



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El liderazgo del Director y el clima organizacional en la
Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco.
Periodo 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Caldas Cabrera, Antonella Brigithe (ORCID: [0000-0002-5289-0389](https://orcid.org/0000-0002-5289-0389))

Quijano Jimenez, Cristina Beatriz (ORCID: [0000-0002-1835-2595](https://orcid.org/0000-0002-1835-2595))

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: [0000-0001-6290-4484](https://orcid.org/0000-0001-6290-4484))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por ser nuestro guía y por darnos las fuerzas para seguir adelante y no caer ante los problemas que se presentaban, enseñándonos a encarar las adversidades sin desfallecer en el intento de alcanzar nuestros objetivos.

A nuestros padres, que siempre nos guían, nos cuidan y nos dan fuerzas para esforzarnos cada día más y así lograr ser buenas profesionales.

A nuestros docentes, por su colaboración y apoyo a lo largo de esta investigación y por brindarnos los conocimientos necesarios que sirvieron de ayuda para que este trabajo se concluya con éxito.

Agradecimiento

A Dios por ser la luz que iluminó nuestro camino y nos sirvió de inspiración, dándonos sabiduría y paciencia para culminar responsablemente con la presente investigación.

A nuestros padres por habernos brindado todos sus conocimientos y siempre estar para nosotras en nuestros momentos de incertidumbre, por los valores y principios que nos inculcaron desde pequeñas. A nuestros familiares y amigos que siempre estuvieron para brindarnos su apoyo.

A nuestros docentes, quienes con su experiencia, conocimiento y apoyo nos orientaron en la investigación, a su vez nos motivaron a desarrollarnos como personas y profesionales.

A los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, por la gran disponibilidad que tuvieron para poder realizar este trabajo y toda la ayuda que nos brindaron

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Correlación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	17
Tabla 2 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	18
Tabla 3 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de inteligencia del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	19
Tabla 4 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de personalidad del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	20
Tabla 5 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de capacidades del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	21
Tabla 6 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	22
Tabla 7 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	23
Tabla 8 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	24
Tabla 9 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	25
Tabla 10 <i>Correlación entre el liderazgo del Director y la estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	26

Tabla 11 *Correlación entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020..... 27*

Tabla 12 *Correlación entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020..... 28*

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Esquema de diseño de investigación</i>	11
Figura 2 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	18
Figura 3 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de inteligencia del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	19
Figura 4 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de personalidad del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	20
Figura 5 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de capacidades del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	21
Figura 6 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	22
Figura 7 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	23
Figura 8 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	24
Figura 9 <i>Opinión de los trabajadores sobre el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020</i>	25

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. La investigación fue de tipo aplicada y su diseño fue no experimental – transversal. La muestra estuvo conformada por 32 trabajadores de la entidad educativa en estudio. Para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se aplicó mediante llamadas telefónicas. Según los resultados obtenidos, el liderazgo del Director y el clima organizacional obtuvieron una correlación positiva moderada, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.528 y una significancia de 0.002. El 34% indicaron que el nivel de liderazgo de la Directora era muy alto y el 19% mencionaron que tenía un nivel bajo; el 34% indicaron que el nivel de clima organizacional era excelente y el 19% mencionaron que tenía un nivel pésimo. Se concluyó que es necesario que el Director de una Institución Educativa tenga una buena capacidad de liderazgo y a su vez que sea capaz de crear un clima organizacional adecuado para el buen desempeño de los colaboradores.

Palabras clave: liderazgo, clima organizacional, capacidad, comportamiento del personal.

Abstract

The present research work aimed to determine the relationship between the leadership of the Director and the organizational climate in the Educational Institution 89506 Eduardo Ferrick Ring from Coishco. Period 2020. The research was of an applied type and its design was non-experimental - cross-sectional. The sample was made up of 32 workers from the educational entity under study. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which was applied through telephone calls. According to the results obtained, the Director's leadership and the organizational climate obtained a moderate positive correlation, with a Spearman Rho coefficient of 0.528 and a significance of 0.002. The 34% indicated that the leadership level of the Director was very high and the 19% mentioned that it was low; the 34% indicated that the level of organizational climate was excellent and the 19% mentioned that it was poor. It was concluded that it is necessary for the Director of an Educational Institution to have a good leadership capacity and in turn be able to create an adequate organizational climate for the good performance of the collaborators.

Keywords: leadership, organizational climate, capacity, staff behavior.

I. INTRODUCCIÓN

Para todas las personas, la educación es un derecho fundamental y muy importante para adquirir nuevos conocimientos que podrán ser usados en su vida cotidiana y así poder desarrollarse plenamente. Debido a esto, surgieron las instituciones educativas, a donde desde niños acuden para iniciar su formación académica y también para aprender modales y actitudes esenciales para toda persona. A su vez, los institutos, colegios y universidades, tanto públicas como privadas, han tenido que afrontar retos en estos últimos tiempos, tales como: infraestructuras en mal estado, protestas estudiantiles, desactualización curricular, docentes poco capacitados, entre otros.

En general, Contreras (2016) manifestó que ante los avances en el sistema educativo y las demandas actuales, se necesita replantearse el liderazgo tradicional y optar por uno centrado en lo pedagógico, en el liderazgo distribuido y en el desarrollo docente. Los estudios recientes sugieren que ese es el camino más seguro para conseguir mejoras en la calidad de enseñanza de las escuelas y con ello, en el sistema educativo en general. Quedó claro que con el pasar de los años, las instituciones educativas deben estar en constante actualización, en donde el líder motive a todos sus miembros a participar libremente y busquen que ellos se sientan cómodos en su trabajo.

Internacionalmente, con respecto a la realidad de Puerto Rico, León (2019) manifestó que los directores no realizan las funciones que su cargo requiere, ya que ellos solo se encargan de cumplir las actividades básicas, como: realizar informes, asistir a reuniones y contratar docentes; hasta que sean reemplazados por el siguiente director. Ante esto, se pudo apreciar que en otros países existen directores que no se desempeñan eficientemente, ni ponen en práctica mejoras para la institución educativa para la que trabajan; esto demuestra que dichos cargos son ocupados por personas que no poseen la capacidad de liderar una organización.

En el ámbito nacional, según RPP Noticias (2020), el ministro de Educación, Martín Benavides, informó que ningún alumno va a perder el año escolar por la

problemática del COVID-19, debido a esto se extenderán los horarios de transmisión de contenidos mediante el programa “Aprendo en casa”, a través de diversos medios de comunicación. En base a lo anterior, quedó claro que el Ministerio de Educación del Perú, no agotará esfuerzos para que los estudiantes puedan seguir con su enseñanza desde la comodidad de su hogar, la cual será posible con el apoyo de sus padres y el monitoreo de sus docentes.

Con respecto a la situación local, el Diario de Chimbote (2018) expresó que el presidente de la Apafa de la Institución Educativa N°88336 “Gastón Vidal Porturas”, denunció los maltratos psicológicos que recibían los estudiantes y algunos profesores por parte del director Luis Lozano Vereau. De esta manera quedó en evidencia que se presentan fallas graves en el clima organizacional de los colegios del distrito, que no solo afecta a los trabajadores de dicha institución, sino también a los escolares.

En el caso de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, esta cuenta con el nivel inicial y primario y a sus inicios tenía una cantidad reducida de alumnos y docentes, pero con el transcurrir de los años, estas cantidades han ido aumentando por la calidad de enseñanza que se brindaba. Al ocurrir esta mejora, quedó claro que se necesitaría un director capaz de organizar, dirigir y controlar eficazmente los procesos que se realicen en el colegio; también que sea capaz de crear un ambiente sano y propicio para el buen desempeño de los colaboradores. En base a lo anterior, el planteamiento del problema fue el siguiente: ¿Existe relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020?

Hernández et al. (2014) manifestaron que una justificación comprende los motivos que impulsan a realizar una investigación y puede ser teórica, práctica y metodológica (p. 40). En este caso la justificación teórica, permitió mejorar y ampliar los conocimientos en base a las teorías y conceptos pertenecientes a las variables de estudio. En lo que corresponde a la justificación práctica, este estudio fue importante por los aportes que puede brindar, ya que permitió desarrollar posibles soluciones a los problemas que pudieron presentarse en la Institución Educativa. Con respecto a la justificación metodológica, contribuyó con la creación de un

instrumento de recaudación de información, que podrá ser usado en futuras investigaciones con situaciones similares.

Para dar respuesta a la formulación del problema fue necesario formular los objetivos, por eso en esta investigación se consideró como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. Mientras que como objetivos específicos se consideraron los siguientes: identificar el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020; identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020; determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020; determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020 y determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Para dar sustento a la investigación, en la hipótesis general del presente estudio, se consideró como hipótesis alterna: el liderazgo del Director se relaciona con el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020 y como hipótesis nula: el liderazgo del Director no se relaciona con el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. Como hipótesis específicas se consideraron: existe relación entre el liderazgo del Director y la estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020; existe relación entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020 y existe relación entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que sustentan el estudio serán a nivel internacional y nacional y estarán relacionados con las variables: liderazgo y clima organizacional. De esta manera, los trabajos previos internacionales que respaldan la investigación, son: En Irán, Mohammadia y Youzbashib (2012) realizaron, en una muestra de 106 docentes, un estudio sobre la relación entre el clima organizacional y el estrés de los maestros, en el que se concluyó que una de las características del clima organizacional, es decir, los estándares organizacionales, tenían una relación positiva y significativa con el estrés laboral de los maestros. En otras palabras, cuanto mejor es el clima organizacional, menor es el estrés laboral de los docentes. En Rumania, Bentea (2013) realizó, en una muestra de 201 profesores rumanos pertenecientes a 15 organizaciones escolares, un estudio sobre las actitudes y el clima organizacional, en el que concluyó que el liderazgo y el cambio, como dimensiones del clima organizacional, son diferentes dependiendo de la duración de servicio, pues los maestros más antiguos han percibido más claramente las tareas y objetivos de la organización. En Tailandia, Boonla y Treputtharat (2014) realizaron, en una muestra de 113 administradores escolares y 338 maestros, un estudio sobre cómo se relaciona el estilo de liderazgo con la efectividad escolar, donde se concluyó que entre el estilo de liderazgo y la efectividad escolar de las escuelas, había una relación positiva a nivel medio. En Chile, Chiang et al. (2014) realizaron, en una prueba de 145 profesores de colegios públicos y privados de Chile, un estudio acerca de la satisfacción laboral y estilos de liderazgo, en el que se concluyó que a los profesores les importa los ambientes participativos y que necesitan un líder que los motive a desempeñarse en equipo donde las relaciones interpersonales sean lo primordial. En Turquía, Kale y Özdelen (2014) realizaron, en una muestra de 215 maestros de primaria, un estudio sobre los tipos de liderazgo según las apreciaciones de los docentes, donde se concluyó que los maestros tienden a comportarse de manera autoritativa, tradicional y tienden a centrarse en los aspectos correctivos. En Turquía, Yaşar y Basri (2014) realizaron, en una muestra de 314 docentes, un estudio sobre las opiniones de los docentes sobre las iniciativas de liderazgo de los directores de escuela, en el que se concluyó que los directores de las escuelas a veces muestran comportamientos complejos de liderazgo adaptativo, los cuales deberían mostrarse a menudo. En Turquía, Bilge

y Ertürk (2015) realizaron, en una muestra de 61 directores, un estudio sobre el liderazgo en los modelos mentales de los directores de escuela, en el que concluyeron que los programas de capacitación realizados para educar a los directores de las escuelas deben incluir eventos educativos para formar modelos mentales precisos, que puedan adaptarse como modelos comunes. En Turquía, Demir (2015) realizó, en una muestra de 159 maestros, un estudio sobre el comportamiento de los docentes e identificación organizacional, en el que se concluyó que el puesto que ocupan los docentes tiene un efecto estadísticamente significativo tanto en sus comportamientos como en la identificación organizacional. En Tailandia, Sirisookslipa et al. (2015) realizaron, en una muestra de 127 administradores escolares y 127 maestros, un estudio acerca del impacto de los tipos de liderazgo de los directivos escolares en la efectividad del maestro, en el que se concluyó que para aumentar la eficacia laboral de los docentes, los administradores deben practicar y mejorar los estilos de liderazgo. En Malasia, Yusri (2015) realizó, en una muestra de 1082 líderes escolares, como: directores, maestros, asistentes superiores y jefes de departamento, un estudio sobre el liderazgo virtual, comunicación dentro del equipo y desempeño laboral entre líderes escolares en Malasia, en el que concluyó que el liderazgo virtual contribuyó positivamente a la comunicación dentro del equipo y esta favoreció el desempeño laboral, pues mediante la tecnología móvil, el líder puede realizar sus funciones y trabajar en cualquier lugar y momento. En Venezuela, Araujo (2016) realizó, en una muestra de 43 profesores de primaria de la Unidad Educativa “Dr. Amílcar Fonseca”, una investigación acerca del liderazgo de los directivos y llegó a concluir que es necesario un liderazgo relacionado a la proactividad se aplique en los colegios, pues esto le permitiría al director, liderar la organización eficientemente y también permite relacionarse con los demás trabajadores para generar en ellos, un compromiso hacia la institución. En Venezuela, Furguerle y Vitorá (2016) realizaron, en una muestra de 8 directivos y 65 profesores de los Colegios Nacionales Urbanos de la parroquia Juan Ignacio Montilla, un estudio sobre el liderazgo en los directores de educación primaria, en el que se concluyó que el director, en relación al liderazgo, no pone en práctica labores para generar la motivación intrínseca y extrínseca en los docentes, lo que impide fomentar el incentivo, elogiar el trabajo realizado e inspirarlos cada vez más a desempeñarse

eficientemente. En Venezuela, Rivera et al. (2016) realizaron, en una muestra de 2 directores y 35 profesores de diversos colegios que forman parte del Núcleo Educativo Rural 196, una investigación acerca del clima organizacional en el contexto educativo, donde se concluyó que el clima organizacional debe estar consolidado, ya que de esta manera se favorecería al buen desempeño laboral de los docentes, así como el de los demás trabajadores que forman parte de la institución. Asimismo, se debe considerar la estructura organizacional, que le permita al director tomar en cuenta las fortalezas y cualidades de su personal para organizar equipos de trabajo, que les permita participar en las diversas actividades de la institución. En España, Conde et al. (2017) realizaron, en una muestra de 46 profesores y 46 familias como entrevistados, un estudio sobre la importancia del liderazgo en la convivencia escolar, en el que se concluyó que un liderazgo que promueva una cultura de paz, ejerce gran influencia en la gestión de la convivencia escolar y promoción de medidas preventivas. En España, Etxeberria et al. (2017) realizó, en una muestra de 25 inspectores, 26 asesores y 30 directivos, un estudio sobre el clima organizacional en los Centros Escolares de Alta Eficacia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en el que se determinó que el clima escolar positivo es primordial en los procesos de mejora por lo que se puede forjar una amplia relación entre la efectividad escolar y la mejora escolar. En Tailandia, Thawinkarn et al. (2018) realizaron, en una muestra de 127 directores y 310 maestros de 163 escuelas primarias, hicieron una investigación sobre cómo se relaciona el liderazgo de los directivos con la calidad del aula, en el que concluyeron que aspectos particulares del liderazgo creativo como la visión, iniciación y gestión tienen relaciones significativas respecto a la mejora de la calidad del aula. En China, Zhang et al. (2018) realizaron, en una muestra de 636 directores y maestros, un estudio sobre las estrategias de liderazgo creativo de los directores de escuelas primarias para promover la creatividad de los docentes, en el que concluyeron que la estrategia debe centrarse en desarrollar el liderazgo creativo de los directores para promover una cultura de innovación, el cual debe ser fortalecido aún más por la calidad del trabajo de los colaboradores. En Chile, Castro et al. (2019) realizaron, en una prueba de 568 profesores de los centros educativos de la Fundación de Oficio Diocesano de Educación Católica (FODEC), un estudio sobre las capacidades del liderazgo que caracterizan a los profesores en sus puestos, en el

que se concluyó según los maestros, que los directivos de la Unidad Técnica Pedagógica tienen un alto grado de desarrollo de las capacidades de liderazgo, teniendo como fortaleza: la comunicación efectiva.

Los trabajos previos nacionales que sustentan el presente estudio son: Salvador y Sánchez (2018) realizaron, en una muestra de 130 maestros de tres colegios de la Red Educativa N° 22- UGEL01 de la Provincia de Lima, un estudio sobre el liderazgo de los directores y el compromiso organizacional de los maestros, en el que se concluyó que hay una relación significativa entre la Promoción y Participación del Desarrollo profesional del liderazgo de los directores con el Compromiso organizacional de los maestros, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,557 y valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. Aldoradin et al. (2019) realizaron, en una muestra de 154 docentes de instituciones educativas públicas del Callao, un estudio sobre las preferencias de liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en contextos vulnerables, en el que se concluyó que los docentes con menos años en el ejercicio público y en constante formación profesional, son los más idóneos para aplicar un liderazgo distribuido, en comparación de aquellos con menor capacitación, quienes son más respetuosos de una estructura jerárquica de gestión y de los directivos. Arbañil (2019) realizó, en una muestra de 4 directivos, 44 docentes y 6 miembros de la APAFA de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 12 en el distrito de Puente Piedra, Lima, un estudio sobre el trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral, en el que se concluyó que entre ambas variables existió un grado de correlación moderada (0. 721 en el Coeficiente de Pearson). Por eso, se pudo inferir que el trabajo colaborativo dependió del liderazgo pedagógico directoral. Casas (2019) realizó, en una muestra de 280 estudiantes, 44 docentes y 3 directivos de la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” del distrito del Rímac, Lima, un estudio sobre el liderazgo pedagógico y las nuevas perspectivas para el desempeño docente, en el que se comprobó que hay una correlación positiva alta entre el liderazgo pedagógico del Director y el desempeño de los maestros. En base a lo anterior, se puede inferir que si el liderazgo del director se enfoca en lo pedagógico, el desempeño docente logrará niveles superiores, pero si su trabajo se enfoca en lo burocrático y administrativo, los niveles de desempeño de los docentes serán inferiores. Sánchez (2019) realizó, en un grupo de 72 docentes, una investigación

para comprobar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao, en la que concluyó que existe una relación significativa, directa y alta ($r=0,754$) entre la variable liderazgo directivo y el clima organizacional en dicha Institución. Enciso y Mamani (2020) realizaron, en una muestra de 143 docentes, un estudio sobre el clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno, en el que se concluyó que los niveles de clima laboral percibidos por los docentes se asocian directa y significativamente con su desempeño, por lo que se puede afirmar que el clima institucional causa un efecto importante en la percepción de los docentes, directa o indirectamente. Palacios et al. (2020) realizaron, en una muestra de 62 docentes y 8 miembros del personal administrativo, un estudio sobre la relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, en el que se concluyó que el clima organizacional debe ser apropiado, pues muestra el ambiente que es propio de una organización, el cual puede ser percibido por cualquier individuo externo. A su vez, las condiciones que presente una organización muestran la estructura interna, como: sus objetivos, la motivación que transmite, el liderazgo, el control, las relaciones interpersonales y el trabajo cooperativo. Palomino (2020) realizó, en una muestra de 86 docentes, un estudio sobre el clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local de Huánuco, en el que concluyó que existe relación directa, positiva y significativa de nivel moderado entre ambas variables en las Instituciones Educativas de la UGEL Huánuco ($r = 0,44$ y $p < 0,05$). En base a lo anterior, se puede decir que mientras el clima organizacional sea favorable, se puede lograr un buen desempeño en los docentes.

Esta investigación, se ha sustentado en las siguientes teorías de la Administración sobre liderazgo y clima organizacional, con sus respectivas dimensiones, que fueron creadas por diversos autores. A continuación se presenta la teoría relacionada al liderazgo: la teoría de los rasgos “El liderazgo es algo innato: se nace líder” según Stogdill (1948), quien define que el conjunto de atributos mostrados en la forma de ser y los rasgos físicos e intelectuales, ayudan a diferenciar a los líderes de las personas que no lo son, mediante tres dimensiones: inteligencia, personalidad y capacidades. La inteligencia comprende el juicio y elocuencia; mientras la personalidad abarca la adaptabilidad y creatividad; y las capacidades

comprenden la sociabilidad y cooperación. La inteligencia brinda la capacidad de razonar, resolver problemas, entre otras cosas, para que así las personas puedan adaptarse al medio que las rodea, puesto que están en constante adquisición de nuevos conocimientos y aprendizajes que les ayuda a tener mayor experiencia. La personalidad son rasgos y comportamientos que tiene el ser humano ante las diversas situaciones de su vida; también se relacionan los sentimientos, emociones y pensamientos al momento de actuar. Por último las capacidades, hacen referencia a lo que pueden lograr o hacer las personas, con el poco o extenso conocimiento que posean y así desarrollar su potencial. Asimismo, algunos conceptos claves de la variable liderazgo, son los siguientes: Rost (1991) describe el liderazgo como una relación que existe entre jefes y colaboradores, que trabajan juntos para lograr cambios con resultados significativos y así cumplir sus propósitos (p. 102). Del mismo modo, Senge et al. (1999) indicaron que el liderazgo es la capacidad de un conjunto de personas para compartir su futuro, de tal manera que ejecuten procesos y acciones que les permitan lograr resultados favorables para ellos (p. 16).

La teoría relacionada al clima organizacional es la siguiente: la teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), la cual señala que la conducta de los colaboradores es influenciada por el comportamiento de los administrativos y las circunstancias que rigen en la organización, por eso se manifiesta que la relación será establecida por la apreciación del clima organizacional, como: los factores pertenecientes a la realidad, a la tecnología y la estructura de la compañía, el cargo que desempeña el trabajador en la empresa y la remuneración que este obtiene; así como la forma de ser, las conductas y el nivel de satisfacción. Asimismo, algunos conceptos de dicha variable, son: Fourgous e Iturralde (1991) manifiestan que el clima organizacional es el grupo de particularidades que caracterizan a una empresa, las cuales son percibidas por sus miembros para forjar su personalidad y asumir determinadas actitudes y comportamientos (citado por Alves, 2000, p. 124). Por otro lado, Hoy y Miskel (2000) expresan que en base a la literatura educativa, el clima se trata de las percepciones de los maestros con relación al ambiente de la escuela donde trabajan, el cual es afectado por la organización formal e informal, las personalidades de los trabajadores y el liderazgo existente (p. 141). Además, Gaspar (2011) define al clima organizacional como un conjunto de reglas, valores

y conductas propias de los trabajadores pertenecientes a la organización (p. 235). Del mismo modo, el autor señala que para evaluar el clima organizacional, es necesario considerar las siguientes dimensiones: la estructura, el comportamiento del personal y las relaciones interpersonales.

Según Gaspar (2011) la estructura se trata de la forma en que la empresa está distribuida de forma jerárquica para lograr sus propósitos y está conformada por tres elementos: El primero, es el tamaño, que se refiere a la cantidad de personas que trabajan en una empresa. El segundo, es el estilo de dirección, en el que puede existir un estilo autocrático, donde el gerente impone sus ideas; un estilo paternalista, donde el gerente se preocupa por sus empleados; un estilo *laissez faire*, donde el gerente no guía, no toma decisiones y deja que sus empleados actúen a su forma; un estilo democrático, en donde los empleados también participan de la toma de decisiones y un estilo institucional, donde el gerente confía en sus empleados, les permite expresar sus opiniones y se comunica eficazmente. El tercer elemento es la estructura formal, la cual se refiere al organigrama y sirve para que los trabajadores sepan cuáles son sus obligaciones (p. 18).

A la vez, Gaspar (2011) expresa que el comportamiento del personal es la apreciación que tienen los colaboradores de una compañía, sobre su libre forma de tomar decisiones con respecto a su trabajo; además intervienen cinco elementos: El primero es la productividad, la cual será mayor mientras exista un buen comportamiento del personal. El segundo, son las tensiones y el estrés, que ocurre cuando ejercen mucha presión en el colaborador y siente que su trabajo no es valorado. El tercero, son las aptitudes y actitudes, que son las capacidades de una persona para realizar sus labores con éxito, haciendo uso de sus conocimientos. El cuarto, son las motivaciones, que son factores que guían el actuar de los trabajadores para satisfacer sus necesidades. El quinto, son las expectativas, las cuales permiten crear una visión hacia el futuro y así los trabajadores puedan seguir laborando en la organización (p. 21).

Las relaciones interpersonales hacen referencia a la apreciación que tienen los colaboradores sobre su lugar de trabajo y los tipos de relaciones sociales, entre gerentes y trabajadores. Aquí están involucrados tres factores, los cuales son: las

comunicaciones, el compañerismo y conflictos interpersonales (Gaspar, 2011, p. 23).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se realizó una recopilación de información que fue procesada mediante datos numéricos y un análisis estadístico, para probar las hipótesis planteadas (Hernández et al., 2014, p. 4).

El tipo de investigación fue aplicada, pues se trató la solución de problemas que ya ocurrieron en un espacio determinado, mediante el uso de conocimientos sobre temas específicos y así poder aplicarlos en la realidad (El Peruano, 2018, p. 7).

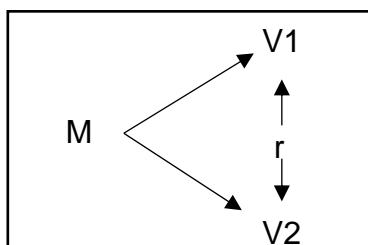
La investigación correspondió al tipo correlacional, pues permitió conocer la relación entre dos o más variables en una muestra determinada. Se utilizó para entender la conducta de una variable en base al comportamiento de otra variable asociada (Hernández et al., 2014, p. 93 - 94).

Se empleó un diseño no experimental - transversal, pues no se manipularon las variables de estudio, ya que consistió en observar los fenómenos que ocurrieron en su contexto y la investigación se realizó en un momento determinado (Hernández et al., 2014, p. 154).

El esquema de diseño de la investigación fue el siguiente:

Figura 1

Esquema de diseño de investigación



Donde:

M: Muestra de estudio

V1: Liderazgo

V2: Clima organizacional

r: Relación que existe entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Para la presente investigación se consideró como primera variable al liderazgo, la cual posee la siguiente operacionalización:

- **Definición conceptual:**

Es el conjunto de atributos mostrados en la forma de ser y los rasgos físicos e intelectuales, que ayudan a diferenciar a los líderes de las personas que no lo son (Stogdill, 1948).

- **Definición operacional:**

Es el hecho de cómo dirigir un equipo de trabajo para cumplir y satisfacer los objetivos de la institución educativa. Se midió a partir de las dimensiones: inteligencia, personalidad y capacidades.

- **Indicadores:**

Se tomaron como indicadores: juicio, elocuencia, adaptabilidad, creatividad, sociabilidad y cooperación.

- **Escala de medición:**

Para esta investigación, se tomó como escala de medición la ordinal.

Esta investigación, tuvo como segunda variable al clima organizacional, la cual posee la siguiente operacionalización:

- **Definición conceptual:**

El clima organizacional es el conjunto de reglas, valores y conductas propias de los trabajadores pertenecientes a la organización (Gaspar, 2011, p. 235).

- **Definición operacional:**

Es el ambiente que existe dentro de una institución educativa, conformado por las acciones y emociones de sus trabajadores. Se midió a partir de las dimensiones: estructura, comportamiento del personal y relaciones interpersonales.

- **Indicadores:**

Se tomaron como indicadores: tamaño, estilo de dirección, estructura formal, productividad, tensiones y estrés, aptitudes y actitudes, motivaciones, expectativas, las comunicaciones, el compañerismo y conflictos interpersonales.

- **Escala de medición:**

Para esta investigación, se tomó como escala de medición la ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población es el conjunto de individuos que poseen las mismas características y que pertenecen a la misma organización donde se realizará el estudio (Mejía et al., 2018, p. 102).

La población de esta investigación estuvo conformada por los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, la cual estuvo integrada por un total de 33 colaboradores.

Criterio de exclusión

Se excluyó a la Directora porque se estudió su capacidad de liderazgo que aplicó dentro de la organización, es por esto que solo se consideró a 32 trabajadores.

Muestreo

El muestreo no probabilístico consiste en la elección de los individuos de la población, que serán parte de la muestra, bajo criterios del investigador (Mejía et al., 2018, p. 94).

La presente investigación se llevó a cabo bajo un procedimiento y muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que solo se encuestó a los 23 docentes, 7 auxiliares y 2 trabajadores que formaron parte del personal de servicio de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco.

Unidad de análisis

La unidad de análisis es un término que hace referencia a los elementos o participantes de un estudio y que será establecida según el tema de investigación (Mejía et al., 2018, p. 123).

La unidad de análisis de esta investigación estuvo constituida por los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, que reunieron los requisitos para la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Mejía et al. (2018) refieren que la encuesta es un procedimiento, en donde se emplea un instrumento de recolección de datos conformado por un conjunto de preguntas, con el fin de recolectar información en una determinada muestra (p. 59).

Instrumento: Cuestionario

Mejía et al. (2018) afirman que el cuestionario es un instrumento de recolección de datos formulado de forma interrogatoria, sobre las variables de estudio que se van a medir (p. 41).

Para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020; donde se aplicaron preguntas referentes al liderazgo y al clima organizacional, para evaluar la percepción de cada uno de los colaboradores que laboran en dicha Institución.

Validez

La validez se refiere a que el grado o resultado obtenido luego de la aplicación de un instrumento, demuestra medir eficientemente lo que se desea medir (Mejía et al., 2018, p. 124).

Para realizar dicho criterio, se sometió el instrumento a una prueba denominada “Juicio de Expertos” y mediante esta, tres de ellos pudieron calificarlo y revisar la composición de preguntas, para comprobar si logra medir correctamente la relación entre las variables de estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad se conoce como la capacidad que posee el instrumento para lograr resultados convenientes y adecuados, cuando se aplica por segunda vez en situaciones muy parecidas a la del inicio (Mejía et al., 2018, p. 35).

Para tal fin, se empleó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, que es un indicador estadístico que se emplea para aproximar a la unidad (1) el nivel de confiabilidad que posee de un instrumento, al momento de medir las variables de estudio y que se expresa en términos de correlaciones (Mejía et al., 2018, p. 16).

En esta investigación, después de aplicar una prueba piloto a 10 trabajadores de la Institución Educativa 88027 Lacramarca Baja, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.81$, lo que permitió inferir que el instrumento que se utilizó fue significativamente bueno, según la escala de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Al tener clara la problemática, las bases teóricas y ya teniendo el instrumento realizado, se solicitó el permiso para poder realizar la investigación a la directora de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, conjunto al consentimiento del asesor y a la Escuela correspondiente; ya teniendo los permisos concedidos, se aplicó la encuesta a los trabajadores de dicha institución educativa, mediante llamadas telefónicas, ya que por la problemática del COVID-19 no se pudo aplicar de forma presencial.

3.6. Método de análisis de datos

Actualmente, los métodos de análisis de datos se realizan haciendo uso de un ordenador informático, mediante programas de computación, en donde el investigador debe elegir entre estos y después de ello, proceder a ejecutarlo ingresando los datos obtenidos (Hernández et al., 2014, p. 272).

Para poder analizar los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, se creó una base de datos, la cual fue procesada mediante Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS. Asimismo, se procedió a hacer el análisis de coeficiente de correlación Rho de Spearman. De esta manera, se pudo determinar la relación que existe entre ambas variables de estudio, así como también, permitió comprobar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

En toda investigación, la ética es de vital importancia para los procesos de planificación, ejecución y evaluación. Por eso, este estudio se enfocó en los parámetros del liderazgo y el clima organizacional, sin afectar la integridad física ni moral de los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring, pues se contó con su permiso para ser encuestados. Asimismo, se respetó el derecho de los trabajadores, de mantener su identidad anónima.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Tabla 1

Correlación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

		Liderazgo del Director	Clima organizacional
Liderazgo del Director	Coeficiente de correlación	1.000	,528
	Sig. (bilateral)		.002
	N	32	32
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,528	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	32	32

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Interpretación

En la tabla 1 se pudo evidenciar a partir del cálculo de correlación, un coeficiente Rho de Spearman de 0.528 que afirmó una relación positiva moderada entre las variables. Mientras que, de acuerdo a un nivel de significancia bilateral de 0,002 menor a 0,05 bastó para rechazar la hipótesis nula, y así destacar la existencia de asociación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional de la Institución Educativa sujeta a estudio.

Objetivo específico N°1: Identificar el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Tabla 2

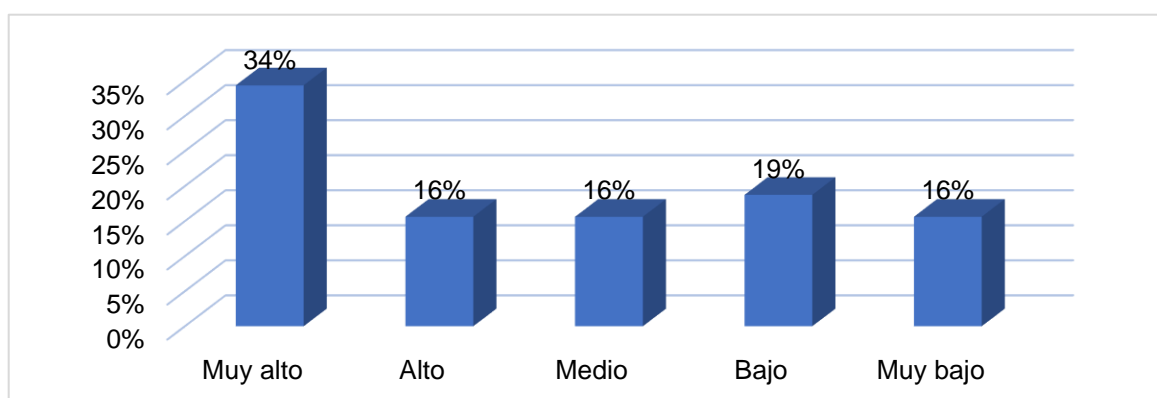
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Liderazgo del Director	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy alto	11	34%
Alto	5	16%
Medio	5	16%
Bajo	6	19%
Muy bajo	5	16%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 2

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de liderazgo del Director según trabajadores de la Institución Educativa bajo estudio, durante el 2020. Fuente: Tabla 2.

Interpretación

El 34% de los trabajadores establecieron que el liderazgo de la Directora tuvo un nivel muy alto. En contraposición, el 19% calificó con niveles bajos, el liderazgo de la Directora.

Tabla 3

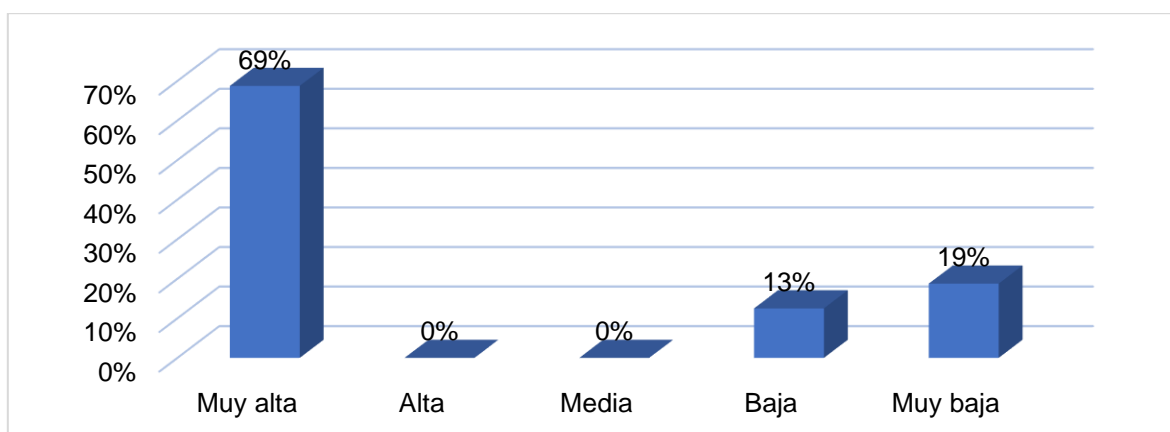
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de inteligencia del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Inteligencia del Director	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy alta	22	69%
Alta	0	0%
Media	0	0%
Baja	4	13%
Muy baja	6	19%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 3

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de inteligencia del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de inteligencia del Director según trabajadores de la Institución Educativa bajo estudio, durante el 2020. Fuente: Tabla 3.

Interpretación

El 69% de los trabajadores aseguraron que los niveles de inteligencia de la Directora fueron muy altos; en contraste, el 19% de los encuestados consideraron como muy bajo el nivel de inteligencia de la profesional.

Tabla 4

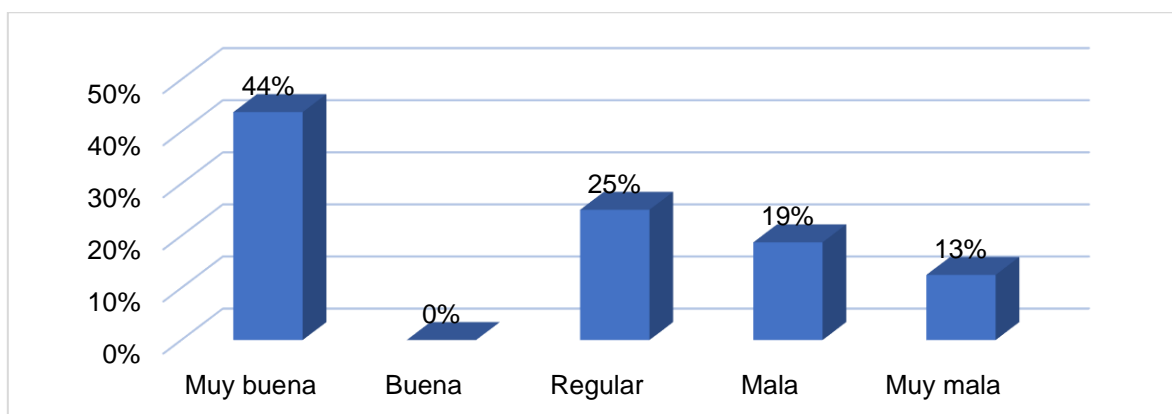
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de personalidad del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Personalidad del Director	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy buena	14	44%
Buena	0	0%
Regular	8	25%
Mala	6	19%
Muy mala	4	13%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 4

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de personalidad del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de personalidad del Director según trabajadores de la Institución Educativa bajo estudio, durante el 2020. Fuente: Tabla 4.

Interpretación

El 44% de los trabajadores calificaron como muy buena la personalidad de su superior. En contraposición, un 19% de los encuestados reconocieron que la personalidad de la Directora fue mala.

Tabla 5

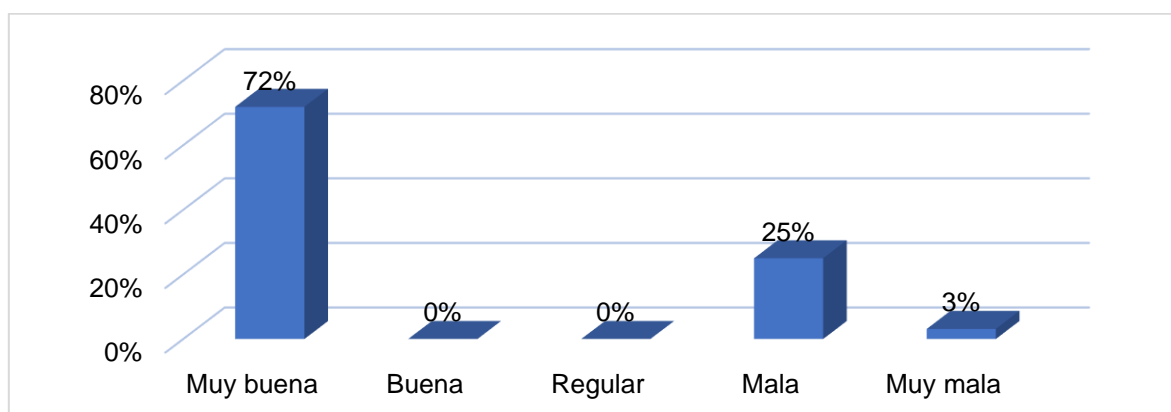
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de capacidades del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Capacidades del Director	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy buena	23	72%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	8	25%
Muy mala	1	3%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 5

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de capacidades del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de capacidades del Director según trabajadores de la Institución Educativa bajo estudio, durante el 2020. Fuente: Tabla 5.

Interpretación

El 72% de los trabajadores encuestados afirmaron que las capacidades de la Directora fueron muy buenas; mientras que un 25% opinó lo contrario, reconociendo niveles malos en sus capacidades.

Objetivo específico N°2: Identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020

Tabla 6

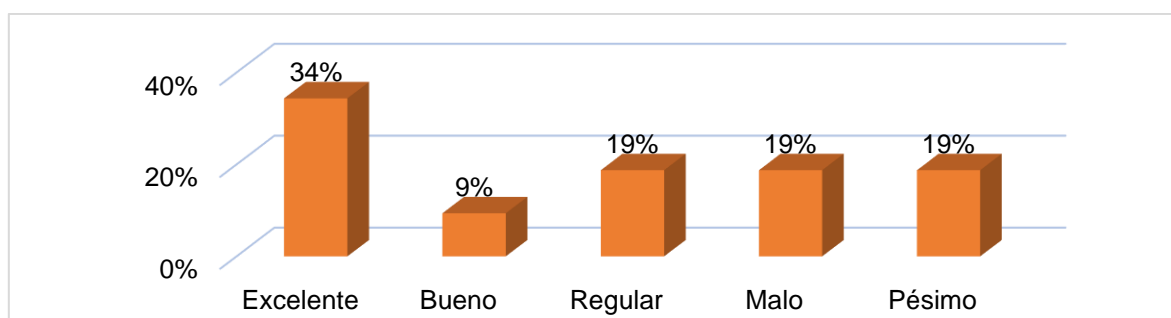
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Clima Organizacional	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Excelente	11	34%
Bueno	3	9%
Regular	6	19%
Malo	6	19%
Pésimo	6	19%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 6

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de clima organizacional en la Institución Educativa bajo estudio, según sus trabajadores, en el 2020. Fuente: Tabla 6.

Interpretación

El 34% de los trabajadores encuestados confirmaron una positiva percepción sobre el clima organizacional como un excelente factor de trabajo; sin embargo, el 19% afirmó pésimos niveles sobre el clima organizacional que proporcionó la entidad educativa.

Tabla 7

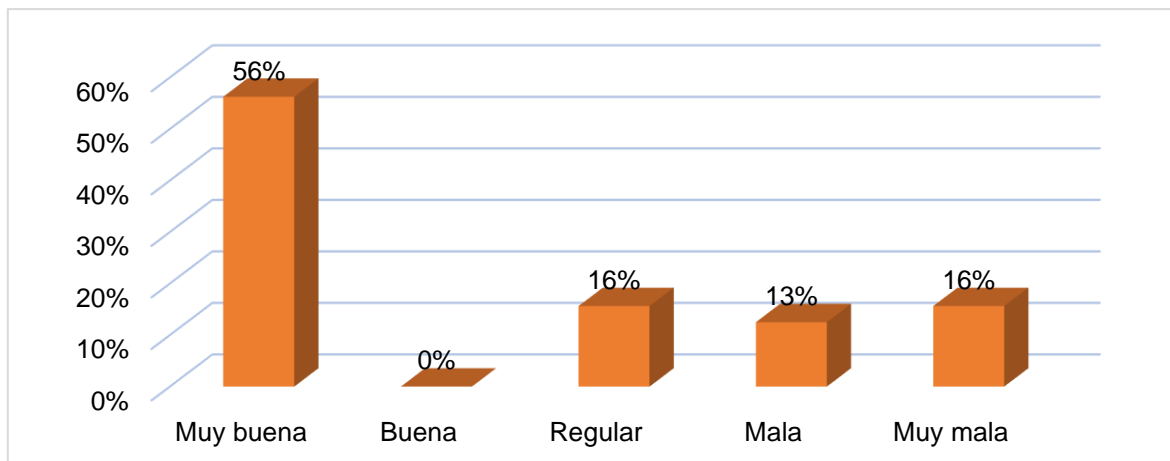
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Estructura	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy buena	18	56%
Buena	0	0%
Regular	5	16%
Mala	4	13%
Muy mala	5	16%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 7

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de estructura en la Institución Educativa bajo estudio, según sus trabajadores, durante el 2020. Fuente: Tabla 7.

Interpretación

El 56% de los trabajadores destacaron como muy buena la estructura de la Institución Educativa. En contraste, el 16% no fue muy alentador al calificar a la estructura con niveles muy malos.

Tabla 8

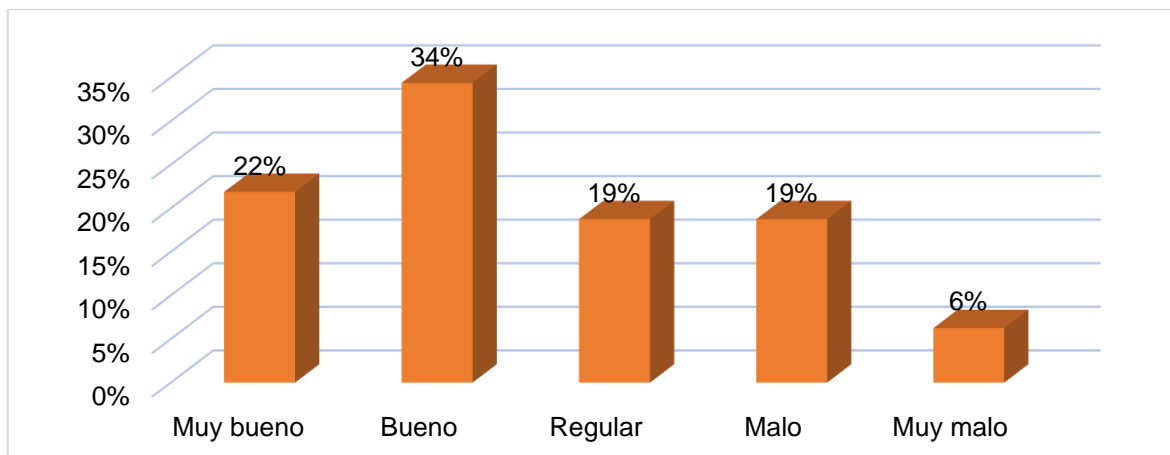
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Comportamiento del Personal	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	7	22%
Bueno	11	34%
Regular	6	19%
Malo	6	19%
Muy malo	2	6%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 8

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de comportamiento del personal en la Institución Educativa bajo estudio, según sus trabajadores, durante el 2020. Fuente: Tabla 8.

Interpretación

El 34% de los trabajadores encuestados identificaron que el comportamiento de sus compañeros fue bueno. Sin embargo, un 19% estableció niveles malos para el comportamiento del personal de trabajo de la entidad educativa.

Tabla 9

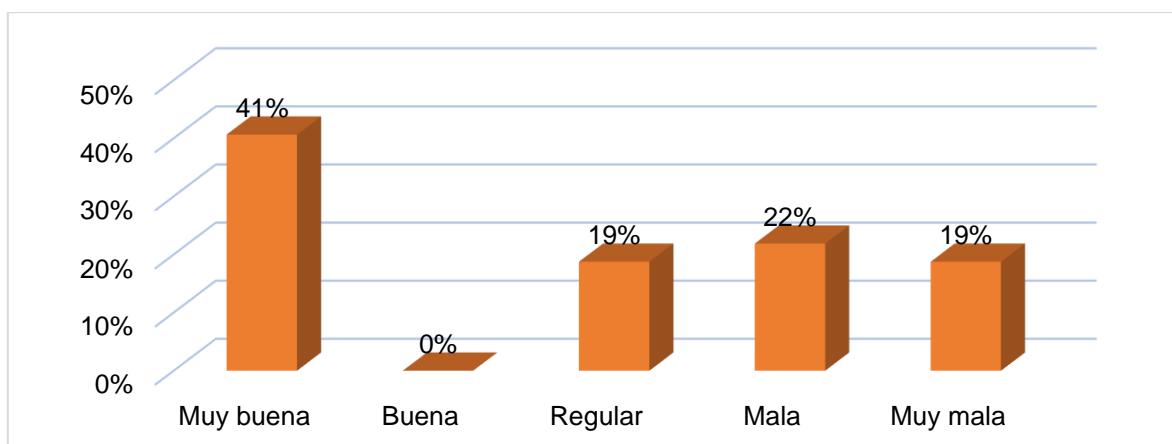
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Relaciones Interpersonales	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy buena	13	41%
Buena	0	0%
Regular	6	19%
Mala	7	22%
Muy mala	6	19%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 9

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de relaciones interpersonales en la Institución Educativa bajo estudio, según sus trabajadores, durante el 2020. Fuente: Tabla 9.

Interpretación

El 41% de los trabajadores confirmaron que sus relaciones interpersonales son muy buenas. En contraposición, de un 22% que negó tener relaciones interpersonales adecuadas, determinando niveles malos en dicho factor.

Objetivo específico N°3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo del Director y la estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

		Liderazgo del Director	Estructura
Liderazgo del Director	Coeficiente de correlación	1.000	,554
	Sig. (bilateral)		.001
	N	32	32
Estructura	Coeficiente de correlación	,554	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	32	32

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Interpretación

En la tabla 10 se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,554, lo cual permitió definir una relación positiva moderada entre la variable Liderazgo del Director y la dimensión Estructura. Además, el cálculo de un nivel de significancia de 0,001 que al ser menor a 0,05, corroboró la asociación entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico N°4: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

		Liderazgo del Director	Comportamiento del personal
Liderazgo del Director	Coeficiente de correlación	1.000	,383
	Sig. (bilateral)		.031
	N	32	32
Comportamiento del personal	Coeficiente de correlación	,383	1.000
	Sig. (bilateral)	.031	
	N	32	32

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Interpretación

En la tabla 11, con la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0,383, lo equivalente a una relación positiva baja entre la variable Liderazgo del Director y la dimensión Comportamiento del personal. A pesar que el nivel de significancia fue menor a 0,05, el grado de asociación entre la variable y la dimensión no fue tan relevante.

Objetivo específico N°5: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

		Liderazgo del Director	Relaciones interpersonales
Liderazgo del Director	Coeficiente de correlación	1.000	,503
	Sig. (bilateral)		.003
	N	32	32
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,503	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	32	32

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Interpretación

En la tabla 12 se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,503 lo cual estableció una relación positiva moderada entre el variable Liderazgo del Director y la dimensión Relaciones interpersonales. Junto al cálculo de una significancia bilateral de 0,003 menor a 0,05 se pudo comprobar la asociación de la primera variable con la dimensión de la segunda variable.

V. DISCUSIÓN

En todas las instituciones educativas, el liderazgo del Director cumple un papel de vital importancia, ya que tiene la responsabilidad de gestionar eficientemente la organización mediante la correcta toma de decisiones, pero no solamente enfocarse en el cumplimiento de los objetivos, sino también en fomentar un clima organizacional favorable para el buen desempeño de los colaboradores, pues así se logrará una enseñanza de calidad. Esto se volvió aún más necesario por la pandemia debido al COVID-19, donde los maestros siguieron dictando sus clases virtualmente, pero bajo la orientación de su líder y en un ambiente donde exista el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.

Para discutir el objetivo general que consistió en determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020, se tomó en cuenta, como antecedente, a Sánchez (2019) quien realizó una investigación para comprobar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao, en la que concluyó que existe una relación significativa, directa y alta ($r=0,754$) entre la variable liderazgo directivo y el clima organizacional en dicha Institución. Este resultado se pudo corroborar en la tabla 1 de la presente investigación, donde se observó que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue de 0.528, lo que afirmó la existencia de una relación positiva moderada entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Probablemente el Rho de Spearman 0.528 de esta investigación que confirma que existe relación positiva moderada, se vió afectado por la pandemia debido al COVID-19, donde los colegios y todo el sistema educativo, tuvieron que impartir una nueva metodología de enseñanza remota y virtual, para que los estudiantes puedan seguir con su formación académica desde la comodidad de su hogar, pero bajo el monitoreo tanto de sus docentes, como de sus padres. A su vez, existió evidencia suficiente para asumir que el liderazgo del Director debe incluir un conjunto de cualidades y características para gestionar correctamente la organización, pues de esta manera se generará un clima organizacional adecuado, para el buen desempeño de los trabajadores y la prosperidad de la entidad educativa. Los resultados obtenidos en

la presente investigación se sustentan en la teoría de los rasgos según Stogdill (1948), quien sostiene que el conjunto de atributos mostrados en la forma de ser y los rasgos físicos e intelectuales, ayudan a diferenciar a los líderes de las personas que no lo son, a través de su inteligencia, personalidad y capacidades. Asimismo, Hoy y Miskel (2000) expresaron que el clima se trata de las percepciones de los maestros con relación al ambiente de la escuela donde trabajan, el cual es afectado por la organización formal e informal, las personalidades de los trabajadores y el liderazgo existente (p. 141).

Para la discusión del objetivo específico uno, que fue identificar el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020, se consideraron los resultados dados en Malasia, por Yusri (2015) quien realizó un estudio sobre el liderazgo virtual, comunicación dentro del equipo y desempeño laboral entre líderes escolares de Malasia, en el que concluyó que el liderazgo virtual contribuyó positivamente a la comunicación dentro del equipo y esta favoreció el desempeño laboral, pues mediante la tecnología móvil, el líder puede realizar sus funciones y trabajar en cualquier lugar y momento. Comparando con la presente investigación, se ha obtenido resultados que se presentan en la tabla 2, donde el 34% de los trabajadores establecieron que el liderazgo de la Directora tuvo un nivel muy alto que pudo verse influido por las diversas acciones ejecutadas por la Directora para hacer frente a una nueva realidad. De esta forma, quedó claro que ante la situación de pandemia debido al COVID-19, el líder debe estar preparado para afrontar una nueva realidad y poder adaptarse a ella para tomar decisiones correctas e innovadoras con la finalidad de que la Institución Educativa pueda seguir ofreciendo una enseñanza de calidad, por eso mediante el liderazgo virtual se pudo lograr una mejor ejecución de funciones por parte de la Directora, ya que no necesitó acudir a las instalaciones de la Institución Educativa, sino que haciendo uso de los dispositivos tecnológicos, pudo mantenerse en contacto con cada uno de sus trabajadores y así garantizar la correcta realización de sus labores. Tales afirmaciones fueron reforzadas nuevamente por la teoría de los rasgos de Stogdill (1948), ya que afirma que la personalidad que posee un líder, comprende la adaptabilidad que este puede adoptar ante los nuevos retos que se presenten en el entorno de la organización; a su vez, esto fue complementado por Senge et al. (1999) quienes indicaron que el liderazgo implica que un grupo de

personas comparta su futuro, de tal manera que trabajen en conjunto para lograr beneficios mutuos (p. 16), lo cual queda en evidencia, ya que no solo basta con tener un líder capaz de adaptarse a una nueva realidad, sino que también debe contar con el apoyo, colaboración y trabajo en equipo de sus colaboradores, para poder lograr buenos resultados.

Para la discusión del objetivo específico dos, fijado como identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020, se tomó en consideración a Enciso y Mamani (2020) quienes realizaron, un estudio sobre el clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno, en el que concluyeron que los niveles de clima laboral percibidos por los docentes se asocian directa y significativamente con su desempeño, por lo que se afirmó que el clima institucional causa un efecto importante en la percepción de los docentes, directa o indirectamente. Esto fue reafirmado con lo que se obtuvo en la presente investigación en la tabla 6, donde se observó que el 34% de los trabajadores encuestados confirmaron una positiva percepción sobre el clima organizacional como un excelente factor de trabajo, que pudo deberse a que los trabajadores se mantuvieron en constante comunicación, haciendo uso de las tecnologías móviles. En base a lo anterior, vale decir que el clima organizacional en tiempos de pandemia cambió en gran parte, ya que los colaboradores trabajaron de forma remota y se relacionaron interpersonalmente mediante el uso de plataformas virtuales, por lo que la percepción que ellos tuvieron sobre su ambiente de trabajo jugó un papel importante para el desarrollo eficiente de sus labores, que les permitió cumplir su objetivo principal, que fue ofrecer una enseñanza de calidad a sus estudiantes. Lo anterior se pudo comprobar con la teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), la cual señaló que la conducta de los colaboradores es influenciada por el comportamiento de los administrativos y las circunstancias que rigen en la organización, por eso se manifiesta que la relación será establecida por la apreciación del clima organizacional, como: los factores pertenecientes a la realidad, a la tecnología y la estructura de la compañía, el cargo que desempeña el trabajador en la empresa y la remuneración que este obtiene.

Para discutir el objetivo específico tres, que consistió en determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020, se tuvo en consideración un estudio realizado en Venezuela, por Rivera et al. (2016) quienes realizaron una investigación sobre el clima organizacional en el contexto educativo, donde se concluyó que este debe estar consolidado, ya que de esta manera se favorecería al buen desempeño de todos los trabajadores de la institución. Asimismo, se debe considerar la estructura organizacional, que le permita al director tomar en cuenta las fortalezas y cualidades de su personal para organizar equipos de trabajo, que les permita participar en las diversas actividades de la institución. Del mismo modo, en la presente investigación se puede apreciar en la tabla 10, mediante una prueba de correlación de escala ordinal, un coeficiente Rho de Spearman de 0,554 lo cual permitió definir una relación positiva moderada entre la variable Liderazgo del Director y la dimensión Estructura. Además, el cálculo de un nivel de significancia de 0,001 que al ser menor a 0,05, corroboró la asociación entre la variable y la dimensión, lo cual pudo ser porque los trabajadores desarrollaron sus labores, según el cargo que ocupaban. Por lo anterior, se puede afirmar que es de vital importancia que el líder tome en cuenta la estructura interna de la organización para que conozca más a fondo a cada uno de sus trabajadores, ya que esto le permitirá saber en qué destacan y cuáles son las necesidades que ellos tienen, del mismo modo, permite tener en cuenta el estilo de dirección que el líder debe tener, por lo que en el caso de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, se pudo determinar que la Directora pone en práctica el liderazgo paternalista, democrático e institucional, ya que ella se preocupa por sus colaboradores, así como las decisiones son tomadas en conjunto y existe un ambiente de confianza, donde todos pueden expresarse libremente. El marco teórico en relación a la estructura, lo sostiene Gaspar (2011) quien afirma que se trata de la forma en que la empresa está distribuida de manera jerárquica para lograr sus propósitos y está conformada por tres elementos: tamaño, estilo de dirección y estructura formal (p. 18).

Para discutir el objetivo específico cuatro, fijado como determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020, se

tomó en cuenta una investigación realizada en Turquía, por Demir (2015) quien realizó un estudio sobre el comportamiento de los docentes e identificación organizacional, en el que se concluyó que el puesto que ocupan los docentes tiene un efecto estadísticamente significativo tanto en sus comportamientos como en la identificación organizacional. Comparando con la presente investigación, en la tabla 11 se puede observar que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman de 0.383, lo que significa que existe una relación positiva baja entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal. A pesar de que se obtuvo un nivel de significancia de 0.031, menor a 0,05, el grado de asociación entre la variable y la dimensión no fue tan relevante, lo cual pudo deberse a que los colaboradores no necesitaron que la Directora les diga lo que tienen que hacer, sino que ella les servía de guía ante alguna dificultad laboral. En base a lo anterior, se puede afirmar que el líder no tiene gran influencia en el comportamiento de los colaboradores, puesto que ellos ya conocen el cargo que desempeñan, por lo que comúnmente tienden a necesitar a su líder solo para algunas dudas o problemas que tengan con respecto a las funciones que deben realizar; esto se ve reflejado en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, en la calidad de su productividad, ya que ofreció una buena educación para la correcta formación de sus estudiantes; así como también se tuvo en cuenta el estado emocional en que se encontraron los colaboradores, puesto que con la situación de pandemia, muchos de ellos acumularon tensiones y estrés con el uso de la tecnología educativa virtual, por lo que fue importante estimular en ellos la libertad para desarrollar las clases, haciendo uso de las plataformas que más dominan. El marco teórico en relación al comportamiento del personal, lo sostiene Gaspar (2011) quien afirma que es la apreciación que tienen los colaboradores de una empresa, sobre su libre forma de tomar decisiones con respecto a su trabajo, donde intervienen cinco elementos: productividad, tensiones y estrés, aptitudes y actitudes, motivaciones y expectativas (p. 21).

Para la discusión del objetivo específico cinco, que fue determinar la relación entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020, se consideró un estudio realizado en Chile, por Chiang et al. (2014) quienes realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo, en el que se concluyó que a

los profesores les importa los ambientes participativos y que necesitan un líder que los motive a desempeñarse en equipo donde las relaciones interpersonales sean lo primordial. Esto pudo reflejarse en la tabla 12 de la presente investigación, donde se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.503, lo cual demostró que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales; a la vez se obtuvo un nivel de significancia de 0.003, menor a 0.05, con el que se comprobó la asociación de la variable con la dimensión, lo que pudo verse influido por la comunicación efectiva que se practicaba entre colaboradores. Por lo anterior, se puede afirmar que en el ambiente interno de toda organización debe ponerse en práctica correctas relaciones interpersonales, pues esto favorecerá que se pueda trabajar en equipo y así garantizar el éxito de la empresa; este factor fue primordial en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring, ya que por la situación de pandemia debido al COVID-19, algunos colaboradores presentaron dificultades en el uso de la tecnología, por lo que entre compañeros se ayudaron mutuamente para tener un mejor manejo de las plataformas educativas virtuales. El marco teórico sobre las relaciones interpersonales, lo sostiene Gaspar (2011) quien afirma que hacen referencia a la percepción que tienen los colaboradores sobre su lugar de trabajo y los tipos de relaciones sociales, entre gerentes y trabajadores; donde están involucrados tres factores: las comunicaciones, el compañerismo y conflictos interpersonales (p. 23).

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo del Director se relacionó significativamente con el clima organizacional de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco durante el periodo 2020, lo que permitió la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula ($0.002 < 0.05$). De la misma manera, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para las variables de estudio fue de 0.528, con lo que se determinó que existió una relación positiva moderada, es decir, mientras mejor sea el liderazgo del Director, de alguna manera también lo será el clima organizacional dentro de la Institución Educativa (Tabla 1).
2. El nivel del liderazgo del Director, muestra que el 34% de los trabajadores establecieron que esta variable tuvo estándares muy altos, en contraste del 19%, que la calificaron con niveles bajos. En relación a sus dimensiones, el 69% de los trabajadores aseguraron que los niveles de inteligencia de la Directora fueron muy altos, del mismo modo, el 44% calificaron como muy buena la personalidad de su superior y el 72% afirmaron que el nivel de las capacidades de la Directora fueron muy buenas. En base a lo anterior, se puede afirmar que la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco es dirigida por una Directora que reúne los atributos y características necesarias para cumplir los objetivos planteados y así garantizar la prosperidad de la organización (Tabla 2, 3, 4, 5).
3. Se identificó el nivel de clima organizacional, donde el 34% de los trabajadores manifestaron que se encuentra en un nivel excelente, en contraste con el 19%, que lo calificaron con un nivel pésimo. En relación a sus dimensiones, el 56% de los trabajadores destacaron como muy buena la estructura de la entidad educativa, a su vez el 34% identificaron que el comportamiento de sus compañeros fue bueno y el 41% confirmaron que sus relaciones interpersonales son muy buenas. Estos resultados muestran que el clima organizacional de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco es adecuado y favorable para el buen desempeño de los trabajadores (Tabla 6, 7, 8, 9).

4. Se determinó una relación positiva moderada entre el liderazgo del Director y la estructura, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de 0.554; a su vez, el cálculo de un nivel de significancia de 0.001, menor a 0.05; que permitió aceptar la hipótesis específica uno, pues se corroboró la relación entre la variable y la dimensión (Tabla 10).

5. Se determinó una relación positiva baja entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal, con la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de 0.383; asimismo, el cálculo de un nivel de significancia de 0.031, menor a 0.05; que permitió aceptar la hipótesis específica dos, pues se comprobó que la relación entre la variable y la dimensión no fue tan relevante (Tabla 11).

6. Se determinó una relación positiva moderada entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales, debido a un coeficiente de Rho de Spearman de 0.503; además del cálculo de una significancia bilateral de 0.003, menor a 0.05; que permitió aceptar la hipótesis específica tres, pues se pudo corroborar la relación entre la variable y la dimensión (Tabla 12).

VII. RECOMENDACIONES

1. Como el liderazgo de la Directora de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco fue aceptable y así lo reconocen sus colaboradores, a la Superior se le recomienda mantener su forma de dirigir, organizar y controlar los procesos y actividades dentro de la entidad educativa; y que vaya mejorando en el tiempo para así mantenerse a la vanguardia de los cambios que ocurran en el entorno.
2. Para aliviar las tensiones y el estrés de los trabajadores, un factor importante para el clima organizacional, a la Directora de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco, se le aconseja brindar capacitaciones a los docentes sobre el uso de tecnologías móviles; para que puedan ampliar sus conocimientos y estar a la vanguardia de los nuevos requerimientos por la situación de pandemia debido al COVID-19, pues es necesario que como miembros de un colegio tengan un dominio de las plataformas educativas virtuales.
3. Para mejorar la productividad de los colaboradores, relacionado al clima organizacional, a la Directora de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco se le recomienda brindar capacitaciones a los docentes sobre el nuevo Sistema Educativo Virtual “Aprendo En Casa”, que se transmite mediante la plataforma educativa, el medio radial y la televisión, pues es importante que ellos sean capaces de aprovechar esta oportunidad que brinda el Ministerio de Educación del Perú y así lograr que los estudiantes cuenten con los medios necesarios para adquirir los conocimientos que corresponden según su grado de estudio.

REFERENCIAS

- Aldoradin, A., Flores, R. y Holguin, J. (2019). Preferencias Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 9(3), 27-44.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467663401003/467663401003.pdf>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2147/1/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf>
- Araujo, Y. (2016). Liderazgo del Personal Directivo en el Subsistema de Educación Primaria. U.E. "Dr. Amílcar Fonseca". *Revista Cientific*, 1(2), 274-294.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/37/34
- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2), 95-106.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/235/218>
- Bentea, C. (2013). Investigation of the organizational school climate and attitudes towards change: A study on a sample of in-service Romanian teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 76, 100-104.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813006241>
- Bilge, S. & Ertürk, A. (2015). Mental Models of the School Principals on "Leadership". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 2145-2152.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815013221>
- Boonla, D. & Treputtharat, S. (2014). The Relationship between the Leadership Style and School Effectiveness in School under the office of Secondary Education Area 20. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 991-996.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814012774>

- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171>
- Castro, S., Flores, F., Cornejo, C. y Castro, M. (2019). Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Revista Educación*, 43(2).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/31834>
- Chiang, M., Gómez, N. y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225033236007>
- Conde, S. Azaustre, C. & Méndez, J. (2017). Leadership: its importance in the management of school coexistence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 169-174.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042817300599?token=CB49798263A538C0F0A514432AE6CA2AA579C2293E33095E1D9A9435FF8B37D9577CAAFB8F83994570776C4E7D6FB6A>
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/227>
- Demir, K. (2015). Teachers' Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Identification in Public and Private Preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176-1182.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815007867>
- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-74.
<http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94b>

- Etxeberria, F., Intxausti, N. & Azpillaga, V. (2017). School Climate in Highly Effective Schools in the Autonomous Region of the Basque Country (Spain). *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(4), 5-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55154073001>
- Furguerle, J. y Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos*, 18(2), 208-227. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727004>
- Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Editorial UOC.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Hoy, W. & Miskel, C. (2000). *Educational administration. Theory, research and Practice* [Administración educacional. Teoría, investigación y práctica]. (5.ª ed.). McGraw Hill.
- Kale, M. & Özdelen, E. (2014). The analysis of teacher leadership styles according to teachers' perceptions in primary schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 227-232. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814052525>
- León, E. (2019, abril 20). Factores que Matan la Educación en Puerto Rico. *Ahora News*. <https://ahoranews.net/factores-que-matan-la-educacion-en-puerto-rico/>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Devito.
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). *Manual de Términos de Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Ministro de Educación: "Ningún estudiante perderá el año escolar". (2020, abril 25). *RPP Noticias*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/coronavirus-en-peru-ministro-de-educacion-ningun-estudiante-perdiera-el-ano-escolar-noticia-1261195?ref=rpp>
- Mohammadia, A. & Youzbashi, A. (2012). Investigation Relationship of schools organization climate with job stress among physical education teachers.

- Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 138-140.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812023634>
- Normas legales. (2018, julio 5). *El Peruano*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf
- Palacios, F., Damián, E. y Damián, N. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017. *Revista Científica Y Tecnológica UPSE*, 7(1), 01-07.
<https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/502>
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563660227019>
- Rost, J. (1991). *Leadership for the twenty-first century* [Liderazgo para el siglo XXI]. Praeger.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a11v20n1.pdf>
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf?fbclid=IwAR2y7oy52BjUpmLmQbBWF_pvJ4GzIKokCowAgUHXUNiG1Tnkw_l8VO1jy8g
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Rother, G. & Smith, B. (1999). *The dance of change* [La danza del cambio]. Doubleday.

- Siguen conflictos entre director y padres de Colegio "Gastón Vidal". (2018, diciembre 3). *Diario de Chimbote*.
<https://diariodechimbote.com/2018/12/03/siguen-conflictos-entre-director-y-padres-de-colegio-gaston-vidal/>
- Sirisookslipa, S., Ariratanaa, W. & Keow T. (2015). The Impact of Leadership Styles of School Administrators on Affecting Teacher Effectiveness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 1031-1037.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281502282X>
- Stogdill, R. (1948). Personal factors associated with leadership: a survey of the literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Thawinkarn, D., Tang, K. & Ariratana, W. (2018). Relationship between perceived directors' leadership and classroom quality of primary schools in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 230-235.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452315118301760>
- Yaşar, S. & Basri, H. (2014). Teachers' views on school principals' leadership initiatives in complex systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 306-312.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814052677>
- Yusri, M. (2015). Model of Virtual Leadership, Intra-team Communication and Job Performance Among School Leaders in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 674-680.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815023861>
- Zhang, Q., Siribanpitak, P. & Charoenkul, N. (2018). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 30, 1-7.
https://www.researchgate.net/publication/327856464_Creative_leadership_strategies_for_primary_school_principals_to_promote_teachers'_creativity_in_Guangxi_China

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo	Es el conjunto de atributos mostrados en la forma de ser y los rasgos físicos e intelectuales, que ayudan a diferenciar a los líderes de las personas que no lo son (Stogdill, 1948).	Es el hecho de cómo dirigir un equipo de trabajo para cumplir y satisfacer los objetivos de la institución educativa. Se midió a partir de las dimensiones: inteligencia, personalidad y capacidades.	Inteligencia	Juicio	Ordinal
				Elocuencia	
			Personalidad	Adaptabilidad	
				Creatividad	
			Capacidades	Sociabilidad	
				Cooperación	
Clima organizacional	El clima organizacional es el conjunto de reglas, valores y conductas propias de los trabajadores pertenecientes a la organización (Gaspar, 2011, p. 235).	Es el ambiente que existe dentro de una institución educativa, conformado por las acciones y emociones de sus trabajadores. Se midió a partir de las dimensiones: estructura, comportamiento del personal y relaciones interpersonales.	Estructura	Tamaño	Ordinal
				Estilo de dirección	
				Estructura formal	
			Comportamiento del personal	Productividad	
				Tensiones y estrés	
				Aptitudes y actitudes	
				Motivaciones	
			Relaciones interpersonales	Expectativas	
				Las comunicaciones	
	El compañerismo				
	Conflictos interpersonales				

Las dimensiones de liderazgo fueron tomadas de Stogdill (1948) y las de clima organizacional fueron tomadas de Gaspar (2011).

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos	Hipotesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Existe relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco? Periodo 2020?	<p>General: Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de liderazgo del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. - Identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. - Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. - Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el comportamiento del personal en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. - Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020. 	<p>Hi: El liderazgo del Director se relaciona con el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.</p> <p>Ho: El liderazgo del Director no se relaciona con el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.</p>	Liderazgo	Es el conjunto de atributos mostrados en la forma de ser y los rasgos físicos e intelectuales, que ayudan a diferenciar a los líderes de las personas que no lo son (Stogdill, 1948).	Es el hecho de cómo dirigir un equipo de trabajo para cumplir y satisfacer los objetivos de la institución educativa. Se medirá a partir de las dimensiones: inteligencia, personalidad y capacidades.	Inteligencia	Juicio	1, 2	Ordinal	<p>El esquema es el siguiente:</p> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> <p>Donde: M: Muestra de estudio V1:Liderazgo V2:Clima Organizacional r: Relación que existe entre las variables de estudio</p>
			Personalidad	Adaptabilidad	5,6					
				Creatividad	7					
			Capacidades	Sociabilidad	8,9					
				Cooperación	10					
			Estructura	Tamaño	11					
				Estilo de dirección	12,13, 14, 15, 16					
				Estructura formal	17					
			Comportamiento del personal	Productividad	18					
				Tensiones y estrés	19, 20					
				Aptitudes y actitudes	21, 22					
				Motivaciones	23					
				Expectativas	24					
			Relaciones Interpersonales	Las comunicaciones	25					
				El compañerismo	26					
				Conflictos interpersonales	27					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 89506 EDUARDO FERRICK RING DE COISHCO. PERIODO 2020

I. INSTRUCCIONES:

Reciba mi cordial saludo, al mismo tiempo pido por favor responder el siguiente cuestionario, para el cual le presentamos 27 ítems relacionados al título de nuestro Proyecto de Investigación denominado “**El liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020**”. Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta, seleccione aquella con la que se identifica, escribiendo una “X”, en la casilla correspondiente. Se le agradece por favor hacerlo con la mayor sinceridad, porque de ello depende el éxito de esta investigación.

Las alternativas de respuesta, serán evaluadas mediante la siguiente escala:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

II. ORGANIZACIÓN:

N° Orden	Items	Respuesta				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
V1	LIDERAZGO					
D1	INTELIGENCIA	N	CN	AV	CS	S
01	¿Usted cree que la directora resuelve los problemas con juicio y de manera inteligente?					
02	¿Usted considera que en la toma de decisiones la directora actúa con buen juicio e inteligencia?					
03	¿Cree usted que la comunicación de la directora es clara al momento de transmitir un mensaje?					
04	¿Usted considera que la directora tiene facilidad de palabra para comunicarse?					
D2	PERSONALIDAD	N	CN	AV	CS	S

N° Orden	Items	Respuesta				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
05	¿Considera usted que la directora se adecúa y adapta a las reuniones virtuales debido al COVID-19?					
06	¿Usted cree que la directora se adapta a las propuestas para mejorar la enseñanza virtual debido al COVID-19?					
07	¿Usted considera que la directora propone ideas innovadoras para mejorar la enseñanza en la Institución Educativa?					
D3	CAPACIDADES	N	CN	AV	CS	S
08	¿Considera usted que la directora se relaciona e interactúa con la comunidad educativa?					
09	¿Usted cree que la directora actúa con capacidad en su interacción con la comunidad educativa?					
10	¿Usted considera que la directora tiene capacidad para integrar el trabajo colaborativo?					
V2	CLIMA ORGANIZACIONAL					
D1	ESTRUCTURA	N	CN	AV	CS	S
11	¿Cree usted que la Institución Educativa logra cumplir correctamente sus responsabilidades con el teletrabajo y la cantidad de trabajadores que tiene?					
12	¿Considera usted que la directora impone sus decisiones?					
13	¿Usted considera que la directora se preocupa por el estado emocional y de salud de sus trabajadores?					
14	¿La directora le guía y orienta para la realización de sus funciones?					
15	¿Las decisiones para el cumplimiento de las actividades laborales son tomadas en conjunto?					
16	¿Sus aportes están dados en base a la confianza y libertad para el apoyo institucional?					
17	¿Usted tiene en cuenta el organigrama y el reglamento interno de la Institución Educativa al momento de ejecutar sus funciones?					
D2	COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	N	CN	AV	CS	S
18	¿Cree usted que los docentes de la Institución Educativa utilizan adecuada y racionalmente					

N° Orden	Items	Respuesta				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	sus recursos para lograr formar buenos estudiantes?					
19	¿Usted se ha sentido agobiado por la acumulación de labores y el uso de tecnologías para la educación virtual que usa actualmente la Institución Educativa?					
20	¿Con las tensiones producidas por la educación virtual, aún siente que su trabajo es valorado por la directora?					
21	¿Usted pone lo mejor de su conocimiento y la actitud necesaria al momento de ejecutar sus acciones?					
22	¿Usted recibe capacitaciones que le permitan mejorar su desempeño y asumirlo con actitud positiva dentro de la Institución Educativa?					
23	¿Considera usted que existen estímulos para mantener la motivación en el desempeño de su trabajo?					
24	¿La Institución Educativa le genera expectativas para continuar laborando, aún en tiempos del COVID-19?					
D3	RELACIONES INTERPERSONALES	N	CN	AV	CS	S
25	¿Usted considera que utilizando las tecnologías de comunicación se puede mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo?					
26	¿Usted recibe ayuda de sus compañeros ante alguna dificultad para el uso de la tecnología educativa virtual?					
27	¿Usted ha percibido algún conflicto laboral entre sus compañeros de la Institución Educativa, ante la problemática del COVID-19 y la nueva forma de enseñanza virtual?					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA

LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta.
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
- c. **Lugar:** Coishco.
- d. **Forma de aplicación:** Individual.
- e. **Autores:** Caldas Cabrera, Antonella y Quijano Jimenez, Cristina.
- f. **Medición:** Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional.
- g. **Administración:** Trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la Matriz de Operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores de la Institución Educativa 88027 Lacramarca Baja; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach,

cuyo cálculo fue $\alpha = 0,81$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador y celular.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 27 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta (Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces= 3, Casi siempre= 4 y Siempre= 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de las variables Liderazgo y Clima Organizacional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones, calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

LIDERAZGO	
INTELIGENCIA	Juicio: 1,2
	Elocuencia: 3,4
PERSONALIDAD	Adaptabilidad: 5,6
	Creatividad: 7
CAPACIDADES	Sociabilidad: 8, 9
	Cooperación: 10
CLIMA ORGANIZACIONAL	
ESTRUCTURA	Tamaño: 11
	Estilo de dirección: 12, 13, 14, 15, 16
	Estructura formal: 17
COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	Productividad: 18
	Tensiones y estrés: 19, 20

	Aptitudes y actitudes: 21, 22
	Motivaciones: 23
	Expectativas: 24
RELACIONES INTERPERSONALES	Las comunicaciones: 25
	El compañerismo: 26
	Conflictos interpersonales: 27

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

LIDERAZGO				
NIVELES	A NIVEL DE VARIABLE	A NIVEL DE DIMENSIONES		
		D1	D2	D3
Muy Alto	42-50	17-20	13-15	13-15
Alto	34-41	14-16	10-12	10-12
Medio	26-33	10-13	8-9	8-9
Bajo	18-25	7-9	5-7	5-7
Muy Bajo	10-17	4-6	3-4	3-4

CLIMA ORGANIZACIONAL				
NIVELES	A NIVEL DE VARIABLE	A NIVEL DE DIMENSIONES		
		D1	D2	D3
Excelente	71-85	7-12	7-12	3-4
Bueno	58-70	13-17	13-17	5-7
Regular	44-57	18-23	18-23	8-9
Malo	31-43	24-28	24-28	10-12
Pésimo	17-30	29-35	29-35	13-15

Anexo 5. Base de datos

Base de datos: Liderazgo

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
N° ENCUESTADO	¿Usted cree que la directora resuelve los problemas con juicio y de manera inteligente?	¿Usted considera que en la toma de decisiones la directora actúa con buen juicio e inteligencia?	¿Cree usted que la comunicación de la directora es clara al momento de transmitir un mensaje?	¿Usted considera que la directora tiene facilidad de palabra para comunicarse?	¿Considera usted que la directora se adecúa y adapta a las reuniones virtuales debido al COVID-19?	¿Usted cree que la directora se adapta a las propuestas para mejorar la enseñanza virtual debido al COVID-19?	¿Usted considera que la directora propone ideas innovadoras para mejorar la enseñanza en la Institución Educativa?	¿Considera usted que la directora se relaciona e interactúa con la comunidad educativa?	¿Usted cree que la directora actúa con capacidad en su interacción con la comunidad educativa?	¿Usted considera que la directora tiene capacidad para integrar el trabajo colaborativo?
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
13	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
27	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
32	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5

Base de datos: Clima Organizacional

	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27
N° ENCUESTADO	¿Cree usted que la Institución Educativa logra cumplir correctamente sus responsabilidades con el teletrabajo y la cantidad de trabajadores que tiene?	¿Considera usted que la directora impone sus decisiones?	¿Usted considera que la directora se preocupa por el estado emocional y de salud de sus trabajadores?	¿La directora le guía y orienta para la realización de sus funciones?	¿Las decisiones para el cumplimiento de las actividades laborales son tomadas en conjunto?	¿Sus aportes están dados en base a la confianza y libertad para el apoyo institucional?	¿Usted tiene en cuenta el organigrama y el reglamento interno de la Institución Educativa al momento de ejecutar sus funciones?	¿Cree usted que los docentes de la Institución Educativa utilizan adecuada y racionalmente sus recursos para lograr formar buenos estudiantes?	¿Usted se ha sentido agobiado por la acumulación de labores y el uso de tecnologías para la educación virtual que usa actualmente la Institución Educativa?	¿Con las tensiones producidas por la educación virtual, aún siente que su trabajo es valorado por la directora?	¿Usted pone lo mejor de su conocimiento y la actitud necesaria al momento de ejecutar sus acciones?	¿Usted recibe capacitaciones que le permitan mejorar su desempeño y asumirlo con actitud positiva dentro de la Institución Educativa?	¿Considera usted que existen estímulos para mantener la motivación en el desempeño de su trabajo?	¿La Institución Educativa le genera expectativas para continuar laborando, aún en tiempos del COVID-19?	¿Usted considera que utilizando las tecnologías de comunicación se puede mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo?	¿Usted recibe ayuda de sus compañeros ante alguna dificultad para el uso de la tecnología educativa virtual?	¿Usted ha percibido algún conflicto laboral entre sus compañeros de la Institución Educativa, ante la problemática del COVID-19 y la nueva forma de enseñanza virtual?
1	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1
2	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	1
3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3
4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	2
6	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
7	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
8	4	1	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	1
9	5	1	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	1
10	5	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	1
11	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	1
12	4	1	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	3	1
13	5	2	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	2

14	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1
15	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1
16	5	2	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	1
17	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	1
18	5	1	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	1
19	5	1	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1
20	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	1
21	5	1	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	1
22	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1
23	5	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	1
24	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5	2	4	1
25	5	2	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	3	5	2
26	5	2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	1
27	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	1
28	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	1
29	4	1	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	3	1
30	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	1
31	5	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2
32	4	2	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento de recolección de datos

ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	4	2	1	1	1	1	3	5	2	4	1	1	2	3	2	3	60
2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	5	2	2	3	3	5	4	3	2	5	3	2	2	4	4	1	71
3	2	1	1	1	3	4	1	3	3	1	3	5	3	2	2	1	5	4	5	2	5	2	2	1	3	3	1	69
4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	2	1	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	69
5	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1	1	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	68
6	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	4	4	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	66
7	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	5	2	2	1	4	3	2	69
8	1	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	1	2	3	2	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	92
9	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	4	1	2	3	2	1	3	4	2	4	3	2	2	4	2	1	64
10	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	4	2	1	1	2	1	3	4	1	2	1	2	2	2	2	3	56
	0.49	0.49	0.64	0.76	0.44	0.64	0.61	0.41	0.64	1.04	0.2	0.41	0.41	0.41	0.56	0.6	2.36	0.36	0.56	0.49	1.2	1.24	0.56	0.76	0.49	0.61	0.6	81.44
PROMEDIO	2.1	1.9	2.4	2.2	2.6	2.6	1.7	2.7	2.4	2.4	3	4.3	2.3	1.7	2.2	2	2.2	3.2	3.8	2.1	4	2.4	2.2	2.2	3.1	2.7	2	
K	27																											
Suma Varianza	17.98																											
Varianza Total	81.44																											
ALFA	0.81																											

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
$\leq 0,5$	inaceptable

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

La confiabilidad del cuestionario con que se medirá la recolección de información en los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir ambas variables; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores de la Institución Educativa 88027 Lacramarca Baja, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.81$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente bueno.

Anexo 7. Resultados de la validación del instrumento de recolección de datos

Anexo 7.1. Validación por Expertos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario para recolectar información sobre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020**

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.


DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza de la Cruz Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración de la Educación



Dr. Manuel Antonio Espinoza de la Cruz
DNI 18195946

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario para recolectar información sobre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020**

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

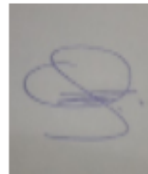
DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Chauca Quiñones María Elena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Empresas



Mgtr. María Elena Chauca Quiñones
DNI 32967420

Anexo 7.2. Validación por Metodólogo

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para recolectar información sobre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

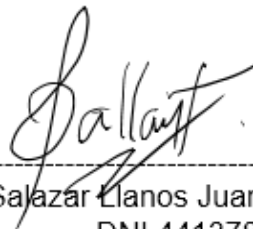
DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MBA. Salazar Llanos Juan Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Empresas



Mgtr. Salazar Llanos Juan Francisco
DNI 44137812

Anexo 8. Reporte de Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El liderazgo del Director y el clima organizacional en la
Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco.
Periodo 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:
Caldas Cabrera, Antonella Brigithe (ORCID: 0000-0002-5289-0389)
Quijano Jimenez, Cristina Beatriz (ORCID: 0000-0002-1835-2595)

ASESOR:
Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ
2020

VERIF CALDAS QUIJANO

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	24%	2%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.gestiopolis1.com Fuente de Internet	1%
5	unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	incyt.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%

Anexo 9. Resultados del cuestionario

Tabla 13

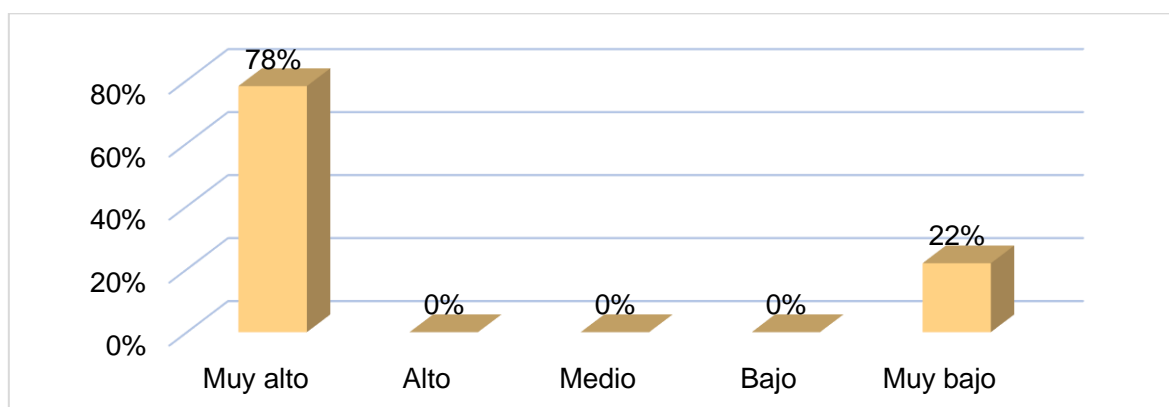
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de juicio del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Juicio del Director	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy alto	25	78%
Alto	0	0%
Medio	0	0%
Bajo	0	0%
Muy bajo	7	22%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 10

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de juicio del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de juicio del Director según trabajadores de la Institución Educativa bajo estudio, durante el 2020. Fuente: Tabla 13.

Interpretación

El 78% de los trabajadores encuestados determinaron que el nivel de juicio de la Directora fue muy alto. En contraposición, el 22% confirmaron estar en desacuerdo, al establecer que la capacidad de juicio de la Directora fue muy malo.

Tabla 14

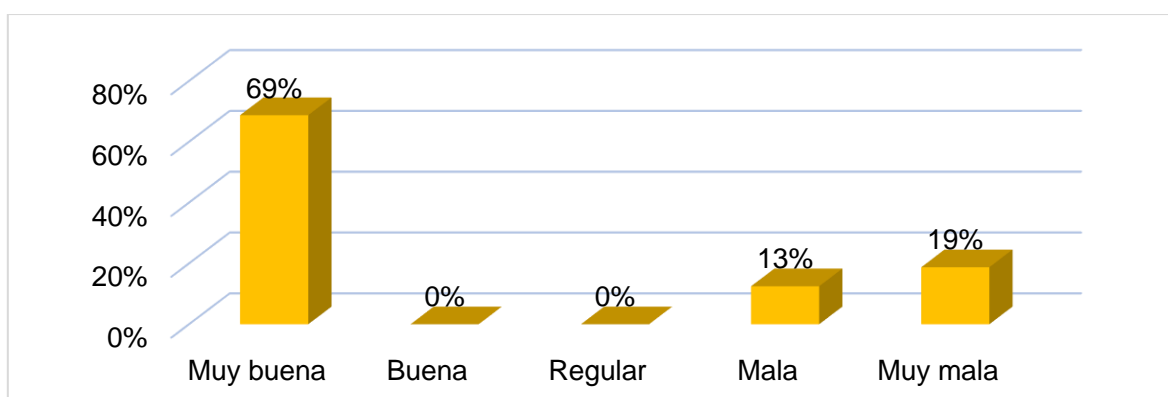
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de adaptabilidad del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Adaptabilidad del Director	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy buena	22	69%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	4	13%
Muy mala	6	19%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 11

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de adaptabilidad del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de adaptabilidad del Director según trabajadores de la Institución Educativa bajo estudio, durante el 2020. Fuente: Tabla 14.

Interpretación

El 69% de los trabajadores indicaron que la adaptabilidad de la Directora fue muy buena, calificándolo como una profesional altamente eficiente. Mientras que, el 19% estableció como muy malo su nivel de adaptabilidad.

Tabla 15

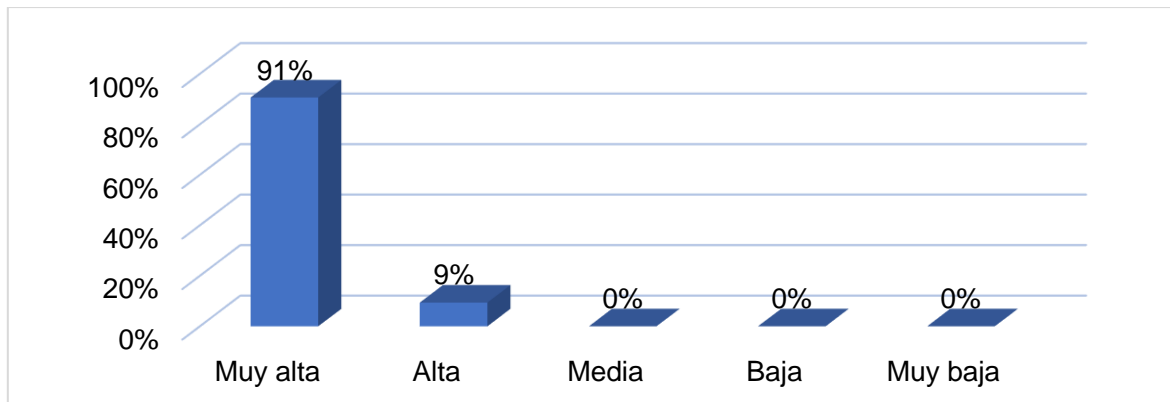
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de cooperación del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Cooperación del Director	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy alta	29	91%
Alta	3	9%
Media	0	0%
Baja	0	0%
Muy baja	0	0%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 12

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de cooperación del Director en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de cooperación del Director según trabajadores de la Institución Educativa bajo estudio, durante el 2020. Fuente: Tabla 15.

Interpretación

El 91% de los encuestados calificaron con niveles muy altos la cooperación de la Directora; y además, se reconoció que el 9% restante determinaron niveles altos.

Tabla 16

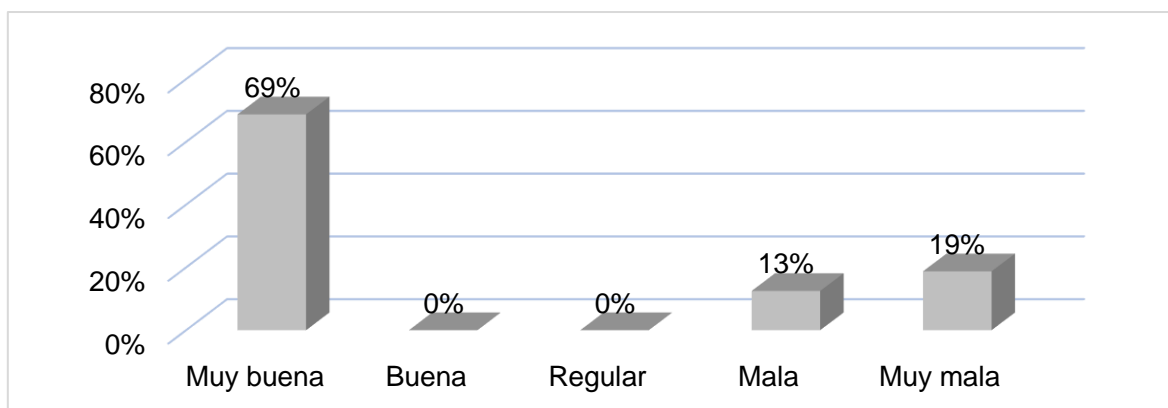
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de tensiones y estrés en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Tensiones y Estrés	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy buena	22	69%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	4	13%
Muy mala	6	19%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 13

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de tensiones y estrés en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de tensiones y estrés en la Institución Educativa bajo estudio, según sus trabajadores, durante el 2020. Fuente: Tabla 16.

Interpretación

El 69% de los trabajadores afirmaron que tuvieron una muy buena gestión de su nivel de tensión y estrés; sin embargo, el 19% consideraron que tuvieron muy mal control de su nivel de tensión y estrés al que estaban sometidos.

Tabla 17

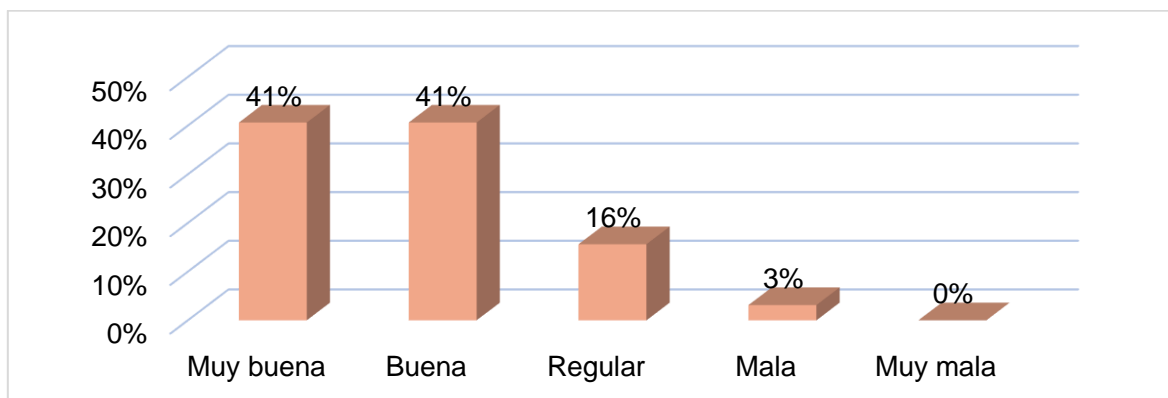
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de comunicaciones en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Comunicaciones	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy buena	13	41%
Buena	13	41%
Regular	5	16%
Mala	1	3%
Muy mala	0	0%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 14

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de comunicaciones en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de comunicaciones en la Institución Educativa bajo estudio, según sus trabajadores, durante el 2020. Fuente: Tabla 17.

Interpretación

El 41% de los trabajadores encuestados aseveraron que mantuvieron una muy buena práctica de las comunicaciones. Mientras que, el 16% estableció que el uso de las comunicaciones fue regular.

Tabla 18

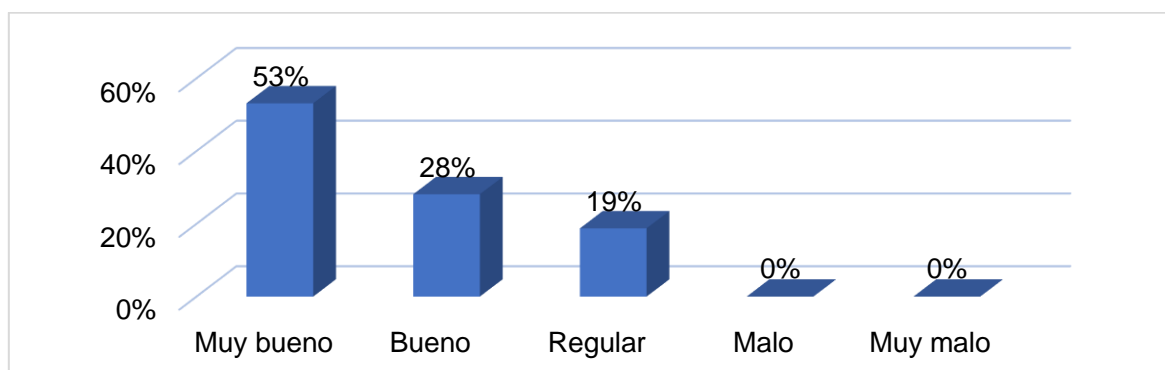
Opinión de los trabajadores sobre el nivel de compañerismo en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Nivel de Compañerismo	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	17	53%
Bueno	9	28%
Regular	6	19%
Malo	0	0%
Muy malo	0	0%
Total	32	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.

Figura 15

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de compañerismo en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de compañerismo en la Institución Educativa bajo estudio, según sus trabajadores, durante el 2020. Fuente: Tabla 18.

Interpretación

El 53% de los trabajadores encuestados consideraron como muy bueno el nivel de compañerismo entre sus colegas. Mientras que, el 19% calificaron como regular el nivel de compañerismo que obtienen de su entorno.