



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la
Institución Educativa “César Vallejo” – Amazonas**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Puerta Tuesta Lucinda (ORCID: 0000-0001-8045-8537)

ASESORA:

Dra. Saldaña Millán Jackeline Margot (ORCID:0000-0001-5787-572X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A la reina de mi corazón, Narumi Rayzel, por ser el motor y motivo de mi vida.

Agradecimiento

A toda mi familia por su apoyo incondicional y palabras de aliento para lograr mis metas trazadas, a pesar de las dificultades presentadas.

A la Dra. Saldaña Millán Jackeline Margot por la paciencia y sus buenas enseñanzas que hicieron posible el desarrollo de este trabajo de investigación.

A la institución educativa “César Vallejo” de Providencia – Amazonas por su tiempo y colaboración en esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de variables.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos	16
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1:	Correlación entre estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” - Amazonas	20
----------	--	----

Índice de gráficos

Gráfico 1: Estilo de liderazgo directivo en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas	21
Gráfico 2: Clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas	22

Resumen

El presente trabajo de investigación facilitó visualizar la importancia de los estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de la institución educativa.

Esta Tesis estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” Amazonas, es básica, tipo correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 20 docentes se empleó como técnica la Encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 8 ítems cada uno, relacionados a cada variable. Como hipótesis alterna se planteó el estilo de liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” Amazonas.

De acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo el Sig. (bilateral) $0,028 < 0,05$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y rechazamos la nula; referente al valor de correlación se obtuvo 0,491 que corresponde una correlación moderada directa.

También se pudo identificar que el estilo de liderazgo directivo que más se aplica en la institución educativa “César Vallejo” Amazonas es el liderazgo transformacional

En la dimensión del clima organizacional menos sobre saliente es la orientada a la productividad y rendimiento, así como la orientada al desarrollo de la libertad profesional.

Palabras Clave: Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional.

Abstract

The present research work facilitated visualizing the importance of leadership styles and their influence on the organizational climate of the educational institution.

This Thesis style of managerial leadership and organizational climate in the educational institution "César Vallejo" Amazonas is basic, correlational type, the population and sample consisted of 20 teachers, the Survey was used as a technique and as an instrument two questionnaires of 8 items each, related to each variable. As an alternative hypothesis, the managerial leadership style is related to the organizational climate in the educational institution "César Vallejo" Amazonas.

According to Spearman's Rho correlation coefficient, Sig. (Bilateral) 0.028 <0.05 was obtained, so the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected; Regarding the correlation value, 0.491 was obtained, which corresponds to a direct moderate correlation.

It was also possible to identify that the managerial leadership style that is most applied in the educational institution "César Vallejo" Amazonas is transformational leadership.

In the dimension of the organizational climate less outstanding is the one oriented to productivity and performance, as well as the one oriented to the development of professional freedom.

Keywords: Managerial leadership style and organizational climate.

I.INTRODUCCIÓN

En la actualidad la importancia que tiene un personal en una organización requiere que investigue cómo el estilo de liderazgo de los dirigentes influye en el clima organizacional y su importancia para que una institución funcione mejor, porque el clima organizacional tiene influencia directa en lo que concierne a las funciones de las organizaciones.

Fernández (2015) al investigar en la provincia de Lima, llegó a la conclusión que existe una relación directa del estilo de liderar de su directivo y el clima organizacional y es observada por los docentes.

Preciado & Etayo (2013) en su artículo nos da a conocer que la forma de cómo se dirige una organización deber pende de la forma de comunicar las propuestas, es por ellos que se busca identificar qué tipo de dirección se ejerce para ver los comportamientos de la organización.

Zegarra (2019) también realizó su investigación con la finalidad de señalar qué si existe una relación de los liderazgos que un directivo ejerce, con la gestión de los conflictos en su organización, y así elaborar sugerencias que permitan que los docentes sientan satisfacción en su labor y al mismo tiempo valorados dentro de un clima de convivencia armoniosa.

León, Noriega, & Murillo (2018) realizaron su trabajo de investigación buscando la valoración del clima organizacional como parte de una herramienta de diagnóstico, que es valiosa dentro de una gestión, enfocada en el logro de una institución con más eficiencia que brinde las condiciones indispensables para el mundo actual.

Weinstein & Hernández (2014) en Chile investigaron sobre el liderazgo directivo escolar en una sociedad de políticas educativas elevadas, que tienen un impacto de efectividad y mejora, buscando la descentralización, autonomía y la correcta rendición de cuentas.

Salvador & Sánchez (2018) en su trabajo congrega todos los datos primarios que le facilitan el análisis de la correlación entre el compromiso de una organización y los estilos de liderar de un director. Donde su conclusión fue que si existe una relación significativamente moderada entre las variables investigadas a los maestros de su institución.

Rivera, Cegarra, Vergara & Matos (2016) en su trabajo realizado nos indican que el Clima Organizacional incluye la forma de sentir, así como la manera de reaccionar de las personas, es por eso que se dice que viene a ser la fortaleza que encamina el convivir de una manera afectivas y efectiva.

Así como Pedraza (2018) busca analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción en el trabajo de los docentes en las entidades públicas y privadas, llegando a la conclusión que si se muestran relaciones positivas entre las variables que se vienen estudiando.

Nuestra investigación se formuló como problema: ¿Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” - Amazonas?

En la justificación de esta investigación se plantea de la siguiente manera en lo que concierne a la justificación teórica; se utilizó teorías, las cuales defendieron la problemática y la comprensión de las variables; la mayoría de la teoría que se utilizó se obtuvo de autores expertos en el campo a investigar y conocimiento en investigación científica; para trabajar con las variables propuesta de estilo de liderazgo directivo y clima organizacional ya que son de suma importancia enmarcados dentro de las actividades educativas. la justificación práctica; se busca poder descubrir una vinculación entre variables, la cual nos facilitará poder determinar si el estilo de liderazgo influye o no en un clima organizacional y en la justificación metodológica; se aplicó un instrumento como es el cuestionario y que está conformado por varias preguntas, el cual facilitó recoger la información apta para las variables. asimismo, es trascendente, ya que se le empleó la validez a través de la reflexión y confiabilidad de expertos; este instrumento que los educadores de la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas contestaron.

Se busca explicar la presente investigación mediante la siguiente hipótesis alterna: El estilo de liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas, como hipótesis de carácter nulo se planteó: El estilo de liderazgo directivo no se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.

Finalmente, como objetivo general se plantea: Establecer la relación del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” - Amazonas y también se elaboró como objetivos específicos: Identificar

el estilo de liderazgo directivo según sus dimensiones autocrático, burocrático, democrático y transformacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas, diagnosticar el clima organizacional según sus dimensiones orientado al control, orientado a la productividad y al rendimiento, orientado al desarrollo de la libertad profesional, orientado al desafío en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

Para ampliar el conocimiento sobre nuestras variables de investigación, se ha estudiado las siguientes investigaciones tanto del nivel internacional y nacional, como se detalla a continuación:

Gómez (2019) Con su artículo donde se planteó el siguiente objetivo la identificación y análisis de los estilos de liderar partiendo de la experiencia de la acción educativa y buscar la influencia que existe entre el desarrollo y la mejora de la calidad educativa, obteniendo como resultado que el liderazgo directivo no es personal, sino que también aportan toda la comunidad educativa.

Maya, Aldana & Isea (2019) se formuló como objetivo, verificar si existe una relación del liderazgo directivo en la adquisición de una educación de calidad, donde contó con una población conformada por una subdirectora, una coordinadora y 10 maestros, después de aplicar y analizar el cuestionario concluyó que, si había una correlación positiva en las variables estudiadas, su metodología utilizada fue correlacional transaccional con un diseño no experimental.

Contreras (2016) en su artículo concluye que los profesores, la capacidad de liderar y el liderazgo referido a pedagogía forman la noción de una institución integral donde su prioridad es el servicio a los estudiantes y la enseñanza, el desarrollo personal y profesional, para lo cual deben estar debidamente capacitados y empoderados para tomar conciencia del rol sumamente importante que tienen en la educación.

Contreras & Jiménez (2016) en su investigación después de analizar su población, llega a la conclusión que, esta presenta ciertos inconvenientes relacionados al liderazgo y algunas dificultades en lo que concierne al clima organizacional, por lo que propone intervenir forma rápida; así como los integrantes de la institución participante demuestra una insatisfacción relacionada a la forma de cómo se está ejerciendo el liderazgo, ya que existe ausencia de liderazgo o se practica formas no deseadas si se tiene en cuenta las teorías y prácticas de liderazgo.

Moral, Amores & Ritacco (2016) en su artículo se planteó verificar las maneras de liderar en una muestra conformada de 24 instituciones de la provincia de

Granada, llegando a una concluir que el estilo de liderazgo es el burocrático en estas instituciones ya que el director siempre realiza todas las acciones solo.

Sánchez (2019) en su tesis busca ver si existe relación entre la dimensión del buen manejo de conflictos y el clima organizacional, tomando como referencia a los educadores. Los sujetos sometidos a investigación fueron 72 educadores los que fueron elegidos por muestreo intencional, no probabilístico, al analizar los resultados se concluye que la relación significativa es directa y alta con las variables de liderazgo directivo y el clima y clima en la organización, así mismo se perciben que la forma de liderar es inadecuada. Además, se puede ver una relación reveladora, direccional y elevada entre las variables analizadas. Los docentes perciben que la capacidad de los directivos es poco oportuna y adecuada; la cual está estrechamente relacionada con el clima organizacional, lo que viene generando que la relación sea poco significativa y directa entre las variables investigadas.

Sancho (2019) en su tesis llega a la conclusión que el clima organizacional en las entidades Educativas secundarias ubicadas en del Distrito de Moho es regular, debido a que a veces se da la identidad, la integración y la motivación institucional tomando en cuenta el promedio de los datos de las tablas obtenidas. También los docentes manifiestan que a veces se identifican con la institución, así mismo a veces se da la integración institucional. Finalmente, el 50,57% de docentes lo siente la motivación como algo que nunca se da en sus instituciones educativas.

Sánchez (2019) en su tesis hipotetiza sobre la influencia que tienen el liderazgo directivo en el compromiso organizacional y con una población conformada por 50 docentes de la I.E. "Manuel Gonzales Prada" del distrito de Pardo Miguel, San Martín, quienes laboran en el nivel de educación secundaria, puso a prueba esta hipótesis, corroborando que existe una relación positiva considerable ($p = 0.750$) entre las variables de investigación en la población antes mencionada Asimismo, existe una relación positiva considerable ($p = 0.750$) al vincular el compromiso organizacional y el liderazgo directivo dentro de las dimensiones afectivo, continuidad y normativo en la institución educativa "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

Aguilar (2019) en su tesis concluye tras su investigación de una muestra conformada por 35 personas que representan al personal docente, a los encargados de administración y mantenimiento de la institución educativa que, en cuanto a liderazgo directivo encontramos un nivel muy alto, porque se obtuvo una media aritmética igual a 96 con una desviación estándar de 0.29. A su vez, en el clima organizacional se observa un nivel muy alto porque se obtuvo una media aritmética de 170 con una desviación de 0.37. Por otro lado, observamos una correlación positiva moderada entre las variables con ($Rho=0.432$) y con un Sig. Bilateral aproximado a 0.010 p valor < 0.05.

Justiniano (2018) en su tesis, tras la investigación realizada a una población total de 180 docentes tomando como muestra a 80 personas utilizando la técnica de muestreo no probabilístico se pudo concluir que en gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica existe un buen nivel de liderazgo por ende un adecuado clima organizacional; ya que la solución a las dificultades es adecuada, porque contamos con docentes con un buen desempeño, comprometidos en el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las exigencias de la educación actual.

Colchado (2018) en su tesis buscando verificar la relación del nivel de liderazgo con la eficacia interna, así como determinar el nivel de liderazgo y determinar el nivel de eficacia interna según la percepción del docente, llegó a concluir que el estilo de liderazgo en un 97.1% guarda una significativa relación segunda variable de investigación en la institución. Además, podemos afirmar que a un mayor estilo de liderazgo mejor será la eficiencia interna. Asimismo, el docente desde su percepción manifiesta que tanto el nivel de liderazgo como la eficiencia interna son alta en un 100%.

Jinez (2018) en su tesis se plantea identificar el estilo de liderazgo con mayor frecuencia en los docentes concluyendo tras la investigación que el estilo con más aceptación es el liderazgo transformacional por parte de los docentes con un porcentaje de 64%. Los líderes transformacionales son carismáticos, generan confianza e inspiración en sus seguidores. Asimismo, del total el 39% de docentes están totalmente convencidos que también se puede liderar de manera transaccional o tradicional, pero respetando a los integrantes de la organización.

Paredes & González (2017) en su tesis cuyas conclusiones son que de acuerdo a los encuestados entre docentes y administrativos de la institución educativa considera que el estilo de liderazgo del directivo es bueno, con un 54% de aceptación. Una conclusión importante es que estadísticamente las formas de liderar si se relaciona con el clima organizacional de una organización consideradas por los docentes y trabajadores administrativos; pero aún los encuestados indican que el Director, tiene su propio estilo de dirigir, teniendo un corte de tipo autocrático, esto genera malestar en la plana docente y administrativos de la institución.

Espinoza (2017) en su tesis doctoral se plantea que son de suma importancia en el desempeño docente de una institución educativa tanto el clima organizacional como las formas de liderazgo, por lo que analizó una muestra conformada por 60 docentes 5 directores, a los que aplicó 3 test con lo que recogió la información que le permitió elaborar la siguiente conclusión que el clima organizacional es negativo, así como la tendencia de los directivos hacia el liderazgo transformacional; en consecuencia sugirió que se debe aclarar las funciones de cada trabajador para evitar confusiones. La institución educativa necesita un liderazgo que inspire y busque el desarrollo, genere confianza y lleve a la institución de acorde a las exigencias de la sociedad.

Bardales & Coveñas (2016) su tesis concluye que hay una importante relación entre las variables investigadas, de acuerdo a su población. Al referirse a los docentes y trabajadores administrativos afirmó que son conocedores de la visión y misión de su grupo, que los permite estar comprometidos con la misma. Los trabajadores están satisfechos de formar parte de la institución, porque la estructura organizacional es adecuada.

Barriga (2016) en su investigación científica básica, así mismo correlacional, con una población constituida por 80 y la muestra se seleccionó a 40, a los que se aplicó dos cuestionarios estructurados para la medición de las variables, donde se evidenció un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,755; decir buena y el valor de p de 0,001. Por lo que se concluye que la relación es directa con un nivel de significatividad menor que 0,05, entonces se refuta la hipótesis planteada como nula admitiendo la hipótesis alterna.

Centeno (2015) en su tesis la población estuvo conformada por 95 maestros, a los cuales investigó y después de realizar el análisis teniendo en cuenta sus dimensiones planteadas, llegó a la conclusión que el clima organizacional es aceptable porque los maestros en su trabajo se sienten satisfechos y con expectativas; aunque falta ciertos criterios para alcanzar el nivel óptimo.

Redolfo (2015) en su tesis, concluye que el liderazgo ejercido tiene un nivel de confianza de 95% con relación al desempeño docente, esto quiere decir que el concepto líder y lo que involucra es fundamental en una institución para un desempeño óptimo; esto tras haber realizado la investigación teniendo una población conformada por tres instituciones, la primera San José con 101 docentes, la segunda Juan Máximo Villar con 20 docentes y Sagrado Corazón de Jesús con 18 docentes, teniendo así una población total de 139 docentes.

Esta investigación, se ha definido las teorías relacionadas a nuestras variables que se plantearon en la problemática estudiada; y definida por diversos autores, lo cual define a los estilos de liderazgo directivo y clima organizacional.

Kouzes & Posner (2018) sobre liderazgo dice que a pesar de ser que cada experiencia sea de cada individuo, siempre va existir comportamientos y acciones que van a marcar de manera notoria la diferencia. Así mismo hace mención de cinco prácticas de liderazgo que permitirán que cualquiera asuma el desafío de liderar y llevar a personas u organizaciones a lugares donde nunca habrían ido, estas son: demuestra cómo hacerlo, inculca una visión compartida, delibera el proceso, permite la participación de los demás e incentiva de corazón. También refiere que el liderazgo no es cuestión de personalidad más bien es cuestión de comportamiento.

Cuando hacemos mención al liderazgo referido al entrenamiento se refiere principalmente a las prácticas y comportamientos de liderazgo positivos que se basen en la interacción del desarrollo de uno a uno para desarrollar, crecer y obtener un mejor rendimiento. (Peláez, 2019)

Riquelme & Pedraja (2019) el liderazgo como arte busca dar soluciones a los problemas, ya que es un factor que determina la eficacia de las organizaciones, porque según la estrategia que se emplee será mejor la calidad. Es por ello que la

buena toma de decisiones hace referencia a un liderazgo efectivo, con una adecuada aplicación en sus diferentes estilos.

Salazar (2020) nos habla que no hay diversos modelos de líder, más bien el liderazgo es uno solo y el líder es un individuo con cualidades determinadas; la clasificación que se otorga al liderazgo viene a estar relacionado a la manera de cómo se ejerce o se adquiere el dominio para liderar, ya que mucha de ellas no tiene nada que ver con el liderazgo.

El liderazgo viene a ser la influencia con la que se actúa sobre un grupo humano, motivándolo para realizar actividades de manera activa que permita el logro de objetivos en común. El liderazgo es la capacidad que va a diferenciar de los demás, porque tiene que ver en la forma de tomar decisiones frente a sus colaboradores, grupo u organización que dirige; a través de la motivación para conseguir propósitos a favor de los mismos. Espinoza & Rojas, (2013).

MINEDU (2014) Plantea que en toda institución educativa necesita de la presencia de un liderazgo directivo. El encargado será una persona que realice la conducción de toda la comunidad educativa relacionada a las metas y objetivos de la institución. Haciendo mención que la reforma de la nueva escuela requiere alguien que asuma este rol teniendo en cuenta el enfoque pedagógico.

La educación necesita la presencia de directivos, docentes que sean líderes que promuevan la innovación y el cambio diario, sacando provecho del potencial humano que posee su institución, influyendo de manera positiva en ellos para la mejora y logro de objetivos y metas planteadas. No es posible referir un perfil ideal del líder directivo ya que solo se puede hablar de rasgos comunes que puedan caracterizar a es buen líder. (Gonzaga, 2015)

Aparicio et al. (2020) afirma que un liderazgo directivo adecuado puede mejorar no solo las condiciones donde se labora y el aprendizaje de los maestros, sino en los aprendizajes que adquieren los estudiantes.

Los líderes que ejercen con eficacia se sienten satisfechos, con una motivación por estar en acorde a los cambios de la sociedad, ya que van dejando de lado los modelos antiguos, buscando formar nuevos líderes dentro de su equipo de

trabajo; es decir los docente y estudiante, tomándolos como un modelo profesional y humano. (Salvador & Sánchez, 2018)

Rodríguez (2016) sostiene que la influencia de un líder es decisiva para orientar a su grupo en momentos de desconcierto y problemas, para realizar coordinaciones, dirigir, apoyar y tener en constante motivación a su grupo.

Wati & Kamis (2019) nos hablan de liderazgo directivo teniendo en cuenta la innovación ya que es de suma importancia para la obtención de un rendimiento y clima organizacional adecuado, hace referencia que no importa el tipo de liderazgo sino la innovación que se debe de ejercer al aplicarlo.

Contreras (2017) cita a Chiavenato (2006), cuando se refiere a liderazgo nos dice que es la influencia interpersonal que se ejerce en una circunstancia, que está orientada a conseguir uno o diversos objetivos planteados utilizando el proceso de diálogo humano. También Castro (2015), define que el liderazgo no se encuentra separado de la actividad directiva. Pero, todavía se piensa en la definición de gerenciamiento por el lado de los líderes directivos que trabajan en las instituciones educativas. Esto se da porque el directivo de la actualidad no solo debe buscar dirigir los aspectos pedagógicos, sino debe de poseer habilidades de la gerencia institucional. Ya que todo líder directivo debe cumplir con la función de conducción, por lo que, se debe realizar la planificación, organización, coordinación y evaluación.

Al hablar de la teoría relacionada a la participación del líder Valdivieso (2015) refiere que este modelo involucra constituir que el líder debe participar junto a sus dependientes al momento de decidir. En cuanto a un líder que no demuestra colaboración se caracteriza porque no brinda información, solo busca trabajar de manera personal sus propuestas, sin escuchar sugerencias para llegar a un acuerdo sobre un problema.

Raxuleu (2014) nos dice que toda autoridad educativa debe ejercer una autoridad significativa en lo que concierne a la enseñanza de los estudiantes tanto de manera directa e indirecta. Debido a que existen numerosas dificultades en las relaciones dentro de una institución educativa, se debe ejercer un buen liderazgo que sirva de correlación y habilidad dentro de la misma.

Mendoza (2018) se refiere que el Liderazgo directivo, vienen a ser las características que el líder que debe tener en una institución educativa, que le permitirán ejecutar medidas atinadas para su comunidad educativa, motivándolos a realizar actividades que estén enfocadas a conseguir un bien en común.

El éxito de un líder educativo es desarrollar su institución como una organización efectiva que esté basado en el apoyo y el rendimiento a los entes educativos, con la finalidad de conseguir una cultura escolar adecuada y modificar la estructura de su organización. (Maureira, Moforte & González, 2014)

Al hablar de liderazgo directivo no podemos dejar de mencionar las características que debe poseer un buen liderazgo directivo, para lo cual Zea (2015); nos plantea referida a la formación: que se va a desempeñar mejor el que tenga experiencia organizacional y tenga conocimientos actualizados en cuanto a tecnologías de la información, compromiso: un directivo al proponerse a hacer algo debe ser valiente, actuar de manera imparcial y efectivo, poder de resolución: tiene que ser afirmativo al tomar de decisiones, buscando soluciones enfocadas a la visión de su institución, debe enseñar: el buen directivo tiene que detectar a sus profesionales perspicaces a si mismo saber escucharlos para delegarles funciones, sentimental: un buen líder debe ser bondadoso, saber negociar, poseer inteligencia emocional y trabajar con transparencia, adaptable: debe tener la capacidad de adecuarse a los cambios y saber actuar de manera adecuada frente a la presión.

Para las dimensiones planteadas sobre el liderazgo, según García (2013), tenemos: Liderazgo autocrático: es un tipo de liderazgo donde los directores tienen la autoridad completa sobre el equipo de su institución. Los que conforman este grupo en mínimas ocasiones dan a conocer sus propuestas, no importa, aunque sean a favor de su institución. Liderazgo burocrático: estos son los líderes que realizan todas sus acciones teniendo en cuenta los principios legales, son tan exigentes al seguir las leyes que buscan que todos los integrantes realicen sus actividades como lo manda las leyes. Liderazgo democrático: su forma de liderar es buscando mantener estimulados a su grupo, permitiendo que todos participe democráticamente en las decisiones. Este tipo de líder goza de su labor ya que busca enriquecer sus conocimientos teniendo en cuenta las experiencias de su

grupo. Los integrantes de este grupo de liderazgo se sienten motivados e inspirados para realizar todas las acciones a favor de su institución. Liderazgo transformacional: en este tipo de liderazgo los líderes se encargan de inspirar confianza y transmiten entusiasmo de manera continua en su grupo. Ellos buscan que sus seguidores tengan confianza en su manera de liderar, están pendientes en buscar nuevas iniciativas y de dotarse de cualidades valorativas.

Sobre la segunda variable relacionada al clima organizacional para Rodríguez & Fernández (2015) es la forma de percepción que tiene un grupo referido a las relaciones que se da entre ellos, dentro de lo laboral y las interacciones basadas en su función que ejercen.

Define al clima organizacional como un esquema de comportamientos que se repiten teniendo en cuenta los valores y ambiente que se tiene dentro de una organización. Así mismo el clima organizacional se ve influenciado por la formación individual y percepción subjetiva de cada persona. (Madhukar, 2017)

Para Bernal, Pedraza & Sánchez (2015) el clima organizacional refiere al conjunto de peculiaridades que precisan como es el ambiente de trabajo dentro de una organización o institución, el cual tiene un efecto ya sea positivo o negativo en el comportamiento, relaciones y cualidades de todos sus integrantes.

El clima organizacional dentro de una institución interviene de manera indirecta y positiva en el desarrollo profesional y la ejecución de sus responsabilidades dentro de su puesto de trabajo. (Román, Krikorian, Franco & Betancur, 2016)

Hoy (2016) Refiere que el clima organizacional en una institución educativa es seguro, hermoso y adecuado para el aprendizaje, cuando existe un proceso de creación eficiente y eficaz, con instalaciones, materiales y una preparación de calidad en favor del desarrollo de los estudiantes.

El clima organizacional según Brunet (1999), citado por Rivera, Cegarra, Vergara & Matos (2016) viene a ser el ambiente invisible o estilo particular que se vive dentro de una organización y que funciona ya sea de manera positiva o negativa, de la cual va depender si va dificultar o favorecer el alcance de los objetivos trazados.

Según Riveros (2017) en cuanto al clima organizacional manifiesta que el clima dentro de una institución debe estar basada en la comunicación, reconocimiento, colaboración, sin dejar de lado el estímulo, frente a la realización y satisfacción de los trabajadores.

Solís (2017) cita a Chiavenato (2006) refiere que el clima organizacional está relacionado con el aspecto moral y así como a satisfacer sus necesidades de todos los integrantes y esta puede ser de manera negativa o positiva, satisfactorio o insatisfactorio, la cual se verá teniendo en cuenta las relaciones que se mantiene.

Sotelo & Figueroa (2017) El clima organizacional viene a ser un factor de suma importancia que permite evaluar en su totalidad a una organización, permitiendo reflexionar sobre su funcionamiento, para luego diseñar acciones que permitan mejorar el trabajo en equipo que facilite la eficacia y eficiencia en la misma.

El clima organizacional se enfoca a las cosas que acontecen y su relación con la percepción, los sentimientos y los comportamientos de los trabajadores, pero puede ser en un periodo de tiempo y se puede ver manipulado con el sistema de autoridad que se ejerce en el grupo, relacionado a las experiencias y percepciones que se tenga. Riveros & Grimaldo, (2017)

Teoría del Clima Organizacional de Likert, Solís (2017) cita a García, Ibarra. & Contreras (2004) quienes plantean que el comportamiento de los integrantes de un grupo depende del comportamiento de los administrativos las condiciones que presente la organización. Las reacciones de los integrantes de un grupo, ante algunas situaciones depende de la percepción que tienen de la organización; es decir cómo ve las cosas más no la realidad subjetiva.

Riveros (2017) citó a Peniche (2012) quien nos habla de una tipología clásica sobre el clima en una organización: Referido al control (este se encuentra relacionado a los sistemas utilizados), Orientado a la productividad y el rendimiento (con esto se busca mejorar y optimizar los procesos que tienen que ver con la producción), Orientado al desarrollo de la libertad profesional, (se ve reflejado cuando las personas demuestran confianza), Referido al desafío (se busca ver la colaboración que va tener todos los integrantes del grupo)

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

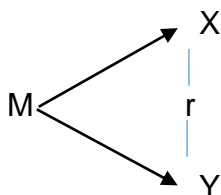
Esta investigación es de tipo Básica, según CONCYTEC (2018) también llamamos pura o fundamental, su principal objetivo es recoger información que le facilitaran explicar los fenómenos planteados, pero sin profundizar en las acciones práctica.

El diseño de investigación es no experimental de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014), que se realiza sin buscar relacionar las variables investigadas, sin generar ninguna situación, ya que se observa hechos que ya existen, sin haber intervenido en ninguna de las variables, ya que no se influyó ni manipuló a ninguna de ellas.

La investigación es de diseño transversal como lo establece Hernández, Fernández & Baptista (2014), el recojo de datos se dio en un solo momento, se recolectó la información en un solo tiempo, porque el propósito principal es hacer una descripción de las variables en investigación, para buscar el episodio de relación en un instante dado.

Esta investigación es de diseño correlacional, Chanduví (2020) cita a Vara (2012) quien afirma que en este tipo de investigación no se va analizar las variables como de causa – efecto debido a que su relación esta dado a un tipo de influencia.

El gráfico del diseño es como sigue:



Dónde:

M = es la muestra

X = los estilos de liderazgo directivo

Y = el clima organizacional

r = relación que se da entre variables

3.2. Operacionalización de variables

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), las variables a pesar de no ser frecuentes se balancean y la alteración que se produce se puede medir y examinar.

Definición conceptual de las variables:

Estilos de liderazgo: según Maya, Aldana & Isea (2019) se puede deducir que el líder directivo educativo debe tener una cadena de características que le faciliten ejercer un adecuado papel, para ello debe poseer la capacidad de motivar, guiar y ser un mediador en diversas situaciones, problemas, que se susciten en su institución educativa, ya que con ello conseguirá la satisfacción de sus trabajadores y el bien andanza de la misma.

Define al clima organizacional como un grupo de apreciaciones participativas que tienen que ver con las estrategias, habilidades y técnicas que un grupo organizado busca y espera conseguir. (Mañas, Pecino, Salvador, Llopis & Díaz, 2016)

3.3. Población, muestra y muestreo

Nuestra población se encuentra conformada por los 20 maestros que vienen laborando en la Institución Educativa “Cesar Vallejo” – Amazonas.

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) La población viene a ser el grupo total de individuos con las mismas características y especificaciones.

La muestra es no probabilística está conformada por 20 maestros de la Institución Educativa “Cesar Vallejo” - Amazonas, que coincidió con los que forman la población. Para Hernández & Mendoza (2018) en la elección de las unidades no se hace uso de la probabilidad, sino que ese relaciona con las características y el contexto que se desarrollará la investigación, no se hace uso de las fórmulas de probabilidad sino depende de la decisión del investigador; pero la muestra obedece a otros criterios.

El muestreo es no probabilístico por cuotas porque la elección de sus elementos se hace en función a algunas características de la población, teniendo en cuenta que los grupos tengan características parecidas, respetando las proporciones de la población. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.4. Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizó en esta investigación tiene carácter objetiva donde el margen de error es mínimo, se hizo uso de la encuesta y como instrumento se tuvo dos cuestionarios de 08 ítems cada uno, enfocados en recoger la información sobre las variables investigadas que se encuentran relacionadas con el problema de investigación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

En cuanto a la validez del instrumento relacionado a los estilos de liderazgo y clima organizacional que se utilizó fue revisada y aprobada por personas conocedoras del tema; quienes dieron su apreciación de juicio y confiabilidad, declarando apto para su aplicación.

Para determinar el grado de confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto aplicada a 80 personas, 07 maestros y 63 estudiantes del distrito de Vinchos, se tuvo como base el Coeficiente Alpha de Cronbach relacionado a los ítems presentados en el instrumento de prueba.

Donde se obtuvo como resultado el nivel de confiabilidad de la variable 1 resultó el Alfa de Cronbach ,892 se concluyó que el instrumento es conservable. Así como el nivel de confiabilidad de la variable 2, el Alfa de Cronbach ,877 se llegó a la conclusión que el instrumento es conservable.

3.5. Procedimiento

Las encuestas se aplicaron después de obtener la autorización del Director de la Institución Educativa “César Vallejo”. El estudio se realizó a los 20 maestros que encuentran trabajando en la institución en un promedio de 4 semanas. Se aplicó el instrumento compuesto por dos cuestionarios referidos a las 2 variables de investigación, cada una con 8 ítems, con una valoración del 1 al 3. Antes de aplicar el instrumento se hizo las coordinaciones con cada uno de los integrantes de la muestra donde se informó de manera detallada el estudio a realizarse. El instrumento se aplicó a través de encuestas en línea con la ayuda de WhatsApp,

Google Forms y el enlace utilizado es el siguiente:
<https://forms.gle/fcLZGxsfRKS3fpLG7>

Finalmente se recogió los resultados y se procesó los datos obtenidos por cada uno de los encuestados.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se exportó la información que se registró en los formularios de Google, a los formatos de Excel, donde se hizo la revisión y codificación de los ítems, de acuerdo las escalas, después se usó el paquete estadístico de SPSS v25, donde se importó la información de Excel para elaborar la base de datos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se describe los criterios que se utilizó para garantizar los principios éticos y morales que se tuvo en cuenta en esta investigación y son los siguientes:

Principio de autonomía: los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” – Amazonas optaron por brindar su apoyo y colaboración de manera libre, pero con una previa orientación por la investigadora, sobre los cuestionarios a resolver.

Principio de beneficencia: mi investigación busca indagar los estilos de liderar de un directivo teniendo como finalidad la mejora de la gestión en la institución mejorando el clima organizacional de la misma.

Principio de no maleficencia: en esta investigación se recolectó la información, buscando el beneficio mas no se hizo ningún daño ni se expuso a la población investigada.

Principio de Justicia: en esta investigación a través de los datos que se obtuvo se buscó la confiabilidad, enviando los cuestionarios a través de los formularios de Google, ya que por el aislamiento del COVID -19 no se pudo tener contacto directo con la población investigada, los datos proporcionados solo tienen acceso la investigadora y se evitó que otras personas tengan acceso a los mismos.

IV. RESULTADOS

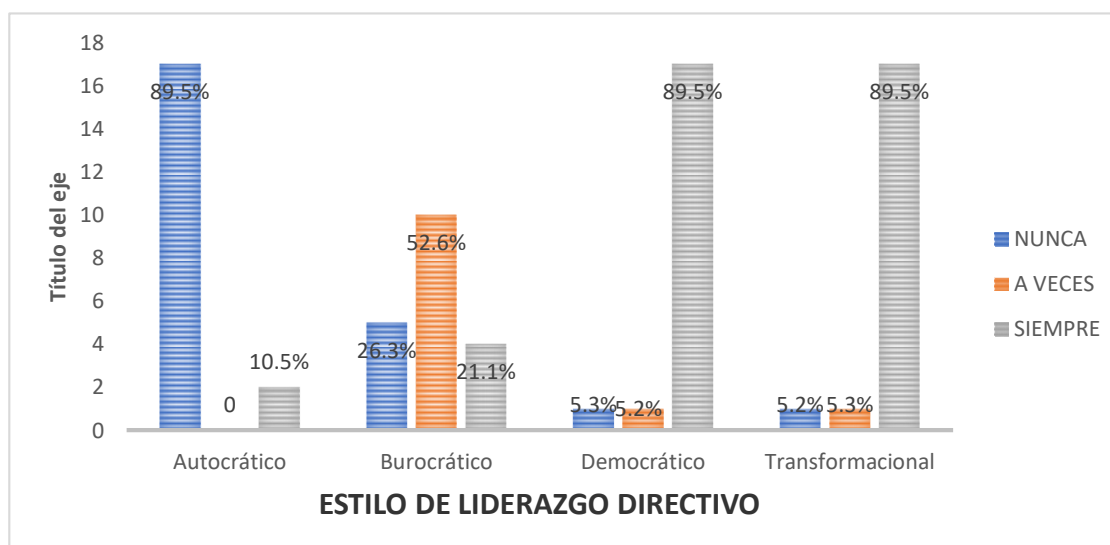
Tabla 1: *Correlación entre estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” - Amazonas*

		ESTILO DE LIDERAZGO	CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	ESTILO DE LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,491*
		N	,028
			20
	CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,491*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,028
			20

Fuente: Resultados procesados en SPSS 25

Interpretación: En referencia al resultado obtenido en el Sig. (bilateral) encontramos $0,028 < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; además evidenciamos que el valor de correlación es 0,491 que corresponde una correlación moderada directa, demostrando así la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.

Gráfico 1: *Estilo de liderazgo directivo en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas*



Fuente: Resultados procesados en SPSS 25

Interpretación: Podemos apreciar los estilos de liderazgo directivo, con sus respectivas dimensiones:

Referente al liderazgo autocrático el 89.5% opinan que NUNCA ha existido este tipo de liderazgo y el 10.5 % que SIEMPRE se dio este tipo de liderazgo.

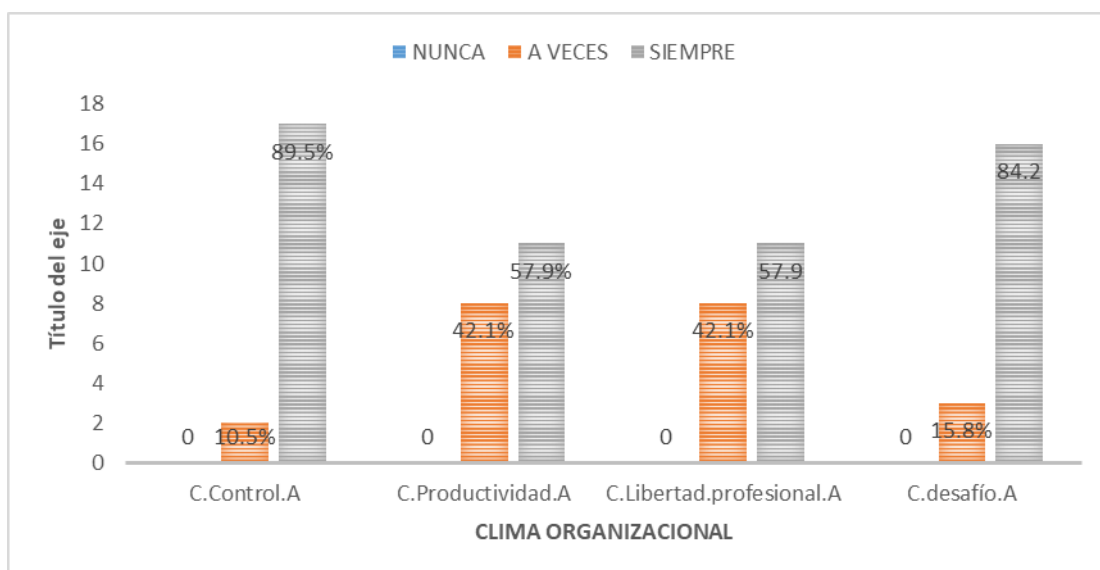
En el liderazgo burocrático el 26.3% opinan que NUNCA ha existido este tipo de liderazgo, el 52.6% A VECES se dio este tipo de liderazgo y el 21.1% SIEMPRE se practicó este liderazgo.

Referente al liderazgo democrático el 5.3% opinan que NUNCA ha existido este tipo de liderazgo, el 5.2 % que A VECES se evidenció y el 89.5% que SIEMPRE se dio este tipo de liderazgo.

En el liderazgo transformacional el 5.2% opinan que NUNCA ha existido este tipo de liderazgo, el 5.3% A VECES se dio este tipo de liderazgo y el 89.5% SIEMPRE se practicó este liderazgo.

Por lo que se puede identificar que el estilo de liderazgo directivo más se aplicado en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas es el liderazgo transformacional con un nivel bajo de diferencia del liderazgo democrático.

Gráfico 2: *Clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.*



Fuente: Resultados procesados en SPSS 25

Interpretación: En el gráfico 2 se evidencia el clima organizacional con sus respectivas dimensiones:

En cuanto al clima orientado al control se observa el 10.5% opinan que A VECES y el 89.5 % que SIEMPRE se dio esta dimensión del clima organizacional.

En el clima organizacional orientado a la productividad y al rendimiento el 42.1% opinan que A VECES se dio este tipo de clima y el 57.9% SIEMPRE se practicó el clima orientado a la productividad y al rendimiento.

Lo que concierne al clima orientado al desarrollo de la libertad profesional el 42.1% opinan que A VECES se evidenció y el 57.9 que SIEMPRE se dio esta dimensión de clima organizacional.

En el clima orientado al desafío el 15.8% opinan que A VECES y el 84.2% SIEMPRE se practicó esta dimensión del clima organizacional.

Según se observa la dimensión del clima organizacional menos sobresaliente es la que está orientado a la productividad y rendimiento, así como la que está orientada al desarrollo de la libertad profesional.

V. DISCUSIÓN

El liderazgo directivo y el clima organizacional, dos variables muy importantes dentro del manejo, control, desarrollo y sostenibilidad de una institución sea cual fuese. Es difícil saber cuál es el estilo de liderazgo que poseemos dentro de una institución y cuál es el clima organizacional más sobresaliente, sin embargo, tenemos que ser muy observadores para poder vislumbrar como rige nuestra institución.

Según nuestro objetivo general planteado establecer la relación del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas, evidenciamos que el valor de correlación es 0,491 que corresponde una correlación moderada directa, podemos afirmar que se coincide con los estudios que se realizó Maya, Aldana & Isea (2019) quien también después de realizar su investigación sobre liderazgo directivo concluyó que si había una correlación positiva con la educación de calidad. Así mismo podemos tomar la idea que tiene el MINEDU (2014) que plantea que en toda institución educativa necesita de la presencia de un liderazgo directivo, por parte de la persona encargada de la conducción de toda la comunidad educativa relacionada a las metas y objetivos de la institución; entonces según los resultados de la investigación se concuerda con dicho concepto ya que se ve la importancia que tiene el liderazgo directivo dentro del clima organizacional, el cual es de suma importancia en la adquisición de una educación de calidad.

En esta investigación al existir una correlación moderada entre las variables; es decir que el liderazgo directivo va a determinar el clima organizacional de la institución, entonces estamos de acuerdo con lo que nos dice Riquelme & Pedraja (2019) que el liderazgo como arte busca dar soluciones a los problemas, ya que es un factor que determina la eficacia de las organizaciones, porque según la estrategia que se emplee será mejor la calidad. Así como Contreras & Jiménez (2016) que en su investigación después de analizar su población, llega a la conclusión que, esta presenta ciertos inconvenientes relacionados al liderazgo y algunas dificultades en lo que concierne al clima organizacional, por lo que propone intervenir forma rápida; así como los integrantes de la institución participante demuestran una insatisfacción relacionada a la forma de cómo se está ejerciendo el liderazgo, ya que existe ausencia de liderazgo o se practican formas

no deseadas si se tiene en cuenta las teorías y prácticas de liderazgo, no se encuentra una similitud en nuestra investigación porque según los resultados se evidencia que el liderazgo que predomina en nuestra institución investigada es el democrático y el transformacional, pero se coincide con Contreras (2016) en su artículo que concluye que los profesores, la capacidad de liderar y el liderazgo referido a pedagogía forman la noción de una institución integral donde su prioridad es el servicio a los estudiantes y la enseñanza, el desarrollo personal y profesional, para lo cual deben estar debidamente capacitados y empoderados para tomar conciencia del rol sumamente importante que tienen en la educación; porque al predominar el liderazgo democrático y transformacional significa que el director se preocupa por la adquisición de una educación de calidad, pero si dejar de lado la opinión y colaboración de su equipo de trabajo. Podemos también tomar a Sánchez (2019) en su tesis hipotetiza sobre la influencia que tienen el liderazgo directivo en el compromiso organizacional y con una población conformada por 50 docentes de la I.E. "Manuel Gonzales Prada" del distrito de Pardo Miguel, San Martín, llegando a la conclusión que existe una relación positiva considerable ($p = 0.750$) al vincular el compromiso organizacional y el liderazgo directivo. Barriga (2016) en su investigación científica básica, así mismo correlacional, concluye que la relación es directa entre el clima organizacional y el desempeño docente con un nivel de significatividad menor que 0,05, entonces se refuta la hipótesis planteada como nula admitiendo la hipótesis alterna. Como Redolfo (2015) en su tesis, concluye que el liderazgo ejercido tiene un nivel de confianza de 95% con relación al desempeño docente, esto quiere decir que el concepto líder y lo que involucra es fundamental en una institución para un desempeño óptimo.

Se coincide con Gómez (2019) Con su artículo donde se planteó el siguiente objetivo la identificación y análisis de los estilos de liderar partiendo de la experiencia de la acción educativa y buscar la influencia que existe entre el desarrollo y la mejora de la calidad educativa, obteniendo como resultado que el liderazgo directivo no es personal, sino que también aportan toda la comunidad educativa, ya que en nuestra investigación se puede evidenciar 2 formas de liderazgo más practicadas por el director, lo que no demuestra que el director no

tenga una forma específica de liderar sino que su estilo de liderazgo depende de la situación y accionar de sus docentes. Colchado (2018) refiere que a un mayor estilo de liderazgo mejor será la eficiencia interna. Asimismo, el docente desde su percepción manifiesta que tanto el nivel de liderazgo como la eficiencia interna son alta en un 100%. Como se puede ver el liderazgo siempre será de mucha importancia dentro de una institución no solamente en mención al clima organizacional sino también al referir la eficiencia interna.

Coincidimos parcialmete con Aguilar (2019) quien en su investigación encontró un nivel muy alto en cuanto a liderazgo directivo, porque se obtuvo una media aritmética igual a 96 con una desviación estándar de 0.29. A su vez, en el clima organizacional se observa un nivel muy alto porque se obtuvo una media aritmética de 170 con una desviación de 0.37. Por otro lado, observamos una correlación positiva moderada entre las variables con ($Rho=0.432$) y con un Sig. Bilateral aproximado a 0.010 p valor <0.05 , lo que indica que en la institución investigada el liderazgo directivo influye débilmente en el clima organizacional, porque no se evidencia una correlación alta entre nuestras variables de investigación. También Sánchez (2019) en su tesis busca ver si existe relación entre la dimensión del buen manejo de conflictos y el clima organizacional, los docentes perciben que la capacidad de los directivos es poco oportuna y adecuada; la cual está estrechamente relacionada con el clima organizacional, lo que viene generando que la relación sea poco significativa y directa entre las variables investigadas, en nuestra investigación no se puede afirmar eso ya que en ningunas de las dimensiones del clima se obtuvo resultados demasiado bajos.

De acuerdo a los resultados podemos coincidir con los trabajos de Wati & Kamis (2019) que nos hablan de liderazgo directivo teniendo en cuenta la innovación ya que es de suma importancia para la obtención de un rendimiento y clima organizacional adecuado, hace referencia que no importa el tipo de liderazgo sino la innovación que se debe de ejerza al aplicarlo. A si como Raxuleu (2014) refiere que toda autoridad educativa debe ejercer una autoridad significativa en lo que concierne a la enseñanza de los estudiantes tanto de manera directa e indirecta. Debido a que existen numerosas dificultades en las relaciones dentro de una institución educativa, se debe ejercer un buen liderazgo que sirva de correlación y

habilidad dentro de la misma. Mendoza (2018) se refiere que el Liderazgo directivo, vienen a ser las características que el líder que debe tener en una institución educativa, que le permitirán ejecutar medidas atinadas para su comunidad educativa, motivándolos a realizar actividades que estén enfocadas a conseguir un bien en común.

No se coincide con los resultados de Moral, Amores & Ritacco (2016) quienes en su artículo se llegaron a concluir que el estilo de liderazgo es el burocrático en estas instituciones ya que el director siempre realiza todas las acciones solo, lo que no se evidencia en nuestros resultados. Así como con Paredes & González (2017) en su tesis cuyas conclusiones son que de acuerdo a los encuestados entre docentes y administrativos de la institución educativa considera que el estilo de liderazgo del directivo es bueno, con un 54% de aceptación. Una conclusión importante es que estadísticamente las formas de liderar si se relaciona con el clima organizacional de una organización consideradas por los docentes y trabajadores administrativos; pero aún los encuestados indican que el Director, tiene su propio estilo de dirigir, teniendo un corte de tipo autocrático, esto genera malestar en la plana docente y administrativos de la institución; pero en nuestra institución estudiada se evidencia que solo el 10.5% afirma que se da un liderazgo de este tipo; ya que la mayoría afirma que se practica un liderazgo democrático o transformacional.

En cuanto al liderazgo directivo transformacional, según los encuestados el 5.2% opinan que NUNCA ha existido este tipo de liderazgo, el 5.3% A VECES se dio este tipo de liderazgo y el 89.5% SIEMPRE se practicó este liderazgo. Según los resultados obtenidos podemos decir que se coincide con la investigación de Jinez (2018) quien plantea identificar el estilo de liderazgo con mayor frecuencia en los docentes concluyendo tras la investigación que el estilo con más aceptación es el liderazgo transformacional por parte de los docentes con un porcentaje de 64%. Los líderes transformacionales son carismáticos, generan confianza e inspiración en sus seguidores. También se asemejan a los resultados de Espinoza (2017) en su tesis doctoral se plantea que son de suma importancia en el desempeño docente de una institución educativa tanto el clima organizacional como las formas de liderazgo, por lo que analizó una muestra conformada por 60 docentes

5 directores, a los que aplicó 3 test con lo que recogió la información que le permitió elaborar la siguiente conclusión que el clima organizacional es negativo, así como la tendencia de los directivos hacia el liderazgo transformacional; en consecuencia sugirió que se debe aclarar las funciones de cada trabajador para evitar confusiones.

En lo que se refiere al clima organizacional la dimensión que obtuvo mayor porcentaje es la dimensión orientado al desafío el 15.8% opinan que A VECES y el 84.2% SIEMPRE se practicó, tomando la idea de Madhukar (2017) que afirma que el clima es un esquema de comportamientos que se repiten teniendo en cuenta los valores y ambiente que se tiene dentro de una organización, podemos decir que en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas la colaboración que tiene los docentes es aceptable, y que se da gracias al liderazgo que practica el director.

Justiniano (2018) en su tesis, tras la investigación realizada a una población total de 180 docentes tomando como muestra a 80 personas utilizando la técnica de muestreo no probabilístico se pudo concluir que en gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica existe un buen nivel de liderazgo por ende un adecuado clima organizacional; ya que la solución a las dificultades es adecuada, porque contamos con docentes con un buen desempeño, comprometidos en el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las exigencias de la educación actual, podemos notar que en nuestros resultados casi en todas sus dimensiones se contestó que siempre y a veces ha existido un buen clima organizacional y el 0% nunca evidenció. Así como Sancho (2019) en su tesis llega a la conclusión que el clima organizacional en las entidades Educativas secundarias ubicadas en del Distrito de Moho es regular, debido a que a veces se da la identidad, la integración y la motivación institucional tomando en cuenta el promedio de los datos de las tablas obtenidas. También los docentes manifiestan que a veces se identifican con la institución, así mismo a veces se da la integración institucional. Finalmente, el 50,57% de docentes lo siente la motivación como algo que nunca se da en sus instituciones educativas. En nuestra investigación se puede decir que los resultados no fueron los óptimos, debido al tiempo que se está viviendo por la educación a distancia y la presencia de docentes contratados que aún no conocen de cerca la forma de trabajo de su directivo. Centeno (2015) en su tesis,

llegó a la conclusión que el clima organizacional es aceptable porque los maestros en su trabajo se sienten satisfechos y con expectativas; aunque falta ciertos criterios para alcanzar el nivel óptimo, lo que de la misma manera se puede ver en nuestra investigación.

Observando los resultados de la variable clima organizacional se coincide parcialmente con Bardales & Coveñas (2016) que en su tesis concluye que hay una importante relación entre las variables investigadas, al referirse a los docentes y trabajadores administrativos afirmó que son conocedores de la visión y misión de su grupo, que los permite estar comprometidos con la misma. Los trabajadores están satisfechos de formar parte de la institución, porque la estructura organizacional es adecuada, como en la institución “César Vallejo”- Amazonas se investiga el clima organizacional y se observa que los docentes no están descontentos con el trabajo que realiza su directivo.

VI. CONCLUSIONES

1. En los resultados procesados se obtuvo el Sig. (bilateral) encontramos $0,028 < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; es decir el estilo de liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas. Así mismo se encontró que el valor de correlación es 0,491 que corresponde una correlación moderada directa, demostrando así la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.
2. Teniendo en cuenta el primer objetivo específico el estilo de liderazgo directivo que más se denota en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas es el liderazgo transformacional porque se obtuvo que el 5.2% opinan que NUNCA ha existido este tipo de liderazgo, el 5.3% A VECES se dio este tipo de liderazgo y el 89.5% SIEMPRE se practicó este liderazgo. El estilo de liderazgo que menos se practica en esta institución, es el liderazgo autocrático porque el 89.5% opinan que NUNCA y el 10.5 % que SIEMPRE se evidenció el mismo.
3. Según el segundo objetivo específico, la dimensión menos desarrollada del clima organizacional es la que está orientado a la productividad y rendimiento, así como la que está orientada al desarrollo de la libertad profesional, ya que en ambos se obtuvo el mismo resultado de 42.1% A VECES y de 57.9 que SIEMPRE se dio estas dimensiones del clima organizacional. A demás referente a la dimensión más desarrollada es la que está orientado al control porque el 10.5% opinan que A VECES y el 89.5 % que SIEMPRE se da esta dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

Proponemos las siguientes recomendaciones, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación sobre los estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas. El propósito principal que tienen estas recomendaciones es mejorar el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución.

- 1.** A la Dirección Regional de Educación Amazonas, promover cursos, charlas, capacitaciones de liderazgo a los directivos, a fin de que puedan tomar buenas decisiones en la gestión pedagógica, que fortalezca el clima organizacional en su institución educativa.
- 2.** A la institución educativa “César Vallejo”, elaborar un perfil del cargo directivo enfocado a las características del liderazgo transformacional, ya que este liderazgo busca promover mejoras en la gestión enfocadas a una educación de calidad.
- 3.** A la comunidad educativa promover diversas actividades de integración a fin de establecer una buena convivencia y el desarrollo de un ambiente acogedor que permita el desarrollo de un clima organizacional orientado a la productividad y al rendimiento al desarrollo de la libertad profesional.

REFERENCIAS

- Aguilar Correa, D. J. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 "Nuestra señora del Carmen", Cachipampa La Libertad-2019*. La Libertad. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37161>
- Aparicio Molina, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela Ravanal, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective. *Páginas de Educación*. Obtenido de <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Bardales Dios , S. E., & Coveñas Macas, J. M. (2016). *Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo - 2015*. Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1963>
- Barriga Rodríguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5177>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de la salud: diseño de un modelo teórico. *In Estudios Gerenciales*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Castro Silva , J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*. Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2294>
- Centeno Lihua, J. (2015). *Clima organizacional en los docentes de la institución educativa técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015*. Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1671>
- Chanduví Piña , S. E. (2020). *La comunicación de gobierno y su vínculo con la participación ciudadana en el Terminal Portuario de Chimbote*. Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48619>
- Colchado Mendoza, Y. R. (2018). *Estilo de liderazgo y eficacia interna en la I.E. N° 88017 "César A. Vallejo Mendoza"*. Chimbote. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/231105632.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, Tecnología e innovación tecnología- reglamento REACYT*. CONCYTEC.

- Contreras Dávila, L. E. (2017). *Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3232>
- Contreras Ríos, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Dinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Cundimarca. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>
- Contreras, T. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Propósitos y Representaciones*. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123>
- Díaz Fúnez, P. A., Mañas Rodríguez, M. Á., Pecino Medina, V., Salvador Ferrer, C. M., & Llopis Marín, J. M. (2016). Modulatory Effect of Organizational Climate in the Influence of Communication Leadership Roles on Role Conflict. *Universitas Psychologica*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672016000100029
- Espinoza Poves , J. L. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/727>
- Espinoza Pucuhuaranga , E. V., & Rojas Lastrera, M. S. (2013). *Estilos de liderazgo y utilidad neta en la cooperativa comunal San Pedro de Cajas Tarma - periodo 2006 - 2011*. Tarma. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/861>
- Fernández Carvajal, R. P. (2015). *Relacion entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. "Innova Schools"*. Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6585>
- García, A. (2013). *El liderazgo en educación*. México: Páidos.
- Gómez Quevedo, O. (2019). Analysis of magagement ledership´styles and their correlation with the synthetic index of educational quality. *Journal for Educator, Teachers and Trainers*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/60023>
- Gonzaga Ramírez, G. (2015). *El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la Institución Educativa N°15513 "Nuestra Señora de Guadalupe"*. Piura. Obtenido de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill. Obtenido de <http://12921.sei.de/descargar/12921/Metodologia%2Bde%2Bla%2Binvestigacion%2Blas%2BBrutas%2Bcuantitativa%2Bcuali.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). México: Mc Graw-Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hoy, W. K. (2016). Organizational Climate and Culture : A Conceptual Analysis of the School Workplace. *Revista de Consulta Educativa y Psicológica*. Obtenido de https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s1532768xjepc0102_4

Jinez Ccallo, N. M. (2018). *Estilos de liderazgo en las docnetes de la Institución Educativa Inicial N° 197 Huascar de la ciudad de Puno en el año 2018*. Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10267>

Justiniano Esteban, L. (2018). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo*. Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5116>

Kouses, J. M., & Posner, B. Z. (2018). *El desafío del liderazgo* (Sexta ed.). REVERTE EDITORIAL S.A. Obtenido de <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>

León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impact of the Organizational Climate on the labor performance of Secondary Teachers. *Fides Et Ratio*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Madhukar, V. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *Article in International Journal of Management and Business*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/325057614>

Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (2014). More distributed leadership and less leadership. New perspectives to characterize processes of influence in schools. *Perfiles Educativo*.

- Maya, E., Aldana Zavala, J. J., & Isea, J. (2019). Leadership Management and Quality Education. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Mendoza Suyo, A. B. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 08-Ugel 06-Ate-2018*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29282>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela*. Perú: Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Moral Santaella, C., Amores Fernández, F. J., & Ritacco Real, M. (2016). Distributed Leadership and Capacity for. *Estudios sobre Educación*. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/40344/1/6.%20A.%20Cristina%20Moral%20Santaella.pdf>
- Paredes Sandoval, M. A., & González Orbe , C. H. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa Padre Nicolás Giner de la ciudad de Requena – 2016*. Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/5450>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso
- Peláez, M. J. (2019). A Journey into the Heart of Coaching-based Leadership. *Universitat Jaume I*. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668554/2020_Tesis_Pelaez_Josefina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peniche Cetzal, R. S. (2012). *Las instituciones educativas como organismos Micropolíticos. Estudio cualitativo de una institución de nivel superior*. Granada. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/29524>
- Preciado Hoyos, Á., & Etayo Pérez, C. (21 de octubre de 2013). The Influence of Management Style on the Internal Communication of Organizations. An Application to Advertising Agencies. *Pares*. Obtenido de <https://palabraclave.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/view/1956/3505>

- Raxuleu Ambrocio, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Redolfo Aguilar, L. H. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja departamento de Junín- 2015*. Junín. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/365>
- Riquelme Castañeda, J., & Pedraja Rejas, L. (2019). El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000100005>
- Rivera Moreno , C. E., Cegarra Cegara, O. J., Vergara, H. d., & Matos, Y. M. (2016). Organizational Climate in the Education Contex. *Revista Scientific*. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/39/36
- Riveros Maldonado, J. (2017). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasanqay- Vinchos, Ayacucho - 2017*. Ayacucho. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28244>
- Riveros Paredes, P., & Grimaldo Muchotrigo, M. (2017). Values and organizational climate in teachers of a higher education institute in Lima. *Ciencias Psicológicas*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Rodríguez Mantilla, J. M., & Fernández Díaz, J. (2015). Design and validation of a climate measurement instrument in Secondary Schools. *Educación XXI*. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2015-18-1-7030/Documento.pdf>
- Rodríguez Revelo, E. (2016). Management Micropolitics and School Leadership. *Revista Educación*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v41i1.21407>
- Román Calderón, J. P., Krikorian, A., Franco Ruiz, C., & Betancur Gaviria, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Salazar Castañeda, M. d. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo*. Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43646>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. Obtenido

de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011

Salvador Cornelio, E., & Sánchez Ortega, J. (2018). Leadership of managers and organizational commitment Teaching. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sánchez Flores de Sánchez, M. S. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8800>

Sánchez Vásquez , A. J. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017*. San Matín. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3474>

Sancho Gil, L. (2019). *Clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Moho*. Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11810>

Solís Chuquiyauri, Z. (2017). *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5995>

Sotelo Asef, J., & Figueroa González, E. (2017). The organizational climate and its correlation with quality of service in a higher mid-level education institution. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312r>

Valdivieso Albuquerque, L. Á. (2015). *Influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la empresa grupo educativo integral S.R.L. en el distrito de Trujillo*. Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/975>

Wati Osman, N., & Kamis, A. (2019). Innovation Leadership for sustainable organizational climate in Institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*. Obtenido de <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>

Weinstein , J., & Hernández Vejar, M. (2014). Policies to improve the leadership of School Principals in Chile: A comparison against other Latin American school systems. *Psicoperspectiva: individuo y sociedad*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-69242014000300006&lng=es&nrm=iso

Zea, M. (2015). *Liderazgo y calidad educativa*. España: Páidos.

Zegarra Ordoñez, L. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y la gestión de conflictos en las instituciones educativas de la red N° 08- UGEL N° 04 - Puente Piedra - Lima, 2017.* Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14163>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilo de Liderazgo	Para Hernández (2013) el liderazgo directivo se define así: “Desde el contexto educativo hace referencia a la capacidad para generar una influencia dentro de un grupo y lograr los objetivos, metas y actividades de un centro educativo. Una persona con liderazgo es aquel que es capaz de generar coherencia, armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones y acciones de los colaboradores prefiriendo la importancia y compromiso del personal a su cargo hacia los propósitos del contexto educativo.”	La Operacionalización de la variable se da en 4 dimensiones las mismas que serán evaluadas a través de un cuestionario de 08 ítems, con los resultados se buscara relacionar con la otra variable para si existe influencia entre ellas.	Liderazgo autocrático	Líder autoritario	Ordinal Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Líder déspota	
			Liderazgo burocrático	Líder legalista	
				Líder formalista	
			Liderazgo democrático	Líder libre	
				Líder generoso	
			Liderazgo transformacional	Líder entusiasta	
				Líder innovador	

FUENTE: Elaboración propia

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Para Iglesias, Sánchez (2015) “El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, que al ser percibidos por los individuos que la integran, generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento y obviamente, suscita disímiles consecuencia a la organización”.	La Operacionalización de la variable se da en 4 dimensiones las mismas que serán evaluadas a través de un cuestionario de 08 ítems, con los resultados se buscara relacionar con la otra variable para si existe influencia entre ellas.	Clima orientado al control	Clima controlado	Ordinal Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Clima cumplido	
			Clima orientado a la productividad	Clima productivo	
				Clima competitivo	
			Clima orientado al desarrollo de la libertad profesional	Clima creativo	
				Clima innovador	
			Clima orientado al desafío	Clima persistente	
				Clima optimista	
FUENTE: Elaboración propia					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCTIVO. Querido (a) docente suplico a Ud. marcar con una equis (X) en el recuadro la respuesta que su persona vea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado: "Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa "César Vallejo" - Amazonas

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO	Siempre	Aveces	Nunca
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO			
1	El Director de su institución es autoritario, demuestra una personalidad a quién nada se le puede refutar o contradecir.			
2	Como docente sientes un trato déspota, respecto a su actitud del Director de tu institución.			
	LIDERAZGO BUROCRÁTICO			
3	El Director de tu institución es legalista para la solución de los problemas a nivel de docentes, se basa mucho en las leyes, las normas y documentos legales.			
4	El Director es formalista o estructurado en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y laborales de la institución.			
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO			
5	El Director de su institución otorga libertad a los docentes en sus quehaceres diarios o permanentes.			
6	El Director del plantel demuestra su generosidad, al prójimo tanto para los docentes, alumnos y padres familia de su institución.			
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
7	El Director de su institución es una persona muy entusiasta, animosa para la realización de las diferentes actividades programadas.			
8	El Director del colegio expresa una actitud innovadora, de cambio permanente de las actividades con miras a mejorar la educación de los estudiantes.			
FUENTE: Riveros Maldonado, Jim (2017)				

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCTIVO. Querido (a) docente suplico a Ud. marcar con una equis (X) en el recuadro la respuesta que su persona vea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado: “Estilo de Liderazgo directivo y Clima Organizacional en la Institución Educativa “César Vallejo” – Amazonas.

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	A veces	Nunca
	CLIMA ORIENTADO AL CONTROL			
1	El Director y los docentes controlan la asistencia de alumnos.			
2	El Director promueve que se cumpla el horario de las actividades pedagógicas (clases), desde el ingreso hasta la salida para todos los docentes.			
	CLIMA ORIENTADO A LA PRODUCTIVIDAD Y AL RENDIMIENTO			
3	El Director y docentes realizan actividades financieras para la mejora del colegio.			
4	El Director y docentes planifican actividades deportivas, académicas, y culturales de competencia o por el aniversario institucional del colegio.			
	CLIMA ORIENTADO AL DESARROLLO DE LA LIBERTAD PROFESIONAL			
5	El Director otorga libertad a los docentes, para que trabajen a su manera creativa planes y programas, paseos, clases, retiros, etc.			
6	El Director y docentes buscan innovar (cambiar, modificar, innovar algo) dentro de su trabajo profesional.			
	CLIMA ORIENTADO AL DESAFIO			
7	El director, los docentes y alumnos persisten en realizar proyectos desafiantes que mejoren la institución.			
8	El director tiene ideas optimistas en cuanto a la pedagogía y comparte con su plana de docentes y motiva a los estudiantes.			
FUENTE: Riveros Maldonado, Jim (2017)				

Anexo 3: Matriz de consistencia

Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” - Amazonas								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MARCO TEÓRICO	MÉTODO
<p>General:</p> <p>¿Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” - Amazonas?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es el estilo de liderazgo directivo predominante en la institución educativa “César Vallejo”</p>	<p>General:</p> <p>Establecer la relación del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.</p> <p>Específicos:</p> <p>Identificar el estilo de liderazgo directivo según sus dimensiones autocrático, burocrático, democrático y</p>	<p>Alternativa:</p> <p>El estilo de liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.</p>	<p>ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO</p>	<p>Liderazgo autocrático</p>	Líder autoritario	1	<p>Teorías relacionadas estilo de liderazgo</p> <p>Definición de liderazgo.</p> <p>Estilos de liderazgo</p>	<p>Diseño</p> <p>Correlacional</p>
					Líder déspota	2		
				<p>Liderazgo burocrático</p>	Líder legalista	3		
					Líder formalista	4		
				<p>Liderazgo democrático</p>	Líder libre	5		
					Líder generoso	6		
				<p>Liderazgo transformacional</p>	Líder entusiasta	7		
					Líder innovador	8		

<p>– Amazonas?</p> <p>¿Cuál es la dimensión menos sobresaliente del clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas?</p>	<p>transformación al en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas.</p> <p>Diagnosticar el clima organizacional según sus dimensiones orientado al control, orientado a la productividad y al rendimiento, orientado al desarrollo de la libertad profesional, orientado al desafío en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas</p>	<p><u>Nula:</u></p> <p>El estilo de liderazgo directivo no se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Clima orientado al control</p> <p>Clima orientado a la productividad y al rendimiento</p> <p>Clima orientado al desarrollo de la libertad profesional</p> <p>Clima orientado al desafío</p>	<p>Clima controlado</p> <p>Clima cumplido</p> <p>Clima productivo</p> <p>Clima competitivo</p> <p>Clima creativo</p> <p>Clima innovador</p> <p>Clima persistente</p> <p>Clima optimista</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p>	<p><u>Teorías relacionadas al clima organizacional</u></p> <p>Definición de clima organizacional</p> <p>Dimensiones del clima organizacional</p>	<p>Técnicas de recolección de datos.</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Fuente: Elaboración propia</p>								

Anexo 4: Autorización del desarrollo de la investigación



INSTITUCION EDUCATIVA
CESAR VALLEJO



“Año De La Universalización De La Salud”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “CESAR VALLEJO” JORNADA ESCOLAR COMPLETA (JEC) DEL DISTRITO DE PROVIDENCIA, PROVINCIA DE LUYA, DEPARTAMENTO DE AMAZONAS, EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A la profesora LUCINDA PUERTA TUESTA, se le autoriza el permiso para la aplicación de instrumentos de investigación en su trabajo titulado “Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa “César Vallejo” - Amazonas, para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Se expide la presente autorización a solicitud de la parte interesada según solicitud de la misma universidad.

Providencia, noviembre del 2020



Cifo García Tafur
DIRECCION
PROVIDENCIA
DIRECTOR