

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA “TELÉSFORO CATACTORA” ATE - 2010

PARA OBTENER EL GRADO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR(ES): Br. Esther HUMAREDA CUADROS
Br. Walter Mario SALCEDO HUAMAN

ASESOR: Dr. Atilio OLANO MARTINEZ

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA.

A Dios nuestro señor por su infinito amor

A vuestras madres por su indesmayable apoyo

A toda nuestra familia por su apoyo total.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la inteligencia, la salud y las fuerzas para seguir estudiando cada día de nuestra vida.

A nuestra familia, por su amor y sabios consejos que siempre nos apoyaron en nuestros estudios.

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima, por brindarnos la acogida y apoyo para la culminación de nuestra tesis

Al Dr. Atilio Olano Martínez, quien con su amplia experiencia y conocimiento nos guió con paciencia para la realización de este trabajo

A los estudiantes de la Institución Educativa “Telésforo Catacora” por la disposición y apertura con la que participaron en el proceso

PRESENTACIÓN

Sr. Miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la facultad de Educación, sección de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, presentamos el trabajo de investigación correlacional denominado: “Relación entre el estilo de Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional de la Institución Educativa Mixta “Telésforo Catacora” ate 2010, el trabajo que ponemos en consideración se encuentra estructurado en cuatro capítulos, Capítulo I. Problema de Investigación. Capítulo II. Marco Teórico. Capítulo III: Marco Metodológico. Capítulo IV: Resultados. Los cuales se detallan en el desarrollo de la presente tesis.

Esperando sus aportes y observaciones a la investigación ejecutada, quedamos de Uds. A la espera de los ajustes correspondientes para la mejora del trabajo.

INDICE

Dedicatoria

ii

Agradecimiento

iii

Presentación

iv

Índice

v

Resumen

xi

Abstract

xii

Introducción

xiii

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

16

1.2 Formulación del problema

19

1.3 Justificación

19

1.4 Limitaciones

21

1.5 Antecedentes

22

1.6 Objetivos

26

1.6.1 General

26

1.6.2 Específicos

26

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentación de la variable liderazgo directivo.

2.1.1 Definición

29

2.1.2 Dimensiones

33

2.1.3 Modelo teórico

41

2.1.4 Medición

47

2.2 Fundamentación de la variable Clima Organizacional

2.2.1 Definición

48

2.2.2 Dimensiones.

49

2.2.3 Modelo teórico

55

2.2.4 Medición

57

2.3 Definición de términos básicos.

60

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Hipótesis

64

2.2 Variables

64

2.2.1 Definición conceptual

64

2.2.2 Definición operacional

65

2.3 Metodología

68

2.3.1 Tipo de estudio

68

2.3.2	Diseño	69
2.4	Población y muestra	69
	Población.	69
	Muestra	70
2.5	Método de investigación	71
2.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72
2.7	Métodos de Análisis de datos	73

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1	Descripción	77
4.2	Discusión	101

CONCLUSIONES	107
SUGERENCIAS	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
REFERENCIAS ELECTRONICAS	114

ANEXOS

1. Instrumento de medición de la variable “X” Liderazgo directivo
116
2. Instrumento de medición de la variable “Y” Clima organizacional
118
3. Matriz de consistencia y matriz de instrumento
120

INDICE DE TABLAS

Nº 01 Perfil del líder directivo	
32	
Nº 02 Operacionalización de la variable “X”: Liderazgo Directivo	63
Nº 03 Operacionalización de la Variable “Y”: Clima Organizacional	67
Nº 04 Frecuencias de la población de estudio	70
Nº 05 Frecuencias de la muestra de estudio	71
Nº 06 Frecuencias de confiabilidad del instrumento	77
Nº 07 Frecuencias del liderazgo Autoritario	78
Nº 08 Frecuencias del liderazgo permisivo	78
Nº 09 Frecuencias del liderazgo democrático	79
Nº 10 Frecuencias del liderazgo paternalista	80
Nº 11 Frecuencias del liderazgo transformacional	81
Nº 12 Frecuencias de la variable: Estilo de liderazgo directivo	82
Nº 13 Frecuencias de apertura a los cambios tecnológicos	83
Nº 14 Frecuencias de Recursos humanos	84
Nº 15 Frecuencias de comunicación	85
Nº 16 Frecuencias de motivación	86
Nº 17 Frecuencias de toma de decisiones	87
Nº 18 Frecuencias de la variable: Clima organizacional	88
Nº 19 Frecuencias del resultado de la hipótesis general	90
Nº 20 Frecuencias de resultado de correlaciones de la hipótesis General	90
Nº 21 Frecuencias de fiabilidad de la hipótesis específica Nº 1	92
Nº 22 Frecuencias de resultado de correlaciones de hipótesis específica Nº 1	92

Nº 23 Frecuencias de fiabilidad de la hipótesis específica Nº 2	94
Nº 24 Frecuencias de resultado de correlaciones de hipótesis específica Nº 2	94
Nº 25 Frecuencias de fiabilidad de la hipótesis específica Nº 3	96
Nº 26 Frecuencias de resultado de correlaciones de hipótesis específica Nº 3	96
Nº 27 Frecuencias de fiabilidad de la hipótesis específica Nº 4	98
Nº 28 Frecuencias de resultado de correlaciones de hipótesis específica Nº 4	98
Nº 29 Frecuencias de fiabilidad de la hipótesis específica Nº 5	100
Nº 30 Frecuencias de resultado de correlaciones de hipótesis específica Nº 5	100

INDICE DE FIGURAS

Nº 01 Estructura del líder autoritario	37
Nº 02 Estructura del líder permisivo	38
Nº 03 Estructura del líder democrático	38
Nº 04 Estructura del líder paternalista	39
Nº 05 Estructura del líder transformacional	40
Nº 06 Frecuencias del liderazgo autoritario	78
Nº 07 Frecuencias del liderazgo permisivo	79
Nº 08 Frecuencias del liderazgo democrático	80
Nº 09 Frecuencias del liderazgo paternalista	80
Nº 10 Frecuencias del liderazgo transformacional	81
Nº 11 Frecuencias de la variable: Estilos de liderazgo directivo	82
Nº 12 Frecuencias de apertura a los cambios tecnológicos	83
Nº 13 Frecuencias de recursos humanos	84
Nº 14 Frecuencias de comunicación	85
Nº 15 Frecuencias de motivación	86
Nº 16 Frecuencias de toma de decisiones	87
Nº 17 Frecuencias de la variable: clima organizacional	88

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa Mixta “Telésforo Catacora” – Ate 2010

Las variables identificadas son: Estilo de Liderazgo (variable independiente) y Clima Organizacional (variable dependiente).

El tipo de investigación fue: Descriptivo, explicativo y correlacional; diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformado por 54 docentes; de los cuales se han considerado a 42 docentes como muestra de la investigación. Los instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta tomadas tanto a los docentes.

En la hipótesis general apreciamos que el nivel de correlación es 0.863 puntos, fuerte y positiva, superior a 0.274 y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, fuerte y significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula. Además en la prueba de asociación chi-cuadrado el valor obtenido es de 99.194 puntos superior al valor crítico de 26.30 con una significancia inferior a 0.05, por lo que rechazamos la independencia de las variables y afirmamos que están asociadas. Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Es significativa la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, en la institución educativa Mixta Telésforo Catacora de Ate, año 2010”

Palabras claves: Liderazgo, Clima Organizacional, Director, Estudiantes, Nivel Secundaria.

ABSTRACT

The work of investigation was to determine the relationship between the style of leadership and organizational climate of the Joint Educational Institution "Telésforo Catacora" - Ate 2010

The variables identified are: Leadership Style (independent variable) and organizational climate (dependent variable).

The type of research was: Descriptive, explanatory and correlational; non-experimental design and a quantitative approach. The population was composed of 54 teachers; of which have been considered 42 teachers as a sample of the research. Data collection instruments were the survey taken at both the teachers

In the general hypothesis that we appreciate the level of correlation is 0,863 points, strong and positive, more than 0,274 and its value of significance is less than 0.05 , that is to say that the correlation is direct, strong and meaningful, the higher the value of critical area of rejection of null hypothesis we can affirm that there are sufficient reasons to reject the null hypothesis. In addition, the association test chi-squared value obtained is of 99,194 points higher than the critical value of 26.30 with a statistical significance less than 0.05 , so that we reject the independence of the variables and we affirm that are associated. There are sufficient reasons to reject the null hypothesis by what we can infer that: "It is a significant relationship between the leadership and organizational climate, in the joint educational institution Telésforo Catacora of Ate, 2010"

Key Words: leadership, organizational climate, Director, students, secondary school level.

INTRODUCCIÓN