



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222
“Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad-2019**

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

AUTOR:

Br. AGUILAR CORREA Darwin Jean ORCID (0000-0002-5537-6561)

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry ORCID (0000-0002-2982-3444)

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo – Perú

2019

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yanque, Filoter

Presidente

Mg. Mendoza Giusti, Rolando

Secretario

Mg. Villacorta Valencia, Henry

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por su generosidad al concederme la dicha de dar un paso más en mi vida profesional.

Dedico este trabajo a mi padre e hijos por su apoyo moral.

A mi esposa, por el esfuerzo y la paciencia y ser apoyo moral hacia el logro de este objetivo.

A mi madre y hermanos que son mi soporte espiritual.

Darwin

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la Universidad Cesar Vallejo en especial a mi asesor Henry Villacorta Valencia, por impartir sus conocimientos sino que también para ayudarme hacer mejore profesional.

A, mis compañeros de clase con quienes hemos terminado con gran éxito este gran paso para el bienestar de cada uno de nosotros. Especialmente a Lizzet Chacón Briceño y Carlos Ponce Ruiz quienes me apoyaron en el momento más difícil de esta etapa profesional.

Al director de la I.E. N^a 80222, por su apoyo y estímulo constante de sus docentes por brindarme las facilidades.

A mi familia, especialmente a mi Padre, por el apoyo incondicional para poder lograr esta meta profesional.

Darwin

DECLARACIÓN JURADA

Yo, AGUILAR CORREA Darwin Jean, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19572023, con la tesis titulada: “Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, 09 de julio de 2019



Aguilar Correa Darwin Jean

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”. Cachipampa, La Libertad-2019, con la finalidad de determinar la relación que existe entre los Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019; en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Darwin

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCION	11
II. MÉTODO.....	23
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	23
2.2. Variables, Operacionalidad	24
2.3. Población y muestra.....	27
2.4. Criterios de selección.....	27
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución personal docente, de la institución educativa	27
Tabla 2: Distribución personal docente, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa	27
Tabla 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	28
Tabla 4 Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable liderazgo directivo ..	31
Tabla 5 Medidas descriptivas de las dimensiones liderazgo directivo y sus dimensiones ..	32
Tabla 6 Opinión de los docentes de las dimensiones de clima organizacional	33
Tabla 7 Medidas descriptivas de las dimensiones de clima organizacional.	34
Tabla 8 Opinión de los docentes sobre liderazgo directivo y clima organizacional.....	35
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y las dimensiones del clima organizacional.	36
Tabla 10 Correlación de Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable liderazgo directivo.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Opinión de los docentes sobre la variable liderazgo directivo	31
Figura 2: Opinión de los docentes sobre clima organizacional.	33
Figura 3: Opinión de los docentes sobre las variables liderazgo directivo y clima organizacional.....	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa N° 80220 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad - 2019. El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 35 docentes, y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala de Likert del liderazgo directivo y la escala de Likert del clima organizacional. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis. Finalmente se concluye que existe correlación positiva significativa entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.432 con una Sig. Bilateral=0.010 (p valor <0.05) a un nivel de significancia del 5%. Con un grado de significación equivalente a 95% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Palabras clave: liderazgo, directivo, clima, organizacional, dirección, motivación, autorrealización supervisión comunicación, involucramiento y condiciones laborales.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between managerial leadership and the organizational climate in the educational institution N° 80220 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad - 2019. The non-experimental study with correlational design presents a Universal population sample of 35 teachers, and with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the Likert scale of managerial leadership and the Likert scale of the organizational climate. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. The Spearman Rho correlation test was also performed as a statistical test of hypothesis verification. Finally, it is concluded that there is a significant positive correlation between the variables leadership leadership and organizational climate with a Rho correlation of Spearman equivalent to 0.432 with a Bilateral Sig = 0.010 (p value <0.05) at a significance level of 5%. With a degree of significance equivalent to 95%, the null research hypothesis is rejected.

Key words: leadership, management, climate, organizational, direction, motivation, self-realization, supervision, communication, involvement and working conditions.

Keywords: commitment, management, performance, teacher

I. INTRODUCCION

En la actualidad las instituciones u organizaciones se movilizan a través del liderazgo para mejorar el clima laboral u organizacional. Contreras (2016) sostiene que, a través de la historia, el hombre ha sobresalido por las diversas acciones que ha tenido que desarrollar en favor de la sociedad y, en este sentido, han sobresalido y han representado a sus pueblos en busca del mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

El liderazgo directivo es considerado como la capacidad que presenta el directivo a fin de liderar una institución educativa, utilizando para ello la capacidad profesional, la democracia la empatía, siendo proactivo, cuyo propósito es alcanzar los objetivos educacionales propuestos en los documentos de planificación de las actividades de gestión basados en la propuesta axiológica institucional. Así mismo comprende también el monitoreo y el acompañamiento pedagógico a todo su equipo de docentes, diagnosticando debilidades de los docentes y superarlos en forma oportuna, para ello hay estrategias como la observación de la clase entre pares, las visitas inopinadas, entre otras.

En nuestra realidad institucional, el liderazgo directivo está dado por el director por el que tiene algunos problemas frecuentes cambios de decisión y poca personalidad al tomar decisiones se puede decir que es voluble la cual ocasiona muchos problemas al momento de decidir algunas actividades ya sea para la mejora de la I.E. esto puede ser por el estrés en su responsabilidad de dirigir la I.E. o por algún síndrome lo que lo refleja en el desinterés laboral ya sea porque en nuestra comunidad no contamos con servicios básicos como luz, teléfono, movilidad continua lo que ocasiona que el este viajando a la ciudad para poder enterarse de las disposiciones para el bien de la I.E.

Esto ocasiona que el director este siempre a la defensiva y casi siempre no acepte las sugerencias poniéndose de mal humor lo cual su empatía se deteriore cada día mas. Otro de los factores del director es que en los últimos años se nota su desinterés por el bienestar de la I.E.

La facultad y virtud de dirigir una institución van de la mano con la capacidad y condiciones de un líder directivo, quien es la persona responsable de orientar, dirige e innovar la institución a su cargo, así mismo es el agente que propicia un buen clima institucional dando así las condiciones idóneas y beneficiosas para la enseñanza y aprendizaje involucrando a toda la comunidad educativa tomando como referencia el eje principal llamado alumno.

Dentro de este contexto, podemos afirmar que el liderazgo directivo se da en un 60 a 65% por la razón que más se da importancia a cumplir con lo concerniente a las normas directivas emanadas por la superioridad y no se da la debida importancia a solucionar los problemas de proyección a la comunidad en buscar mejor calidad de vida.

Por lo que concluyó diciendo que un líder directivo debe dar la debida importancia tanto al cumplimiento de las normas legales como en mejorar la calidad de vida de la comunidad educativa como de toda la comunidad social que rodea la institución educativa.

Consiste en saber manejar los aspectos técnicos pedagógicos socio emocional y cultural de la institución educativa que se ve reflejada en los logros que se obtienen tanto en la retención de estudiantes, clima institucional eventos de competencias de logros de aprendizajes de logros de los estudiantes. Es estar preparado para poder absolver las necesidades de trabajo de los docentes.

Es la buena convivencia escolar en una institución educativa, basados en la ética mediante la práctica de valores por parte de todos los agentes educativos con el respeto, la justicia, la verdad, la honradez, la solidaridad, entre otros. También es la distribución de todas las acciones educativas en comisiones de trabajo, lideradas cada una por el director.

Es importante que el director diseñe un conjunto de soluciones frente situaciones de conflicto cuyo fin es equilibrar los ánimos. Debe haber un estilo de liderazgo, por lo cual en nuestra institución educativa carece de ello.

Por lo que el director debe asumir la importancia del manejo de conflictos en la organización y cómo abordar la situación para alcanzar su respectiva solución. La negociación efectiva a través de una buena comunicación establece el primer proceso en la solución de los mismos.

Es lo relacionado al clima institucional se debe de incidir más en el cumplimiento de los acuerdos y actividades programadas en la institución educativa. Se refiere a demostrar los valores a los agentes educativos para que de esa manera se logre una estructura funcional y dinámica para la planificación ejecución y logros de metas propuestas de acuerdo a un plan de trabajo propuesto y socializado.

Delegar funciones para que pueda lograr objetivos comunes de la institución educativa y específicamente al logro de los aprendizajes.

Dentro de mi I.E. el clima organizacional se ve un poco resquebrajado debido a que los docentes estemos trabajando con una mínima coordinación debido al miedo que existe al qué dirán uno de otros o al famoso maletéo.

Esto se evidencia ya que el director no se reúne con los docentes para coordinar verificar los avances en los documentos técnicos pedagógicos y si nos reunimos son mínimos los que socializamos sus documentos por el miedo del que dirán.

Las variables de estudio presentan antecedentes en investigaciones realizadas en autores como Díaz (2005) quien, en su investigación “ A cerca de Representaciones sociales, liderazgo y clima organizacional en los directivos y docentes de la Universidad Católica de Temuco – Chile”, concluye que cuando se desarrollan habilidades sociales en los directivo y están son direccionadas dentro del entorno sociocultural que rodea a la organización, entonces la preparación académica y profesional de los individuos determinan el grado de aceptación social de las los individuos dentro de un contexto determinado que les permite interactuar ente los demás., convirtiéndose la armonía en un concepto importante de brindar y recibir respecto mutuamente entre los administrados y administradores.

Corona (2011) en su trabajo sobre el nivel de influencia del liderazgo de los directivos en el clima de las organizaciones, usando el diseño de correlación, y con un muestreo de 220 personas, usó la escala de Thompson para su evaluación, así como de Revilla, su cuestionario del clima organizacional. Determinando que un líder autoritarista genera un clima en la organización no adecuado, a la par de elevar la producción en enseñanza pedagógica; por su lado, el líder democrático orienta al logro del clima en la organización relajado, que generaba creatividad de los profesionales de educación. Así como una elevada correlación del líder autoritario y un clima de la organización del tipo explotador ($r= 0,76$), aunque existió una correlación moderada del liderazgo tipo democrático y el clima participativo de la organización($r= 0,51$). León, A. (2015) en su estudio sobre el clima en las organizaciones en relación a los estilos del liderazgo en la I. E. N° 5170 denominada Perú-Italia, ubicada en Puente de Piedra, en Lima 2013; planteándose como objetivo y definir la relación entre estas, tomando como muestra 50 profesionales de educación, concluye que existe relación buena o significativa, sustentada al obtener 0.912 en la prueba de Pearson; y por ende se da por aceptada esta hipótesis a investigar, y rechazando la hipótesis nula.

Pérez y Rivera (2015) en investigación acerca de la relación del Clima en la organización y la satisfacción en el desempeño laboral en el Inst. de Invest. en la Amazonía Peruana del 2013 de la Univ. Nacional de la Amazonia Peruana en Iquitos-Perú. Teniendo como muestra 107 profesional de educación, llegando a concluir que el clima de esta organización está en nivel medio/moderado, y relaciones entre los trabajadores no están en el nivel óptimo, así como en la percepción de la satisfacción laboral; se definió nivel normal

en el involucramiento laboral de los profesional de educación, esto al logra superar los problemas inminentes presentados a diario en práctica docente; con relación a la supervisión se está en nivel adecuado, favoreciendo esto a sostener la producción de los trabajadores, y con nivel positivo en organización.

García (2015) realiza un trabajo acerca de la ascendencia del estilo de liderazgo y el clima en la organización, con la intensión de identificar el estilo de liderazgo de la dirección general estableciendo la relación del clima en la organización y la satisfacción. El estudio fue aplicado a 380 estudiantes, y su diseño el correlacional, llegando a concluir que: El Liderazgo directivo influencia directamente en la creación del clima en la organización y cada una de sus dimensiones: como el nivel de satisfacción, el esfuerzo adicional y el ser efectivo. Y estos influyen al logro de las metas y con ello a la competitividad de la empresa, que buscan la mayoría de las organizaciones. También se pudo afirmar que de todos los liderazgos, el transformacional es el de mayor representatividad, y a su vez, que éste ejerce una ascendencia significativa en el clima de la organización, predominando en este perfil las escalas transformacionales, existiendo oportunidades de mejorar. Campos, (2012) en su trabajo sobre el estilo del liderazgo y el clima en las organizaciones aplicado en una I.E. de Ventanilla – región Callao, concluye que existe correlación significativa entre las dos variables de estudio; esto evidenciado por las gestiones realizadas por la dirección y la buena relación predominante entre todos los miembros de los actores educativos. Pérez (2012) en su trabajo acerca de la relación del clima en la institución y el desempeño del docente en IEs de la red #1 en Pachacutec–Ventanilla, cuya meta es establecer la relación entre las dos variables, trabajo realizado bajo el enfoque hipotético-deductivo-cuantitativo, por el que se analizó una muestra intencional llegando a concluir que en la institución investigada predomina un del clima regular, significando esto que hay empatía entre docentes. Y con relación a la motivación y el desempeño del docente la relación determinada es media-positiva, y esto se repite entre el desempeño, la responsabilidad y la confianza.

Prieto (2013), en su investigación tesis titulada “Modelo de Gestión del talento humano en la retención del personal”, concluyó que la competencia en el mundo globalizado se da a través de los talentos. Las ideas individuales y únicas que son generadas en una empresa provienen del talento de las personas y así por medio de estos talentos se marca la diferencia entre una y otra empresa. Por esto las organizaciones buscan incorporar talentos que le sirvan de sustento para su desarrollo. En las mejores organizaciones del mundo; aquellas que han avanzado a un nivel diferente, se genera la lucha por identificar, captar,

seleccionar y retener a los mejores talentos. Y es por consiguiente que las personas más capacitadas, las dotadas de los mejores talentos podrán generar nuevos productos y diseñar mejores ideas con resultados tangibles capaces de superar las metas trazadas, de esta manera se convertiría en herramientas para que las organizaciones superen exitosamente a sus competidores.

Liendo & Lozada (2018), en su investigación titulada liderazgo transformacional y gestión administrativa de la institución Educativa José Félix Black N° 80050 del distrito de Paiján – 2017”, concluyó con la existencia de una correlación directa ($\rho=.355$; IC95%: .059 - .593) con un tamaño de efecto *moderado* y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre ambas variables de estudio

Crespo (2017), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho, Lima 2017”, concluye que el nivel de liderazgo transformacional que predomina en el personal administrativo comercial de Sedapal, San Juan de Lurigancho, Lima 2017 es deficiente porque se observa que de los trabajadores encuestados 60 de ellos presenta un nivel “Deficiente” (50.0%). Por otro lado, 52 trabajadores presentan un nivel “Regular” (43.3 %) y solamente 8 presentan el nivel “Eficiente” (6.7%). Esto es un indicativo de que el liderazgo es deficiente hasta en 93.3%.

El nivel de la capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional que predomina en el personal administrativo comercial de Sedapal, San Juan de Lurigancho, Lima 2017 es deficiente porque la percepción de la gran mayoría de los trabajadores encuestados 87 de ellos presenta un nivel “Deficiente” (72.5%). Por otro lado, 22 trabajadores presentan un nivel “Regular” (18.3 %) y solamente 11 presentan el nivel “Eficiente” (9.2%). Esto es un indicativo de que el liderazgo es deficiente hasta en 90.8%.

Lozado (2013) en su investigación sobre *los estilos de liderazgo en el clima institucional* explica que el liderazgo motivacional influye en el conocimiento, en las actitudes y en las aptitudes del personal de la organización educativa. Asimismo sostiene que el clima institucional origina un gran compromiso en la capacidad laboral, en la realización personal y en las relaciones laborales dentro de la organización en un ambiente democrático y de respeto.

Debemos entender que el respeto es un aspecto importante dentro del clima organizacional porque es un aspecto reciproco que se presentan entre los actores educativos dentro de la organización.

La definición del liderazgo es numerosa, sin embargo el líder es la persona motivadora capaz de motivar a los demás integrantes de la organización para que efectúen actividades que nunca pensaron realizar. De esta manera el líder es la persona que motiva a otros a realizar actividades con fines institucionales u organizacionales.

Burns (1998), Afirma que “los líderes y seguidores avanzan unos a otros hacia un nivel superior de moralidad y motivación”. Tomando los conceptos de Burns, generar transformación es cambiar la vida de las personas, rediseñando percepciones, valorándolos, motivándolos y así lograr cambios significativos en las organizaciones. Las personas son aquellas que se encargan de todos los procesos de las empresas y es con sus estrategias que las hacen más eficientes. Solo los trabajadores con mejores talentos son los que gestionan los mejores productos y los trabajadores más motivados son aquellos que logran estas metas en el menor tiempo.

Martín (2015), Liderazgo significa guiar, influenciar a los demás en una sola dirección y para un solo fin, es decir lograr cambios en conducta y actitud, porque está demostrando que las personas tienden a seguir a quienes admiran y los ayudan a satisfacer sus objetivos personales, por ello es necesario que los jefes de las áreas comprendan, que motiva a sus trabajadores y como estos se mueven entorno a ellas, y mientras apliquen estos conocimientos, habrá más probabilidad que su desenvolvimiento sea eficaz.

Covey (2003), Afirma que el liderazgo es un proceso en el cual se mantiene la visión y los valores para tener claro los aspectos relevantes de la vida. El autor refiere que el liderazgo es mantener bien trazados las metas y objetivos para seguir el proceso de cumplirlos; En un grupo de personas que llevan todos una meta en común, gestionar los procesos y administrar los talentos de cada uno como una unidad importante es la tarea del líder.

Fischman (2015), el líder debe ser el dirigente de un grupo de individuos y así efectuar la misión, es el que guía al grupo para cumplir un objetivo en común. Según refiere el autor todo el que dirige un equipo de personas es considerado líder. El liderazgo es guiar a un grupo de personas, haciendo que estos participen como un equipo cohesionado hacia el cumplimiento de objetivos comunes.

Dentro de las teorías relacionadas con el liderazgo directivo encontramos el modelo de liderazgo transformacional de Bass (1992), afirma que el liderazgo transformacional logra efectos trascendentes al cambiar la motivación de sus trabajadores sobre los cuales están acostumbrados a trabajar. El líder transformacional utiliza estrategias para ejercer efectos

positivos logrando transformar de la motivación que inicia desde lo regular hasta lograr compromiso. Los líderes maximizan el deseo de superación y desarrollo en los seguidores, y a su vez impulsan el desarrollo del grupo y la organización.

Benavides (2009), Considera que este liderazgo es imprescindible en las organizaciones por que los trabajadores no se centran en las recompensas o en el castigo; los líderes transformacionales despiertan el deseo de auto superación brindándoles a sus trabajadores conocimientos claves para el desarrollo del equipo, esto genera autoconfianza y gradualmente van movilizandolos logros, crecimiento y desarrollo en las organizaciones.

El autor refiere que el liderazgo transformacional es imprescindible en todas las organizaciones; ya que los trabajadores por medio de la motivación inspiradora logran auto superación que producen cambios en sus capacidades y crecimiento personal; un trabajador motivado y capacitado es aquel que es más eficiente en su trabajo generando logros en las empresas.

Burns (1998), Afirma que el liderazgo transformacional es un proceso entre dos o más individuos los cuales se relacionan positivamente; en el cual uno genera en el equipo cambios existenciales positivos, se mueven a un nivel más alto, en el sentido de la moral y motivación.

Fischman (2005), Señala que lo más importante en este tipo de liderazgo es la interacción con los miembros del equipo, direccionando las expectativas a un fin común, este líder es eficiente al cumplir los objetivos de la organización, cumpliendo también con los miembros de su equipo y con él mismo. Es el liderazgo más beneficioso para todos, siendo la naturaleza del líder ser ejemplo y alcanzar el fin supremo de las personas que es el servicio a los demás.

Bass y Avolio (1990), Afirman que los líderes transformacionales llegan a los fines esperados en una o más de las siguientes maneras: Son fuente de inspiración y poseen gran carisma, tratan a sus subordinados de forma especial y estimulan intelectualmente a sus dependientes. Por tanto llegan a cautivar a sus seguidores por diversas capacidades que los hacen fuente de inspiración para los que los rodean, ejerciendo en ellos la influencia necesaria para lograr los objetivos que se proponen, esos objetivos pueden ser a corto, mediano o largo plazo dependiendo a que puntos se enfoquen.

El liderazgo directivo se dimensionado de la siguiente manera

Dimensión 1: Dirección institucional entendida como el conjunto de acciones de dirigir hacia un término o lugar señalado, estableciendo objetivos y metas claras (Plasencia 2014)

Dimensión 2: Liderazgo entendido como la fuerza interior de la persona que dirige al grupo hacia acciones comunes en bien de la organización, por lo que supone una reacción eminentemente social. (Plasencia 2014)

Dimensión 3: Motivación es una fuerza de origen intrínseco y/o extrínseco que mueve al individuo a iniciar un comportamiento, determinando su dirección, intensidad y rendimiento (Plasencia 2014).

Sobre el clima organizacional, Según Palma (2002, p. 84) el clima laboral es el conjunto de condiciones en los que se desarrolla el trabajo en una entidad, sean estas forjadas desde la gestión o desarrolladas por los trabajadores, y que orientan la ejecución de acciones de superación de falencias, implementación de mejoras y optimización de lo positivo existente.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) en términos de la motivación y clima buscan entender los factores que influyen en la conducta en los miembros que conforman las entidades. La medición que emplean estos autores es de enfoque perceptual, de modo que puntualizan la medición del clima de la organización en relación a la forma en que los diversos miembros de la institución lo perciben, a como lo observan.

La Teoría sobre Clima de Rensis Likert (1965), puntualiza que los sistemas de organización de Rensis Likert o la teoría del clima organizacional, facilita de una manera visible los climas que se estudian en relación al efecto que producen y la causa que lo origina, ya sea de forma natural o artificial, asimismo facilita analizar los procesos de juego los fenómenos que se visualizan. Respecto a la teoría de Likert, (citado por Brunet, 2004, p.82) manifiesta que el comportamiento del empleado se origina por una serie de factores dentro de las cuales se tiene a la conducta administrativa y por las condiciones de las entidades que estos observan, por parte de sus percepciones, informaciones, entre otros. Asimismo, las interacciones de una persona frente cualquier situación, pero en fin, lo que en realidad cuenta es lo que la persona ve en sí las cosas y no una realidad subjetiva.

Teoría de los Factores de Herzberg a raíz de la teoría propuesta por Maslow se desarrolló la teoría de los dos factores, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) la cual señala que todos los seres humanos tienen diversos objetivos por cumplir en la vida, sin embargo, esta necesidad de cumplimiento varía en relación a su importancia para la vida, clasificándose de este modo en obtenidos inferiores y objetivos superiores que una persona espera cumplir, por lo que se clasificaron dos categorías de necesidades, objetivos vinculados con la necesidades de higiene y objetivos vinculados con la necesidad de

motivación para el desarrollo de sus actividades. En los objetivos vinculados a la necesidad de higiene viene hacer los componentes del entorno presentes en un contexto laboral que se necesita atención continua para prevenir la insatisfacción, lo que involucra el sueldo como en otros incentivos, la seguridad y la manera de supervisión.

Las satisfacciones y motivación solo se originan de componentes internas como también de oportunidades que facilite el trabajo para la efectuación propia. Conforme con dicha teoría, un empleado que estime a su labor como escaso de valía, es decir, que siente que dicho trabajo no es importante o no contribuye con sus objetivos y metas, desarrollará un sentimiento de apatía hacia ello, a pesar de que todos los factores restantes, tales como el medio ambiente, la estructura organizacional, el trato con colegas y directivos u otros, sean positivo. De este modo, es necesario que los directivos, administradores y personas responsables del manejo de la institución, así como del manejo de un grupo de personas comprendan cuales son las necesidades y motivaciones principales de los trabajadores, de modo que establezca dentro del entorno ambiental de la institución, aquellas condiciones que permitan satisfacer dichas necesidades y motivaciones, asegurando así un óptimo desempeño de los trabajadores.

Dimensiones del clima organizacional

Dimensión 1: La autorrealización es entendida como las interacciones que presenta el empleado en cuanto a las posibilidades del entorno de la organización, es decir se evalúa si la organización diseña un plan de desarrollo personal y profesional, con miras al futuro de la empresa. (Palma, 1999).

Dimensión 2: el involucramiento laboral está referido a la plena identificación y compromisos con el progreso y los valores de la organización. (Palma, 1999).

Dimensión 3: la supervisión incluye la apreciación de la capacidad de funciones que asignan los jefes inmediatos al control y monitoreo de las actividades laborales de los empleados. Asimismo, se refiere a la relación de guía y apoyo recibidos por los empleados para la ejecución de las funciones que desempeñan diariamente. (Palma, 1999).

Dimensión 4: la comunicación está referida a la apreciación de la claridad, precisión, celeridad, nivel de fluidez y coherencia de la información concerniente a la funcionalidad interna de la organización; asimismo evalúa lo implícito en la atención a usuarios de la institución. (Palma, 1999).

Dimensión 5: las condiciones laborales está referida al reconocimiento de los trabajadores sobre la organización, es decir si los empleados muestran aceptación a la

organización, si se les brinda los recursos económicos y materiales necesarios para poder cumplir con las funciones y tareas que les fueron encargadas. (Palma, 1999).

Ante esta realidad presentada formulamos el siguiente problema general de investigación ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? Como problemas específicos se ha formulado lo siguiente ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión autorrealización del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión supervisión del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?

En la siguiente investigación se propone estudiar la relación entre liderazgo directivo y el clima laboral en la institución educativa. Este trabajo de investigación permitió conocer cómo es el nivel de las variables de estudio. Además de que esta investigación trata de ofrecer una base para las siguientes investigaciones que puedan estar vinculadas al tema.

Así mismo se llegó a la justificación que en la siguiente investigación se propone estudiar la relación del liderazgo de los directivos con el clima en la organización de la I.E. N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Con esto logramos definir la relación de ambas variables, a la par de conocer el nivel de gestión: pedagógica, institucional y administrativa; asimismo el estilo de liderazgo directivo más adecuado para obtener el mejor clima en la organización, que sirve para orientar que estilo de liderazgo sería el más útil para desarrollarlo. Esta investigación tiene una importancia práctica, ya que sus resultados posibilitarán a nuestros dirigentes tomar medidas oportunas que contribuyen a mejorar la relación del clima laboral entre todos los actores de la I.E. así como lo que contribuirá a un mejor servicio a la comunidad educativa. Implicancias prácticas; proporcionará datos relevantes, ya que la base de datos comprobará la correlación de las mismas. Valor teórico; con el resultado se podrá resolver diferentes problemas que puedan generar en cada una de las variables. Unidad metodológica; usaremos instrumentos confiables, además de métodos estadísticos que serán validados por expertos en procesamiento los mismos que servirán para siguientes investigaciones.

Como hipótesis general se planteó que existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Como **hipótesis específicas** Existe nivel alto de liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Existe nivel alto del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión autorrealización del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión supervisión del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”,

Cachipampa, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019

Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019

Como objetivo general proponemos determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Como **objetivos específicos**

Determinar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar el nivel del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión autorrealización del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019

Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión supervisión del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar la relación entre clima organizacional y la

dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019. Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

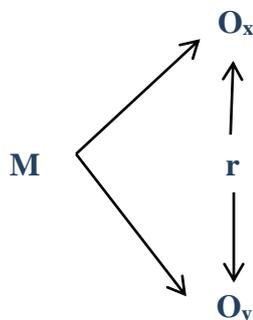
2.1.1. Tipo de estudio

En el presente estudio se realizó una investigación de tipo no experimental

2.1.2. Diseño de investigación

El Diseño es descriptivo correlacional - transversal, pues se realiza la investigación en un momento determinado con la finalidad de describir como se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra de docentes de la institución educativa

O_x: Medición de la variable liderazgo directivo

O_y: Medición de la variable clima organizacional

r: Relación

2.2. Variables, Operacionalidad

2.2.1. Objeto de estudio

El objeto de estudio del presente trabajo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional teniendo en cuenta que este aspecto debe conllevar al mejoramiento de la calidad educativa

2.2.2. Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTOS
LIDERAZGO DIRECTIVO	Dirección institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa laboral • Trabajo en equipo • Planificación • Comunicación corporativa • Toma de decisiones • Cumplimiento de la normatividad • Análisis de problemas • Gestión del cambio • Monitoreo y acompañamiento • Capacidad profesional 	1 al 10	Ordinal	Docentes de la Institución	Cuestionario
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza laboral • Implementación laboral • Trato personalizado • Visión del líder • Motivación laboral • Responsabilidad laboral • Trabajo equitativo • Comunicación pertinente y oportuna • Reconocimiento laboral • Retos y oportunidades personalizadas 	11 al 20			

	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de interaprendizaje • Intercambio de ideas • Visión de futuro • Confianza laboral • Análisis de prioridades • Análisis de prioridades • Análisis de resultados • Análisis de errores • Planificación de objetivos y metas • Delegación de funciones • Creatividad laboral 	21 al 30			
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTOREALIZACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oportunidades de desarrollo profesional 2. Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño 3. Innovación profesional 	1 al 10	Escala nominal		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso institucional 2. Cumplimiento de actividades 3. Identidad institucional 4. Calidad educativa. 	11 al 20			
	SUPERVISIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en equipo 2. Asesoramiento y acompañamiento pedagógico 3. Actividades de planificación 	21 al 30			
	COMUNICACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación abierta y flexible 2. Motivación intrínseca y extrínseca 3. Integración laboral 	31 al 40			
	CONDICIONES LABORALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cooperación laboral 2. Trabajo en equipo 3. Objetivos integradores 4. Oportunidades laborales 	41 al 50			

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está conformada por el personal docente, de la institución educativa

Tabla 1: Distribución personal docente de la institución educativa

Personal	Varones	Mujeres	Total	%
Inicial	1	2	3	
Primaria	12	8	20	
secundaria	6	6	12	
Total	19	16	35	

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la institución educativa

2.3.2. Muestra

La muestra está conformada por la totalidad del personal docente, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa.

Tabla 2: Distribución personal docente, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa

Personal	Varones	Mujeres	Total	%
Inicial	1	2	3	09
Primaria	12	8	20	57
Secundaria	6	6	12	34
Total	19	16	35	100

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

2.4. Criterios de selección

2.4.1. Criterios de inclusión

Docentes

2.4.2. Criterios de exclusión

Administrativos

Mantenimiento

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Liderazgo directivo	Encuesta	Cuestionario	Medición de la liderazgo directivo en cuatro dimensiones
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario	Medición del clima organizacional en cuatro dimensiones.

2.4.1. Descripción de instrumentos

2.4.1.1. Escala del liderazgo directivo

La escala del liderazgo directivo se evaluó con un cuestionario de 30 ítems, agrupados en tres dimensiones: dirección institucional, liderazgo y motivación. Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. Para el análisis del variable liderazgo directivo se utilizó el siguiente baremo:

ESCALA	DIMENSIONES						VARIABLE	
	D1		D2		D3		Liderazgo directivo	
MA	43	49	42	48	46	49	121	141
A	36	42	35	41	42	45	100	120
MA	28	35	28	34	39	41	79	99
B	21	27	21	27	35	38	58	78
MB	13	20	13	20	30	34	36	57

2.4.1.2. Escala del clima organizacional

La escala del clima organizacional se evaluó con un cuestionario de 50 ítems, agrupados en cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el análisis de la variable gestión se utilizó el siguiente baremo.

ES CA LA	DIMENSIONES										VARIABLE	
	D1		D2		D3		D4		D5		Clima organizacional	
MA	44	49	41	46	42	46	40	45	38	43	195	221
A	37	43	35	40	36	41	34	39	33	37	167	194
MA	31	36	29	34	31	35	29	33	27	32	140	166
B	24	30	23	28	25	30	23	28	22	26	112	139
MB	17	23	16	22	19	24	16	22	15	21	84	111

2.4.2. Validación de los instrumentos

2.4.2.1. Variable liderazgo directivo

La validación del cuestionario se realizó a través de la técnica de juicio de expertos (Henry Villacorta Valencia, Humberto Blas Daza y Rosio Llemphen Zamora), que proporcionaron una valoración de bueno.

2.4.2.2. Variable clima organizacional

La validación del cuestionario se realizó a través de la técnica de juicio de expertos, (Henry Villacorta Valencia, Humberto Blas Daza y Rosio Llemphen Zamora), que proporcionaron una valoración de bueno.

2.4.3. Confiabilidad de instrumentos

2.4.3.1. Variable liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.952	0.952	30

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.952 para el instrumento de liderazgo directivo, resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes de la institución educativa es fiable para el estudio. Es confiable por ser el resultado mayor que 0.8

2.4.3.2. Variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.972	0,972	50

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.972 para el instrumento clima organizacional, resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes de la institución educativa es fiable para el estudio

2.5. El procesamiento de datos se realizó con el software Excel y SPSS versión 20.

2.5.1. Estadística descriptiva

- Se presentan a través del registro de resultados
- Se presenta a través de tablas de distribución de frecuencia y figuras
- Se realiza la prueba de correlación y la prueba de hipótesis

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las variables liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa.

Tabla 4

Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable liderazgo directivo

Nivel	Liderazgo directivo					
	Dirección institucional		Liderazgo		Motivación	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	7	20	6	17	17	49
Bajo	3	9	4	11	7	20
Medio	12	34	8	23	4	11
Alto	8	23	11	31	4	11
Muy alto	5	14	6	17	3	9
Total	35	100	35	100	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

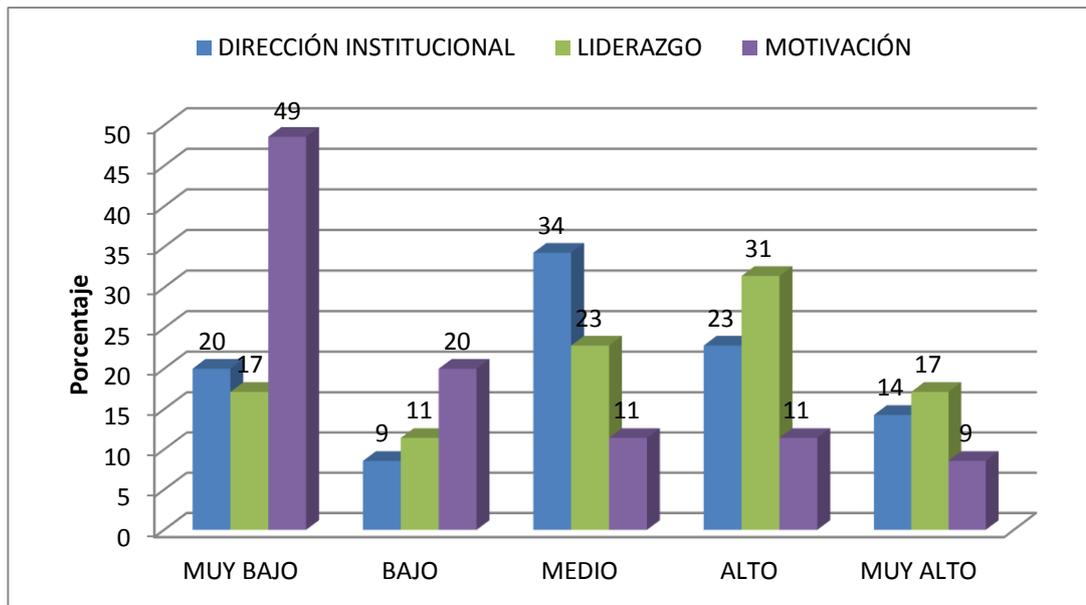


Figura 1: Opinión de los docentes sobre la variable liderazgo directivo

En la tabla 4 y figura 1, se observa que en la dimensión dirección institucional, el 34% de los docentes consideran que la dimensión está en nivel medio, un 23% considera que está en nivel alto y un 20% considera que está en nivel muy bajo. En la dimensión liderazgo, el 31% de los docentes perciben que la dimensión está en nivel alto, el 23% considera que está en un nivel medio y un 17% considera que está en un nivel muy bajo y un 17% considera que está en el nivel muy alto; en la dimensión motivación, el 49% de los docentes consideran que la dimensión está en nivel muy bajo y el 20% considera en un nivel bajo.

Tabla 5**Medidas descriptivas de las dimensiones liderazgo directivo y sus dimensiones**

Dimensiones del liderazgo directivo	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación típica	
Dirección institucional	32	9.9	Medio
Liderazgo	32	10.1	Bajo
Motivación	32	9.7	Muy alto
Liderazgo directivo	96	29.0	Muy alto

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución

En la tabla 5, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones de liderazgo directivo. Se observa que la dimensión Dirección institucional presenta una media de 32, una desviación típica de 9.9 y nivel medio; la dimensión liderazgo presenta una media de 32, una desviación típica de 10.1 y nivel bajo; la dimensión motivación presenta una media de 32, una desviación típica de 9.7 y nivel muy alto.

Tabla 6
Opinión de los docentes de las dimensiones de clima organizacional

Nivel	Clima organizacional									
	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	3	9	4	11	2	6	4	11	4	11
Bajo	2	6	2	6	6	17	2	6	4	11
Medio	11	31	10	29	7	20	8	23	6	17
Alto	13	37	6	17	11	31	10	29	6	17
Muy alto	6	17	13	37	9	26	11	31	15	43
Total	35	100	35	100	35	100	35	100	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

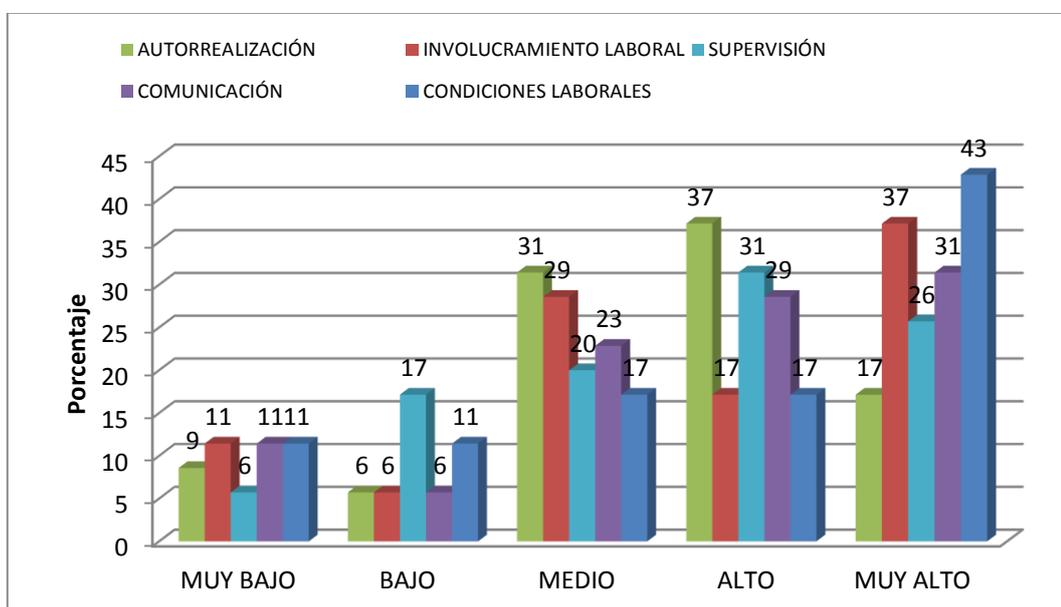


Figura 2: Opinión de los docentes sobre clima organizacional.

En la tabla 6 y figura 2, se observa que en Autorrealización, el 37% de los docentes consideran que está en nivel alto, un 31% considera que está en nivel medio y un 17% considera que está en nivel muy alto. En el involucramiento laboral, el 37% de los docentes consideran que está en nivel muy alto, un 29% la considera en nivel medio y un 17% considera que está en nivel alto. En la Supervisión el 31% de los docentes consideran que está en nivel alto, un 26% considera que está en nivel muy alto y un 20% considera que está en nivel medio. En la Comunicación, el 31% de los docentes consideran que está en nivel muy alto, un 29% la considera en nivel alto y un 23% en nivel medio. En las condiciones laborales, el 43% de los docentes consideran que está en nivel muy alto, un 17% la considera en nivel alto y un 17% en nivel medio.

Tabla 7
Medidas descriptivas de las dimensiones de clima organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación estándar	
Autorrealización	36	7.8	Medio
Involucramiento laboral	35	8.3	Alto
Supervisión	35	7.6	Medio
Comunicación	33	8.3	Alto
Condiciones laborales	32	8.2	Medio
Clima organizacional	170	37.1	Muy Alto

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

En la tabla 7, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones de la variable clima organizacional. Se observa que la dimensión Autorrealización presenta una media de 36, una desviación estándar de 7.8 y nivel medio; la dimensión Involucramiento laboral presenta una media de 35, una desviación estándar de 8.3 y nivel alto; la dimensión Supervisión presenta una media de 35, una desviación estándar de 7.6 y nivel medio, la dimensión Comunicación presenta una media de 33, una desviación estándar de 8.3 y nivel alto; la dimensión Condiciones laborales presenta una media de 32, una desviación estándar de 8.2 y nivel medio. La variable clima organizacional presenta una media de 170, una desviación estándar de 37.1 y nivel muy alto.

Tabla 8
Opinión de los docentes sobre liderazgo directivo y clima organizacional.

Nivel	VARIABLES			
	Liderazgo directivo		Clima organizacional	
	Fi	%	fi	%
Muy bajo	5	14	5	14
Bajo	3	9	1	3
Medio	10	29	10	29
Alto	17	49	9	26
Muy alto	0	0	10	29
Total	35	100	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

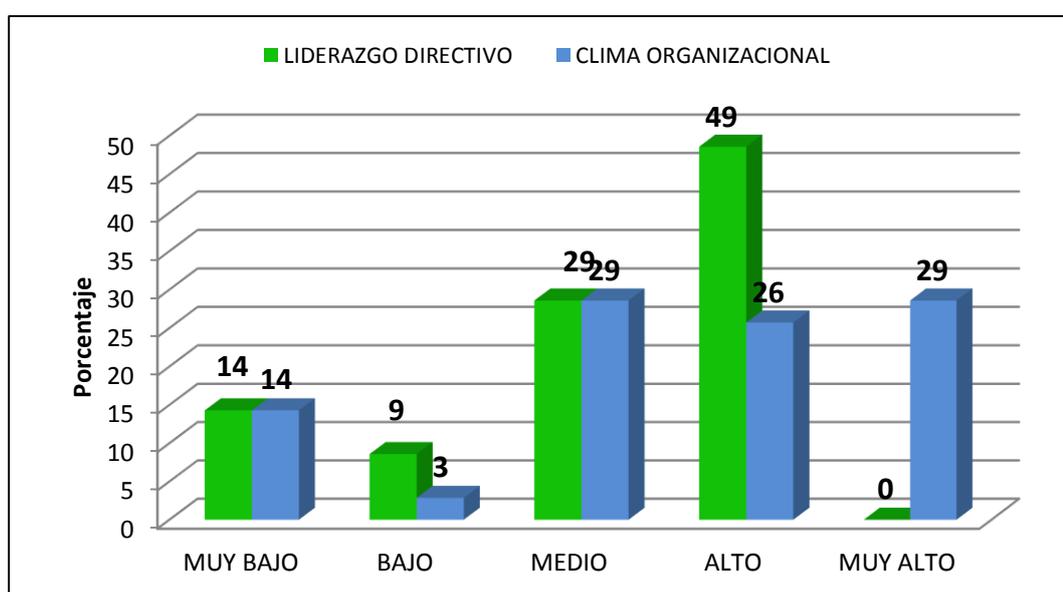


Figura 3: Opinión de los docentes sobre las variables liderazgo directivo y clima organizacional

En la tabla 8 y gráfico 3 nos muestra los resultados, sobre la variable liderazgo directivo un 49% de docentes consideran que se encuentra en nivel alto, un 29% de los mismos consideran un valor medio y un 14% de los docentes consideran en nivel muy bajo. Sobre la variable clima organizacional, el 29% de los docentes manifiestan que presenta en nivel muy alto, otro 29% de los docentes manifiestan que presenta en nivel medio, el 26% manifiestan que se encuentran en nivel alto.

3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y las dimensiones del clima organizacional.

		Autorealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Clima organizac ional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	,533**	,369*	,485**	,337*	,263	,432**
	Coeficien te de correlació n						
	Sig. (bilateral)	,001	,029	,003	,047	,127	,010
	N	35	35	35	35	35	35

En la tabla 9 evidenciamos que existe una correlación moderada entre liderazgo directivo y clima organizacional con un Rho=0.432 y con un Sig. Bilateral=0.010 (p valor<0.05); asimismo observamos una correlación moderada entre liderazgo directivo con autorrealización con Rho=0.533 y con un Sig. Bilateral=0.001 (p valor<0.05) y con supervisión con Rho=0.485 y con un Sig. Bilateral=0.003 (p valor<0.05); también observamos una correlación débil entre el liderazgo directivo con involucramiento laboral con un Rho=0.369 y con un Sig. Bilateral=0.029 (p valor<0.05); con comunicación con un Rho= 0.337 y con un Sig. Bilateral=0.047 (p valor<0.05) y con condiciones laborales con Rho=0.263 y con un Sig. Bilateral=0.127 (p valor>0.05).

Tabla 10**Correlación de Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable liderazgo directivo***Correlación de Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable liderazgo directivo*

		Dirección		
		institucional	liderazgo	Motivación
Rho de Spearman	Clima organizacional	,403*	,453**	,416*
		,016	,006	,013
		35	35	35

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

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

En la tabla 10 evidenciamos que existe una correlación moderada entre clima organizacional con dirección institucional con un $Rho = -0.403$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.016 ($p \text{ valor} < 0.05$), con involucramiento laboral con un $Rho = 0.453$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.006 ($p \text{ valor} < 0.05$) y con un $Rho = 0.416$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.013 ($p \text{ valor} > 0.05$).

3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Verificación de hipótesis general entre liderazgo directivo y clima organizacional

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional.

H₁: Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional

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

Según la tabla 9, se observa que existe correlación moderada ($Rho=0.432$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.010 ($p \text{ valor} < 0.05$). Por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional, a nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas de liderazgo directivo con las dimensiones de clima organizacional

Hipótesis específica 1:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la autorrealización

H₁: Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la autorrealización

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

Según la tabla 9, se observa que existe relación moderada ($Rho=0.533$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 ($p \text{ valor} < 0.05$). Por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y la autorrealización, a nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre liderazgo directivo e involucramiento laboral.

H₁: Existe correlación significativa entre liderazgo directivo e involucramiento laboral **Nivel de significancia:** $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe relación débil ($Rho=0.369$) y con un Sig. Bilateral= 0.029 (p valor >0.05) Por consiguiente, aceptamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que no existe correlación significativa entre liderazgo directivo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 3:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y supervisión.

H₁: Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y supervisión

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

Según la tabla 9, se observa que existe relación moderada ($Rho=-0.485$) con Sig. Bilateral= 0.003 (p valor <0.05) menor que 0.05. Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre liderazgo directivo y supervisión a nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 4:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la comunicación.

H₁: Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la comunicación.

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

Según la tabla 9, se observa que existe relación débil ($Rho=0.337$) y con un Sig. Bilateral= 0.047 (p valor <0.05). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre liderazgo directivo y comunicación, a nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 5:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y condiciones laborales.

H₁: Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y condiciones laborales.

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

Según la tabla 9, se observa que existe relación negativa débil ($Rho = -0.263$) con un Sig. Bilateral = 0.147 (p valor < 0.05). Por con siguiente, rechazamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre liderazgo directivo y condiciones laborales, a nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas entre clima organizacional y las dimensiones de liderazgo directivo

Hipótesis específica 7:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre clima organizacional y la dirección institucional

H₁: Existe correlación significativa entre clima organizacional y dirección institucional

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

Según la tabla 10, se observa que existe relación negativa moderada ($Rho = -0.403$) entre clima organizacional y dirección institucional con un Sig. Bilateral = 0.016 (p valor < 0.05). Por con siguiente rechazamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre clima organizacional y dirección institucional, a nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 7:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre clima organizacional y liderazgo.

H₁: Existe correlación significativa entre clima organizacional y liderazgo

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

Según la tabla 10, se observa que existe relación moderada ($Rho = 0.453$) entre la variable clima organizacional y la dimensión involucramiento laboral con un Sig, bilateral = 0.006 (p -valor < 0.05). Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre clima organizacional y liderazgo, a nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 8:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre clima organizacional y motivación.

H₁: Existe correlación significativa entre clima organizacional y motivación

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

Según la tabla 10, se observa que existe relación moderada ($Rho=0.416$), con Sig. Bilateral=0.013 ($p\text{-valor}<0.05$). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre clima organizacional y supervisión, a nivel de significancia del 5%.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad las instituciones u organizaciones se movilizan a través del liderazgo para mejorar el clima laboral u organizacional. Contreras (2016) sostiene que, a través de la historia, el hombre ha sobresalido por las diversas acciones que ha tenido que desarrollar en favor de la sociedad y, en este sentido, han sobresalido y han representado a sus pueblos en busca del mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

El liderazgo directivo es considerado como la capacidad que presenta el directivo a fin de liderar una institución educativa, utilizando para ello la capacidad profesional, la democracia la empatía, siendo proactivo, cuyo propósito es alcanzar los objetivos educacionales propuestos en los documentos de planificación de las actividades de gestión basados en la propuesta axiológica institucional. Así mismo comprende también el monitoreo y el acompañamiento pedagógico a todo su equipo de docentes, diagnosticando debilidades de los docentes y superarlos en forma oportuna, para ello hay estrategias como la observación de la clase entre pares, las visitas inopinadas, entre otras.

Las variables de estudio presentan antecedentes en investigaciones realizadas en autores como Díaz (2005) quien, en su investigación “A cerca Representaciones sociales, liderazgo y clima organizacional en los directivos y docentes de la Universidad Católica de Temuco – Chile”, concluye que cuando se desarrollan habilidades sociales en los directivo y están son direccionadas dentro del entorno sociocultural que rodea a la organización, entonces la preparación académica y profesional de los individuos determinan el grado de aceptación social de las los individuos dentro de un contexto determinado que les permite interactuar ente los demás., convirtiéndose la armonía en un concepto importante de brindar y recibir respecto mutuamente entre los administrados y administradores.

Razón por la cual, el formular: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?” de Trujillo-2019, es el problema general a responder en esta investigación. Llegándose a definirse que existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional correlación moderada ($Rho=0.432$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.010 (p valor <0.05). Por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional, a nivel de significancia del 5%. que coinciden con Corona (2011) quien determina que un líder autoritarista genera un clima en la organización no

adecuado, a la par de elevar la producción en enseñanza pedagógica; por su lado, el líder democrático orienta al logro del clima en la organización relajado, que generaba creatividad de los profesionales de educación. Asimismo, León, A. (2015) y Pérez y Rivera (2015) quienes concluyen que el clima organizacional se encuentra en nivel medio/moderado, y relaciones entre los trabajadores no están en el nivel óptimo, así como en la percepción de la satisfacción laboral; se definió nivel normal en el involucramiento laboral de los profesional de educación, esto al logra superar los problemas inminentes presentados a diario en práctica docente; con relación a la supervisión se está en nivel adecuado, favoreciendo esto a sostener la producción de los trabajadores, y con nivel positivo en organización.

También observamos correlación muy débil entre liderazgo directivo con la dimensión involucramiento laboral con ($Rho=0.369$) y con un Sig. Bilateral= 0.029 (p valor >0.05) Por consiguiente, aceptamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que no existe correlación significativa entre liderazgo directivo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a nivel de significancia del 5%. Así mismo entre liderazgo directivo con la dimensión comunicación se observa que existe relación débil ($Rho=0.337$) y con un Sig. Bilateral= 0.047 (p valor <0.05). Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación significativa entre liderazgo directivo y comunicación, a nivel de significancia del 5%. Con diferencia con García (2015) realiza un trabajo acerca de la ascendencia del estilo de liderazgo y el clima en la organización, con la intención de identificar el estilo de liderazgo de la dirección general estableciendo la relación del clima en la organización y la satisfacción. El estudio fue aplicado a 380 estudiantes, y su diseño correlacional, llegando a concluir que: El Liderazgo directivo influencia directamente en la creación del clima en la organización y cada una de sus dimensiones: como el nivel de satisfacción, el esfuerzo adicional y el ser efectivo. Y estos influyen al logro de las metas y con ello a la competitividad de la empresa, que buscan la mayoría de las organizaciones. También se pudo afirmar que de todos los liderazgos, el transformacional es el de mayor representatividad, y a su vez, que éste ejerce una ascendencia significativa en el clima de la organización, predominando en este perfil las escalas transformacionales, existiendo oportunidades de mejorar.

También observamos correlación moderada entre clima organizacional y la variable dirección institucional se observa que existe relación moderada ($Rho=-0.403$) entre clima organizacional y dirección institucional con un Sig. Bilateral= 0.016 (p valor <0.05). Por con siguiente rechazamos la hipótesis nula. Estadísticamente concluimos que existe correlación

significativa entre clima organizacional y dirección institucional, a nivel de significancia del 5%. Por consiguiente León, A. (2015) en su estudio sobre el clima en las organizaciones en relación a los estilos del liderazgo en la I. E. N° 5170 denominada Perú-Italia, ubicada en Puente de Piedra, en Lima 2013; planteándose como objetivo el definir la relación entre estas, tomando como muestra 50 profesionales de educación, concluye que existe relación buena o significativa, sustentada al obtener 0.912 en la prueba de Pearson; y por ende se da por aceptada esta hipótesis a investigar, y rechazando la hipótesis nula.

En esta investigación finalmente nos muestra los resultados, sobre la variable liderazgo directivo un 58% de docentes consideran que se encuentra en nivel muy alto, un 21% de los mismos consideran un valor alto y un 13 de los docentes consideran en nivel medio. Sobre la variable clima organizacional, el 56% de los docentes manifiestan que presenta en nivel alto, el 17% manifiestan que se encuentran en nivel muy alto, Asimismo, un 15% reconocen que se encuentran en nivel medio.

V. CONCLUSIONES

1. La variable liderazgo directivo presenta nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 96 puntos y una desviación estándar igual a 0.29 (ver tabla 05).
2. La variable clima organizacional presenta nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 170 puntos y una desviación estándar igual a 0.37 (ver tabla 07)
3. Existe correlación positiva moderada entre liderazgo directivo y clima organizacional con ($Rho=0.432$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.010 p valor <0.05 . (ver tabla 9)
4. Existe correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la autorrealización ($Rho=0.533$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 p valor <0.05 . (Ver tabla 9).
5. Existe correlación positiva débil entre liderazgo directivo e involucramiento laboral ($Rho=0.369$) con Sig. Bilateral=0.029 p valor <0.05 . Según la tabla 9
6. Existe correlación positiva moderada entre liderazgo directivo y supervisión ($Rho=-0.485$) con Sig. Bilateral=0.003 p valor <0.05 . Según la tabla 9
7. Existe correlación negativa moderada entre liderazgo directivo y comunicación ($Rho=0.337$) con Sig. Bilateral=0.047 p valor <0.05 . Según la tabla 9
8. Existe correlación negativa débil entre liderazgo directivo y condiciones laborales ($Rho=-0.263$) con Sig. Bilateral=0.147 p valor <0.05 . Según la tabla 9.
9. Existe correlación negativa moderada entre clima organizacional y dirección institucional ($Rho=-0.403$) con un Sig. Bilateral=0.016 p valor <0.05 .
10. Existe correlación positiva moderada entre clima organizacional y liderazgo ($Rho=0.453$) con un Sig. Bilateral=0.006 p valor <0.05 .
11. Existe correlación negativa moderada entre clima organizacional y motivación ($Rho=-0.416$) con un Sig. Bilateral=0.013 p valor <0.05 .

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la I.E. Nuestra Señora del Carmen Tener presente que las conclusiones de la presente investigación son para la mejora del servicio educativo.

El director debe fomentar la participación conjunta y activa de sus docentes, a través del dialogo en reuniones de trabajo, gestionando la información que le permitirá tomar mejores decisiones para alcanzar las metas institucionales.

El director como cabeza de la institución en mención debe desarrollar como fortaleza personal mecanismos de resolución de conflictos, sirviendo de ejemplo para su plana docente.

El director debe gestionar cursos de capacitación a instituciones aliadas como DRET, UGEL, Universidades, Institutos, bomberos, salud, otros; para que los docentes puedan mejorar sus desempeños.

A los docentes, Tener presente que las conclusiones de la presente investigación son para la mejora del clima organizacional en beneficio de los estudiantes.

Los docentes no solo deben estar preparados en su especialidad, sino que también deben procurar relacionarse adecuadamente con sus superiores, pares, administrativos, personal de servicio y estudiantes todo esto basado en la cultura del buen trato, la consideración al prójimo y el trabajo colaborativo.

El docente debe desarrollar primordialmente en sus estudiantes el pensamiento reflexivo, crítico y creativo; para enfrentar los nuevos retos y desafíos del mundo moderno y de una sociedad carente de líderes humanos y democráticos.

REFERENCIAS

- Acero, L. (2003). *Clima y comportamiento en la organización*. Venezuela: Los Andes Avila, R. (2016). *Estadística Elemental*, Lima – Perú (Cueva, 2011) nueva edición corregida. Lima – Perú
- Bass, B. (1992). *Manual de liderazgo*. México: Siglo XXI.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle
- Borja, A. Gabor, J. (2007). *El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela María Echevarría de la ciudad de Guaranda – provincia de Bolívar*. Venezuela: Tesis para la Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Estatal de Bolívar. Disponible en <http://www.es.escribd.com>. (Consulta: 28 de agosto de 2012).
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Campos, L. (2012). *Estilo de Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. Tesis para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Castrillón, M. (2005). *Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz*. Venezuela: Universidad Los Andes. Disponible en: < [http:// www.castrillon.climaorg. cl/ documento/ es.PDF](http://www.castrillon.climaorg.cl/documento/es.PDF)> (Consulta : 13 de Noviembre 2010).
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Recuperado el 15 de agosto de 2015, de 83 <http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Osorno%202006/Liderazgo%20y%20su%20influencia%20sobre%20el%20clima%20laboral.pdf>
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION – FUNDACION SM. (2011). *Hacia una propuesta de buen clima organizacional. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa* (2011). Cuenca, R y otros . Lima. Perú

- Contreras, B. (2005). Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión educativa. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Corona, M. (2006). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla. México: Secretaria de Educación Pública. Revista de UNAM. N° 233 p. 17 – 19
- Contreras, F., Juarez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. . (2010). Estilos de Liderazgo, Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en un Grupo de Empresas Colombianas. Revista Facultad de Ciencias Económicas, Investigación y Reflexión, XVI (2), 7-11.
- Cueva y otros. (2011). Liderazgo de los directores y la calidad de la educación en un estudio del perfil de los directivos en el contexto pluricultural. *Revista de curriculum y formación del Profesorado*. Universidad de Granada. Ceuta, España.
- Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª Ed. México.
- Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, J. (2010). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. (U. d. Magdalena, Ed.) *Clío América*(10), 204-227.
- Duro, A. (2006). Introducción al Liderazgo Organizacional, Teoría y Metodología. Madrid, España: Dykinson.
- Fernández, E. (2005). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Tesis de la Universidad Autónoma de México.
- Fernández, M. (2008). Clima organizacional. En M. Siqueira (Ed.), *Medidas do Comportamento Organizacional. Ferramentas de Diagnóstico e de Gestao*. (págs. 28-38). Porto Alegre, Brasil: Bookman, Arned
- Foladori, H. (2011). La concepción de liderazgo de Kurt Lewin. Colombia. Artículo. Disponible en: www.psicología-grupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html. (Consulta: 28 de agosto de 2012).
- Gento, S., & Cortés, J. (22-24 de febrero de 2010). Formación y Liderazgo para el Cambio Educativo. Recuperado el 2 de septiembre de 2015, de

<http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo%20para%20el%20cambio%20educativo.pdf>

Gómez, L. (2001). El clima institucional y el liderazgo en la gestión educativa. Tesis de la UNIFE. Gonzales, P. (2006). Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente. Tesis de la Universidad Central de Venezuela. Grindberg, L. (2003). Identidad organizacional. México: Trillas

Gonzaga, G. (2015). *El perfil del Liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara*. Tesis de para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.

MINEDU. (2011). Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 – Reglamento de la ley de reforma magisterial D.S.N. 004-2013-ED art 24.

MINEDU-UNESCO. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima-Perú

Monroy, J. (2006). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del clima organizacional*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Gestión. Universidad de Carabobo. Valencia, España.

Lamoyi, C. (2007). La organización social de la escuela: clima organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco (tesis de grado). Recuperado el 15 de agosto de 2015, de <http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/LamoyiBocanegraClaraLuz.pdf>

Leithwood, K. (1999). Efectos del liderazgo transformador, una perspectiva global. Colombia: Mc Graw Hill.

Lewin, K., Lippitt, R., & R., W. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *The Journal of Social Psychology*, 10, 269-299.

Lewin, K., Ronald, L., & White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *The Journal of Social Psychology*, 10, 269-299.

- Litwin, S. y Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica
- Llora, R. (15 de Septiembre de 2015). Daniel Goleman, sus seis estilos de Liderazgo. Recuperado el 29 de Febrero de 2016, de <https://ricardlloria.wordpress.com/2015/09/07/daniel-goleman-sus-seis-estilos-deliderazgo/>
- Martínez, H. (2011). *Liderazgo responsable*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un Metodo de Analisis para su Intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario. Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Liderazgo (Módulo3)*. En *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Recuperado el 20 de febrero de 2016, de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_3.pdf
- Morales, S. (2008). *Relación entre liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla*. Tesis de la Universidad Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta.
- PROFESORADO. (2008). *Revista de Curriculum y formación del profesorado* (2008). Universidad de Granada. España.
- PSICOPERSPECTIVAS. (2010). *Individuo y Sociedad. Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela*. Stephen, A. University of Toronto. Canada. Vol 9.N° 2 (Julio - Diciembre) 2010 pp. 34-52 <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html> - ensayo por Gómez, J. martes, 25 de julio de 2017, 10:27:51 p. m.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado el 15 de julio de 2015, de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y el clima organizacional en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. Tesis de para obtener el grado

- Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Rodríguez, E. (Octubre-Diciembre de 2010). Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI(4), 629-641.
- Toro, F. (s.f.). Clima Organizacional y Productividad Laboral. Recuperado el 23 de agosto de 2015, de http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/herramientas/c_lima-organizacional-productividad-herramientas.pdf Valencia, P. (2012). *Comunicación Interna y Clima Organizacional* (tesis de grado). (U. d. Palermo, Ed.) Recuperado el 15 de agosto de 2015, de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/proyectograduacion/archivos/1676.pdf
- UMBRAL. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*. FACHSE (UNPRG). Lambayeque, año V N°8. Junio 2005 pp 170-172.
- UNIVERSITAS PSICHOLOGICA. VOL 7- N° 2 Mayo – Agosto. FERNÁNDEZ – ARATA, J. (2008)
- Vilar, L. (2006). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. Bilbao: Mensajero
- Weinstein, J. (2010). *Liderazgo directivo*. Santiago de Chile. Primer Congreso Iberoamericano de Liderazgo Educativo. Disponible en [www. Buenastareas.com/ensayos/liderazgo-directivo/3455392. html](http://www.buenastareas.com/ensayos/liderazgo-directivo/3455392.html).
- Zamora, H. (2007). *Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas*. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en [http:// zam.h./genisys.es./ viii. htm](http://zam.h./genisys.es./viii.htm)> documentos liderazgo>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el clima organizacional en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis de para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa 80222 Nuestra señora del Carmen –Cachipampa –La Libertad-2019					
Autor: Darwin Jean Aguilar Correa					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable Dimensiones/indicadores		Método
Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa 80222 Nuestra señora del Carmen – Cachipampa –La Libertad-2019	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa 80222 Nuestra señora del Carmen – Cachipampa –La Libertad-2019	Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa 80222 Nuestra señora del Carmen – Cachipampa –La Libertad-2019	Variable: Liderazgo directivo		Diseño de investigación: Diseño descriptivo correlacional – transversal Se representa de la siguiente manera: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> </div>
			1. Dirección Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa labora. • Trabajo en equipo. • Planificación. • Comunicación cooperativa. • Toma de decisiones. • Cumplimiento de la normatividad. • Análisis de problemas. • Gestión del cambio. • Monitoreo y acompañamiento • Capacidad profesional. • Confianza laboral. 	
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?	Objetivos específicos Determinar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019	Hipótesis específicas Existe nivel alto de liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019			Donde: M : Muestra de estudio O ₁ : Variable 1 O ₂ : Variable 2 r: relación entre variables

<p>educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión supervisión del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales</p>	<p>Cachipampa, La Libertad-2019 Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión supervisión del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales</p>	<p>educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión supervisión del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de resultados. • Análisis de errores. • Planificación de objetivos y metas. • Delegación de funciones. • Creatividad laboral. 	<p>Instrumento: Cuestionario Procesamiento de información a través del programa SPSS Estadística descriptiva Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk Prueba de hipótesis Prueba de correlación</p>
--	---	--	--	--	---

<p>Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la</p>	<p>del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019</p>	<p>Cachipampa, La Libertad-2019 Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Existe relación significativa entre el</p>					
			Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de desarrollo profesional • Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño. • Innovación profesional. 			
			<p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Institucional. • Cumplimiento de actividades. • Identidad constitucional. • Calidad educativa. • Trabajo en equipo. 			

<p>dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019</p>	<p>clima organizacional y la dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad-2019</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Asesoramiento y acompañamiento pedagógico. • Actividades de planificación. 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta y flexible. • Motivación intrínseca y extrínseca. • Integración laboral. 	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación laboral. • Trabajo en equipo. • Objetivos integradores. • Oportunidades laborales. 	

Trujillo, 03 de Mayo de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento: Escala de Likert para el nivel de Liderazgo directivo; en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente,

Darwin Jean Aguilar Correa

ANEXO 03: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del liderazgo directivo. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada ítem
Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. El director conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje.					
2. El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.					
3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de metas de aprendizaje.					
4. El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
5. El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6. El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
7. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8. El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
9. El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
10. El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					

11. El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
12. El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
13. El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
14. El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
15. El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
16. El director genera el espacio y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	1	2	3	4	5
17. El director estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización.	1	2	3	4	5
18. El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	1	2	3	4	5
19. El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	1	2	3	4	5
20. El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y material educativo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	1	2	3	4	5
21. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	1	2	3	4	5

FUENTE: MINEDU

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa del liderazgo directivo

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el liderazgo directivo

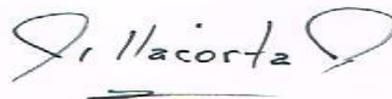
DIRIGIDO A: docentes del nivel secundario de la institución educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 5: CARTA DE EXPERTO

Trujillo, 03 de Mayo de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento: Escala de Likert para el nivel de Clima organizacional en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente,



Darwin Jean Aguilar Correa

ANEXO 06: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir la relación entre el nivel del clima organizacional. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

	ITEMS	VALORACIÓN				
01	El docente demuestra comprensión de las características individuales de sus estudiantes y de sus NEE.	1	2	3	4	5
02	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida en el área curricular que enseña.	1	2	3	4	5
03	El docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3	4	5
04	El docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4	5
05	El docente selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se espera desarrollar en estudiantes.	1	2	3	4	5
06	El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4	5
07	El docente contextualiza el diseño de la enseñanza.	1	2	3	4	5
08	El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes.	1	2	3	4	5
09	El docente diseña la evaluación en función de los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
10	El docente diseña la secuencia y estructura las sesiones de aprendizaje en función de los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
11	El docente construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5
12	EL docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.	1	2	3	4	5
13	El docente promueve un ambiente acogedor de la diversidad.	1	2	3	4	5
14	EL docente genera relaciones de respeto y cooperación.	1	2	3	4	5
15	El docente resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes sobre la base de criterios ético, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	5
16	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	2	3	4	5
17	El docente reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación.	1	2	3	4	5
18	El docente controla permanentemente la ejecución de su programación.	1	2	3	4	5
19	El docente propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
21	El docente desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados.	1	2	3	4	5

22	El docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	2	3	4	5
23	El docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
24	EL docente maneja diversas estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes.	1	2	3	4	5
25	El docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
26	El docente elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logro de aprendizajes de los estudiantes.	1	2	3	4	5
27	El docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
28	El docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	1	2	3	4	5
29	El docente comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes.	1	2	3	4	5
30	El docente interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, mejorando el clima democrático en la escuela.	1	2	3	4	5
31	El docente participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
32	El docente desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	2	3	4	5
33	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
34	El docente integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4	5
35	El docente comparte con las familias de sus estudiantes autoridades locales y de la comunidad.	1	2	3	4	5
36	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional.	1	2	3	4	5
37	El docente participa con experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4	5
38	El docente participa en generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4	5
39	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	1	2	3	4	5
40	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	2	3	4	5

FUENTE: MINEDU

MUCHAS GRACIAS POR SU
COLABORACIÓN

ANEXO 07: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LICKERT PARA EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa del clima organizacional

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el clima organizacional

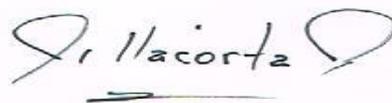
DIRIGIDO A: docentes de la Institución educativa 80222 “Nuestra Señora del Carmen” Cachipampa – La Libertad-2019

PELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 8: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO																															
DIRECCIÓN INSTITUCIONAL										LIDERAZGO										MOTIVACIÓN											
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	
01	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
02	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
03	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
04	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
05	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
06	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
07	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
08	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
09	5	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	
10	1	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	4	3	
11	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	
12	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	
14	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	1	3	5	3	2	4	2	3	4	3	2	2	4	4	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	
17	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
18	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
20	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
22	1	2	4	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	
23	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	

24	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	
25	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
26	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	3	2	2	5	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
28	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
29	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
30	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
31	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	2	2	5	4	3	5	4	5	1	4	4	5	4	4	5	2	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	3	
35	2	3	1	3	3	3	2	4	3	1	2	1	4	3	2	3	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2

23	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3			
24	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
25	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3				
26	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3				
27	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4					
28	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	2	2	4	4	3		
29	2	3	1	1	2	1	4	3	3	2	1	4	4	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	2			
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	5			
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
32	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5		
33	3	5	3	3	3	5	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	1	3	3	4	3	5	3	4	2	3	1	3	3	1				
34	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4		
35	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2		

ANEXO10: EVIDENCIA ADMINISTRATIVAS


Escuela de Postgrado

Sartimbamba, 03 de junio del 2019

SOLICITO LA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE MI PROYECTO DE TESIS

Señor:

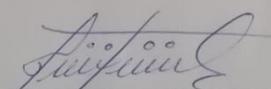
HUMBERTO BLAS DAZA
Director de la I.E N° 80222 "Nuestra Señora Del Carmen"

Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, me presento como estudiante de Maestría de Administración de Educación de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo del III ciclo con la finalidad de solicitar a su digna persona la autorización para poder aplicar el proyecto de Tesis: **"Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la Institución Educativa N° 80222 Nuestra Señora Del Carmen - Cachipamapa - La Libertad 2019"** en vuestra Institución que usted dirige; el mismo que contribuirá a la Institución y logros de aprendizaje de vuestros alumnos de su I.E.

Agradezco por anticipado su aceptación a mi pedido y quedo a su disposición para coordinaciones correspondientes.

Atte.


Br. Darwin Jean Aguilar Correa
DNI: 19572023



Mg. Humberto Blas Daza
DNI: 19667831
DIRECTOR

ANEXO 11: Baremo 01: Descriptores para la variable: Liderazgo Directivo

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	126-150	Los colaboradores valoran el liderazgo directivo en un nivel muy alto por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por los trabajadores de la institución.
Alto	102-125	Los colaboradores valoran la liderazgo directivo en un nivel alto por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en las diferentes áreas de la institución.
Medio	78-101	Los colaboradores valoran la liderazgo directivo en un nivel medio por cuanto las dimensiones necesitan mayor difusión para su aceptación.
Baja	54-77	Los colaboradores valoran la liderazgo directivo en un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presenta débilmente dentro de la organización.
Muy Baja	30-53	Los colaboradores valoran la liderazgo directivo en un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no tienen vigencia dentro de la institución.

ANEXO 12: Baremo 02: Descriptores para la variable: Clima Organizacional

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	210-250	Los colaboradores manifiestan que el clima organizacional presenta un nivel muy alto dentro de la organización por cuanto resalta el posicionamiento de sus dimensiones dentro del contexto organizacional.
Alto	170-209	Los colaboradores manifiestan que el clima organizacional presenta un nivel alto dentro de la organización por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.
Media	130-169	Los colaboradores manifiestan que el clima organizacional presenta un nivel medio dentro de la organización por cuanto las dimensiones se presentan en documentos de gestión pero no se desarrollan plenamente.
Baja	90-129	Los colaboradores manifiestan que clima organizacional presenta un nivel bajo dentro de la organización por cuanto las dimensiones generan expectativas pero no se concretizan en planes y proyectos de gestión
Muy Baja	50-89	Los colaboradores manifiestan que el clima organizacional presenta un nivel muy bajo dentro de la organización porque ninguna de las dimensiones presenta y posicionamiento en los docentes de la institución.