuerdan con los de Cervera Cajo (2012), donde el análisis de los resultados muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. Así mismo Almeda Cotos (2011), concluye que existe una relación directa significativa entre el nivel de Clima Organizacional y Gestión Institucional en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011, donde se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a 0,73 cuyo valor representa correlación positiva. Al igual de Cervera Cajo (2012), determina que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

11. CONCLUSIONES

Habiendo realizado el análisis de los datos y hecha la discusión respectiva, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

El nivel de Liderazgo del director en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014 es Regular, dado que los componentes del liderazgo del director no alcanzan los niveles adecuados, lo cual influye en los docentes

El Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna” del distrito de Bellavista – Sullana – 2014 es considerado por más de la mitad de los docentes como “Regular” dado que los componentes del clima organizacional no alcanzan los niveles adecuados para un desarrollo laboral y académico que cumplan las expectativas de los docentes.

La correlación entre el nivel del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana-2014;

se encuentran asociadas en un 46.84%, observándose que el coeficiente de correlación es de 0.4684

12. REFERENCIAS

- Almeda Cotos (2011) “Relación de Clima Organizacional en la Gestión Institucional de las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Ayaviri Melgar”. Puno
- Cervera Cajo (2012) Liderazgo Transformacional del Director y su Relación con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos” Tesis de Doctorado en Educación - Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – Perú.
- Daft L. Richard (2006) La Experiencia del liderazgo. Universidad Nacional Autónoma de México – Edita Thomson Learning
- Danadith Tayals (2008) El Liderazgo Genuino – Formando los líderes de nuestro tiempo - México DF edita Grupo Nelson.
- Garro Morales (2012) 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 en Educación - Universidad Cesa Vallejo. Huánuco – Perú.
- Maxwell John 2009– Desarrolle el Líder que está en usted - Dallas–México DF edita Grupo Nelson. disponible en <http://books.google.com.pe/books?id=xw2JKrcIU9IC&pg> (2014, 12 de enero)
- Morales Nieto (2008) “Relación entre el Liderazgo en los Directores y el desempeño docente en las instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla “Tesis en maestría de la educación - Universidad Nacional del Callao.
- Rossi Valverde (2009) Liderazgo Directivo: una necesidad por satisfacer en la escuela pública peruana. Lima –Perú.

...Por cuestiones de espacio se han obviado el resto de la bibliografía.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO
CIENTIFICO

Yo, EDGARD WILFREDO GONZALES GUTIERREZ, egresado del programa del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Identificado con DNI N° 03672125 con el Artículo titulado “El Liderazgo del Director y su Relación en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
3. El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado no presentado anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude /datos falsos), plagio(información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Piura, 15 de Diciembre del 2014



Edgard Wilfredo Gonzales Gutiérrez

DNI N° 03672125

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

EL/LA Bachiller BR. GONZALES GUTIERREZ EDGARD WILFREDO, para obtener el
Grado Académico de Magister en Administración de la Educación, ha sustentado la Tesis
Titulada:

EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACION EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA LUCIANO
CASTILLO COLONNA DEL DISTRITO DE BELLAVISTA - SULLANA - 2014.

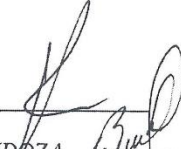
El jurado evaluador emitió el dictamen de:

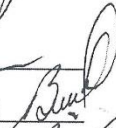
Aprobación por unanimidad.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Piura 09 de DICIEMBRE 2014

Apellidos, Nombre y firma del Presidente del Jurado: MG. ROBESPIERRE BAYONA AMAYA 

Apellidos, Nombre y firma del Secretario del Jurado: MG. MARIO NAPOLEON BRIONES MENDOZA 

Apellidos, Nombre y firma del Vocal del Jurado: DRA. MARIA SIXTINA ZAPATA CHAPILLIQUEN 





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE
TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo,

Karl Friederick Torres Mirez docente y Coordinador de Investigación y Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“El Liderazgo Del Director y su Relación en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014” del (de la) estudiante **EDGARD WILFREDO GONZALES GUTIERREZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 24 de abril de 2019

Mg. Karl Friederick Torres Mirez

Coordinador de Investigación y Grados UPG Piura

DNI: 46710220



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

El Liderazgo Del Director y su Relación en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	0%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	galeon.com Fuente de Internet	4%
2	sistemas3.minjus.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	2%
6	myslide.es Fuente de Internet	2%
7	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	2%
8	clubensayos.com	



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Edgard W. Gonzales Gutierrez, identificado con DNI N° 03672125
egresado del Programa de Maestría en Educación
de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" El liderazgo del director y su relación en el clima
Organizacional en la Institución Educativa Pública
Luciana Castillo Colonna - Bellavista - Sullana - 2014 ";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 03672125

FECHA: 23 de Abril del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EDGARD WILFREDO GONZALES GUTIERREZ

INFORME TITULADO:

“El Liderazgo Del Director y su Relación en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luciano Castillo Colonna del Distrito de Bellavista – Sullana – 2014”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 09 DE DICIEMBRE DE 2014

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA