



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y clima organizacional de la red
educativa German Caro Ríos del distrito Congalla -
Huancavelica – 2017.

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

AUTORA:

Br. Rojas Paitán, Doris.

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018.

Página del jurado

Dr. Lescano Yglesias, José Pablo
Presidente

Dr. Hurtado Tiza, David Raúl
Secretario

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Susana y Paulino y a todas las personas que me apoyaron incondicionalmente para el logro de mis metas y objetivos en mi vida profesional.

Doris.

Agradecimiento

Al DR. César Acuña Peralta, rector fundador de la Universidad “César Vallejo”, por su labor en el bien de la Educación peruana y así continuar los estudios de la maestría.

A la Universidad “César Vallejo” por todas las facilidades brindadas a lo largo del desarrollo de la Maestría.

A los catedráticos de la Universidad “César Vallejo”, por su paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todos los cursos del programa Postgrado para aprender y forjarnos como maestros.

Al Dr. Helsides Castillo Mendoza, por su apoyo y sugerencias en la culminación del presente trabajo de investigación para llegar así al logro de mi objetivo.

A las Instituciones Educativas nivel primaria del distrito de Congalla, provincia Angaraes – Huancavelica por haberme brindado las facilidades para la aplicación de mi instrumento de investigación.

La Autora.

DECLARACION JURADA

Yo Doris Rojas Paitán, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40588434, con la tesis titulada: “Liderazgo directivo y clima organizacional de la Red educativa “German Caro Ríos del distrito Congalla -Huancavelica – 2017”.

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 Determinarse 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 Cesar vallejo.

Trujillo, 02 de junio 2018.



Doris Rojas Paitan.

DNI N° 40588434

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento para vuestra consideración el trabajo de investigación “Liderazgo directivo y clima organizacional de la Red educativa “German Caro Ríos del distrito Congalla -Huancavelica – 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre liderazgo directivo clima organizacional en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

ÍNDICE

	Pag.
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaracion jurada	v
Presentación	¡Error! Marcador no definido.
Índice	vii
Índice de cuadros	ix
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I INTRODUCCIÓN	
1.1.Realidad problemática	15
1.2.Trabajos previos	15
1.3.Teorías relacionadas al tema	17
1.4.Formulación del problema	23
1.5.Justificación del estudio.	23
1.6.Hipótesis	24
1.7.Objetivos	25
CAPÍTULO II	
MÉTODO	
2.1.Diseño de investigación	28
2.2.VARIABLES, operacionalización	28
2.3.Población y Muestra:	30
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	31
2.5.Método de análisis de datos.	35
CAPÍTULO III	
RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV	

DISCUSIÓN

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Matriz de validación

Anexo 4: Instrumento de investigación

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1: Operacionalización de la variable liderazgo directivo	29
Cuadro N° 2: Operacionalización de la variable Clima Organizacional	30
Cuadro N° 3: Población de estudio	31

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Estadísticos de confiabilidad	33
Tabla N° 2: Baremos y los niveles de Liderazgo directivo–clima organizacional	34
Tabla N° 3: Nivel de la dimensión comunicación	37
Tabla N° 4: Nivel de la dimensión dirección	38
Tabla N° 5: Nivel de la dimensión estímulo	40
Tabla N° 6: Nivel de la dimensión trabajo en equipo	41
Tabla N° 7: Nivel de liderazgo directivo	42
Tabla N° 8: Nivel de la dimensión estructura	44
Tabla N° 9: Nivel de la dimensión identidad	45
Tabla N° 10: Nivel de la dimensión responsabilidad	46
Tabla N° 11: Nivel de la dimensión relaciones	48
Tabla N° 12: Nivel de la variable clima organizacional	49
Tabla N° 13: interpretación de los coeficientes de correlación	51
Tabla N° 14: correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional	52
Tabla N° 15: correlación entre comunicación y clima organizacional	54
Tabla N° 16: correlación entre dirección y clima organizacional	55
Tabla N° 17: correlación entre estímulo y clima organizacional	57
Tabla N° 18: correlación entre trabajo en equipo y clima organizacional	59

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1: Dimensión comunicación	38
Figura N° 2: Dimensión dirección	39
Figura N° 3: Dimensión estímulo	40
Figura N° 4: Dimensión trabajo en equipo	42
Figura N° 5: Variable liderazgo directivo	43
Figura N° 6: Dimensión estructura	44
Figura N° 7: Dimensión identidad	46
Figura N° 8: Dimensión responsabilidad	47
Figura N° 9: Dimensión relaciones	48
Figura N° 10: Variable clima organizacional	50

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Liderazgo directivo y clima organizacional de la red educativa German Caro Ríos del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima organizacional la red educativa German Caro Ríos. El tipo de investigación desarrollada es el descriptivo, con su diseño correlacional, asimismo, la población muestral estuvo conformada por 20 docentes. El trabajo de recolección de datos se realizó a través del cuestionario de encuesta el mismo que permitió establecer la relación existente entre las variables en estudio. El estadígrafo utilizado en la presente investigación fue Tau C de Kendall para determinar el coeficiente de correlación, con un nivel de significancia del 5% (0,05). Los resultados obtenidos nos permiten concluir que existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Congalla - Huancavelica, 2017; puesto que el valor de Coeficiente de correlación es 112 el que refleja un nivel de baja correlación, y el valor de p (nivel de significancia) es 0,050, valor que es igual a 0,05.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo directivo, clima organizacional.

ABSTRACT

This research entitled "Leadership and organizational climate management in the red educational German Caro Rios of the district Congalla -Huancavelica - 2017", was developed in order to know the relationship between the executive leadership and organizational climate in the institutions mentioned. The type of research is developed descriptive correlational design with also the sample population consisted of 20 teachers. The work of data collection was conducted through survey questionnaire that enabled it to establish the relationship between the variables under study. The statistic used in this research was Kendall Tau C to determine the correlation coefficient, with a significance level of 5% (0.05). The results allow us to conclude that there is a relationship between the executive leadership and organizational climate in the educational German Caro Rios of the district Congalla - Huancavelica, 2017; since the correlation coefficient value is 112 which reflects a low level of correlation, and the value of p (significance level) is 0.050, a value that is equal to 0.05.

KEY WORDS: management leadership, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad buscamos, que las instituciones educativas sean eficaces y efectivas. Al llevar estos buenos resultados, es preciso la práctica del liderazgo efectivo, y seguidamente, la armonía en un clima organizacional consistente. Ya que estas dualidades son elementos esenciales para el proceso de gestión en las organizaciones educativas.

Ello, es impresionante en el espacio educativo en donde vamos laborando ya que observamos a diario la falta de un buen liderazgo y un buen clima institucional, la cual se genera especialmente en la realización de diferentes actividades técnico pedagógicas, donde no se llega a un mutuo acuerdo generando un sin fin de desacuerdos.

En tal sentido todo lo mencionado se genera por la falta de un comprensión y experiencia de las dos variables a realizar las cuales obstaculizan la buena direccionalidad de la institución educativa llegando en casos extremos a involucrar a toda la comunidad educativa llegando a un rompimiento de relaciones armoniosas dentro de la institución.

Sin embargo, existe diversas alternativas de solución que se pueden llevar a cabo teniendo en conocimiento y manejo de las variables mencionadas para poder llegar a consensuar dicha problemática que aqueja en toda institución y que es el meollo del problema que genera el rompimiento de un buen clima institucional por falta de un buen liderazgo educativo.

1.2. Trabajos previos

El actual trabajo de investigación trata sobre dos temas sumamente importantes referente al Liderazgo directivo y clima organizacional de la Red educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017. En la revisión de los antecedentes internacionales de estudio, se han identificado investigaciones relacionadas con el problema objeto de estudio tales como la de Mayor (2012), realizó su estudio de investigación de tesis: *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara*. Sobre una muestra total que ha sido considerada (07) directivos y 68 docentes. Las conclusiones que se llegó, es que no hay relación significativa

del clima organizacional y liderazgo directivo, donde se pudo comprobar un clima autoritario paternalista y por ende existe un liderazgo autoritario. Y de ello nace la desmotivación, comunicación inadecuada, conflictos, etc. Ante ello se debe considerar nuevas alternativas de solución para un buen clima organizacional y así existirá el liderazgo directivo.

Así también Castrillón (2005), ejecutó un estudio de tesis sobre: *Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz*. Se ocupó de 10 instituciones educativas (5 particulares y 5 estatales), habiendo un modelo de 20 directivos, 20 directores académicos y 20 dirigentes, formando íntegro de 60 jurisdicciones. Se usó un instrumento del cuestionario de clima organizacional de Robbins y Marchant, llegando a la conclusión de que las instituciones educativas privadas existen un buen clima organizacional favorable, en relación a los directivos, entre los docentes y el personal administrativo, siendo la comunicación base para el clima organizacional. Por otro lado, a nivel de instituciones educativas públicas, era que no existía una comunicación adecuada ya que no había un liderazgo directivo. Y en consecuencia existía una desconfianza entre todos los que trabajan en las instituciones educativas públicas. Como se puede ver si no hay comunicación no existe un buen clima organizacional.

De igual modo Zamora (2007), desarrolló una tesis sobre: *Liderazgo y cultura organizacional*. Ocupándose de 10 organizaciones pedagógicas en Puerto Ordaz, teniendo como modelo 380 directivos. Se empleó el instrumento labor de guía y del clima organizacional, hechos por el mismo investigador. Concluyendo que, en las instituciones educativas, el conocimiento organizacional acierte, que está en transcurso de consolidación dependiendo mucho de un nivel de liderazgo existente entre las jurisdicciones que practiquen, de esa manera lograr el cumplimiento de la misión y visión institucional. Es necesario y urgente la participación activa y dinámica en el liderazgo directivo.

En las investigaciones a nivel nacional Campos (2012), desarrolló la investigación, *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional de la institución formativa de Ventanilla – Región Callao*. El modelo de estudio es

de 50 profesores (50%), 30 padres (30%) y 20 alumnos (20%). Utilizando como instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión de que el liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y moderadamente en los docentes, padres de familia y estudiantes del quinto año de secundaria en la institución educativa del distrito de Ventanilla en la región Callao. Tanto en la dimensión autocrática, democrática y liberal.

De igual manera Reyes (2012), investigó sobre *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. En esta investigación se trabajó con una muestra de 40 docentes del nivel secundario. El instrumento que se aplicó, es el cuestionario. Concluyendo, la falta de representación en la correlación indicadora entre el conocimiento de los modos dirigentes como Rensis Likert y el desempeño docente de nivel secundario. Según el conocimiento del liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente y el liderazgo consultivo de acuerdo con la línea de correlación Spearman.

Y podemos ver que a nivel regional Rojas (2008), ejecutó su investigación de tesis referente a: *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Secclla*. En esta investigación se utilizó la muestra en 50 docentes del nivel primaria. Los instrumentos que se usó fue el cuestionario. En dicha investigación ejecutada se llegó a la conclusión, de que hay correlación significativa entre las dimensiones de Gestión Pedagógica, Institucional y Administrativo. No obstante decir la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario se muestra con aprobación según los profesores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El marco teórico relacionado a las variables en estudio está referido a los siguientes aspectos: el liderazgo se define como la “capacidad” o “habilidad” de una persona para intervenir en el proceder de los demás, teniendo éste con un carácter casual estribando de las prontitudes, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.

Espinoza, M. (1999), puntualiza al liderazgo como la habilidad que posee un individuo de plantear proyectos que se llegan a concluir sin importar las dificultades o riesgos que se presenten.

Teniendo en cuenta a Ander – Egg (1997), alega que, el liderazgo es una práctica dentro del grupo del líder. Existen dos formas de liderazgo, uno de ellos es ser líder en un grupo y seguidor en otro. Podrá influir en un explícito campo y el otro es que no ejerce ninguna influencia en el ámbito de actuación del liderazgo.

El liderazgo se puede decir que es transcendental porque con ello se va cumplir diferentes propósitos trazados dentro de una institución ya sea en diferentes situaciones.

Podemos ver a Fernández y Álvarez (2002), citando a Peter F. Druker, indica que hay una sola enunciación de liderazgo, por ello se prevalece cinco aspectos:

El líder tiene seguidores que se apoyan para concluir un proyecto que respalde a todos. Los líderes son modelos a seguir por los demás. El liderazgo es un ayuda, un trabajo con responsabilidad y no un jerarquía o fuente lucrativa personal.

Liderazgo, es un tema decisivo hoy en día en las instituciones u organizaciones ya que depende muchos del tipo de líder y del ejercicio de éste en un grupo o institución, porque la tendencia pretende cada vez más ser competitivo a nivel institucional u global. Hoy en día MINEDU (2017), señala que el liderazgo de los directivos es aquel gerente educativo, los cuales deben ser tácticos, creadores y líderes. Sin embargo, en momentos se equivoca, pues no es igual autoridad con líder.

Líder es aquel individuo a la que un grupo sigue, reconociéndola como cabeza o guía. Surge de la propia situación humana la cual requiere estabilidad de unos directores de diferentes aspectos, que establezcan, tutelen y alineen, caso contrario se hunde en el desgobierno y en el desconcierto. Aquel líder, que tenga objetivos particulares, debe ser útil a sus discípulos, de lo contrario no logrará ser líder.

El liderazgo en el aspecto educativo además va a surgir como un factor para activar los equipos, ya sea de docentes y de estudiantes hacia una

orientación eficaz. Así, el componente humano (el maestro) guiara a un grupo (estudiantes) a identificar hacia donde se dirigen y luego los motivará a lograr metas.

El liderazgo se define como “el arte de tramitar voluntades”. El liderazgo es un habilidad y para ser un líder se requiere poseer un aliento provocativo; se necesita una capacidad transformadora que dé ese toque “mágico” que destierra el conformismo y la pasividad; hay que ver más allá o antes que los demás, o de forma diferente.

Liderazgo Educativo, aquellas labores del directivo van encaminadas a lograr una eficiente docencia, en el avance de los eventos pedagógicos juntamente con la intervención práctica, donde se sitúa de visible el imperio mediante la autoridad especialista y de esa forma viabilizará la aprobación de las presentadas por parte de los docentes y, por consiguiente, su contribución para mejorar los programas conducentes al progreso curricular.

Aquellas cualidades del líder educacional dentro de una institución el perfil y acción corresponden ser apropiadas a lo que es característico de la educación, de los efectos que involucra y de los procesos que conlleva. (Gento, 2002). Otro rasgo es emocional, encamina fortificar en cualquier periodo la decencia del hombre y demuestra apreciación y estimación hacia todos.

A partir de un aspecto de la psicología organizacional, Espinoza (1999) especifica al liderazgo, la capacidad que posee un individuo de manifestar procedimientos que adquieran triunfo, de convencer y motivar a diferentes personas y lograr que esos propósitos se lleven a cabo, a pesar de los problemas y peligros a afrontar”.

No existe un líder aislado, se mueve en un contexto (la gente), de allí que mencionarlas significa la resultado e importancia de las personas que le otorgan la condición de líder.

El desafío para los docentes es proporcionar el liderazgo que incite a los sujetos para ser auto eficiente en todo lo que intentan lograr durante su vida.

Chiavenato (2006), sostiene “Que el liderazgo es el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación.

Si bien no es un tema naciente, las acciones ligadas al liderazgo vuelven a conformar en los estudios de organizaciones escolares que favorecen la calidad y la mejora de la enseñanza.

Según Pasquali A. (2006). Asevera que “la comunicación surge en el mismo momento en que la organización social emprende a conformar, igual como su principal componente ordenado, y donde no hay comunicación no puede constituirse toda una organización social”. Para Pasquali la palabra comunicación debe guardar a la interrelación humana, a la reciprocidad de recomendaciones entre personas, sean cuales existieren los aparatos mediadores manejados para proporcionar la interrelación a distancia.

Al respecto Agustín R. (1994). Administrar implica ordenar, mediar y motivar a los empleados y así puedan realizar tareas principales. La reciprocidad y el tiempo son primordiales para las acciones de la dirección. Los administradores rigen frecuentando persuadir a sus subordinados para que se acoplen y conseguir que el futuro surja de las gestiones de la organización y la formación. Los gestores al crear un ambiente apropiado ayudan a los empleados a realizar sus excelentes esfuerzos.

La dirección debe estar al corriente de cómo es la conducta de la masa como sujetos y al estar agrupados, hallar la forma en cómo utilizan los otros tipos de organización.

Yela M. (1996) “En realidad el estímulo es siempre un cambio de estimulación no corresponde a ninguna energía, sino a relaciones más o menos complejas entre energías. Si no hay cambio no hay percepción desaparece. La percepción instituye, requiere no a un estímulo puntual, ni siquiera aun patrón estimulante espacial o temporalmente heterogéneo.

La noción de estímulo está emparentada al verbo estimular, que significa incitar la concreción de algo o dar apertura a una actividad, labor, ejercicio o función.

Gómez. A, Acosta. H. (2010) “Una de las situaciones de trabajo de tipo psicológico que más interviene en los trabajadores de forma auténtica es aquella que accede que haya confianza y trabajo en equipo en la empresa donde brinde sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar mejores resultados; pues habitualmente estimula el entusiasmo para que afloren bien las labores encargadas”.

Las sociedades que originan entre los personales un contexto de armonía alcanzan efectos provechosos, el compañerismo se consigue cuando hay trabajo y amistad.

Es significativo subrayar que la construcción de un equipo de trabajo es una destreza esencial para los administradores de la actualidad. Así mismo es indispensable que los directivos posean una condición objetiva y que desenvuelvan un ánimo de liderazgo ya que de esta forma se pueden conseguir excelentes resultados.

Para el desarrollo del trabajo de investigación referente a clima organizacional se ha mencionado que un buen clima organizacional prioriza las siguientes dimensiones como: estructura, identidad, responsabilidad y relaciones.

Sandoval, M. (2009). El clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilos de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.”

Hernández S. (2002). La estructura organizacional es la división de todas las actividades de una empresa que se agrupan para formar áreas o departamentos, estableciendo autoridades, que a través de la organización y coordinación buscan alcanzar objetivos.

Vásquez W. (2007). “Identidad, es el sentimiento de pertenencia a la organización, es un órgano, componente significativo, único dentro del grupo de trabajo de la población” En general es la iniciativa de colaborar en actividades particulares con la organización, asociación o nación a donde corresponde.

Menéndez, A. (1992), define a la responsabilidad como sinónimo auténtico de "conciencia": la necesidad de rendir cuenta de los propios actos. La responsabilidad como deber, es entendida como la obligación de responder de nuestros actos ante una audiencia. Se habla de responsabilidad moral cuando la audiencia es Dios o la propia conciencia, la responsabilidad legal (o específicamente, civil o penal) cuando el tribunal es el Poder Judicial.

La responsabilidad profesional nace en este punto como implícito dentro de la responsabilidad moral, logrando el interior de nuestra conciencia. Tiene dos objetivos primordiales: evitar toda falta voluntaria y disminuir en lo posible en número de faltas involuntarias por debilidad humana, flaqueza propia o negligencia ajena.

El autor de "Ética profesional" agrupa arbitrariamente los principales tipos de responsabilidades en tres clases:

Responsabilidad profesional consigo mismo: que exige una conciencia fiel a un triple deber de competencias físicas, intelectuales y sociales.

Bisquerra R. (2003). El arte de construir buenas relaciones con los demás es mayormente, la experiencia de manejar sus emociones. La competencia social y las habilidades que conlleva son la base del liderazgo, notoriedad y eficacia interpersonal. Los hombres que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma dócil y positiva con todos.

1.4. Formulación del problema:

Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017?

¿Qué relación existe entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017?

¿Qué relación existe entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017?

¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017?

1.5. Justificación del estudio.

La creación del actual trabajo se justifica por las siguientes razones: Desde el punto de vista **socio-educativo**, aprender en las organizaciones educativas los procedimientos específicos como componentes del liderazgo directivo y el clima organizacional, permitiendo formar el desarrollo de programas de soporte pedagógico para destacar aquellas actitudes restrictivas o debilidades actitudinales en el contexto organizacional educativo. En tal sentido servirá para la alineación holística de directores y docentes, orientándolos hacia progresos en las diferentes competencias que beneficien las técnicas de

gestión administrativa y pedagógica requeridas y necesarias, cediendo desempeñar con la misión y la visión organizacional, mejorando la calidad educativa.

Desde el **enfoque pedagógico** que evidencia claramente inconvenientes de gestión en el logro de resultados a nivel de liderazgo y clima organizacional. La ejecución y elaboración de los resultados conseguidos en el actual estudio, asumirán una trascendencia característica para plantear tácticas que mejoren los niveles de calidad educativa para los niños. Visto de una manera **disciplinaria-científica**, va a contribuir al conocimiento científico al establecer el o los estilos de liderazgo sobresalientes en la parte directiva y el clima organizacional. Al mismo tiempo va a servir para la ejecución de otras investigaciones en el campo de la educación y servir como antecedente de estudio.

Desde el punto de **vista metodológico**, el oficio de instrumentos como la escala de liderazgo directivo y el cuestionario de clima organizacional, uno y otro creados y conducidas en el campo educativo, se tornan en instrumentos determinaciones seguras para averiguar aquellas conductas relacionados al tema de estudio. Por otro lado, el presente trabajo pone a práctica de nuevos investigadores todo un protocolo de investigación que se ha seguido para probar las hipótesis planteadas. Todo ello puede ser aprovechado para otras investigaciones equivalentes, pero en nuevos argumentos y horizontes educativos. De un modo personal, la actual tesis traslada a conocer el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la red educativa German Caro Ríos - Huancavelica, 2017; de la semejante forma, saber el nivel de relación con que estas variables están abarcadas.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017.

Hipótesis específicos:

Existe relación entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017

Existe relación entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017

Existe relación entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica - 2017
Existe relación entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Problemas específicos:

Determinar la relación que existe entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Determinar la relación que existe entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017.

Determinar la relación que existe entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017.

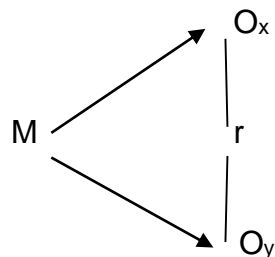
Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación realizada fue el no experimental. A razón Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que en este tipo de investigación no hay manipulación de variable. En consecuencia, no se manipularon las variables liderazgo directivo ni clima organizacional.

La investigación asume el diseño transversal correlacional. Según Hernández, Fernández Y Baptista (2010), estos diseños tienen como objetivo describir las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Esquemáticamente se representa así.



Dónde:

M = Muestra de estudio

Ox = Observación de la variable liderazgo directivo

r = relación entre las variables en estudio

Oy = Observación de la variable clima organizacional.

2.2. Variables, operacionalización

V₁: Liderazgo directivo

Dimensiones:

- Comunicación
- Dirección
- Estímulo
- Trabajo en equipo.

V₂: Clima organizacional

Dimensiones:

- Estructura.
- Identidad
- Responsabilidad
- Relaciones

Operacionalización de variables:

Cuadro N° 1: Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Chiavenato, (2006), el liderazgo es el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación. El liderazgo se presenta en función de las necesidades existentes en determinada situación, es decir, de las características personales del líder, de los subordinados y de la situación en que se hallan</p>	<p>Es el conjunto de acciones, tareas y comportamientos de líder que realiza el directivo escolar en el desarrollo de sus funciones. Además muestra cualidades, capacidades y características de líder directivo. Estas funciones se realizan en las dimensiones de la gestión educativa (gestión pedagógica, gestión Administrativa y gestión institucional). Finalmente, el líder directivo muestra que estilo de liderazgo presenta y desarrolla en sus labores de trabajo.</p>	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la buena comunicación con los miembros educativos. • Demuestra una comunicación fluida • Fomenta el mejoramiento de la comunicación 	<p>Ordinal</p> <p>Escala valorativa:</p> <p>1: Nunca 2: A veces 3: Siempre</p>
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Direcciona el respeto. • Practica las buenas costumbres. • Tiene buena capacidad directiva 	
		Estimulo	<p>Reconocimiento por su eficacia. Satisfacción por la gestión. Responsabilidad directiva.</p>	
		Trabajo en equipo	<p>Guarda respeto a los demás. Participación de todo el equipo. Toma decisiones. Calidad de trabajo. Fortalece el espíritu colectivista</p>	

Cuadro N° 2: Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Sandoval, M. (2009). <i>Concepto y dimensiones del clima organizacional</i>. México. “clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilos de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.”</p>	<p>El clima organizacional, es una percepción individual de la Institución educativa y su entorno, convirtiéndose en mediador para que las personas desarrollen procesos creativos innovadores y la adecuada gestión de este, formando un entorno en el cual se puedan tener mayor identidad con la institución educativa.</p>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Buena organización • Cumple funciones • Respeto • Buenas relaciones humanas. 	<p>Ordinal: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre</p>
		Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Valora a su institución educativa • Se identifica con su institución 	
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve y asume la responsabilidad • Demuestra responsabilidad en sus actividades. • Fomenta el valor de la responsabilidad 	
		Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones con los docentes • Trato cortés con la población estudiantil. • Relaciones interpersonales 	

2.3. Población y Muestra:

Población:

Según Oseda, y Otros (2008) “la población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares.”

Para los resultados de la actual investigación, la población está conformado por 20 docentes total de las diferentes instituciones de nivel primaria del distrito de Congalla – Angaraes – Huancavelica.

Cuadro N° 3: Población de estudio

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD DE DOCENTES
N° 36220 – Congalla	5
N° 36260 – Aleluya	1
N° 36261 – Orccocorral	2
N° 36254 – Carcosi	2
N° 36256 – Sayayocc	2
N° 36253 – Yunyaccasa	5
N° 36091 - Ccatunsuyuy	1
N° 36332 – Totorá	2
TOTAL	20 DOCENTES

Muestra Censal:

Para los mismos autores en la (p.144) menciona que “cuando las poblaciones son relativamente pequeñas no son necesarias hacer un muestreo o sacar una muestra, más al contrario todos los elementos de la población pasan a forma la muestra denominándose población muestral o muestra censal”

Por lo tanto, la muestra también es lo mismo que la población de estudio, es decir estuvo también conformado por los 20 docentes de la Red Educativa German Caro Ríos del distrito de Congalla, Huancavelica- 2017.

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

Técnica:

Para el actual trabajo de investigación se utilizará las “encuestas”, como primordial técnica de recolección de datos con direcciones cuantitativos. Tiene como objetivo recabar información que sirve para solucionar nuestro problema de investigación.

Instrumento:

El instrumento de medición para la investigación es denominado cuestionario. La validez de los instrumentos fue según lo estipulado por la universidad por Juicio de expertos. En tal sentido ambos instrumentos correspondientes a nuestras variables tuvieron una validez muy aceptable, hecho realizado por la Dr. Helsides Castillo Mendoza (ver anexo N° 3).

Por otra parte, nuestros instrumentos también pasaron el proceso de confiabilidad, mediante la prueba piloto, con el método de mitades partidas y para ello se ha utilizado el alfa Cronbach, con su valor correspondiente donde nos señala que cuanto más se aproxime el coeficiente a la unidad, mayor es la estabilidad interna de los indicadores en la escala estimada, sin embargo, no consta un acuerdo generalizado sobre cuál es el término que delimita cuándo una escala es calificada como fiable o no. El alfa Cronbach tiene las siguientes características:

- < 0,5 No aceptable.
- > 0,5 y < 0,6 nivel pobre.
- > 0,6 y < 0,7 nivel débil.
- > 0,7 y < 0,8 nivel aceptable.
- > 0,8 y < 0,9 nivel bueno.
- > 0,9 excelente.

Aplicación del alfa Cronbach:

Para conseguir el Alfa de Cronbach se tiene una fórmula general:

Dónde:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_I}{S^2_T} \right]$$

k = Número de

$\sum S^2_i$ = Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S^2_T = Varianza de la suma de los ítems

La confiabilidad encontrada en nuestros instrumentos fue:

Tabla N° 1: Estadísticos de confiabilidad

Instrumento de la variable	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Liderazgo directivo	0,824	20
Clima organizacional	0,832	20

Los resultados encontrados nos indican que este valor es bueno para ambos instrumentos.

Ficha Técnica N° 1

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor	Salomón Berrocal Villegas. Universidad Enrique Guzmán y Valle
Adecuación	Lily Roxana Campos Livaque.
País de origen	Callao, Perú.
Significación	Percepción situacional
Estructura	Está conformada por 17 ítems, que median tres dimensiones: Identidad institucional, integración institucional y motivación institucional.
Duración	La duración de valor de este cuestionario es alrededor de 25 minutos.
Escala de medición	La calificación es manual y la puntuación ondea entre 12. (Puntuación Mayor) y 24 (Puntuación Menor). En tal sentido la interpretación es a la contraria, a mayor puntuación, el clima organizacional será inadecuado, y a menor puntuación, el clima organizacional será adecuado.
Valores	Variable Liderazgo directivo: corresponde a 20 ítems lo cual esta comprendido con 5 ítems.

Ficha Técnica N° 2

INSTRUMENTO	Encuesta a docentes para establecer el nivel de liderazgo del director desde la perspectiva de las docentes.
Autor	Castillo Vásquez, Verónica Rodríguez Zamora, María Carmela
Adecuación	Casimiro Flores Ochoa (2015)
País de origen	Universidad San Ignacio de Loyola (2010) Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel de liderazgo predominante en los directivos
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 25 minutos.
Validez	A través de juicio de expertos, los resultados se procesaron teniendo como base las respuesta de los expertos mediante el coeficiente "V" de Aiken con una validez altamente aceptable de .987**.
Confiabilidad	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo aplicada a una muestra piloto de 10, hallando un Coeficiente de Spearman-Brown – 0.97
Escala de medición	Se utilizó una escala de Likert con los siguientes valores: 1.Nunca 2. A veces 3.Siempre
Valores	Variable Clima organizacional: corresponde a 20 items lo cual esta comprendido con 5 items.

Tabla N° 2

Baremos y los niveles de Liderazgo directivo – clima organizacional

Niveles de Liderazgo directivo	Niveles clima organizacional	Puntaje
Deficiente (D)	Deficiente (D)	(20 -33)

Regular (R)	Regular (R)	(33 - 46)
Alto (A)	Alto (A)	(47 - 60)

2.5. Método de análisis de datos.

Una vez elaborado los instrumentos, estos validados y con confiabilidad, se pasó a emplear a la muestra de estudio utilizando toda la regla correspondiente. Para lo cual se realizó una sábana de datos con el programa SPSS versión 18 ver en el anexo.

Los resultados que se muestran en el capítulo siguiente están estructurados de acuerdo a las normas APA versión 6 (2010) sexta edición. El APA dice: puede presentar resultados de acuerdo a las variables y dimensiones con su prueba de hipótesis.

En tal sentido, los resultados que se están presentando mediante tablas y gráficos utilizando la estadística descriptiva como de porcentajes y de frecuencias. Para establecer la relación para dichas variables se manejó el estadígrafo de Spearman y Brow con la siguiente tabla de correlación:

1,00 = correlación perfecta (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante) Esto también se aplica” a menor X mayor Y”.

- 0,90 = Correlación negativa muy Fuerte.

- 0,75 = Correlación negativa considerable.

- 0,50 = Correlación negativa media

- 0,10 = Correlación negativa débil

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+ 0,10 = Correlación positiva débil.

+ 0,50 = Correlación positiva media.

+ 0,75 = Correlación positiva considerable.

+ 0,90 = Correlación positiva muy fuerte.

+ 1,00 = Correlación positiva perfecta.

(“A mayor X, mayor Y” o “A menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.).

Posteriormente, con el valor de la correlación se utilizó la “t de Student” y el Valor “p” para ver el nivel de significación. Con los cuales se contrasto la hipótesis de la investigación.

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

a. Resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo

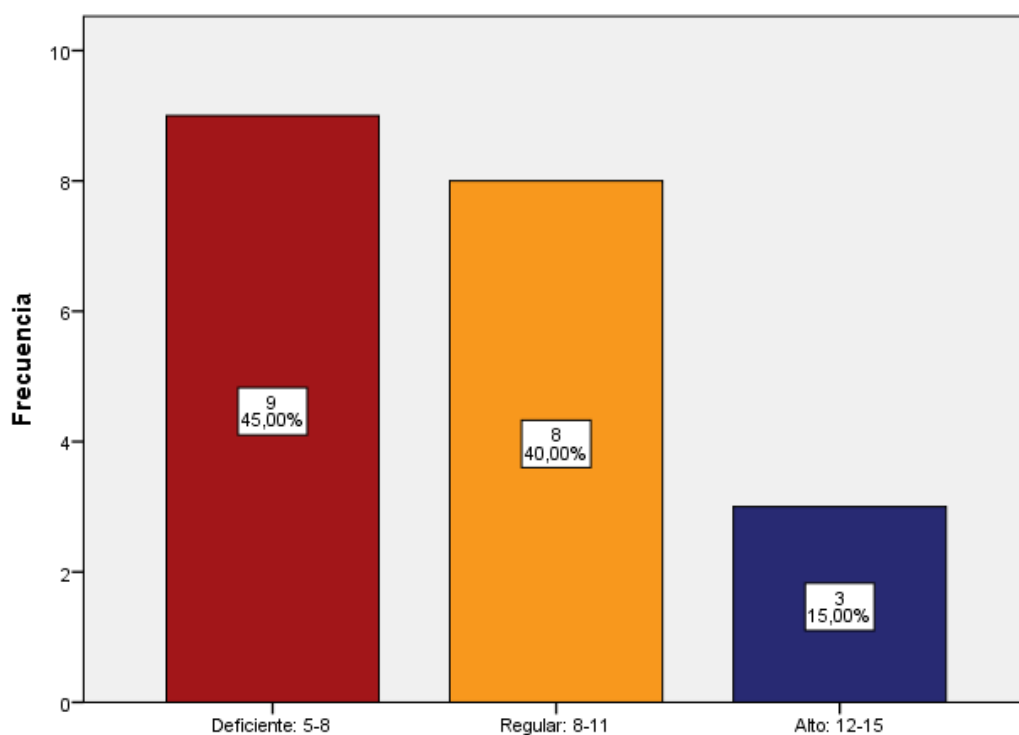
Tabla N° 3: Nivel de la dimensión comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	9	45,0
Regular: 8-11	8	40,0
Alto: 12-15	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V22

En la tabla N° 3, se aprecia los resultados de la dimensión comunicación según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 9 docentes opinan que el nivel de comunicación entre el director y los docentes es deficiente, debido a que existe una comunicación vertical. Mientras que 8 docentes opinaron que el nivel de comunicación es regular. Finalmente, 3 docentes expresaron que el nivel de comunicación es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 1: Dimensión comunicación



Fuente: Tabla N° 3

En la Figura N° 1, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión comunicación según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 45% del total de docentes señalaron que el nivel de comunicación es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 40% del total de docentes opinaron que el nivel de comunicación en dicha institución educativa es regular. Finalmente, el 15% del total de docentes expresaron que el nivel de comunicación es alto.

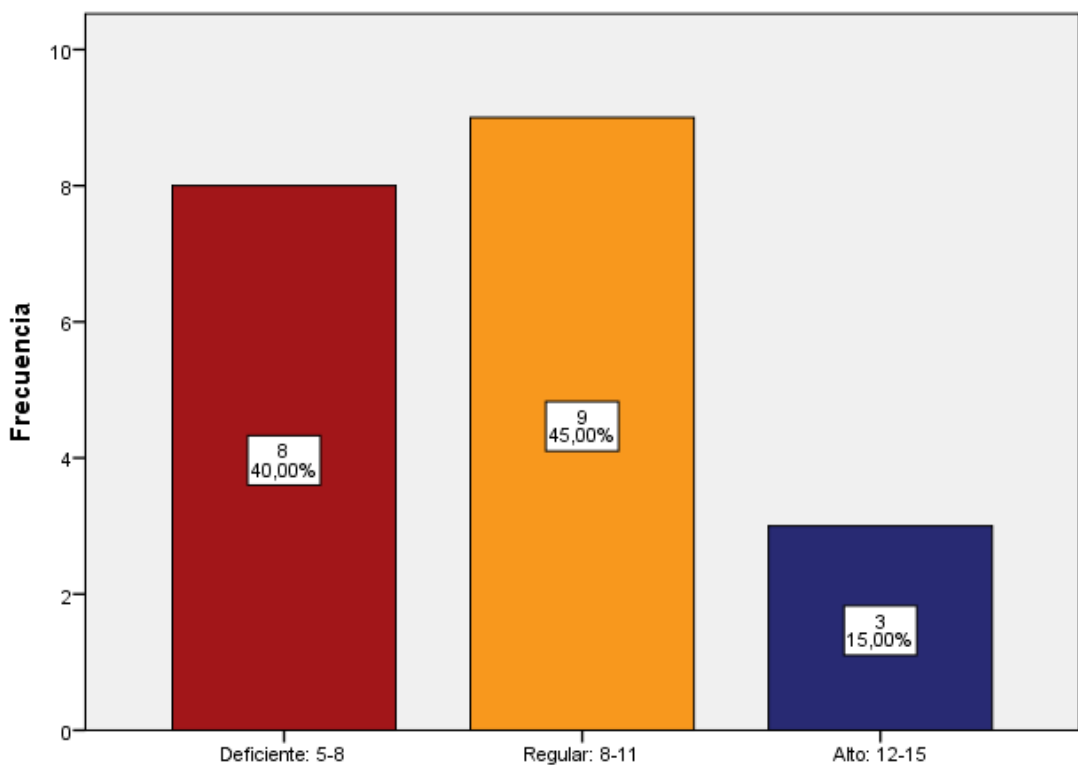
Tabla N° 4: Nivel de la dimensión dirección

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	8	40,0
Regular: 8-11	9	45,0
Alto: 12-15	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V22.

En la tabla N° 4, se aprecia los resultados de la dimensión dirección según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 8 docentes opinan que el nivel de dirección del director a la institución y docentes es deficiente, debido a que existe una dirección vertical. Mientras que 9 docentes opinaron que el nivel de dirección es regular. Finalmente, 3 docentes expresaron que el nivel de dirección es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 2: Dimensión dirección



Fuente: Tabla N° 4

En la Figura N° 2, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión dirección según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 40% del total de docentes señalaron que el nivel de dirección es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 45% del total de docentes opinaron que el nivel de dirección es regular. Finalmente, el 15% del total de docentes opinaron que el nivel de dirección es alto.

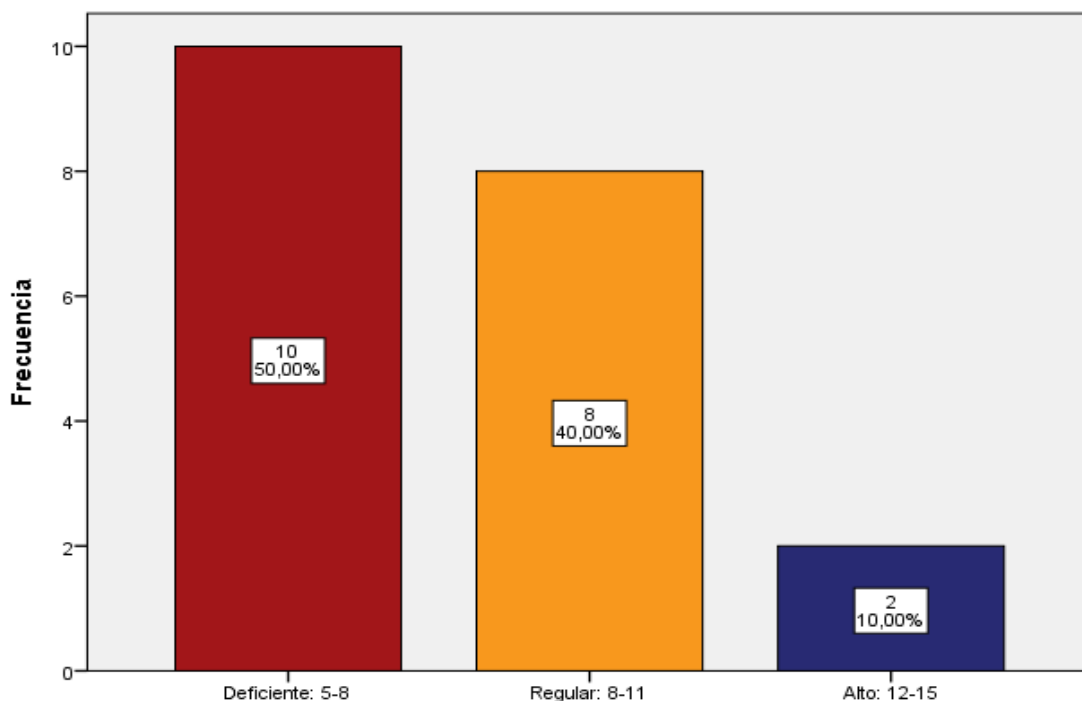
Tabla N° 5: Nivel de la dimensión estímulo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	10	50,0
Regular: 8-11	8	40,0
Alto: 12-15	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del Investigadora-SPSS V22

En la tabla N° 5, se aprecia los resultados de la dimensión estímulo según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 10 docentes opinan que el nivel de estímulo del director a los docentes es deficiente. Mientras que 8 docentes opinaron que el nivel de estímulo es regular. Finalmente, 2 docentes expresaron que el nivel de estímulo es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 3: Dimensión estímulo



Fuente: Tabla N° 5

En la Figura N° 3, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión estímulo según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 50% del total de docentes señalaron que el nivel de estímulo es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 40% del total de docentes opinaron que el nivel de estímulo es regular. Finalmente, el 10% del total de docentes opinaron que el nivel de estímulo es alto.

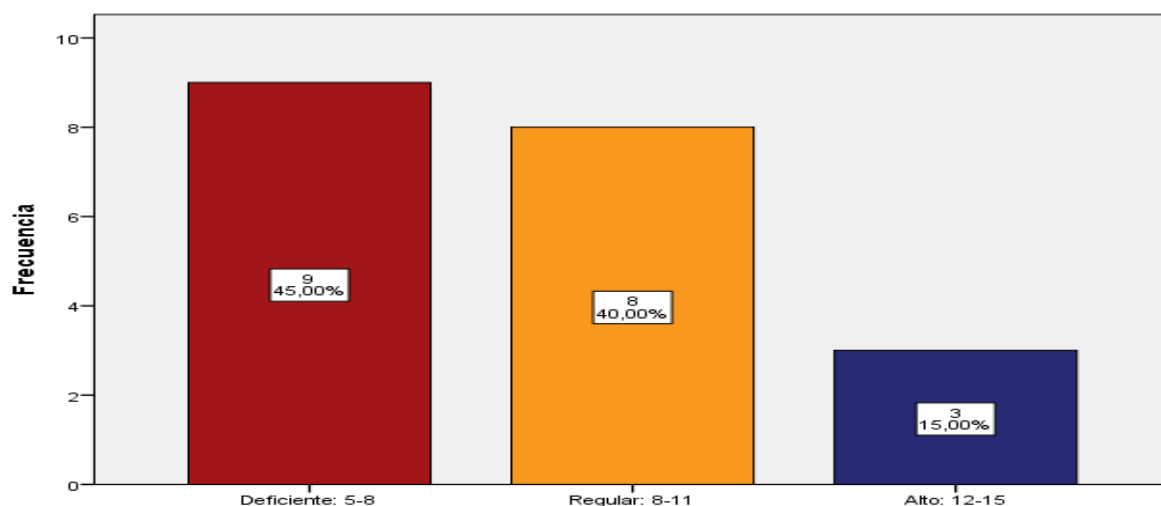
Tabla N° 6: Nivel de la dimensión trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	9	45,0
Regular: 8-11	8	40,0
Alto: 12-15	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V22

En la tabla N° 6, se aprecia los resultados de la dimensión trabajo en equipo según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 9 docentes opinan que el nivel de trabajo en equipo del director con los docentes es deficiente. Mientras que 8 docentes opinaron que el nivel de trabajo en equipo es regular. Finalmente, 3 docentes expresaron que el nivel de trabajo en equipo es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 4: Dimensión trabajo en equipo



Fuente: Tabla N° 6

En la Figura N° 4, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión trabajo en equipo según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 45% del total de docentes señalaron que el nivel de trabajo en equipo es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 40% del total de docentes opinaron que el nivel de trabajo en equipo es regular. Finalmente, el 15% del total de docentes opinaron que el nivel de trabajo en equipo es alto.

Tabla N° 7: Nivel de liderazgo directivo

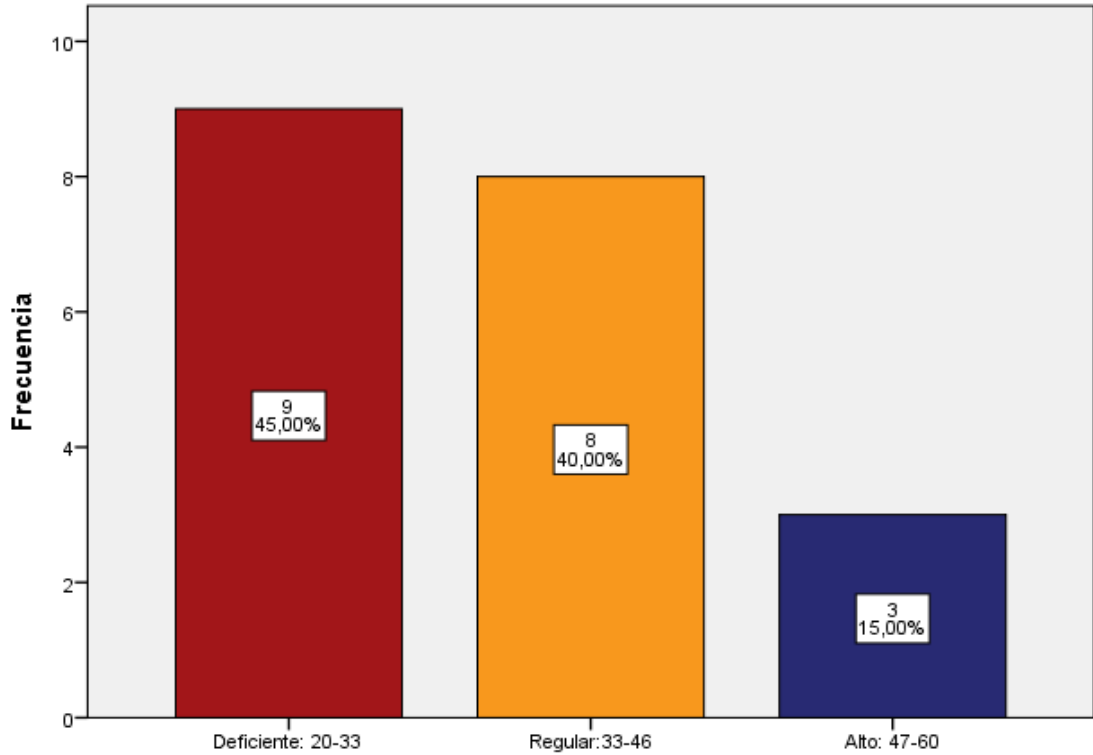
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 20-33	9	45,0
Regular:33-46	8	40,0
Alto: 47-60	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSS V22

En la tabla N° 7, se aprecia los resultados de la variable liderazgo directivo según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 9 docentes opinan que el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa es deficiente. Mientras que 8 docentes opinaron que el nivel de liderazgo directivo es regular. Finalmente,

3 docentes expresaron que el nivel de liderazgo directivo es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 5: Variable liderazgo directivo



Fuente: Tabla N° 7

En la Figura N° 5, se aprecia los resultados porcentuales de la variable liderazgo directivo según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 45% del total de docentes señalaron que el nivel de liderazgo directivo es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 40% del total de docentes opinaron que el nivel de liderazgo directivo es regular. Finalmente, el 15% del total de docentes opinaron que el nivel de liderazgo directivo es alto.

b. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

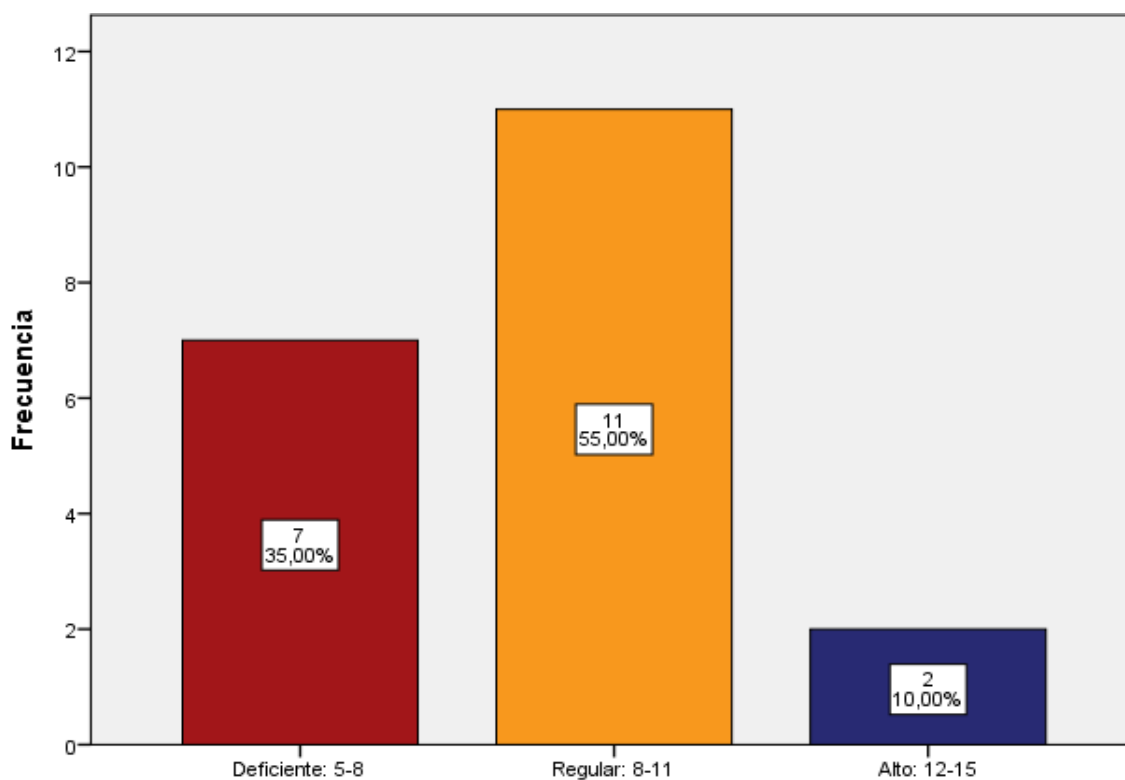
Tabla N° 8: Nivel de la dimensión estructura

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	7	35,0
Regular: 8-11	11	55,0
Alto: 12-15	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador – SPSSV18

En la tabla N° 8, se aprecia los resultados de la dimensión estructura según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 7 docentes opinan que el nivel de estructura del director con los docentes es deficiente. Mientras que 11 docentes opinaron que el nivel de estructura es regular. Finalmente, 2 docentes expresaron que el nivel de estructura es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 6: Dimensión estructura



Fuente: Tabla N° 8

En la Figura N° 6, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión estructura según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 35% del total de docentes señalaron que el nivel de estructura es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 55% del total de docentes opinaron que el nivel de estructura es regular. Finalmente, el 10% del total de docentes opinaron que el nivel de estructura es alto.

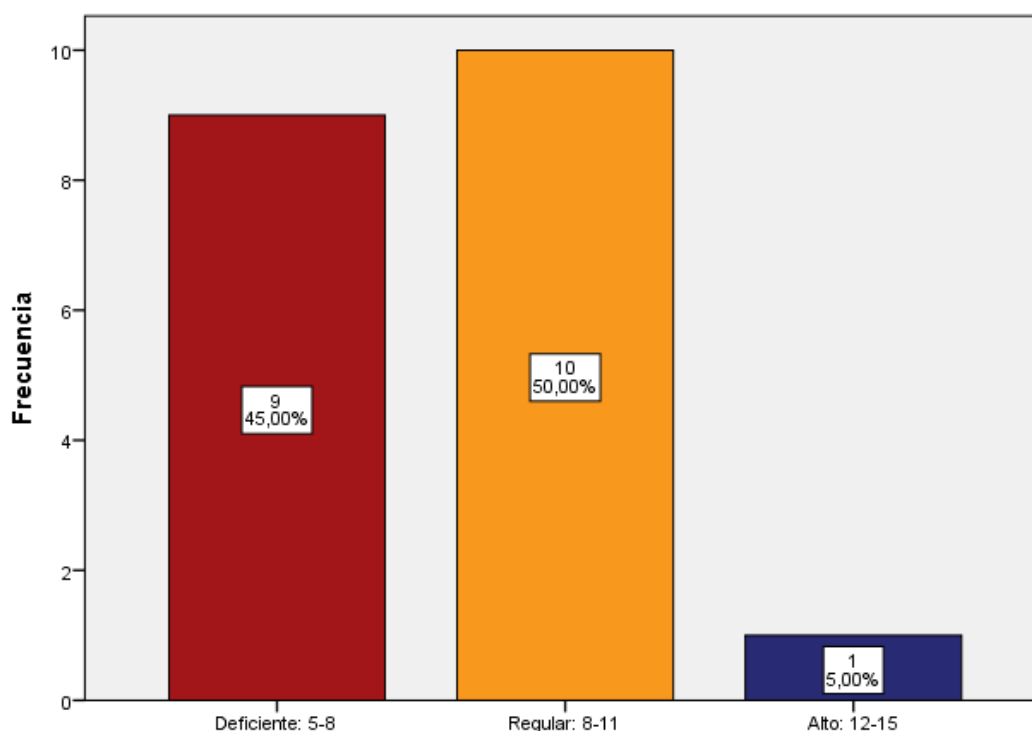
Tabla N° 9: Nivel de la dimensión identidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	9	45,0
Regular: 8-11	10	50,0
Alto: 12-15	1	5,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSSV18

En la Tabla N° 9, se aprecia los resultados de la dimensión identidad según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 9 docentes opinan que el nivel de identidad del director con los docentes es deficiente. Mientras que 10 docentes opinaron que el nivel de identidad es regular. Finalmente, 1 docente expresó que el nivel de identidad es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 7: Dimensión identidad



Fuente: Tabla N° 9

En la Figura N° 7, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión identidad según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 45% del total de docentes señalaron que el nivel de identidad es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 50% del total de docentes opinaron que el nivel de identidad es regular. Finalmente, el 5% del total de docentes opinaron que el nivel de identidad es alto.

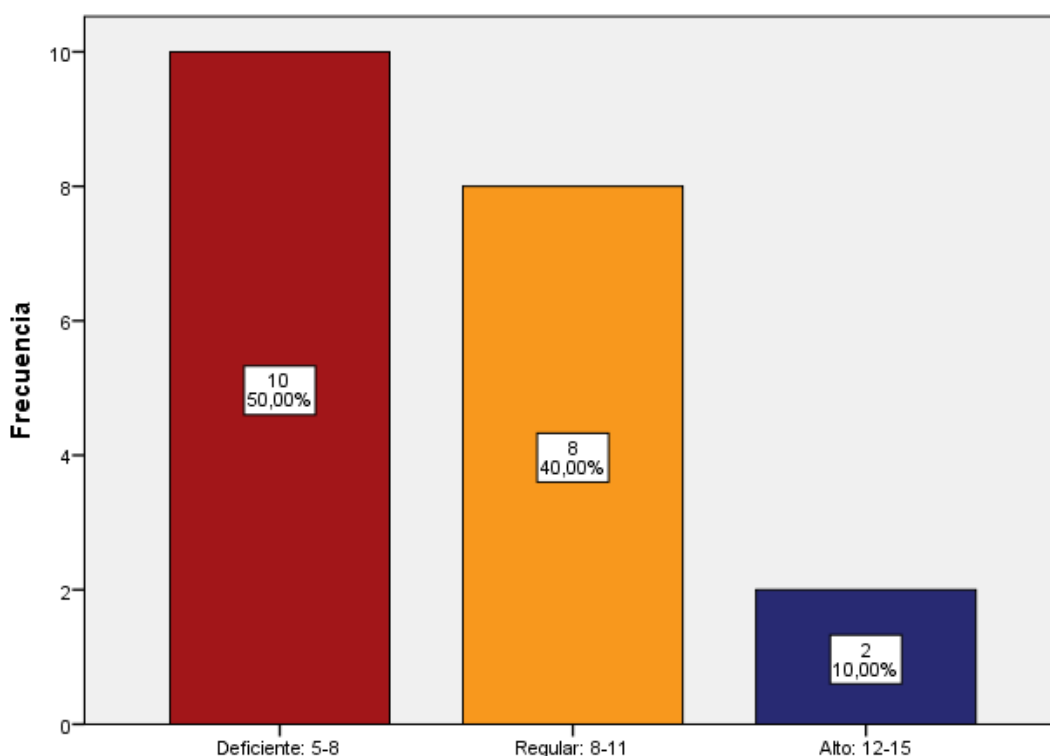
Tabla N° 10: Nivel de la dimensión responsabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	10	50,0
Regular: 8-11	8	40,0
Alto: 12-15	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSSV18

En la Tabla N° 10, se aprecia los resultados de la dimensión responsabilidad según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 10 docentes opinan que el nivel de responsabilidad es deficiente. Mientras que 8 docentes opinaron que el nivel de responsabilidad es regular. Finalmente, 2 docentes expresaron que el nivel de responsabilidad es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 8: Dimensión responsabilidad



Fuente: Tabla N° 10

En la Figura N° 8, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión responsabilidad según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 50% del total de docentes señalaron que el nivel de responsabilidad es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 40% del total de docentes opinaron que el nivel de responsabilidad es regular. Finalmente, el 10% del total de docentes opinaron que el nivel de responsabilidad es alto.

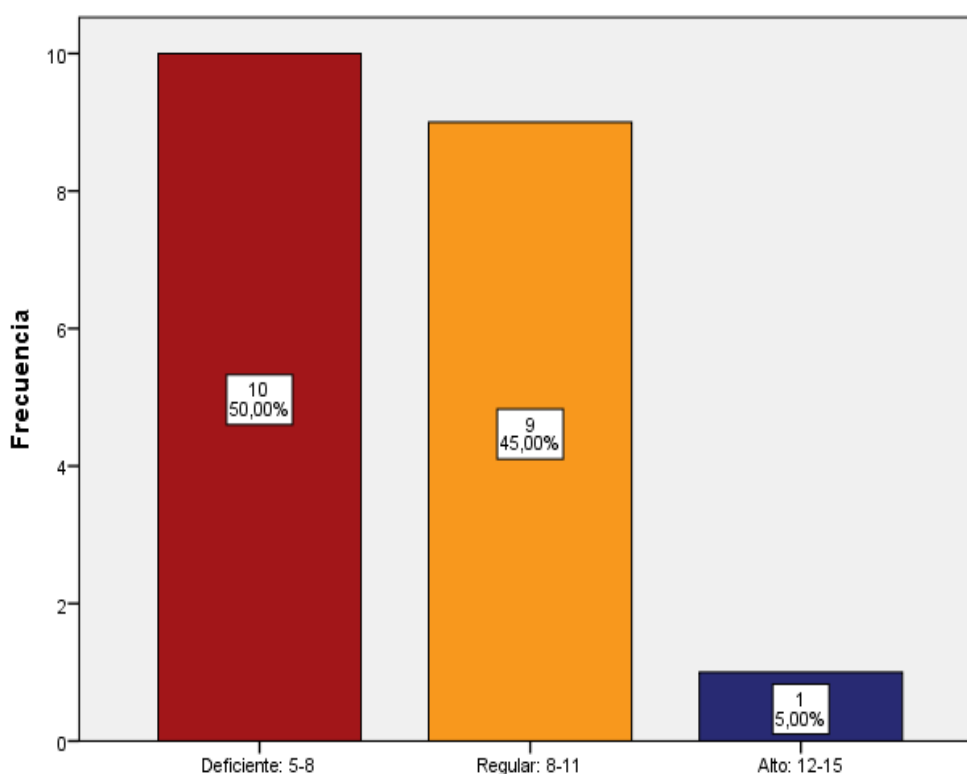
Tabla N° 11: Nivel de la dimensión relaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 5-8	10	50,0
Regular: 8-11	9	45,0
Alto: 12-15	1	5,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSSV18

En la Tabla N° 11, se aprecia los resultados de la dimensión relaciones según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 10 docentes opinan que el nivel de relaciones es deficiente. Mientras que 9 docentes opinaron que el nivel de relaciones es regular. Finalmente, 1 docente expresó que el nivel de relaciones es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 9: Dimensión relaciones



Fuente: Tabla N° 11

En la Figura N° 9, se aprecia los resultados porcentuales de la dimensión relaciones según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 50% del total de docentes señalaron que el nivel de relaciones es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 45% del total de docentes opinaron que el nivel de relaciones es regular. Finalmente, el 5% del total de docentes opinaron que el nivel de relaciones es alto.

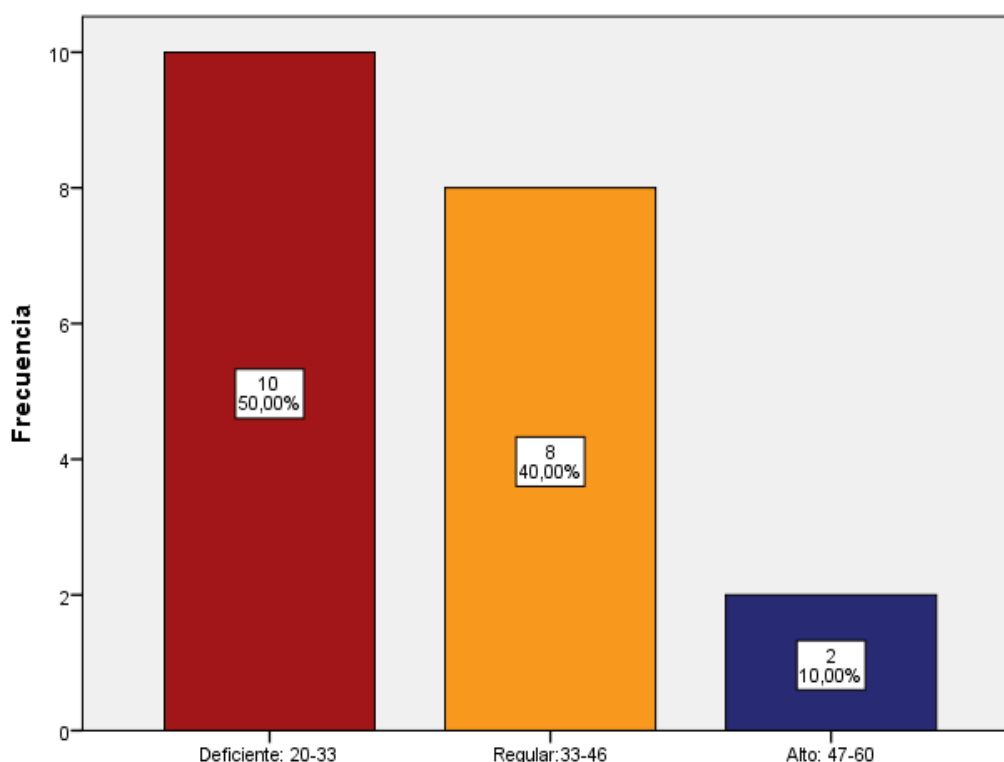
Tabla N° 12: Nivel de la variable clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente: 20-33	10	50,0
Regular:33-46	8	40,0
Alto: 47-60	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos del investigador-SPSSV18

En la tabla N° 12, se aprecia los resultados de la variable clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, 8 docentes opinan que el nivel de clima organizacional en la institución educativa es deficiente. Mientras que 8 docentes opinaron que el nivel de clima organizacional es regular. Finalmente, 2 docentes expresaron que el nivel de clima organizacional es alto en dicha institución educativa. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 10: Variable clima organizacional



Fuente: Tabla N° 12

En la Figura N° 10, se aprecia los resultados porcentuales de la variable clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla, Huancavelica – 2017. Donde, el 50% del total de docentes señalaron que el nivel de clima organizacional es deficiente. Asimismo, se aprecia que el 40% del total de docentes opinaron que el nivel de clima organizacional es regular. Finalmente, el 10% del total de docentes opinaron que el nivel de clima organizacional es alto.

3.2. Prueba de hipótesis

Para, realizar la prueba de hipótesis, sea considerado la escala de medición (ordinal) y por ello se utilizó la rho de Spearman para calcular la correlación entre las variables y dimensiones. Para, interpretar la correlación se tuvo en cuenta la siguiente tabla:

Tabla N° 13: interpretación de los coeficientes de correlación

Valores	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Para, la prueba de hipótesis se hizo mediante la prueba de significancia y prosiguió con los pasos respectivos aplicables en las ciencias sociales y son:

a. Prueba de hipótesis general

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Planteamiento de hipótesis estadística.

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_0 : \rho_s > 0,05$$

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_a: \rho_s \leq 0,05$$

Nivel de significancia.

$\rho = 0,05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

Para la hallar la correlación: rho de Spearman

Para la prueba de hipótesis: prueba de significancia

Calculo del estadígrafo de prueba

Tabla N° 14: correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional

			Liderazgo directivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla N° 14, se aprecia que la correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional es alta con 0,841.

Regla de decisión estadística

Se acepta la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se rechaza la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística

Puesto que el nivel de significancia asintótica (0,01) es menor e igual que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Es decir, como el nivel de significancia asintótica encontrada equivale al 1% menor que el nivel de significancia teórica planteada (5%) en las ciencias sociales. Se dice, entonces que existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional.

Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; $\rho = 0,841$.

b. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica N°1:

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Planteamiento de hipótesis estadística.

H_0 : No existe relación significativa entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_0 : \rho_s > 0,05$$

H_a : Existe relación significativa entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_a: \rho_s \leq 0,05$$

Nivel de significancia.

$\rho = 0,05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

Para la hallar la correlación: rho de Spearman

Para la prueba de hipótesis: prueba de significancia

Calculo del estadígrafo de prueba

Tabla N° 15: correlación entre comunicación y clima organizacional

			Comunicación	Clima organizacional
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla N° 15, se aprecia que la correlación entre comunicación y clima organizacional es alta con 0,885.

Regla de decisión estadística

Se acepta la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se rechaza la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística

Puesto que el nivel de significancia asintótica (0,01) es menor e igual que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Es decir, como el nivel de significancia asintótica encontrada equivale al 1% menor que el nivel de significancia teórica planteada (5%) en las ciencias sociales. Se dice, entonces que existe relación significativa entre comunicación y clima organizacional.

Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación significativa entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $p_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $p (0,05)$; $\rho = 0,885$.

Hipótesis específica N°2:

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Planteamiento de hipótesis estadística.

H₀: No existe relación significativa entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_0 : \rho_s > 0,05$$

H_a: Existe relación significativa entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_a: \rho_s \leq 0,05$$

Nivel de significancia.

$\rho = 0,05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

Para la hallar la correlación: rho de Spearman

Para la prueba de hipótesis: prueba de significancia

Calculo del estadígrafo de prueba

Tabla N° 16: correlación entre dirección y clima organizacional

			Dirección	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	20	20
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la Tabla N° 16, se aprecia que la correlación entre dirección y clima organizacional es alta con 0,739.

Regla de decisión estadística

Se acepta la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $\rho_s > 0,05$

Se rechaza la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $\rho_s \leq 0,05$

Decisión estadística

Puesto que el nivel de significancia asintótica (0,023) es menor e igual que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Es decir, como el nivel de significancia asintótica encontrada equivale al 2,3% menor que el nivel de significancia teórica planteada (5%) en las ciencias sociales. Se dice, entonces que existe relación significativa entre dirección y clima organizacional.

Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación significativa entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,023) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; $\rho = 0,739$.

Hipótesis específica N°3:

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Planteamiento de hipótesis estadística.

H_0 : No existe relación significativa entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_0 : \rho_s > 0,05$$

H_a: Existe relación significativa entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017.

$$H_a: \rho_s \leq 0,05$$

Nivel de significancia.

$\rho = 0,05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

Para la hallar la correlación: rho de Spearman

Para la prueba de hipótesis: prueba de significancia

Calculo del estadígrafo de prueba

Tabla N° 17: correlación entre estímulo y clima organizacional

			Estímulo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estímulo	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla N° 17, se aprecia que la correlación entre estímulo y clima organizacional es alta con 0,816.

Regla de decisión estadística

Se acepta la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $\rho_s > 0,05$

Se rechaza la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $\rho_s \leq 0,05$

Decisión estadística

Puesto que el nivel de significancia asintótica (0,01) es menor e igual que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Es decir, como el nivel de significancia asintótica encontrada equivale al 1% menor que el nivel de significancia teórica planteada (5%) en las ciencias sociales. Se dice, entonces que existe relación significativa entre estímulo y clima organizacional.

Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación significativa entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; $\rho = 0,816$.

Hipótesis específica N°4:

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

Planteamiento de hipótesis estadística.

H₀: No existe relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_0 : \rho_s > 0,05$$

H_a: Existe relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017.

$$H_a: \rho_s \leq 0,05$$

Nivel de significancia.

$\rho = 0,05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

Para la hallar la correlación: rho de Spearman

Para la prueba de hipótesis: prueba de significancia

Calculo del estadígrafo de prueba

Tabla N° 18: correlación entre trabajo en equipo y clima organizacional

			Trabajo en equipo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	20	20
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05(2 colas).

En la Tabla N° 18, se aprecia que la correlación entre trabajo en equipo y clima organizacional es alta con 0,877.

Regla de decisión estadística

Se acepta la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica. $p_s > 0,05$

Se rechaza la hipótesis nula, si: nivel de significancia asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica. $p_s \leq 0,05$

Decisión estadística

Puesto que el nivel de significancia asintótica (0,01) es menor e igual que el nivel de significancia teórica (0,03), se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Es decir, como el nivel de significancia asintótica encontrada equivale al 3% menor que el nivel de significancia teórica planteada (5%) en las ciencias sociales. Se dice, entonces que existe relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional.

Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,03) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; $\rho = 0,877$.

IV. Discusión

En la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017 se percibe un panorama de la ausencia de liderazgo directivo, consecuentemente repercute en la eficiencia del clima organizacional por el contrario estos conceptos han sido incorporados sin una mayor contextualización o reflexión acerca de sus consecuencias, no se realizaron las capacitaciones en técnicas de liderazgo, clima organizacional, planificación estratégica; que han desencadenado en dos grandes problemas.

El primero identifica, la instalación de rutinas repetitivas no se formula los documentos de planificación de acuerdo a la necesidad de los actores educativos, no se contextualiza a la realidad, no se planifica se hace lo que se puede, preparación insuficiente se actúa como se cree y no como establece las normas; y mucho menos existe coherencia entre estos procedimientos y los fines educativos de la institución. El segundo hace alusión al hecho de que el clima organizacional se ha mecanizado y pierda efectividad, los procesos y mecanismos se realizan por costumbre o por mandato y se evalúa únicamente su realización sin importar el impacto en cuanto a resultados educativos.

Partiendo de la hipótesis de nuestra investigación: Existe una relación significatividad entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017.

Los resultados de la investigación responden a una relación positiva muy alta considerable entre ambas variables: $r_s = 0.91$ (según el índice de Correlación de Rho de Spearman). A la luz de este resultado se puede inferir que la presencia del factor liderazgo frente a la Gestión Educativa, con marcada diferencias entre las dimensiones en estudio: comunicación, dirección, estímulo y trabajo en equipo.

Debido a estos planteamientos es que he querido estudiar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017 tema que creemos que no se le da la debida relevancia.

Los hallazgos al final de la investigación están expresadas en que la aplicación del cuestionario de liderazgo directivo según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017 los resultados por niveles son: En la dimensión comunicación se tiene en el nivel siempre 8 docentes que representa el 40 % de la muestra, 7 docentes que representa el 35% de la muestra en el nivel a veces, 5 docentes que representa el 25% en el nivel nunca.

En la dimensión dirección se tiene en el nivel siempre 2 docentes que representa el 10 % de la muestra, 9 docentes que representa el 45% de la muestra en el nivel a veces, 9 docentes que representa el 45% en el nivel nunca.

En la dimensión estímulo se tiene en el nivel siempre 2 docentes que representa el 10 % de la muestra, 8 docentes que representa el 40% de la muestra en el nivel a veces, 10 docentes que representa el 50% en el nivel nunca.

En la dimensión trabajo en equipo se tiene en el nivel siempre 3 docentes que representa el 15 % de la muestra, 9 docentes que representa el 45% de la muestra en el nivel a veces, 8 docentes que representa el 40% en el nivel nunca.

En cuanto a los resultados de la variable clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017 son: En la dimensión estructura se tiene en el nivel siempre 2 docentes que representa el 10 % de la muestra, 13 docentes que representa el 65% de la muestra en el nivel a veces, 5 docentes que representa el 25% en el nivel nunca.

En la dimensión identidad se tiene en el nivel siempre 0 docentes que representa el 0 % de la muestra, 13 docentes que representa el 65% de la muestra en el nivel a veces, 7 docentes que representa el 35% en el nivel nunca.

En la dimensión responsabilidad se tiene en el nivel siempre 0 docentes que representa el 0 % de la muestra, 11 docentes que representa el 55% de la muestra en el nivel a veces, 9 docentes que representa el 45% en el nivel nunca.

En la dimensión relaciones se tiene en el nivel siempre 0 docentes que representa el 0 % de la muestra, 9 docentes que representa el 45% de la muestra en el nivel a veces, 11 docentes que representa el 55% en el nivel nunca.

Al inicio de la investigación nos proponemos lograr el objetivo general: determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional de los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017. Encontrándose los siguientes resultados en la r de Pearson se tiene 0.91, ubicándose en el nivel significativo, expresándose en la t de Student siendo 9,41 $> 2,101$. En relación a los resultados obtenidos del estudio realizado, encontramos una asociatividad de ambas variables de $r_s = 0.91$, correspondiéndole una relación positiva muy alta (según el índice de correlación Rho de Spearman). Así como otros investigadores. Mansilla, J. (2010) en su tesis: “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz del director en el rendimiento promedio de los estudiantes en la institución María Inmaculada - Huancayo – Perú,

menciona que el liderazgo directivo posee un alto grado de influencia en I.E. María Inmaculada. Esto es concordante con el problema, el objetivo, la segunda variable y la hipótesis.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Mendoza, R. (2009) realizó la tesis titulada: “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional”, realizada en Lima, trata sobre:

Las Instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero diversas veces la interacción docente – docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores de la organización, llegando a la conclusión que la presencia del problema dentro de una institución merma las capacidades de aprendizaje de los estudiantes.

Por su parte Fullan (2002) reconoce que ser directivo requiere de un liderazgo capaz de asumir el reto de convocar a participar a los docentes en equipo y en extensas redes de trabajo comprometidas en el desafío moral de influir positivamente en la vida de los estudiantes.

Así mismo por su parte (Hernández y Fernández, 2008). que el clima organizacional está fundamentado en las percepciones colectivas del personal, respecto a variables de la organización, como la estructura, las políticas y las prácticas administrativas, y a los procesos humanos que ocurren en la interacción cotidiana dentro de la organización, como la comunicación, el liderazgo, el ejercicio de la jerarquía, etc

En relación al análisis y contrastación de los resultados de las dimensiones podemos inferir que: Con lo que respecta a la correlación entre la dimensión comunicación y la dimensión estructural es una correlación moderada, es $r = 0,62$ sin embargo no existe correlación lineal significativa debido que t calculada es mayor que t teórica ($3,37 > 2,101$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Por otro lado, así mismo los resultados de la dimensión dirección y la dimensión identidad, es una correlación moderada, el valor de la correlación fue $r = 0,48$ con respecto a la muestra de estudio, no existe correlación significativa, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,32 > 2,101$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

En consecuencia, la correlación entre la dimensión estímulo y la dimensión responsabilidad, es una correlación alta, debido a que $r = 0,72$ con respecto a la muestra de estudio, no existe correlación significativa. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($4,42 > 2,101$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Consecuencia la correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la dimensión relacional, es una correlación moderada, debido a que $r = 0,60$, con respecto a la muestra de estudio, no existe correlación lineal significativa. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,18 > 2,101$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Es así que, si bien es cierto, el Liderazgo directivo es muy importante porque un docente líder sin valores es un líder vacío, que más tarde o más temprano dejará de serlo, y más aún en el campo educativo, donde el docente con su ejemplo - que se verá reflejado en los fines que persigue, en los valores que lo sustentan, en su capacidad de donarse a cada niño o joven que tiene a su cargo-estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral. Tomando en cuenta que al formar líderes de sus seguidores no hará de ellos sujetos dependientes o adictos a su liderazgo, sino que ellos mismos se convertirán en líderes de líderes.

Pero se observa en el lugar de estudio por motivos de falta de estudio en este aspecto se lleva a plenitud, en ese sentido después de observar que las dimensiones tienden a variar.

Por otro lado el clima organizacional es un aspecto también muy importante porque es una función dirigida a generar y sostener el centro educativo, tanto la estructura, identidad, la responsabilidad y **Relaciones**, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo

El aporte de nuestra investigación es que metodológicamente sea comprobado que el método científico con todos sus pasos nos brinda las mejores explicaciones de un hecho real y concreto que existe en nuestro entorno con los fundamentos científicos o teóricas existentes sobre ella. Asimismo, cada paso de este método nos ayudó a contrar y dar fundamento a lo que se percibió en un momento y contexto

dado. Los instrumentos elaborados son adaptaciones hechas para medir nuestras variables estudiadas, las cuales quedan como una propuesta hacer mejorada para aplicar en otros contextos similares a la nuestra.

Asimismo, podemos señalar que una de las propuestas teóricas para poder en parte dar solución es que se implemente de manera gradual e integral el sistema de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, para lograr esta tarea se debe hacer un plan tutorial institucional. De la misma manera los resultados nos mostraron que no hay un sistema de estímulos, para ello que se debe implementar una cultura de estímulos y valoración a las actividades hechas por los miembros de la comunidad educativa, valorando los aspectos técnicos y que ayuden el logro institucional.

Finalmente consideramos que nuestro trabajo de investigación es un aporte para mejorar el liderazgo directivo en los docentes y de ese modo mejorar las prácticas directivas de las instituciones educativas.

V. Conclusiones

1. Se estableció que existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; rho = 0,841.
2. Se determinó que existe relación significativa entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; rho = 0,885
3. Se determinó que existe relación significativa entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,023) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; rho = 0,739.
4. Se determinó que existe relación significativa entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,01) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; rho = 0,816
5. Se determinó que existe relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017, con un nivel de significancia asintótica $\rho_s (0,03) \leq$ nivel de significancia teórica $\rho (0,05)$; rho = 0,877.

VI. Recomendaciones

1. A los directores de las instituciones educativas buscar estrategias para el desarrollo de un buen liderazgo directivo, para la fomentación de un buen clima organizacional que conlleve al desarrollo de las instituciones educativas públicas y privadas.
2. A Los directores y docentes, se les sugiere que deben fomentar una buena comunicación que permita mejorar la estructura dentro de las instituciones educativas.
3. A los directores y docentes, practicar el valor de la identidad para conllevar a una buena dirección a la institución educativa y así lograr todos los objetivos trazados.
4. La responsabilidad es la madre de todos los valores, es bueno ser responsable con el deber de profesores, pero no olvidar algo muy importante que es la reflexión en pos de una mejora personal y profesional, no todo es abocarse al campo pedagógico ni al entregar y prepara sesiones de clases; sino demostrar conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales. Capacitándose y manteniéndose actualizado desarrollaremos nuestra profesionalización.

VII. Referencias

- Andrade, P., O'Hara, J. & Ríos, A. (2007). *Modelo de Evaluación institucional para las Instituciones de Formación Docente en el Perú*. Lima – Perú: Ed. Perú Printed in Perú.
- Alcover, C. (2005): *Cultura y clima organizacional*. En: *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*, Rodríguez F.G. y Alcover, C.M.(coord.), Madrid: Alianza Editorial S.A.
- Bernal, C. (2006). *Metodología del Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. México: Ed. Pearson Education.
- Bisquerra R. (2003) *educación emocional y competencias básicas para la vida*. Revista de Investigación Educativa, 3(1), 19
- Castro, L (2010). *Gestión de Recursos Humanos*. Trujillo – Perú: Ed. UCV.
- Carrasco. (2006). Sostiene que: *Es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito especial, donde se desarrolla el trabajo de investigación*.
- Cojal, B. (2008). *Evaluación Educativa Administración y Gestión Educativa*. Lambayeque – Perú: Ed. Universidad Pedro Ruiz Gallo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. (Pública de Lima).
- Freeman, E. (2010). *Administración*. México: Ed. Pearson.
- Fischman, D. (2009). *Cuando el liderazgo no es Suficiente*. Lima – Perú: Ed. Punto y Coma Editores SAC.
- Gómez. A, Acosta. H. (2010, 03 de Abril) *Trabajo en equipo*. Maestría en Gerencia Empresarial UFT 15(6) 1; recuperado el 15 de Junio del 2014, de <http://www.wikipedia.org/wiki/>
- Hernández S. (2002) *Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. Guadalajara; México: Interamericana editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*, México.
- Mansilla, J. (2010). *Influencia del Estilo Directivo, El Liderazgo Estratégico Y La Gestión Eficaz De Tres Directores en el Rendimiento Promedio de los Estudiantes de la Cohorte Educativa 2001 - 2005 en la Institución "Inmaculada Concepción"*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Menéndez, A. (1992). *Ética Profesional*. México: Herrero Hermanos
- Ministerio de Educación, (2008) *Diseño Curricular Nacional*, Lima Perú.

- Ministerio de Educación. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima - Perú: Ed. Lance Grafico S.A.C.
- Oseña, D. y otros (2008) *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.
- Preciado, A. (2008). *El Liderazgo en la Gestión de la Empresa Informativa*. Revista *Ciencias Estratégicas*: Vol 16 - No 19. Pontificia Universidad Bolivariana – Colombia.
- Sandoval, M. (2009). Concepto y dimensiones del clima organizacional. México
- Pineda, V. (2003). *Correlación entre el temperamento y el estilo de toma de decisiones en ejecutivos de mandos medios*. Universidad de Las Américas Puebla – México.
- Salazar, L. (2010). *Calidad de gestión del personal directivo en la institución educativa rosa agustina donayre de morey-iqitos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sandoval, M. (2009). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. México
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1988) *Metodología y diseño de la investigación científica*, Editorial Mantaro
- Senge, P. (1998) *La Quinta disciplina*. Barcelona – España: Ed. Juan Granica.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vásquez W. (2007) *Diccionario de pedagogía*. Lima, Lima: San Marcos
- Yela M. (1996) *La estructura de la conducta, estímulo, situación y conducta*, España: Real Academia.

Anexos

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo directivo y clima organizacional de la red educativa German Caro Ríos del distrito Congalla -Huancavelica – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre liderazgo directivo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017.</p>	<p>V1: Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Dirección - Estímulo - Trabajo en equipo. <p>V2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura. - Identidad - Responsabilidad - Relaciones 	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Población: 20 docentes</p> <p>Muestra censal: 20 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de liderazgo directivo Cuestionario de clima organizacional</p> <p>Método de análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva: Tabla de frecuencias y figuras estadísticas</p> <p>Estadística inferencial: Rho de Spearman Prueba de significancia.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué relación existe entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017? 2. ¿Qué relación existe entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017? 3. ¿Qué relación existe entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017. 2. Determinar la relación que existe entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017. 3. Determinar la relación que existe entre estímulo y clima organizacional según los 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación entre comunicación y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017 2. Existe relación entre dirección y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica - 2017 3. Existe relación entre estímulo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa 		

<p>Congalla - Huancavelica - 2017? 4. ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa "German Caro Ríos" del distrito Congalla - Huancavelica - 2017?</p>	<p>docentes de la Red Educativa "German Caro Ríos" del distrito Congalla - Huancavelica - 2017. 4. Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa "German Caro Ríos" del distrito Congalla - Huancavelica - 2017.</p>	<p>"German Caro Ríos" del distrito Congalla - Huancavelica - 2017 4. Existe relación entre trabajo en equipo y clima organizacional según los docentes de la Red Educativa "German Caro Ríos" del distrito Congalla - Huancavelica - 2017</p>		
---	---	--	--	--

-

ANEXO N° 2

Cuadro N° 1: Operacionalización de Liderazgo directivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DIRECTIVO LIDERAZGO	<p>Chiavenato, I. (2006). <i>Introducción a la teoría general de la Administración</i>. México. (Pública de Lima). “Que el liderazgo es el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación. El liderazgo se presenta en función de las necesidades existentes en determinada situación, es decir, de las características personales del líder, de los subordinados y de la situación en que se hallan</p>	<p>Es el conjunto de acciones, tareas y comportamientos de líder que realiza el directivo escolar en el desarrollo de sus funciones. Además muestra su capacidad y características de líder directivo. Estas funciones se realizan en sus dimensiones de la gestión educativa (gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional). Finalmente, el líder directivo a que estilo de liderazgo presenta y desarrolla en sus labores de trabajo.</p>	Comunicación	<input type="checkbox"/> Valora Buena comunicación con los miembros educativos. <input type="checkbox"/> Comunicación fluida <input type="checkbox"/> Fomenta el mejoramiento de la comunicación	<p>Ordinal</p> <p>Escala valorativa:</p> <p>Siempre (3)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
			Dirección	<input type="checkbox"/> Dirige el respeto. <input type="checkbox"/> Buenas costumbres <input type="checkbox"/> Capacidad directiva	
			Estimulo	<input type="checkbox"/> Reconocimiento por su eficacia <input type="checkbox"/> Satisfacción por la gestión. <input type="checkbox"/> Responsabilidad directiva	
			Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/> Guarda respeto a los demás. <input type="checkbox"/> Participación de todo el equipo <input type="checkbox"/> Toma de decisiones <input type="checkbox"/> Calidad del trabajo <input type="checkbox"/> Fortalece el espíritu colectivista	

Fuente: Elaboración piloto de la investigadora.

Cuadro N° 2: Operacionalización de clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Sandoval, M. (2009). <i>Concepto y dimensiones del clima organizacional.</i> México. "clima organizacional al ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilos de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos."</p>	<p>El clima organizacional, es una percepción individual de la institución educativa y su entorno, convirtiéndose en mediador para que las personas desarrollen el cual proceso creativo innovador y la adecuada gestión de este, formando un todo que pueda tener mayor identidad con la institución educativa.</p>	Estructura	<input type="checkbox"/> Buena organización <input type="checkbox"/> Cumple funciones <input type="checkbox"/> Respeto <input type="checkbox"/> Buenas relaciones humanas.	<p>Ordinal</p> <p>Escala valorativa:</p> <p>critérios:</p> <p>Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)</p>
			Identidad	Valora a su institución educativa <input type="checkbox"/> Se identifica con institución	
			Responsabilidad	<input type="checkbox"/> Promueve y asume la responsabilidad <input type="checkbox"/> Demuestra responsabilidad en sus actividades. <input type="checkbox"/> Fomenta el valor de la responsabilidad	
			Relaciones	Buenas relaciones con los docentes <input type="checkbox"/> Trato cortés con la población estudiantil. <input type="checkbox"/> Relaciones interpersonales	

Fuente: Elaboración propia de la investigadora.

**ANEXO N° 3
MATRIZ DE VALIDACION**

Título: Liderazgo directivo y clima organizacional de la Red educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla - Huancavelica – 2017

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Estructura	Buena organización	El director promueve una buena organización dentro de la I.E.						✓		✓		✓		
		Cumple funciones	El director y el profesor cumplen con sus funciones adecuadamente						✓		✓		✓		
		Respeto	En la I.E. se promueve y se practica el respeto mutuo.				✓		✓		✓		✓		
		Buenas relaciones humanas	Existe buenas relaciones humanas entre el director y la comunidad educativa						✓		✓		✓		
	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.								✓		✓				
	Identidad	Valora a su institución educativa	El director se identifica y busca solución a los problemas que afectan a la I.E.						✓		✓		✓		
			El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes y toda la comunidad educativa							✓		✓			
		Se identifica con su institución	Usted crea una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y la calidad Logrando que los docentes se identifiquen con ella				✓		✓		✓		✓		
			El director demuestra una alta identificación con la institución educativa							✓		✓			
			Usted se identifica con su institución educativa							✓		✓			
										✓		✓			

Responsabilidad	Promueve y asume la responsabilidad	El director promueve la responsabilidad con el ejemplo.						✓		✓		✓		
	Demuestra responsabilidad en sus actividades	El directivo demuestra responsabilidad en sus actividades						✓		✓		✓		
		El profesor es responsable y puntual en el colegio y aula.						✓		✓		✓		
	Fomenta el valor de la responsabilidad	El profesor promueve un ambiente de responsabilidad en la I.E.						✓		✓		✓		
		Cuando se asignan responsabilidades y asumen compromisos dentro de mi equipo de trabajo todos participan activamente en el proceso						✓		✓		✓		
	Relaciones	Buenas relaciones con los docentes	El director mantiene unas buenas relaciones con los docentes.						✓		✓		✓	
Trato cortes con la población estudiantil		Dentro de la institución se practica el buen trato.						✓		✓		✓		
		Existe un buen trato entre los agentes educativos.							✓		✓		✓	
Relaciones		El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes y la comunidad educativa						✓		✓		✓		
Interpersonales		Existen las relaciones interpersonales dentro de la I.E. entre profesor y alumno para una buena organización.						✓		✓		✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Helsides Leandro Castillo Mendoza
 DOCENTE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

Título: Liderazgo directivo y clima organizacional de la Red educativa “German Caro Ríos” del distrito Congalla -Huancavelica – 2017

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo directivo	Comunicación	Valora la buena comunicación con los miembros educativos	Existe una buena comunicación entre el director y los docentes en el trabajo.						✓		✓		✓			
			El director tiene en cuenta mis ideas y aportes para la toma de decisiones.							✓		✓				
		Comunicación fluida	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente				✓		✓		✓					
		Fomenta el mejoramiento de la comunicación	El director fomenta el mejoramiento de la comunicación en la I.E.						✓		✓		✓			
			El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Comunicación dentro de la I.E.							✓		✓				
	Dirección	Dirección	Dirección el respeto	Dentro de la institución educativa se cultiva el respeto entre los miembros educativos.						✓		✓		✓		
			Buenas costumbres	Dentro de la I.E. el director fomenta y practica las buenas costumbres				✓		✓		✓		✓		
			Capacidad directiva	Considero a mi director como un buen líder en el equipo de trabajo.						✓		✓		✓		

		El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión								✓		✓			
		El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.								✓		✓			
Estímulo	Reconocimiento por su eficacia	Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.				✓		✓		✓		✓			
		En esta institución se premia a la persona que sobresale en su trabajo.						✓		✓		✓			
	Satisfacción por la gestión	Se siente satisfecho por la gestión administrativa del director.						✓		✓		✓			
	Responsabilidad directiva	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.							✓		✓		✓		
		El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas							✓		✓		✓		
Trabajo en equipo	Guarda respeto a los demás	Existe respeto y consideración por la manera de pensar sentir y actuar de los demás.				✓		✓		✓		✓			
	Participación de todo el equipo	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas						✓		✓		✓			
	Toma de decisiones	Existe una buena democracia para la toma de decisiones dentro de la I.E.						✓		✓		✓			
	Calidad del trabajo	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.						✓		✓		✓			
	Fortalece el espíritu colectivista	El director fomenta el trabajo colectivo con el apoyo y aceptación por parte del docente y la comunidad educativa							✓		✓	✓			



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Helsides Leandro Castillo Mendoza
DOCENTE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta

OBJETIVO: Recabar información concerniente al liderazgo directivo en las instituciones educativas de la red educativa “German Caro Ríos”.

DIRIGO A: Docentes del nivel primario con el único fin de evaluar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional de docentes de la red educativa de la red educativa “German Caro Ríos” del distrito de Congalla – Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación – Magister en Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	Porcentaje
0%-24%	25%-50%	51%-75%	76%-100%	80%



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta

OBJETIVO: Recabar información concerniente a clima organizacional en las instituciones educativas de la red educativa “German Caro Ríos”.

DIRIGO A: Docentes del nivel primario con el único fin de evaluar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional de docentes de la red educativa de la red educativa “German Caro Ríos” del distrito de Congalla – Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación – Magister en Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	Porcentaje
0%-24%	25%-50%	51%-75%	76%-100%	80%



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 4

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente, este instrumento tiene como finalidad ayudar al líder a identificar sobre la práctica del liderazgo, tal como él mismo lo percibe. Por favor marque con una **X** en la escala de calificación el número que considere justo. Le solicitamos que conteste todos los ítems

Valoración: 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre

N°	Ítems	Valoración		
		1	2	3
Comunicación				
1	Existe una buena comunicación entre el director y los docentes en el trabajo.			
2	El director tiene en cuenta mis ideas y aportes para la toma de decisiones.			
3	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente			
4	El director fomenta el mejoramiento de la comunicación en la I.E.			
5	El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Comunicación dentro de la I.E.			
Dirección				
6	Dentro de la institución educativa se cultiva el respeto entre los miembros educativos.			
7	Dentro de la I.E. el director fomenta y practica las buenas costumbres			
8	Considero a mi director como un buen líder en el equipo de trabajo.			
9	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión			
10	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.			
Estimulo				
11	Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.			
12	En esta institución se premia a la persona que sobresale en su trabajo.			
13	Se siente satisfecho por la gestión administrativa del director.			
14	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.			
15	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas			
Trabajo en equipo				
16	Existe respeto y consideración por la manera de pensar sentir y actuar de los demás.			
17	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas			
18	Existe una buena democracia para la toma de decisiones dentro de la I.E.			
19	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.			
20	El director fomenta el trabajo colectivo con el apoyo y aceptación por parte del docente y la comunidad educativa			

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, este instrumento tiene como finalidad ayudar a identificar sobre el clima organizacional. Por favor marque con una **X** en la escala de calificación el número que considere justo. Le solicitamos que conteste todos los ítems

Valoración: 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre

N. °	Ítems	Valoración		
		1	2	3
	Estructura			
1	El director promueve una buena organización dentro de la I.E.			
2	El director y el profesor cumplen con sus funciones adecuadamente.			
3	En la I.E. se promueve y se practica el respeto mutuo.			
4	Existe buenas relaciones humanas entre el director y la comunidad educativa			
5	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.			
	Identidad			
6	El director se identifica y busca solución a los problemas que afectan a la I.E.			
7	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes y toda la comunidad educativa.			
8	Usted crea una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y la calidad Logrando que los docentes se identifiquen con ella.			
9	El director demuestra una alta identificación con la institución educativa.			
10	Usted se identifica con su institución educativa.			
	Responsabilidad			
11	El director promueve la responsabilidad con el ejemplo.			
12	El directivo demuestra responsabilidad en sus actividades.			
13	El profesor es responsable y puntual en el colegio y aula.			
14	El profesor promueve un ambiente de responsabilidad en la I.E.			
15	Cuando se asignan responsabilidades y asumen compromisos dentro de mi equipo de trabajo todos participan activamente en el proceso.			
	Relaciones			
16	El director mantiene unas buenas relaciones con los docentes.			
17	Dentro de la institución se practica el buen trato.			
18	Existe un buen trato entre los agentes educativos.			
19	El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes y la comunidad educativa.			
20	Existen las relaciones interpersonales dentro de la I.E. entre profesor y alumno para una buena organización			

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N° 5

BASE DE DATOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO																					
Sujetos	COMUNICACIÓN					DIRERCCIÓN					ESTÍMULO					TRABAJO EN EQUIPO					ΣXt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	2	1	38
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	27
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	52
4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	47
5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	50
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	44
7	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	47
8	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	49
9	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	51
10	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	49
11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	50
12	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	50
13	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	44
14	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	45
15	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	45
16	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	48
17	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	48
18	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	45
19	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	46
20	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	44
ΣX	47	48	49	46	52	46	50	46	51	47	50	40	53	50	47	49	37	36	44	31	736

BASE DE DATO CLIMA ORGANIZACIONAL																					
Sujetos	ESTRUCTURA					IDENTIDAD					RESPONSABILIDAD					RELACIONES					ΣXt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	50
2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	46
3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	46
4	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	44
5	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	51
6	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	52
7	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	47
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57
9	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	49
10	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	44
11	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
12	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	46
13	3	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	43
14	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	50
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
16	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	47
17	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	51
18	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	53
19	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	44
20	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	42
ΣX	56	48	48	47	47	46	48	44	47	49	45	51	56	53	57	48	49	44	47	44	974

ANEXO N° 6

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

LA QUE SUBSCRIBE COORDINADORA DE LA RED DEL DISTRITO DE CONGALLA,
JURISDICCION DE GESTION EDUCATIVA LOCAL ANGARAES, OTORGA LA
PRESENTE

CONSTANCIA

Que la profesora Doris, ROJAS PAITAN, identificada con DNI N° 40588434 de la Institución Educativa N° 36220 del distrito de Congalla, quien aplicó los instrumentos de cuestionarios en la red educativa German Caro Ríos de nivel primaria, sobre el tema de “Liderazgo directivo y Clima organizacional que fue realizado el mes de junio del 2018.

Se le expide la presente constancia a petición verbal de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Congalla, 20 de junio del 2018.



Lic. Carmen Pilar Sánchez León
COORDINADORA RED CONGALLA

ANEXO N° 7

APLICACION DEL INSTRUMENTO A LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA
GERMAN CARO RIOS DEL DISTRITO DE CONGALLA – 2018.



APLICACION DEL INSTRUMENTO A LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA GERMAN CARO RIOS DEL DISTRITO DE CONGALLA – 2018.

