



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN

Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas,  
Chanduy, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Lindao, Robert Edison (ORCID: 0000-0002-9588-1191)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

Primeramente, a Dios por darme sabiduría en mi vida profesional, a mis familiares, por darme su apoyo moral quienes día a día imparten sus esperanzas en verme como un profesional eficiente en la labor educativa, pilares fundamentales en mi educación. A mis compañeros por su aporte incondicional durante este proceso de posgrado.

Con cariño y afecto.

. ROBERT EDISON LINDAO

## **Agradecimiento**

Expreso mi gratitud a los señores directivos y el personal docente que laboran en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, quienes me brindaron las facilidades y apoyo en la elaboración de mi trabajo de tesis.

A los señores docentes con mención en Maestría en Administración en la Educación de la Escuela de Posgrado César Vallejo, por los conocimientos y las directrices durante nuestra trayectoria estudiantil, para consolidar mi formación profesional en esta etapa de maestría.

A mí estimada Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar tutora de tesis, por su acertada conducción en el proceso de investigación.

ROBERT EDISON LINDAO

## Página del Jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 11:00AM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, CHANDUY, 2017., presentada/o por el /la bachiller LINDAO ROBERT EDISON


Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADO POR UNANIMIDAD


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 17 de febrero de 2019



  
MG. AGURTO MARCHAN WINNER  
SECRETARIO

  
DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTE

  
DRA. ESPINDZA SALAZAR LILIANA IVONNE  
VOCAL



## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Lindao, Robert Edison, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Identificado C.I. 0911045573, con la tesis titulada "Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Perú, 17 febrero del 2018.

  
ROBERT EDISON LINDAO  
0911045573

# ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESÚMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	8
1.2.1 Antecedentes internacionales	8
1.2.2 Antecedentes nacionales	10
1.2.3 Contextos locales	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	12
1.3.1 Variable Clima Organizacional	12
1.3.1.1 La teoría de Litwin y Stringer (1968)	12
1.3.1.2 Definición de Clima Organizacional	17
1.3.1.3 Dimensiones de Clima organizacional	18
Dimensión Estructura	18
Dimensión Estándares	19
Dimensión Responsabilidad	19
Dimensión Reconocimiento	20
Dimensión Apoyo	20
Dimensión Compromiso	21
1.3.2 Variable Liderazgo	21
1.3.2.1 Teoría de Liderazgo (D'Souza, 1996)	21
1.3.2.2 Definiciones de Liderazgo	23
1.3.2.3 Dimensiones de Liderazgo	26
Dimensión Estilos de liderazgo	26
	vi

Liderazgo autocrático	26
Liderazgo situacional	27
Liderazgo democrático o participativo	28
Liderazgo liberal	29
Liderazgo transformacional	29
Dimensión Aspectos estructurales del liderazgo	30
Disposición actitudinal	31
Compromiso	31
Talento organizativo	31
Comunicación	32
Ambiente de participación	32
1.4 Formulación del problema	33
1.4.1 Problema General	33
1.4.2 Problemas Específicos	33
1.5 Justificación de estudio	34
1.6 Hipótesis	38
1.6.1 Hipótesis General	38
1.6.2 Hipótesis Específicas	38
1.7 Objetivos	40
1.7.1 Objetivo General	40
1.7.2 Objetivos Específicos	40
II. MÉTODO	41
2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Matriz De Operacionalización: Clima organizacional	42
2.3 Población y muestra	48
2.3.1 Población	48
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	49
2.4.1 Técnicas	49
2.4.2 Instrumentos	49
2.4.3 Escala de Clima organizacional	50
2.4.4 Escala de Liderazgo	51
2.4.5 Validez	51
2.4.6 Confiabilidad	52
2.5 Métodos de análisis de datos	52
2.6 Aspectos éticos	54

III. RESULTADOS	55
3.1 Análisis descriptivos	55
3.1.1 Objetivo general	55
3.1.2 Objetivos específicos	56
3.1.3 Hipótesis	62
3.1.4 Hipótesis General	62
3.1.5 Hipótesis específicas	62
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	80
ANEXOS	82
ANEXO 1: Instrumento encuesta sobre Clima organizacional	83
ANEXO 2: Ficha técnica de la variable “Clima Organizacional”	85
ANEXO 3: Base de datos de la variable “Clima Organizacional”	87
ANEXO 4: Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima organizacional	88
ANEXO 5: Prueba ítems total de Clima organizacional	89
ANEXO 6: Instrumento encuesta sobre Liderazgo	90
ANEXO 7: Ficha técnica de Liderazgo	92
ANEXO 8: Base de datos: Liderazgo	94
ANEXO 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo	95
ANEXO 10: Prueba ítems total de Liderazgo	96
ANEXO 11: Matriz de validación del experto de la variable Clima organizacional	97
ANEXO 12 Matriz de validación del experto de la variable liderazgo	102
ANEXO 13: Matriz de Consistencia de Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy 2017.	105
ANEXO 14: Documento de autorización de estudio de solicitar facilidades para realizar encuesta	109
ANEXO 15: Acta de aprobación de originalidad de tesis	111
ANEXO 16: Pantallazo de Turnitin	112
ANEXO 17: Autorización de publicaciones de tesis en repositorio institucional UVC	113
ANEXO 18: Autorización de versión final de trabajo de investigación	114



## Resumen

La investigación denominada “Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017”. Se ha plantea como meta Determinar la relación entre el clima organizacional y liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso Chanduy 2017.

El estudio se basó en la teoría cognitiva, la población de estudio correspondió a 15 docentes de la “Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso” La investigación presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo con diseño no experimental y transversal de carácter correlacionar causal, Utilizó las práctica del clima organizacional con la finalidad de evaluar el liderazgo en docentes de educación básica superior, orientada a la comprobación, Como técnica se usó la encuesta y el instrumento que se empleó fue el cuestionario, con la finalidad de obtener datos confiables para evaluar los resultados empleándose la escala de Likert y la estadística descriptiva diagnosticando con el software SPSS versión 23.

Los resultados de la investigación describen que el 100 % de los docentes de la Escuela de Educación Básica González de Moscoso coinciden en un alto nivel la relación entre el clima organizacional y el liderazgo en los docentes donde se presentó que el director al dirigirse a los docentes muestra un trato a todos por igual y es solidario. Concluyendo que el clima organizacional de los docentes ya que los valores alcanzados son rho: 0,198; y sig. 0480 R 1,000.

**Palabras claves:** clima organizacional, liderazgo. Estilo de Liderazgo y aspectos estructurales de liderazgo.

## Abstract

The research called "Organizational climate and leadership in teachers in an educational institution, Chanduy, 2017". The goal is to determine the relationship between the organizational climate and leadership in the basic Education School "Mercedes González de Moscoso Chanduy 2017.

The study was based on cognitive theory, the study population corresponded to 15 teachers from the "School of Basic Education Mercedes González de Moscoso". The research presents a quantitative, descriptive approach with a no-experimental and transversal design of a causal correlational nature. practice of the organizational climate with the purpose of evaluating the leadership in teachers of higher basic education, oriented to the verification, as a technique the survey was used and the instrument that was used was the questionnaire, with the purpose of obtaining reliable data to evaluate the results using the Liker scale and descriptive statistics diagnosing with SPSS software version 23.

The results of the research describe 100% of the teachers of the School of Basic Education González de Moscoso coincide in a high level the relationship between the organizational climate and the leadership in the teachers where it was presented that the Director when addressing the teachers shows a treatment to all equally and is supportive. Concluding that the organizational climate of the teachers since the values reached are rho: 0.198; and next 0480 R 1,000

**Keywords:** organizational climate, leadership. Leadership style and structural aspects of leadership.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad problemática**

El avance de la tecnología, la ciencia, la globalización y algunos directrices notablemente han influenciado en diferentes actividades de trabajo de los seres humanos dentro de este mundo que está en constante cambio, de ello han surgidos conceptos nuevos que enfocan diferentes situaciones en instituciones educativas, la gerencia educativa es la que analiza el campo educativo para garantizar las condiciones relacionada con una educación de calidad, por tal motivo un logro de satisfacción en los docentes tiene que ser mejor . Los planteamientos de trabajo propuestos por los dirigentes o rectores deben proponer directrices que conlleven a planificar un trabajo con diseño ejecutable para sintetizar las metas realizables que se proponen y las reglas primordiales deben ser claras y precisas que permitan el éxito de una organización, frente a los antecedentes descritos, la evolución constante tiende a multiplicarse dentro de lo que es educación, por tal razón es muy importante constar con un liderazgo y un clima organizacional adecuado del líder principal de la institución, esto permite de toda autoridad de un plantel educativo es eje principal que direcciona a un cambio radical, en desarrollo de la institución, motivando al personal docente a cumplir metas con propósitos eficaces y de índole e innovadora en los planteles educativos.

Por lo general, toda empresa que visiona un desarrollo conforme a la actualidad, determinan un clima organizacional siempre que las condiciones armónicas y actitudes sean favorables, por lo general se centra en la efectividad que es el factor que permite tener un alto grado de predisposición, en conjunto con las actitudes y debilidades que se presentan en relación a las necesidades sociales, en relación a las diferentes áreas de trabajo de cada trabajador, como factor o elemento determinante dentro de una empresa o un plantel educativo.

Por tal motivo, se considera que el Clima organizacional y el Liderazgo son directrices determinante cuando es de especificar las problemáticas características de una empresa de cualquier índole, por tal razón es fundamental considerar mecanismos precisos para identificar los componente que fusionan las dos variables, razón principal para que el clima organizacional y el liderazgo sean factores determinantes para la adaptación, evolución y éxito de una organización dentro del entorno en el que están inmersos. Existen algunos teóricos que proponen el análisis de una organización. Desde el año 1966 el clima organizacional según Karl Lewin lo define como “El comportamiento es la cohesión de la persona que está involucrada dentro de su entorno en relación a la siguiente fórmula  $C=F(PXE)$ . Según Brunner citado por Lewin el ser humano de acuerdo a como él convive en su ambiente, por lo que es fundamental de cómo lo percibe para comprender y dar sentido a la actividad laboral que realiza.

Según (Brunet, 1987), para Lewin el individuo se comporta de acuerdo a como él experimenta su ambiente, siendo fundamental su percepción para comprender y dar sentido a su actividad laboral.

En cambio, Litwin y Stringer (1968) conceptualiza al clima organizacional “como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, experimentada directamente por sus integrantes, y que influye directamente en su comportamiento que puede ser explicado de manera cuantitativa en relación a las características que tiene la organización.

Para algunos autores, el Clima organizacional es la variable que media considerando los logros y objetivos en los diversos grupos en una institución, por tal razón, su enfoque principal es la organización, de quienes la conforma y como esta percibido en los centros educativos, de igual manera, en la planeación de las directrices de las institucionales, Un modelo eficaz en educación ocupa un lugar que se destaca y direcciona al clima organizacional como un factor eficaz argumentado por varios autores que manifiestan que en conjunto con otra variable, el clima organizacional prevalece en el nivel estudio que se requiere en los aprendizajes de

cada estudiante, como también la violencia y la deserción escolar en ciertas situaciones (Lewis 2011; Brunner, Likert, Stringer 2002, Vázquez 2015).

Al referirse al clima organizacional, otros autores manifiestan deducen que hay una vinculación con el ambiente de trabajo que en muchos de los casos reducen o facilitan la eficacia ya sea individual u organizacional, es decir, como parte de la personalidad de una organización está relacionada con el ambiente en que se desempeña, que en muchos de los casos es dependiente del liderazgo, por tal motivo, muchos administradores gerenciales mocionan un liderazgo transformacional, que tiene como característica un estilo que al momento en que es analizado dentro de su entorno presenta cambios, esto se logra estableciendo objetivos de apoyo y motivación para mantener estable al personal docente que convive en una institución educativa.

Por lo expuesto, el individuo que es líder, tiene que cumplir una función explícita que conlleva a transformar, orientar y guiar de forma considerable el de los insumos materiales, como también el recurso humano con que cuenta, necesario para que se garantice un mejor funcionamiento de la organización y por ende una mejor calidad educativa, por esta razón, el análisis del clima organizacional y el liderazgo, es el centro de investigación de las instituciones educativa.

El Clima Organizacional es la variable que enlaza los diferentes propósitos y las metas que se logran dentro de un grupo social, como base de una organización, que están inmerso las personas que la integran relacionado a como se percibe el ambiente en la organización, según (Robbins, 1998).

Para Lewis (2011), en su tesis denominada “El mundo contemporáneo, el desarrollo de la ciencia, la globalización y otros factores han influido notablemente en las actividades laborales del ser humano” deduce que, según los constantes cambios en el mundo globalizado, surgen nuevos conceptos que enfocan diversas situaciones en cada organización educativa. En este caso la gerencia educativa es la que prepara el lugar adecuado para garantizar los parámetros para una mejor

educación de calidad, para lograrlo es necesario mejorar satisfactoriamente el bienestar de los docentes.

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, considera dos tipos esenciales de clima organizacional, y que cada uno de ellos depende de dos subdivisiones. Además, sostiene que el objetivo que considera la teoría de los sistemas es, presentar un sistema de referencias que examine la naturaleza y eficacia del clima organizacional.

Además, (Likert, 1962).en su tesis publicada Webster's Third New International Dictionary (citado en Álvarez, 1992) menciona que las metas que se logran de los programas de aprendizaje incluye un clima organizacional adecuado, y que los elementos del manejo educativo, se debe a factores que del clima que va a determinar su calidad, por lo tanto, las necesidades básicas deben ser atendida por la institución para tener vigencia educativa estableciendo programas de desarrollo eficaces y metas de quienes lo integran.

Es necesario recalcar, que los foros, encuentros y debates sobre educación que se están realizando, cumplen su rol o liderazgo dentro del desarrollo de algunos países, cuya mayor transcendencia es mejorar el sistema de liderazgo para este fin, se considera diferentes mecanismos para fortalecer el pensamiento crítico que permite entre los involucrados una mejor interacción personal.

Así mismo Fernández, (2012). En su tesis sostiene que: "Para administrar las direcciones de las escuelas de educación básica las direcciones de estas instituciones deben estar en manos de gerentes educativos calificados y no de personas no calificada profesionalmente" De esta síntesis se concluye que, la situación es perjudicial; porque los gerentes educativos son los encargados de velar por el bienestar de la educación en un país puesto que las inversiones que el gobierno hace a través de las direcciones deben alcanzar las metas y objetivos propuestos. Así mismo argumenta que los dirigentes al proponer objetivos y metas de trabajo deben considerar las directrices adecuadas que le diseñar planes de

trabajo para alcanzar lo anteriormente propuesto, y que su planificación debe ser clara y viable que permita alcanzar el éxito de la organización, Por lo tanto, con los antecedentes el crecimiento del progreso de las instituciones educativas , es de vital importancia con un clima organizacional y un liderazgo dentro de una institución liderado por el director del plantel, quien tiene que convertirse en el eje principal que conlleve al cambio de la institución ante esta situación un estudio comparativo de clima organizacional entre México y Uruguay en 106 y 162 escuelas públicas urbanas y rurales respectivamente, considerando un total de 1272 maestros y directores de México y Uruguay, el objetivo fue describir quiénes y cómo se usaban los informes generados por los sistemas de evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países. Para recoger los datos se utilizaron cuestionarios. Los resultados muestran que los diferentes grados de clima organizacional que impactan diferencialmente sobre los logros en las evaluaciones de aprendizaje, así como también en otros resultados escolares tales como el abandono y las conductas violentas. En cuanto al clima organizacional, ambos espacios muestran en sus ambientes educativos un nivel regular medio de clima organizacional.

Actualmente el liderazgo, es el factor principal para los estudiantes porque su forma de presentarse esta dentro de los lineamientos de financiamiento considerado en el desarrollo educativo, esto a su vez permite mejorar la calidad educativa y la autoestima del personal docente que garantiza una equidad dentro del entorno en lo que es educación.

De igual manera Vásquez, (2013), en sus investigaciones sostiene que “el Clima organizacional y el Liderazgo en el momento que se consideran las problemáticas esenciales de las diferentes organizaciones son los argumentos fijos”, por este motivo es importante resaltar los componentes que fusionan las dos variables, por ende, las dos variables determinan relativamente el éxito de la organización considerando su adaptación y evolución de la misma.

Dentro de este contexto se plantea una serie de elementos contextuales enfocados a la práctica del liderazgo, que va a permitir un cambio positivo y radical dentro de las organizaciones educativas, que permite mejorar las comunicaciones prácticas con las que están asociadas, este planteamiento se debe a que a que anteriormente hubo descuido a las presentaciones de planes curriculares, comunicación de trabajo en equipo.

Asi mismo Morales, (2011), argumenta en su tesis que “El Clima Organizacional es la variable que enlaza de manera diadiatica los logros y los objetivos de los diferentes grupos de orden social que se centra específicamente en la organización de una institución, es decir como la perciben los integrantes de dichas instituciones educativas ”, además Morales, (2011), cconsidera que el liderazgo de un director se produce cuando el autoestima y el interés del grupo de docentes que está a cargo es elevado y tienden a mirar más allá de sus propios intereses cuando él genera conocimientos y aceptación de los objetivos que se ha propuesto. Morales (2008) llevó a efecto un estudio de liderazgo y desempeño docente en 4 instituciones educativas públicas del Callao en que se realizó investigación a través de muestra a 236 docentes y 525 estudiantes, el objetivo central de lo investigado era determinar el análisis de correlación entre las dos variables que se propusieron concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables que corresponde a la relación positiva que existe entre el liderazgo y el desempeño docente. Además, se concluye que el liderazgo de los directores esta de forma moderada relacionada con el desempeño participativo, de acuerdo a la metodología que aplica como líder.

La realidad de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, muestra incoherencias deficientes al desarrollar actividades de orden grupal ya que la mayoría de participaciones están enfocado sustancialmente a actividades socio cultural creativas establecidas en un programa de calendario escolar durante el año, que se deben direccionar en ‘directrices establecidas por la institución. De tal forma que las propuestas curriculares de aprendizaje de un



docente por lo general no se producen, sino únicamente cuando se da un acto formal obligatorio.

Para esta institución educativa el personal docente, estudiantes y padres de familia son el factor principal con que cuenta este establecimiento, ya que prevalece el liderazgo transformacional con propuesta de cambios de quienes están inmersos, con la única finalidad de que se mantenga una interrelación considerable de todos dentro de la entidad educativa.

Según Willman & Velasco, (2011), consideran que un estilo de liderazgo que es auto percibido por los líderes educativos, es un estilo de liderazgo que está orientado a metas de acuerdo a la percepción de los estudiantes de forma participativa.

En este aspecto Wilman y Velasco en relación a su tesis se considera que en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso la problemática principal implica en la búsqueda de actividades de índole creativo de diferentes aspectos que permitan considerar elementos fundamentales para superar y dar solución a las diferentes dificultades que se presenten.

De igual manera Murisha, (2011) en su argumento aporta en cuanto al clima organizacional, los estándares con su información que contiene, conllevan confrontación necesaria de acuerdo a las directrices a direccionar a directores y docentes inmerso en el proceso continuo para mejorar la práctica docente.

Además, Murhisha considera que para que se cristalice el estudio oportuno es importante la contribución del trabajo en equipo de los docentes, esto permite una aportación de servicio en beneficio de la institución donde laboran, para otros autores cuando se refieren al clima organizacional, expresan que hay una vinculación entre el ambiente de trabajo, la eficacia individual y organizativo de cada docente que va a definir parte de la personalidad de dentro de una organización que en mucho de los casos es dependiente del liderazgo, por esta razón varios líderes

gerenciales mocionan un liderazgo transformacional, cuya meta está caracterizada por los diferentes estilos al momento de analizar el entorno que lo rodea y su principal objetivo es la motivación y el apoyo mutuo con una convivencia estable hacia el personal docente, y lograr los objetivos propuestos.

Por lo expuesto, el administrador educativo como líder, tiene que cumplir una función relevante que le permita transformar, direccionar y sobre todo guiar eficientemente a la institución a cargo, y es necesario también que considere el recurso humano y manejo de material con que cuenta para garantizar el buen funcionamiento y calidad educativa de institución, es decir, esta investigación está centrada en analizar las variables clima organizacional y liderazgo de los centros educativos.

## **1.2 Trabajos previos**

Para analizar el clima organizacional se debe asumir que esta variable está decretada por diferentes discursos y las variaciones de exigencias dentro de su estudio integro enfocado a contextos locales, nacionales e internacionales fundamentada en políticas educativas que dan a conocer la realidad en ejercer su accionar dentro de una institución.

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

Para Villavicencio Carranza, (2015) citado por Nicolás en su tesis de investigación: “Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México”. Indica que toda organización educativa por lo general visiona una evaluación a los docentes que tiene como finalidad analizar el desarrollo de las destrezas de los educandos y como ellos van evolucionando en aprendizaje, que permite a través de evaluaciones de las asignaturas básica llegar un desempeño mejor tanto de los docentes como también de los estudiantes, de ello se va a concluir que nivel psicológico impacta como seres humanos el pensum académico, que para algunos es motivo de controversia que no le permite al educando seguir avanzando y a la vez elegir una

carrera acorde a la enseñanza adquirida y a lo que quiere ser en un futuro, en otro analista consideran que si se ha logrado afianzar conocimientos, como también los recursos presupuestarios que permite le permite seguir para alcanzar las metas que se ha propuesto.

Asimismo Arismendi Díaz, (2015), en su investigación, “La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores Mexicanos” identifica que en los trabajadores mexicanos el factor principal de motivación y la relación existente con el clima organizacional es la premisa de los logros que alcanzan para cumplir un objetivo, es decir la organización y la relación entre los incentivos y beneficios entre el dirigente y personal que labora conlleva a un mejor clima organizacional que permita un mejor desempeño laboral y su perfeccionamiento.

Esta definición es esencial porque considera la utilización de métodos y estudios que nos enfoca a un análisis minucioso de la situación en que se encuentra una institución actualmente muy diferente a una anterior. Sin lugar a duda su mejoramiento en varios aspectos y la capacitación del personal docente, su actitud, y las capacidades pedagógicas que posee le permite ser un ente activo en la sociedad.

Este contexto da a conocer que los fundamentos como dimensión de los resultados, se debe a como está estructurado la labor educativa de los profesores, quienes demuestran aplicaciones de estilo de liderazgo que se aplican eficazmente en cumplimiento a los diferentes objetivos trazados. Se identificó una relación considerablemente significativa entre motivación de logro y los diferentes elementos de clima organizacional; satisfacción de los y relaciones sociales entre los trabajadores con cada uno de los integrantes de la organización, por tal razón la unión y el apoyo entre los compañeros de trabajo, es considerado por los directivos, con motivación, esfuerzo y liderazgo de líder de una empresa. Con este fundamento se concluye que existe mayor preferencia y desempeño laboral con perfeccionamiento del trabajo que realizan, cuando existe un mejor clima organizacional.

Según Aranda, (2014) la tesis , “Diagnóstico del Clima Organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno Federal”, indica que para mejorar una conexión fructífera con mejor precisión en las diferentes áreas es indispensable identificar el funcionamiento general de una organización.

Cabe subrayar que para Aranda, en cada institución educativa los distintos ejes cumplen una función principal, que llegan a un mismo fin hacia los docentes y la comunidad educativa, con el fin de lograr un status agradable.

Es indispensable señalar que las distintas formas de organización del liderazgo y clima organizacional disminuyen el autoritarismo de autoridad, y se lo convierte en entes constructivos y elogios en las personas inmersas a sus alrededores. Se debe considerar también que el ser humano está propenso a diferentes cambios psicológicos, por tal razón, hay que dominar los parámetros que predominan en malas acciones, y demostrar más bien autonomía y responsabilidad en los trabajos designados dentro de la institución.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

De igual manera cabe mencionar, la tesis doctoral de Centeno, R. (2013) titulado “Influencia del Liderazgo en el clima organizacional de los Institutos de Educación Superior no Universitaria de la provincia de Puno”. En su síntesis de estudio con diseño transeccional con diseño correlacional causal aplicó estudios con técnica de encuesta e instrumento que se utilizó fue el cuestionario, trabajó con los institutos de nivel superior que no pertenecen a universidades de la provincia antes mencionada como población, El diseño estadístico que se utilizó para deducir la prueba hipótesis fue el análisis mediante el chi-cuadrado calculado. Como conclusión después de recolectar datos y análisis estadístico se deduce que el liderazgo efectivamente por personal administrativo en orden jerárquico, influye de manera significativa en el clima organizacional de las instituciones educativas superior no universitaria de la Provincia de Puno, cuyo valor de prueba estadística

dio como resultado el 34,22 que supera muy ampliamente a la tabulación con el 5% de valor significativo, y un valor de 7,81 de 3 grado de libertad, por lo expuesto se concluye que los centros educativos que tienen líderes eficaces y eficientes siempre tendrán un clima organizacional estable, y con personal docente que es capaz de realizar actividades con responsabilidad que le permite estar satisfecho.

Además, a nivel local Vásquez, E. (2015) en su tesis: Clima organizacional y la calidad de servicio de las sedes judiciales de Nueva Cajamarca, Rioja, Moyobamba, Lamas y Tarapoto del Distrito Judicial de San Martín – 2015. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú. Da a conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de servicio de las sedes judiciales, de la que se obtuvo muestra de 117 colaboradores, con la aplicación de encuesta y entrevista, que permite determinar la cohesión de relación entre las variables clima organizacional y calidad de servicio dentro de las Sedes Judiciales de Nueva Cajamarca, Rioja, Moyobamba, Lamas y Tarapoto del Distrito Judicial del departamento de San Martín, en el periodo 2015, mediante la aplicación de la prueba de Rho-Spearman, el valor “p” (Valor de significancia = 0.030) obtenido es menor a 0.05. Así mismo, debido a que el valor “r” es de 0,913, indica una correlación positiva muy fuerte. (p.21)

Así Cervera (2012), según estudios titulado “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”. Perú; establecido en la UNMSM (Universidad Nacional Mayor de San Marcos), permite visualizar las relaciones que existen entre el liderazgo de la autoridad y el clima organizacional de acuerdo a las directrices de los docentes de la institución, una de la metodología que se estableció en la investigación, fue el método descriptivo que se fundamenta en describir e interpretar constantemente hechos que son relacionados con fenómenos que se están dando en la actualidad, Si consideramos una de las conclusiones más importante que se obtuvo es que permite identificar la existencia común y significativa entre el Liderazgo en relación entre el Director y el Clima Organizacional dentro de la Instrucción Educativa del Distrito de Los Olivos.

### **1.2.3 Contextos Locales**

En este contexto no se encontraron documentos en referencia a la investigación.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Variable Clima Organizacional**

Según (Kat y Katn ; Stringer, 1965; 2000) Clima organizacional. - es la relación limitada que existe entre el entorno o ambiente externo y la organización y sus interdependencias internas descritas en 6 dimensiones: estructura, estándares, responsabilidad, reconocimiento, apoyo y compromiso. (Kat y Katn 1995; Stringer, 2000).

#### **1.3.1.1 La teoría de Litwin y Stringer (1968)**

Las investigaciones realizadas anteriormente sobre clima organizacional y liderazgo se sustentan a partir de un nivel exploratorio y finaliza con un nivel experimental, y emplea una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa desarrollada específicamente en la visión de la gestión pública, en los centros educativos y también municipales. Muy distinto a ellos, el siguiente estudio sostiene específicamente las posturas teóricas de Kat y Katn, (1995) y Stringer, (2012) en que se fundamenta la variable clima organizacional.

El aporte principal de esta teoría es desarrollar un modelo y un instrumento que permita mejorar el desempeño organizacional, como herramienta aplicable dentro de la gerencia educativa según (Brunet, 1987). Por otro lado, Stringer (2002) indica que los líderes de las instituciones u organizaciones son los que crean y dirigen los elementos motivacionales que inducen a las personas a actuar en su desempeño laboral. Y que algunas prácticas de liderazgo tienden a afectar sus sentimientos, su motivación y su comportamiento. Es decir, el liderazgo va a crear un atmosfera o clima dentro de una organización que va a influir en el desempeño de la misma.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) también da a conocer aspectos esenciales de la de las personas en las instituciones, en síntesis, de motivación y clima. Estos autores manifiestan que la medición del clima organizacional es de tipo perceptivo de acuerdo como es percibido de forma subjetiva por los miembros de una organización. La teoría de Litwin y Stringer (1968) por lo general explica aspectos relevantes de la conducta de los integrantes de una organización, en lo que se refiere a motivación y clima el modelo de Litwin y Stringer (1968) considera al clima organizacional como un constructor factible que permite:

- a) Ejemplificar los diferentes conflictos y mediar determinadas situaciones.
- b) Verificar con cierta complejidad social en diferentes situaciones los motivadores de la conducta.
- c) La influencia ambiental hace posible la caracterización total de algunos ambientes.
- d) La propuesta de Litwin y Stringer (1968) en su modelo clima organizacional, consideran estas características;
- e) Propone influencias ambientales organizadas, de manera general, y señala que algunos factores como, el estilo de liderazgo, tradición e historia influyen mediante la conducta de los individuos y el clima referente a la motivación.
- f) Los integrantes podrán ser generalmente incoherente del impacto que el clima está ejerciendo en ellos, debido a la cantidad de elementos no racionales.
- g) Con los cambios temporales que sufren los patrones cíclicos básicos, las diferentes condiciones del clima se deterioran con el tiempo.
- h) La investigación identificar el clima dentro de una organización es de acuerdo al modelo de clima que se maneja con pocos datos específicos.
- i) Para cambiar el clima es necesario asumir rangos de enfoques.

En los años anteriores, los estudios sistemáticos de la motivación del ser humano, y la construcción de instrumentos que miden la variable de la ciencia de la motivación específicamente, considera que gran parte de su desarrollo se

debe al trabajo de Atkinson que lo realizó en la Universidad de Michigan (1964), y de Mc Clelland estudio realizado en la Universidad de Harvard en el año (1961), citado por De Freitas (1993), que desarrolla la investigación que Litwin y Stringer lo llama “una teoría científica de la motivación”, que se utiliza con éxitos en las organizaciones, empresas y parte técnica de ingeniería, que se centran en tres bases únicas que demuestran conductas relacionada con la necesidad de poder y afiliación, el trabajo y la motivación humana, ya que es una síntesis explícitamente de estudios empíricos con un punto de vista válido y medible que permite deducir hipótesis en relación al tipo de motivación propuesto, para esto mencionan tres tipos muy diferentes y tan solo uno será viable dentro del subsistema de la organización. Entre ellos tenemos:

Clima amistoso: Se caracteriza por las actitudes positivas del grupo bajo logros de desempeño, y también por el nivel de trabajo mediante la motivación.

Clima de logro: Presenta un nivel considerable de logro a la motivación, y satisfacción en el área de trabajo, con desempeño de actitudes positivas al grupo de trabajo.

Clima autoritario: La baja satisfacción y productividad conllevan a actitudes negativas dentro del grupo que se caracteriza por la alta necesidad de poder.

El modelo presentado por Litwin y Stringer (1968) su punto de partida es del supuesto que las percepciones del recurso humano es la obtención final de análisis de una serie de diversos factores que en conjunto forman dentro de la organización un clima agradable. Por lo tanto, con estos antecedentes, el clima organizacional es una definición general que fusiona las principales características de la organización, con su esencial componente que integran el clima organizacional.

Las principales características del clima dentro de una empresa son primordiales porque van a generar un comportamiento diferente en las personas, que juega un rol importante e indispensable en la motivación y personalidad de los miembros de la empresa. De acuerdo a Pintado (2011), establece que el clima organizacional se caracteriza por:



a) El ambiente laboral está definido por los aspectos que se relacionan con la variable.

b) Cierta estabilidad del clima de la institución se debe a a cambios relativamente graduales, que puede sufrir cambios debido a decisiones que afectan el bienestar de la organización.

c) El fuerte impacto que tiene el clima en el comportamiento d los miembros que integran la organización conlleva a una difícil conducción en la organización y coordinación laboral.

d) El comportamiento y actitudes de los empleados de una institución afecta al clima organizacional.

e) Las diferentes variables estructurales afectan al clima organizacional, tales como: políticas y planes de gestión, estilo directivo, despido por sistema de contratación,

f) El ausentismo y la rotación excesiva por lo general son indicadores de un clima laboral inestable, como también la incapacidad, para direccionar o conducir, falta de control personal, desmotivación, implementan eficientemente a estos indicadores y afectan al clima. .

g) El cambio en el clima organizacional es siempre posible, siempre que el cambio sea eficaz, duradero y que se logre un clima estable y confiable para su estabilización.

La investigación se justifica ya que, a diferencia de otras investigaciones anteriores, la siguiente investigación sistematiza y prioriza las posturas teóricas de Stringer (2002), y Kat y Katn, (1995) para la variable clima organizacional y de D`Souza (1996) y Koontz y Weihrich (2002) para la variable liderazgo, ya que por investigaciones posteriores pueden ser consolidadas y validadas.

Asimismo, Según el autor Likert (1968), citado por Rodríguez, (2016) indica en su teoría que la relación laboral se determina de acuerdo a como se percibe la apreciación del clima organizacional, en consideración a satisfacción. Percepciones de principios ligados a su estructura, posición, sueldo y personalidad en consideración a principios jerárquicos, que independientemente dependen de los administradores o la percepción de los subordinados o superiores.

La teoría de Likert se caracteriza por ser explícita y activa que se refiere únicamente al clima organizacional que es por lo general un ambiente de participación que facilita eficiencia y eficacia de un individuo de forma organizada, y con participación activa hacia el trabajo, Likert además considera tres tipos de variables que direccionan las características esenciales de la organización estas son:

**Variables causales:** Son variables independientes, cuyo fin es evolucionar una organización para la obtención de resultados eficaces, entre ellas tenemos: Competencia, Estructura administrativa y organizativa, decisiones y actitudes.

**Variables Intermedias:** Están dirigidas a medir la etapa interna de la organización, manifestado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

**Variables Finales:** Emergen de la cohesión de las variables intermedias y causales, que se direccionan para definir lo que se va a lograr a futuro por la organización, es decir, pérdida, ganancia y productividad.

Por lo tanto, las variables descritas puntualizan los tipos de clima organizacional y los cuatros sistemas de esta teoría: Sistema 1: clima autoritario explotador: Se caracteriza por la desconfianza del director en sus trabajadores, la motivación hacia ellos es bajo presión de forma autoritaria o castigo, es decir da órdenes de forma determinada. Sistema 2: clima autoritario-paternalista: El directivo confía en sus trabajadores, a quienes a veces recompensa o a su vez también lo sanciona, como autoridad siempre toma las decisiones, o sus subalternos, por lo general prevalece la comunicación de acuerdo a su política. Sistema 3: clima participativo-consultivo: La confianza entre el administrador y sus colaboradores es satisfactoria que en algunas ocasiones utiliza estímulos o multas hacia sus empleados como autoestima, además, la toma de decisiones hacia sus empleados es clara están dadas por orden superior que permite impulsar el nivel inferior ya que existe poca comunicación. Sistema 4: clima de participación en grupos: La comunicación entre el directivo y sus colaboradores es favorable porque juntos toman decisiones, en este sistema el directivo confía con seguridad plenamente en

sus trabajadores, y acepta la opinión de ellos con fines constructivos, como determinar metas y avalúos en avances de la empresa a través de incentivos económicos.

Para los autores Goleman (2000); y Stringer (2002) indica que “La Literatura cuestiona que la percepción de un lugar organizado por sus subalternos, desestabilizan el desempeño laborable mediante la perturbación de la supervisión con carácter de gestionar”.

El Clima organizacional, se define por medio de dimensiones que forma los aspectos principales del mismo, con terminación relacionada a cualquier medio organizativo de una organización sea pública o privada de las cuales el tipo de ambiente está caracterizado por seis dimensiones.

### **1.3.1.2 Definición de Clima Organizacional**

En otro concepto según Ramírez (2011) citado Stringer (2012) al Clima organizacional. “La relaciona como la limitante que existe entre el entorno o ambiente externo y la organización incluidos las interdependencias de manera interna”.

El clima organizacional se fundamenta en los roles que cumple su marco conceptual desde el punto de vista de mejorar el pensamiento crítico de los individuos, con el fin de que se garanticen buenas relaciones interpersonales, por consiguiente, el autor plantea objetivos que estén acorde a los estudiantes, e innovar diferentes situaciones de motivación y compromiso satisfactorio de quienes lo integran.

Además, según la tesis de Likert (1978) citado por Acero (2003) define al clima organizacional como: “La percepción que los seres humanos tienen a las distintas situaciones organizativa de una institución, como resultado de las experiencias e interacciones dentro del contexto del servicio a las necesidades educativas”, en de tal forma de cómo se dan el estilo de dirección y las relaciones

entre los integrantes, tomando en cuenta la claridad y coherencia con que está identificado con la institución. Además, la estabilidad laboral, la disponibilidad de los recursos humanos y la forma de distribución, permite saber cómo se aplican los valores éticos con fundamentos básicos (p. 10).

Por esta razón, Acero conceptualiza al clima organizacional como el proceso interactivo, inmerso en los distintos integrantes de las comunidades educativas de acuerdo a la organización, que determina las dimensiones que están expresado de manera objetiva y de cómo se evidencia la situación del proceso organizacional aplicado en los diferentes ámbitos educativos.

### **1.3.1.3 Dimensiones de Clima organizacional**

Para tratar de mejorar el desempeño organizacional Stringer (2002) señala que para obligar a los individuos a actuar los líderes de una organización deben crear y dirigir energía motivacional, porque algunas prácticas de liderazgo van a afectar la motivación, el sentimiento y el comportamiento de los integrantes de la organización, es decir, el liderazgo va a crear una atmosfera o clima muy diferente dentro de la organización. El esquema de Stringer (2002) considera en su conclusión que al clima organizacional lo podemos describir en dimensiones. Para los docentes según Litwin y Stringer, hay dimensiones que son determinante en las directrices de clima organizacional, estas dimensiones son:

#### **a.- Dimensión Estructura**

En esta dimensión los niveles jerárquicos que se encuentran dentro de una organización son referente a los procedimientos y reglas existentes, muy diferentes al nivel de posición de cohesionar distintos estamentos jerárquicos de como subdividen las responsabilidades en las distintas organizaciones. Además de tener muy claro las responsabilidades y definición de sus roles reflejada en la organización de los trabajadores, Stringer, (2012).

De acuerdo con Bass, (2011) citado por Stringer, (2012). Es esta dimensión va a evaluar cómo los colaboradores idealizan a los líderes y los efectos que ellos

tienen al designar cumplimientos de objetivos y metas en cada uno de los miembros. Según Bass la dimensión estructura es una entidad entusiasta y carismática, más aún los ideales son compartidos con el fin de buscar un bien común para todos para lograr las perspectivas de quienes están involucrados. Por lo tanto, cada autor la percepción que debe tener es, demostrar ante la sociedad capacidad de liderar como ente activo y eficiente en trabajo que va a desempeñar como directivo de su grupo de trabajo.

### **b.- Dimensión Estándares**

La justicia y equidad es percibido por los miembros de acuerdo a la exigencia razonables y coherentes, los estándares, las normas de rendimiento y la organización influye en la perceptividad de los individuos, además el índice de orgullo permite hacer un buen trabajo por parte las de los empleados, Stringer (2012).

Indica, además, que la forma motivacional de los líderes despierta el interés de participación de los empleados en los diferentes estamentos sociales, culturales y deportivos que permite lograr un carisma transformacional dentro de la organización.

Para Antonakis, (2011). “La dimensión Estándares, se refiere también a un liderazgo logrado por las metas ambiciosas percibida como imposibles mediante motivación a sus seguidores”.

### **c.- Dimensión Responsabilidad**

Se la denomina también 'empowerment', dimensión que prácticamente considera el nivel de autonomía de los trabajadores tienen para realizar sus labores. Para ello el aspecto principal es considerar el tipo de supervisión se debe de hacer en conjunto con el compromiso y los desafíos primordiales de la actividad enfocado a los resultados, es decir, la autonomía en las decisiones se visualiza en el sentimiento de afecto de los empleados hacia sus superiores. Stringer (2012).

Para, D' Alessio (2011) citado por Stringer (2012) mencionan que el estudio se basa en identificar necesidades que se presenten en diferentes formas con tácticas e investigaciones para descifrar errores antiguos, con responsabilidad para evitar errores evidentes de los habitantes y en lo posterior ponerlos a prueba.

Los líderes tienen que demostrar siempre capacidad a través de estimulación de estrategias y mociones con críticas constructivas, y convertirlas en logros ante sus seguidores y normas organizativas que promuevan un ambiente rutinario antes las personas involucradas.

#### **d.- Dimensión Reconocimiento**

Según Stringer (2012) esta dimensión se fundamenta en el esfuerzo que realizan los trabajadores en relación a la realidad, un ejemplo de ellos es el que trabajo ejecutado recibe un salario justo que le permite que siempre exista motivación dentro de una organización.

Para Cárdenas, (2013), El reconocimiento significa la obcecación de los individuos al querer motivarlos, estimularlos y desarrollarlos en lo personal. Por esta razón, de acuerdo a sus potencialidades se debe satisfacer sus necesidades, mediante el desarrollo de su ente creativo e innovador eficiente en su actividad que desempeña, con cumplimiento de sus funciones con responsabilidad ya que algunas organizaciones promueven a calificar el grado de desenvolvimiento de cada docente y así saber la importancia de como realiza su trabajo.

#### **e.- Dimensión Apoyo**

El apoyo con recursos de materiales, el ambiente físico y las condiciones internas dentro de una organización se evidencia en el sentimiento de los empleados al generar bienestar entre loa trabajos grupales, Stringer (2012).

## **f.- Dimensión Compromiso**

En esta dimensión destaca el afecto de ser parte en una organización en que están inmerso los empleados con una escala de responsabilidad con los objetivos trazados en la organización expresado a través de la satisfacción, identificación y superación de los docentes, Stringer (2012).

Es muy difícil remplazar los factores externos determinantes en una organización o cambiar la historia preestablecida del mismo, porque se considera un proceso lento que tratará de reemplazar el modelo formal y las estrategias consideradas por la organización, pero sí un directivo líder establece cambios de estrategias de liderazgo.

### **1.3.2 Variable Liderazgo**

Es el Proceso de influencia de carácter interpersonal e intergrupala, que apoya a un grupo de personas a lograr los objetivos a través del desarrollo máximo de sus potencialidades intrínsecas y la secuenciación de metas en grupos. Se dimensiona a través de los estilos de liderazgo y los aspectos estructurales (Koontz y Weihrich, 2002, D´Sousa, 1996).

#### **1.3.2.1 La teoría de Liderazgo (D`Souza, 1996)**

Según (Suoza & Weihrich) menciona que: “Para las diversas instituciones que son líderes su enfoque real se basa en estrategias que permite formar líderes eficientes es decir se convierten en fábrica de líderes. Por lo tanto, los resultados no son dependiente de una sola decisión, sino forman parte de diferentes responsabilidades de diferentes jerarquías o estamentos para lograr los objetivos y el desarrollo continuo del talento en sus subordinados” es decir, es el proceso del grupo humano para lograr las metas a través del desarrollo potencial intrínseco, a través de influenciar el carácter grupal o interpersonal, y las metas propuestas en forma grupal. Estilos de liderazgo y los aspectos estructurales son las dimensiones de liderazgo, (Koontz y Weihrich, 2002, D´Sousa, 1996).

Es primordial recalcar que el liderazgo se fundamente en guiar y dirigir según (D`Souza, 1996). La constancia de liderazgo es de fundamental relevancia en la estabilidad de una institución propiamente dicho. Por tal razón, todo líder se diferencia de los demás porque tiene un estilo propio. De esto se deduce que los estilos de liderazgo permiten concebir una forma de liderar, de diferentes formas existentes, y como se es líder dentro de una organización, los estilos de liderazgo argumentado por D`Souza, (1996) son: liderazgo liberal o permisivo, liderazgo situacional, liderazgo democrático o participativo, el liderazgo autocrático y liderazgo transformacional. Según varias investigaciones referente a liderazgo en forma grupal a través del tiempo, se define algunos conceptos de estilos de liderazgo (D`Souza, 1996). De igual manera, la identidad de las instituciones educativas se identifica por el liderazgo del director o rector del establecimiento educativo. En este aspecto, las autoridades educativas, son las encargadas de transformar a la institución como un ente funcional y flexible que se integre de manera coordinada con la comunidad, además, debe generar actividades creativas, asertivas y productivas, con visión fundamental en los aspectos administrativos y pedagógicos, asertiva y ser promotor de cambios de forma participativa y democrática, de acuerdo a los espacios donde se evidencian los hechos más significativos en cuyo espacio se dan como un proceso evolutivo en sus dimensiones.

D`Souza (1996) considera que el liderazgo del líder educativo trasciende en diferentes estilos, como a continuación se detalla:

a) El líder autocrático, ordena y espera el desempeño cumplido de sus subalternos, es firme, democrático y tiene la capacidad de dirigir para deducir una negación, recompensa o castigo.

b) El líder autocrático es quien traza los parámetros, y determina poca participación del grupo de trabajo, es decir, fija las acciones y técnicas para que se ejecuten las actividades de manera individual y en la forma que sea necesaria, este líder asume de forma personal las críticas o elogios al determinar que tarea se debe realizar o no dentro de una organización.



Es el proceso que tienen varias personas para alcanzar las metas a través de las habilidades de su potencial intrínseco mediante la influencia de carácter grupal o interpersonal. El liderazgo consta de dos dimensiones: Estilos de liderazgo y Aspectos estructurales (Koontz y Wehrich, 2002, D'Souza, 1996).

(D'Souza, 1996) considera que con las siguientes directrices un líder o director eficiente y creativo lidera su institución y enfoca la realidad de la institución educativa, y que su visión se enmarca en una predisposición inmersa al cambio participativo y democrático como parte fundamental del desarrollo de los aspectos significativos dentro de las instituciones en proceso.

Según D'Souza (1996) los diferentes estilos en que se maneja una administración se deben a la forma del liderazgo de los líderes o directivos, por ejemplo:

El líder autocrático, es firme en sus decisiones que da, ordena asertivamente de manera hábil aplicando recompensa o castigo al trabajo que realiza su subalterno, se autodefine líder que dan ordenes en las obligaciones de los trabajadores y espera su cumplimiento.

Además, el desempeño participativo de los empleados es limitada porque él determina las directrices mediante la definición de hechos y técnicas para la realización de trabajos que se presenten en forma necesaria e imprescindible, por lo general en lo personal asume críticas elogio y selecciona que trabajo se ejecuta y quienes lo van a realizar.

### **1.3.2.2 Definiciones de Liderazgo**

“Este investigador da a conocer que hasta la actualidad el liderazgo está en estudio de investigación por investigadores enfocados en la moral. Indica que en las próximas cinco décadas de acuerdo a la ciencia se afirma que los estudios también se basaran en la genética, biología, química e ingeniería. De igual forma señala que

la neurociencia, en la actualidad los avances reveladores que se han generado acerca del liderazgo, consideran que se pueden obtener posibles descubrimientos en relación al desarrollo de los líderes educativos” según Avolio, (2010).

El liderazgo ha sido tratado por diferentes investigadores profesionales en los últimos años con la finalidad de determinar análisis de influencia en un determinado grupo de trabajadores. Además, indica los avances actuales de investigación sobre liderazgo, van a tener consecuencias prácticas en el desarrollo de las personas. es decir lo considera como: “La aptitud referente que incide en otra persona mediante ordenes constantes de mando”.

Según, “Blanchard (2007). Un líder tiene la persona capaz de conocer y controlar su personalidad emocional, como debe emplear la empatía, y la manera de comunicarse con las personas de manera interpersonal, proponerse metas y objetivos a determinado grupo, dentro de la sociedad.

“ El mejor desempeño de los educandos se relaciona con la autonomía que ejercen los profesionales a nivel escolar[...] En las instituciones educativas que siempre participan en tomar decisiones curriculares se evidencia un mejor desempeño en los estudiantes, y el ambiente en que se desenvuelven los líderes escolares muy poco puede influir en los contenidos de los cursos y la oferta que se da, se debe seguir pasos para direccionar las diferentes responsabilidades de los líderes educativos con el fin de que se pueda conseguir gestiones y adecuar el currículo a las necesidades de la localidad, es decir, se debe afirmar las coherencias y adaptar las diferentes ofertas a las metas propuestas de adquirir conocimientos en su aprendizaje ”  
Ministerio de Educación de Mexico (2010).

González, (2011), La dinámica que tiene el liderazgo “integra de forma integrada la identificación entre el líder y el personal de equipo, con una visión radical para el futuro.

El liderazgo cumple roles fundamentales dentro de su marco conceptual con el enfoque de que el ser humano mejore el pensamiento crítico con la finalidad de que se garantice las relaciones interpersonales, por lo tanto, González plantea actividades de acuerdo a la capacidad de los estudiantes, con el fin de innovar situaciones que motiven y con compromiso de los integrantes.

“Liderazgo, proviene del inglés leader, cuyo significado es: guía, es el componente de una organización, dentro del proceso gerencial es quien conduce, dinamiza y orienta el grupo dentro de una sociedad” por lo tanto, el administrador educativo o gerente tiene que ser líder organizador y estratega (Espinoza, 1999, p.8).

Desde el punto de vista de la psicología organizacional, Espinoza (1999) conceptualiza al liderazgo como: “La capacidad que posee un individuo de proponer planes que tengan éxitos de convencer y motivar a otros individuos para que los planes propuestos se realicen, sin considerar riesgos y dificultades que se deben afrontar” (p.15). Esta persona tiene que tener muy bien desarrollado la capacidad asertiva mediante el sentido.

Además, Sánchez & Rodríguez, (2011), considera que el liderazgo asume actividades de influencia y de alcanzar metas, que involucre indistintamente acciones de poder, el líder a mediante la motivación puede ejercer dominio o administración de recursos, se puede inferir que los líderes a través de la motivación inducen el interés en participación de sus empleados en los diferentes niveles sean sociales, culturales o deportivos.

Así mismo, Lewin (1940) citado por Leiva (2011, p. 5) desde el punto de vista de su síntesis conductual define al liderazgo como “La capacidad de una persona de ordenar a trabajar al grupo, direccionarlo a un objetivo de manera conjunta, analizando y solucionando estados particulares, muchas veces regresivos manteniendo estimaciones más profundas con sus subalternos”. Para Lewin el líder

es el responsable de conducir a los diferentes grupos, llevando la responsabilidad de que el grupo que lidera trabaje en función a las propuestas planteadas.

### **1.3.2.3 Dimensión de liderazgo**

#### **a.- Dimensión Estilos de liderazgo**

El liderazgo promueve cambios dentro de una institución sabiendo dirigir un grupo de personas dispuestas a colaborar y a realizar un buen trabajo para lo cual se enfocan las siguientes dimensiones según D' Souza (1996)

“El estilo que posee cada líder de manera personalizada o estandarizada y poseer su propia identidad que le permite sistematizar las acciones de tal forma que genera aceptación entre sus subalternos que al proceder en función de equipo conlleven sus fortalezas que solventen sus necesidades de manera clara. Es la forma de combinar destrezas, comportamientos y rasgos que adquieren los líderes al intercambiar ideas con sus semejantes” según, autores como Lussier y Achua, citado por Psicore, (2014).

“Es muy interesante enfatizar que el liderazgo posee condiciones de guiar en relación de cómo piensan las personas y logren q los demás actúen. De igual forma un líder procede con tácticas que diferencia a las personas uno de otros. Los estilos de liderazgo son acciones de diferentes procedencias de un líder”. Según D'souza, (1996), se considera algunos estilos de liderazgo, entre los que tenemos: situacional, autocrático, y liberal o permisivo, democrático o participativo y transformacional. Por lo general, son directrices de poder liderar que permite que interactúen otras personas, según (D'Souza, 1996) Entre la que tenemos:

#### **1.- Liderazgo autocrático**

El liderazgo autocrático considera que los supervisores, de forma decisiva ejecuten acciones decisivas de acuerdo a los objetivos que se plantean, siempre este líder centra su autoridad en las decisiones que toma sin oposición a su

liderazgo, de forma unidireccional y sus subordinados los obedecen en las en las directrices que pregona como marca líder.

Es primordial que un líder desde sus puntos de vista y conocimientos forme sus condiciones, da informe a sus empleados de lo que deben realizar con propuestas de soluciones claras y eficientes ya que las poblaciones eligen siempre a líderes con cualidades que genere seguridad al tomar decisiones a la repuesta de un objetivo, sin embargo, evidencia un vacío en quienes pueden participar, además se debe considerar no provocar desacuerdos entre las personas que lideran diferentes grupos. “El líder es la persona que decide tomar decisiones y da informe de lo que se tiene que realizar a sus empleados” para Kurt Lewin citado por el autor Psicore (2014).

## **2.- Liderazgo situacional**

Por lo general, “un líder tiene que considerar en sus empleados las actitudes y aptitudes con su desarrollo personal, con la finalidad de que se deben adaptar en los diferentes climas competitivos, además, debe de considerarse un equilibrio satisfactorio en la empresa , los grupos o equipos según el campo, y la organización donde se desarrolla, debe de identificarse los planes y actividades con conocimientos prácticos según su habilidad, y destrezas, que le permite resolver problemas dentro de la empresa, según las competencia y las circunstancias, como puntos efectivos para guiar, dirigir o estimular a los empleados, esto da apertura a acuerdos entre trabajadores y empleador” Blanchard, (2007). Además, el autor indica que se consideran tres aspectos importantes:

1) “Poder de lugar, que estima al líder considerar su superioridad que dispone que se rijan a sus ordenamientos. 2) Configuración de trabajo, los trabajadores en equipo, logran obtener exigencia por servicio que brindan cuando las actividades están expuestas de manera apropiadas. 3) Tratos gerente-miembro, Persona con

calidad de eficiencia y seguridad de quienes integran un equipo de trabajo indiferente al líder con aptitud de persecución”.

“Estas posturas son autónomas que considera tres apreciaciones: 1° Posición del lugar, enérgico o frágil; 2° Modelos de trabajo, constituidos o no; y 3° Buena amistad con el administrador, agradable o desagradable. Es decir, se deduce que los líderes con visión que relacionan el trabajo explicado de mejor manera, en fases agradable o desagradable, de igual manera los instructores o guías con buenas relaciones interpersonales se desenvuelven mejor en el contexto de categoría mediana favorable. La parte esencial de este tipo es que su aportación es cultivar los buenos valores entre los integrantes de la institución” para Zapata, (2013).

### **3.- Liderazgo democrático o participativo**

Llamado también liderazgo participativo, en el que se identifica porque crea un clima agradable y positivo de los trabajadores optimizando la participación en grupo, el líder toma la decisión final en consenso de las opiniones del grupo tomando en cuenta la promoción del dialogo entre sus trabajadores.

Por lo tanto, este estilo es relevante porque siempre las acciones se ejecutan y no se espera ordenes de lo que se debe hacer, un buen líder fortalece la organización estructural, porque genera cualidades positivas entre sus subalternos, mediante la formación de un clima que genere confianza en las personas y un evidencie trabajo en equipo. Además, las individualidades con las que cuenta permiten considerar planteamientos de diferentes perspectivas, que visionen alternativas de manera general con repuestas satisfactoria por quienes los líderes. “Trabaja siempre con los empleados y determina lo que hay que hacer y no supervisar exhaustivamente, y promueva la participación en las decisiones tomadas”, para Psicore (2014) citado a Kurt Lewin.

“Líder democrático-participativo considera las directrices y acuerdos que se proponen en la asociación dándolo a conocer a sus empleados y las actividades que se van a realizar en forma unida y tiene facilidad de decisión con quienes va a obrar”, según, Zapata (2013).

#### **4.- Liderazgo Liberal**

“En este liderazgo el uso del poder es reducido, da espacio al alto grado de independencia en sus operaciones a los trabajadores, considera en gran medida el desempeño de los subordinados para que se establezca y alcance las metas propuestas, ya que al suministrarles información cede funciones como apoyo a sus subalternos” para Psicore, (2014) citando a Kurt Lewin,

“Por consiguiente, el líder liberal prioriza y delega a los empleados responsabilidades de organizarse en relación de ejecución de obras, como también en elección de quienes son accionistas, como preferencia de esta forma de liderazgo en relación a la posibilidad de medir las acciones que se ejecutan, esta clase de líder se limita solo a intervenciones que interpreta de acuerdo a las exigencias”. Un ejemplo es, direccionar, usar o ampliar efectos no útiles en comparación con los anteriores descritos, Zapata, (2013).

#### **5.- Liderazgo transformacional**

El líder transformacional considera que para alcanzar las metas propuestas tiene que emplearse niveles de comunicación eficiente, para conseguir enfocar una mejor visión en la organización, con un clima agradable a sus empleados. (Daft, Richard, 2006).

Según, Esparcía, Noguera, y Pitarch (2011) mencionan que el liderazgo “Destaca principalmente la forma emocional de los trabajadores, con una visión trascendental como respuesta a los cambios sincronizados de motivación como identidad social que permite la autorrealización de los integrantes del equipo, de tal manera que, estos líderes se caracterizan porque estimulan intelectualmente a su personal, y prestándole atención las diferentes individualidades, según los autores Yammarino y Bass.

Este tipo de liderazgo también busca hallar y fortalecer las diferentes características que identifican a los líderes de forma asertiva y procedimental, que a su vez busca consolidar las actitudes de mejorar, apoyar cambios a la problemática

social, y fortalecer las habilidades cognitivas transcendentales en el organismo funcional del equipo de trabajo.

### **b.- Dimensión Aspectos estructurales del liderazgo**

“Una estructura de liderazgo surge cuando un grupo de personas ejecuta un trabajo de manera grupal, este fenómeno se produce en todo grupo humano. El liderazgo es la guía intervenir en persona terceras, en que se apoya trazando planes, se lo conoce como potencial de proponer las iniciativas que tramita, impulsa, incentiva y valora a la población e impulsa en que se encuentre a un líder que sea activo y posea la habilidad de liderar a sobre sus semejantes, además, motive los propósitos de las variedades de liderazgo”, según D'Souza (1996).

“Los aspectos estructurales del liderazgo, se caracteriza porque posee valores que lo identifican de los demás y posee talentos muy diferentes para relacionarse con mucha facilidad con quienes los rodean, la visión es sobresalir ante todos dentro del entorno educativo, en donde la problemática es tratada y solucionada con éxito, bajo la insignia de liderazgo por el cual la autoridad se encarga de idealizar los proyectos que tiene una institución”. Para D´Suoza (1996) según esta síntesis, es un componente específico de representación conformada para liderar”.

Cárdenas, (2013), considera que es la prioridad que se tiene con las personas en que se desarrollen, con motivaciones y estímulos. En consecuencia, se deduce que, se tiene que satisfacer las necesidades en base a desarrollar su creatividad y potencialidades de forma activa e innovadora en el trabajo que desempeña, ya que algunas empresas consideran el índice de desempeño y la prioridad que el docente demuestra h la institución.

(D'Souza, 1996) – Es el conjunto total de aspectos que forman el liderazgo, tales como:



## **1.- Disposición actitudinal**

“Posturas para dirigir la empresa e intenciones para promocionarla incrementándose las posturas con temas relacionados al lugar donde trabaja, condiciones de pagos mensuales y estímulos, o formas dirigidas en situación de calidad de empleo” según Berbel,(2012)

Además, son actitudes que permiten conducir una organización pública o privada y promueve en un orden jerárquico ciertas situaciones dentro de sus lugares de trabajo, tales como incentivos de aumento de salario o estímulos a los empleados que ejercen un mejor desempeño en su trabajo.

## **2.- Compromiso**

Según Bordas (2016) su descripción sobre compromiso indica que es la “forma en que las personas integrantes de una organización conciben el liderazgo de los líderes, y también en su forma de comportarse y la calidad de relación con sus subalternos”.

## **3.- Talento organizativo**

Además, Bordas (2016) describe al talento como “La calidad de los socios integrantes de una institución identifican que en una organización que considera e impulsa el buen desempeño y rendimiento considerable de sus empleados, genera e implica compromiso con las actividades que realizan”.

Es decir, los miembros identifican si la organización actúa con énfasis y desarrolla las directrices en una producción destacada, lo que genera su importancia y compromiso con las actividades que se realizan.

#### **4.- Comunicación**

Bordas (2016) indica que la comunicación “Es el tiempo en que los miembros del directorio consideran que las prácticas y políticas de la organización son claras, no arbitrarias y equitativas esencialmente en relación a las oportunidades de promoción y el valor de su desempeño de cada uno”.

Las políticas organizacionales son direccionadas equitativamente en calificar el servicio de desempeño y las oportunidades de una manera explícita y no de forma arbitraria.

#### **5.- Ambientes de participación**

Así mismo, Bordas (2016) puntualiza al ambiente de participación como “El grado de participación que los miembros perciben en forma receptiva y de manera general poder expresar e implementar nuevas ideas, métodos y procedimientos, mediante ideas creativas cambiantes aceptando riesgos que pueden suceder”

Debe existir afinidad entre empleados con el fin de originar ideas motivadoras con técnicas creativas para impulsar cambio para obtener resultados positivos o negativos.

## **1.4 Formulación de problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿De qué manera la variable Clima organizacional se relaciona con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿De qué manera la dimensión estructura se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso?

¿En qué medida la dimensión estándares se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso?

¿Cómo la dimensión responsabilidad se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso?

¿De qué manera la dimensión reconocimiento se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso?

¿En qué medida la dimensión apoyo se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso?

¿Cómo la dimensión compromiso se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso?

## 1.5 Justificación del estudio

El actual estudio se justifica porque el impacto de la investigación permitió empezar un diagnóstico de las dos variables clima organizacional y liderazgo, que a futuro nos permita poder gestionar cambios y acuerdos con el fin de lograr lo que se desea y alcanzar la excelencia académica.

El estudio es eficientemente pertinente para los líderes educativos ya que va a permitir identificar las dificultades o falencias de los diferentes factores que intervienen en el clima organizacional y en la instituciones públicas y privadas por el estilo de liderazgo de los directores o gerentes educativos. Hasta el momento los estudios realizados en relación con las variables mencionadas se centran de forma genérica.

La investigación tiene relevancia con relación a las exigencias de una sociedad que está continuamente en constantes cambios, con la finalidad de mejorar la calidad de los estudiantes, personal docente, y representantes o padres de familia que integran la unidad educativa, y los diferentes factores que tienen relación entre el clima organizacional y el liderazgo identificadas como variables muy prominentes.

De esta inferencia se puntualiza que la realidad de la educación depende de los diferentes cambios que se den en lo posterior en un medio actual o futuro visualizado dentro de la institución este cambio solo lo puede lograr la autoridad educativa, de tal forma que permita un apropiado desempeño para ejercer la labor de liderazgo.

La relevancia de la investigación es de acuerdo a los requerimientos de una sociedad en constante cambio que considere en forma optimista la calidad de docentes y estudiantes, y con los resultados que se obtiene se determina el grado de relación del Clima organizacional y Liderazgo, por lo tanto, los directivos y personal a cargo de la administración educativa, estudiantes y el entorno social son quienes directamente se benefician de la institución en mención.

Los resultados permiten establecer la relación y logros entre el clima organizacional y el liderazgo, porque existen evidencias teóricas que determinan de cómo se relacionan entre si las variables clima organizacional y liderazgo, a su vez permite la interpretación del liderazgo de líderes o directivos en la práctica organizacional.

El actual estudio de Clima organizacional y liderazgo realizado por directores es de vital importancia para sintetizar la motivación y capacidades de los profesores, como también el ambiente laboral que permite contribuir muy significativamente y que a través del tiempo se evidencian cambios de una institución educativa.

La investigación se apoya la teoría de Litwin Stringer (1968) para la variable clima organizacional postura teórica de liderazgo D`Souza (1996) para la variable liderazgo, estas variables, por investigadores que realicen estudios posteriores los pueden validar y consolidar. Y que cooperaron a ejecutar la discusión de la tesis apreciando la significativo emprendiendo un buen liderazgo que ayude a subir el clima organizacional de los educativos para el perfeccionamiento competitivo eficaz que conlleve a una didáctica de excelencia para los colegiales de los establecimientos educativos.

Para evaluar las variables se elaboraron dos instrumentos, el cuestionario para medir el clima organizacional y el cuestionario para medir el liderazgo con la escala de Likert, estos instrumentos fueron validados por la evaluadora profesional Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne. Los resultados describen la valoración de adecuado con un coeficiente alfa de Cronbach que la variable de clima organizacional alcanza una moderada confiabilidad de (0.782) y el liderazgo docente logra una fiabilidad de (0,840), por lo tanto, servirá para otras investigaciones que se lleven a efecto”.

El actual estudio se justifica ya que impacto de la investigación permitió empezar un diagnóstico de las dos variables clima organizacional y liderazgo, que

en lo posterior nos permita hacer gestión de cambios y acciones con el fin de lograr lo que se desea y alcanzar la excelencia académica.

El estudio es eficientemente adecuado para líderes en educación ya que va a permitir identificar las dificultades o falencias de las diferentes causas que intervienen en el clima organizacional y en la instituciones públicas y privadas por el estilo de liderazgo de los directores o administradores educativos. Hasta el momento los estudios realizados en relación con las variables mencionadas se centran de forma genérica.

La investigación es relevante con relación a las expectativas de una sociedad inmersa en constantes cambios, con el fin de mejorar la calidad de los estudiantes, personal docente, y representantes o padres de familia que integran la unidad educativa, y los diferentes factores que tienen conexión con el clima organizacional y el liderazgo, identificadas como variables prominentes.

De esta deducción se puntualiza que la educación en su realidad, depende de los diferentes cambios que se den en lo posterior en un medio actual o futuro visualizado dentro de la institución este cambio solo lo puede lograr la autoridad educativa, de tal forma que permita un adecuado desempeño que permite ejercer labores de liderazgo.

La relevancia de la investigación es de acuerdo a los requerimientos de una sociedad en constante cambio que considere en forma optimista la calidad de docentes y estudiantes, y con los resultados que se obtiene se determina el grado de relación del Clima organizacional y Liderazgo, por tal razón, los directivos y personal a cargo de la administración educativa, estudiantes y el entorno social son quienes directamente se benefician de la institución en mención.

Los resultados permiten constituir la relación y logros entre el clima organizacional y el liderazgo, porque existen evidencias teóricas que determinan de

cómo se relacionan entre si las variables clima organizacional y liderazgo, a su vez permite la representación del liderazgo de líderes en práctica organizacional.

El actual estudio de Clima organizacional y liderazgo realizado por directores es de gran importancia al sintetizar las capacidades y motivación de los profesores, de igual manera el ambiente laboral que permite contribuir muy significativamente y que a través del tiempo se evidencian cambios de una institución educativa.

La investigación se apoya en la teoría de Litwin Stringer (1968) para la variable clima organizacional postura teórica de liderazgo D`Souza (1996) para la variable liderazgo, estas variables, por investigadores que realicen estudios posteriores los pueden validar y consolidar. Y que cooperaron a ejecutar la discusión de la tesis apreciando la significativo emprendiendo un buen liderazgo que ayude a subir el clima organizacional de los educativos para el perfeccionamiento competitivo eficaz que conlleve a una didáctica de excelencia para los colegiales de los establecimientos educativos.

Para evaluar las variables se elaboraron dos instrumentos, el cuestionario que mide al clima organizacional y el cuestionario para medir el liderazgo con la escala de Likert, estos instrumentos fueron validados por la evaluadora profesional Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne. Los resultados describen la valoración de adecuado con un coeficiente alfa de Cronbach que la variable de clima organizacional alcanzó una moderada confiabilidad de (0.782) y el liderazgo logra una fiabilidad de (0,840), por lo tanto, servirá para otras investigaciones que se lleven a efecto.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

El Clima organizacional se relaciona significativamente con el Liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

**H<sub>1</sub>** La dimensión estructura se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>0</sub>** La dimensión estructura no se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>2</sub>** La dimensión estándares se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>0</sub>** La dimensión estándares no se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>3</sub>** La dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>0</sub>** La dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.



**H<sub>4</sub>** La dimensión reconocimiento se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>0</sub>** La dimensión reconocimiento no se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>5</sub>** La dimensión apoyo se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica González de Moscoso.

**H<sub>0</sub>** La dimensión apoyo no se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>6</sub>** La dimensión compromiso se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

**H<sub>0</sub>** La dimensión compromiso no se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el Clima organizacional y el Liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

Conocer la relación entre la dimensión estándares con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Identificar la relación entre la dimensión reconocimiento con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Determinar la relación entre la dimensión apoyo con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

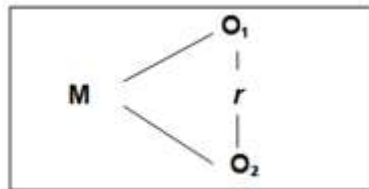
Conocer la relación entre la dimensión compromiso con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación es correlacional causal, ya que considera determinar el grado de concordancia que hay entre las variables en estudio (Rivas., 2012); considerando el esquema:

:



**M:** Docentes de la Escuela de Educación Básica “Mercedes González de Moscoso”.

**O<sub>1</sub>:** Clima organizacional.

**O<sub>2</sub>:** Liderazgo.

**r:** Relación entre las variables

## 2.2. Matriz de operacionalización: Clima organizacional

### Matriz de operacionalización

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICA INSTRUMENTO
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> Es la limitante relación que existe entre la organización y su entorno o ambiente, pero no solo referido al ambiente externo, sino también a las interdependencias internas que pueden ser descrito en 6 dimensiones: estructura, estándares, responsabilidad, reconocimiento, apoyo y compromiso. (Kat y Katn 1995; Stringer, 2000).</p>	<p>La variable <b>Clima Organizacional</b> Se evalúa a través del cuestionario conformado por 30 ítems con 5 alternativas dirigido a 15 docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.</p>	<p><b>- ESTRUCTURA</b> - En esta dimensión los niveles jerárquicos que se encuentran dentro de una organización es referente a los procedimientos y reglas muy diferentes al nivel de posición de relacionar los distintos grupos de jerarquía de como dividen o agrupan las responsabilidades en la distintas organizaciones. Stringer, (2012).</p>	<p><b>ESTRUCTURA</b> -Organización -Roles</p>	ENCUESTA CUESTIONARIO

---

**ESTÁNDARES**

La justicia y equidad es percibido por los miembros de acuerdo a la exigencia razonables y coherentes, los estándares, las normas de rendimiento y la organización infiere en la perceptividad de los individuos, además el índice de orgullo permite hacer un buen trabajo por parte las de los empleados, Stringer (2012).

**RESPONSABILIDAD**

Se la denomina también 'empowerment', dimensión que prácticamente considera el nivel de autonomía de los trabajadores tienen para realizar sus labores. Para ello el aspecto principal es considerar el tipo de

**ESTÁNDARES**

-Normas de rendimiento  
-Orgullo

**RESPONSABILIDAD**

-Autonomía  
-Decisiones directivas

---

supervisión se debe de hacer en conjunto con el compromiso y los desafíos primordiales de la actividad enfocado a los resultados, es decir, la autonomía en las decisiones refleja el sentimiento que tienen los empleados de sus superiores. Stringer (2012).

#### **RECONOCIMIENTO**

Según Stringer (2012) esta dimensión se fundamenta en el esfuerzo que realizan los trabajadores en relación a la realidad, un ejemplo de ellos es el que trabajo ejecutado recibe un salario justo que le permite que siempre exista motivación dentro de una organización.

#### **RECONOCIMIENTO**

-Estímulos

---

**APOYO**

- La ayuda en recursos y materiales, el ambiente físico y las condiciones internas dentro de una organización se evidencia en el sentimiento de los empleados al generar entre los grupos de trabajo, Stringer (2012).

**APOYO**

- Recursos materiales
- Condiciones internas
- Ambiente Físico

**COMPROMISO**

En esta dimensión destaca el afecto de ser parte en una organización en que están inmerso los empleados con una escala de responsabilidad con los objetivos trazados en la organización expresado a través de la satisfacción, identificación y superación de los docentes, Stringer (2012)

**COMPROMISO**

- Superación
- Satisfacción
- Compromiso

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>LIDERAZGO</b>	<b>LIDERAZGO</b> Es el proceso que tienen varias personas para alcanzar las metas a través de las habilidades de su potencial intrínseco mediante la influencia de carácter grupal o interpersonal. El liderazgo consta de dos dimensiones: Estilos de liderazgo y Aspectos estructurales (Koontz y Wehrich, 2002, D'Sousa, 1996.	La variable liderazgo será evaluado a través del cuestionario conformado por 30 ítems con 5 alternativas dirigido a 15 docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.	<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b> El liderazgo promueve cambios dentro de una institución sabiendo dirigir un grupo de personas dispuestas a colaborar y a realizar un buen trabajo para lo cual se enfocan las siguientes dimensiones según D'Souza (1996)  <b>ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL LIDERAZGO</b> "Una estructura de liderazgo surge cuando un grupo de personas ejecuta un trabajo de manera grupal, este fenómeno se produce en todo grupo humano. El	<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b> -Liderazgo autocrático -Liderazgo situacional -Liderazgo democrático -Liderazgo liberal -Liderazgo transformacional  <b>ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL LIDERAZGO</b> -Disposición actitudinal. -Compromiso -Destreza organizativa -Vinculación-comunicación -Ambientes participacionales	ENCUESTA	CUESTIONARIO



---

liderazgo es la guía  
intervenir en persona  
terceras, en que se  
apoya trazando  
planes, se lo conoce  
como potencial de  
proponer las iniciativas  
que tramita, impulsa,  
incentiva y valora a la  
población e impulsa  
en que se encuentre a  
un líder que sea activo  
y posea la habilidad  
de liderar a sobre sus  
semejantes, además,  
motive los propósitos  
de las variedades de  
liderazgo”, según  
D'Souza (1996).

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Se define por población a la organización con periodos de prolongación en el tiempo, la población está formada por personas en que se estudia sus cualidades particulares. Según García (2011) define que “Llamamos población a un grupo de individuos o diferentes elementos, exactamente identificados con características particulares” (García P. A., 2011). En la siguiente tabla, se consideró para el estudio de investigación a 15 docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, periodo lectivo 2017, localizado en Chanduy de la Provincia de santa Elena – Ecuador.

**TABLA 1**  
**Población Docente de la Escuela de Educación Básica Mercedes**  
**González de Moscoso**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>TOTAL</b>
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MERCEDES GONZÁLEZ DE MOSCOSO	15 DOCENTES
TOTAL	15 DOCENTES

Fuente: Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas**

Según Hurtado , (2011) Al referirse a cualidades sostiene que “para medir actitudes se consideran diferentes formas que se emplean en la medición de las diferentes repuestas o manifestaciones de las personas acerca de opiniones creencias, opiniones referidas, conductas relativas o sentimientos en relación al objeto que se mide”. En consideración con lo descrito, la técnica muy común que se utiliza es la encuesta, que es aplicado a un grupo de determinados individuos con la finalidad llegar a tener en la presente investigación resultados concretos.

En el presente estudio se admitió la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Se escogió para las variables clima organizacional y liderazgo al cuestionario, para evaluar a los docentes, se utiliza además la escala de Likert. La encuesta es la técnica datos mediante el cuestionario para el estudio de los valores, actitudes, creencias motivos y del ser humano.

1. Los cuestionarios permiten definir las variables en estudio.2. Las técnicas de encuestas se adecuan a diferentes tipos de investigar a la población.3. Las encuestas permiten obtener datos informativos de un evento 4. Las encuestas admiten de manera general los fundamentos que en lo posterior se analizan, y se recopila mucha información a bajo precio y en tiempo considerable. Las encuestas se realizan por lo general en la totalidad de la población, o en una parte de ella.

### **2.4.2 Instrumentos**

El instrumento en la investigación es el cuestionario que consiste en una serie de preguntas relacionadas al aspecto o hecho de investigación y son contestadas por los docentes o personas encuestadas. El cuestionario es el elemento principal en la recolección de datos, se elabora para obtener datos

precisos sobre el objetivo que se busca, la encuesta se elabora de acuerdo a los objetivos, y las preguntas realizadas corresponden a la obtención de información.

El cuestionario es direccionado a las personas encuestadas, que estén en una determinada situación, de tal forma que, sus respuestas deben ser comparadas para la obtención de datos. Para realizar un cuestionario eficaz se considera la experiencia de la persona investigadora que es indispensable al elaborar un cuestionario. Concluido el cuestionario, se define población, a su vez, determinado el número de población de estudio se efectúa a proceder la encuesta que va a permitir recabar información relevante en esta investigación.

La escala de Likert es un instrumento que es utilizado para medir, y se aprueba mediante de una encuesta con diferente aseveración que este descrita. Su utilidad se emplea en casos fortuitos que resalta la opinión de persona. Para evaluar se utiliza la escala, y esta direccionada a la eficacia de los resultados.

### **2.4.3 Escala de Clima organizacional**

Hacia la variable Clima organizacional se apreció la encuesta valorando el instrumento que se elaboró basado en el modelo teórico de Stringer(2002) citado por Mario (2013) consta con 30 ítems, que se utilizó como encuesta para los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017, lo que permite ser visible y precisa dentro de la organización, además, se puede distinguir cuales puntos a excluirse y los que insertan dentro de la metodología considerada por la comunidad educativa. El instrumento utilizó una escala ordinal que empieza en una estimación muy baja, uno (1): Nunca del estudio en cuestión, hasta su estimación muy alta, cinco (5): Siempre, los valores subsiguientes son: (2) Rara vez, (3) De vez en cuando, (4) Con frecuencia. El instrumento consta con las dimensiones: estructura (ítems 17,19,25,3,20), estándares (ítems 1,5,9,16,6,26) responsabilidad (ítems 10,21,7,18) reconocimiento (ítem 27), apoyo (ítems 2,4,8,28,) y compromiso (ítems 13,14,24,30).

#### **2.4.4 Escala de Liderazgo**

Para la variable liderazgo, se consideró la encuesta utilizando el instrumento que fue diseñado sobre el modelo teórico de D'Souza (1996) citado por Zapata Raygada (2013) consta de 30 ítems que se lo aplica a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy , 2017 y fue direccionado por la asesora Dra Liliana Espinosa Salazar. El instrumento aplicó una escala ordinal que empieza en una estimación muy baja, uno (1): Nunca del supuesto en cuestión, y una estimación muy alta, cinco (5): Siempre. los valores siguientes son: (2) Rara vez, (3) De vez en cuando, (4) Con frecuencia. El instrumento se conforma de las dimensiones: estilos de liderazgo (ítems 1,2,7,8,6,13,20,21,22,3,9,15,25,26) y los aspectos estructurales (ítems 4,10,16,5,11,17,19,28,23,24,27,12,14,18,29,30)

#### **2.4.5 Validez**

La validez de contenido determina la relación de los instrumentos con la variable que va a medir los objetivos y las bases teóricas de la investigación para que haya coherencia y consistencia técnica. Los procesos de validación de las variables se vinculan entre sí, con la hipótesis de la investigación, a su vez permite determinar la validez del instrumento en estudio sometido a a evaluación del experto que permite reconocer su consistencia, y es consistente.

Los instrumentos fueron validados por la asesora: Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne, con un (100%) instrumento que es calificado como adecuado, y que fue aplicado al estudio de 15 docentes (6 con nombramiento definitivo y 9 con nombramiento provisional) de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, con los datos obtenidos se realiza las estadísticas y análisis al tema, con una duración de 20 minutos.

## **2.4.6 Confiabilidad**

El razonamiento como herramienta de confiabilidad permite medir el grado de consistencia interna y precisión en la medida que se deduce, tales como: a mayor precisión menor error.

En este proceso es importante conocer si el instrumento aplicado es confiable para proceder a su aplicación.

Hurtado (2014) afirma que:

“La confiabilidad determina el grado de lógica don lo que se hace una mediación, en este caso lo que se está midiendo no le interesa saber, porque es una situación de validez. Por lo general, un instrumento de mediación tiene que ser confiable y por ende eficaz. Por lo tanto, la medición no es válida sino es confiable”.

En este estudio para una correcta verificación y confiabilidad de la encuesta se procedió a utilizar la prueba Alfa de Cronbach, también y la escala de Likert aplicado al personal docente. Los resultados que se obtuvieron describen la valoración de adecuado con un coeficiente alfa de Cronbach que la variable clima organizacional obtiene una moderada confiabilidad de (0.782) y el liderazgo docente alcanza una fiabilidad de (0,840), lo que indica que se generó un buen resultado en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

En esta investigación los fundamentos recopilados en el trabajo fueron procesados, considerando el proceso de la estadística descriptiva. Los resultados se adquieren en tablas estadísticas y en estadísticos correlacionales (correlación Spearman) adecuadamente analizados e interpretados, que sirvieron para la verificación de hipótesis luego construir las conclusiones generales del estudio. El estudio realizado nos permitió que se localicen los errores para poder corregirlos y posteriormente reformarlo.

Hurtado (2014) afirma:

“Luego que el investigador concluye la fase de recopilación tiene que enfrentarse a una masa de respuestas y cifras tratando de responder las interrogantes del estudio complejo, producen efecto de relevancia, desorientación y confusión. Para examinar y comprender los datos recogidos, los primeros pasos necesarios son la clasificación y tabulación de los mismos. Analizar significa separar, descomponer, tomar un todo y dividirlo en sus elementos constitutivos”. Luego de conocer los resultados, la investigación hace que se encuentren las falencias para continuar hacia la excelencia. En esta investigación los fundamentos recopilados en el estudio que se trabajó se procesaron, de acuerdo a los procedimientos de la estadística descriptiva, y los resultados se adquieren en tablas estadísticas y también en (correlación Spearman) o estadísticos correlacionales, es decir esta adecuadamente confiable en su análisis e interpretación, considerado para la verificación de hipótesis luego construir las conclusiones generales del estudio. El estudio realizado nos permitió que se localicen los errores para poder corregirlos y posteriormente reformarlo.

Hurtado (2014) afirma:

“En conclusión el investigador deduce que la fase de recopilación tiene que relacionarse a la cantidad de respuestas y cifras con el fin de descifrar con repuestas las interrogantes del estudio complejo que se realiza, lo que conlleva a producir en algunos casos, efecto de relevancia, desorientación y a la vez confusión. Para analizar y entender los datos recogidos, primeramente, se realiza la clasificación y tabulación de los datos obtenidos, para ello debemos interpretar que analizar significa separar, descomponer, o tomar un todo y dividirlo en sus elementos constitutivos”. Después de saber los resultados, la investigación permite que se identifiquen las falencias que deben corregirlas y continuar hacia la excelencia

## **Estadísticos descriptivos Clima organizacional**

### **Análisis ligado a la hipótesis**

Se realizó la verificación del análisis para determinar si la relación de las variables se relaciona entre sí, en este aspecto es necesario utilizar el coeficiente de correlación Spearman para comprobar y verificar el grado de relación existente entre las dos variables relacionada entre de los rangos asociados.

### **2.6 Aspectos éticos**

La presente investigación mostró información clara y precisa los Docentes de la Escuela de Educación Básica “Mercedes González de Moscoso” y garantizar la responsabilidad en la información se solicita al señor Director Lic. Miguel Valero Pazos la autorización para su procedimiento de tal forma que los objetivos de esta investigación se le da a conocer, quien cordialmente autoriza el estudio, para que se garantice la confidencialidad de los datos que se obtienen mediante la recolección de los mismos, aplicado con el instrumento de encuesta se elaboró el documento de autorización de los docentes que participan en el estudio investigativo, y la ejecución del instrumento con la finalidad de obtener información . Una vez, obtenida la información se procedió a realizar de forma ordenada la aplicación de las normas APA, considerando las citas de los autores que respaldan el tema de investigación.



### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivos

##### 3.1.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el Clima organizacional y el Liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017.

Tabla 1. Relación entre el Clima organizacional y el Liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017.

Tabla cruzada: variable clima organizacional con el liderazgo\*

		Variable Liderazgo	
		3,00	Total
variable clima	3,00	Recuento 15	15
organizacional		% del total 100,0%	100,0%
Total		Recuento 15	15
		% del total 100,0%	100,0%

Fuente. Encuesta a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

#### Interpretación

La tabla 1 describe que el 100% de los profesores de esta institución educativa, coinciden en calificar con un alto nivel entre el liderazgo con el clima organizacional.

### 3.1.2 Objetivos específicos

**Objetivo específico 1.** Determinar la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Tabla 2. Relación de la dimensión estructura con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

<b>* Dimensión estructura - tabulación cruzada</b>				
		Dimensión estructura		
		MEDIO	ALTO	Total
Variable Liderazgo ALTO	Recuento	2	13	15
	% del total	13,3%	86,7%	100,0%
Total	Recuento	2	13	15
	% del total	13,3%	86,7%	100,0%

Fuente. Encuesta a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboracion propia.

### Interpretación

La tabla 2, detalla que el 86,7% de los educadores que laboran en esta prestigiosa institución educacional, concuerdan en calificar con un alto nivel, la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo.

**Objetivo específico 2.** Conocer la relación entre la dimensión estándares con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Tabla 3. Relación de la dimensión estándares con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

tabulación cruzada		*Dimensión estándares			
		Dimensión estándares		Total	
Variable Liderazgo	ALTO	MEDIO	ALTO		
				Recuento	7
		% del total	46,7%	53,3%	100,0%
Total		Recuento	7	8	15
		% del total	46,7%	53,3%	100,0%

Fuente. Encuesta a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

### Interpretación

La tabla 2, detalla que el 86,7% de los educadores que laboran en esta prestigiosa institución educacional, concuerdan en calificar con un alto nivel, la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo.

**Objetivo específico 3.** Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Tabla 4. Relación entre la dimensión responsabilidad con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, 2017.

**tabulación cruzada - Dimensión responsabilidad**

		<u>Dimensión responsabilidad</u>			
		MEDIO	ALTO	Total	
<b>Variable Liderazgo</b>	ALTO	Recuento	2	13	15
		% del total	13,3%	86,7%	100,0%
Total		Recuento	2	13	15
		% del total	13,3%	86,7%	100,0%

Fuente. Encuesta a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

### **Interpretación**

La tabla 4 describe que el 86,7% de los profesores de la unidad educativa mencionada, consideran en calificar con un alto nivel la relación entre la dimensión responsabilidad con el liderazgo.

**Objetivo específico 4.** Establecer la relación entre la dimensión reconocimiento con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Tabla 5. Relación entre la dimensión reconocimiento con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

<b>Tabla cruzada: Dimensión reconocimiento</b>			
		<b>Dimensión reconocimiento</b>	
		Total	
Variable Liderazgo	Recuento	15	15
	% del total	100,0%	100,0%
Total	Recuento	15	15
	% del total	100,0%	100,0%

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

### **Interpretación**

La tabla 5 describe que el 100% de los docentes de esta institución concuerdan en calificar con un alto nivel la relación que existe entre la dimensión reconocimiento y el liderazgo.

**Objetivo específico 5.** Determinar la relación entre la dimensión apoyo con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso

Tabla 6. Relación entre apoyo con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, 2017.

		*Dimensión apoyo tabulación cruzada			
		Dimensión apoyo			
		MEDIO	ALTO	Total	
Variable liderazgo	ALTO	Recuento	2	13	15
		% del total	13,3%	86,7%	100,0%
Total			2	13	15
		% del total	13,3%	86,7%	100,0%

Fuente. Encuesta a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

### Interpretación

La tabla 6 especifica que el 86,7% de los profesores de esta institución concuerdan en calificar con un alto nivel la relación entre la dimensión apoyo con el liderazgo.

**Objetivo específico 6.** Conocer la relación entre la dimensión compromiso con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso.

Tabla 7. Relación entre la dimensión compromiso con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

<b>Tabla cruzada *compromiso</b>				
		compromiso		
		2,00	3,00	Total
variable clima organizacional	Recuento		1	14
	% del total	6,7%	93,3%	100,0%
Total	Recuento		1	14
	% del total	6,7%	93,3%	100,0%

Fuente. Encuesta a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

### **Interpretación**

La tabla 6 especifica que el 86,7% de los profesores de esta institución concuerdan en calificar con un alto nivel la relación entre la dimensión apoyo con el liderazgo.

### 3.1.3 Hipótesis

### 3.1.4 Hipótesis General

H<sub>1</sub> El Clima organizacional se relaciona significativamente con el Liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

H<sub>0</sub> El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el Liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

Tabla 1. Relación significativa entre Clima organizacional y Liderazgo.

		Correlaciones		
			clima	liderazgo
			organizacional	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,198
		Sig. (bilateral)	.	,480
		N	15	15
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,198	1,000
		Sig. (bilateral)	,480	.
		N	15	15

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

### Interpretación

La tabla 1 presenta que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,198 (correlación positiva media) y la estimación de significación es 0,480 mayor a 0,005 (valor de significación determinado por el estudio de investigación) con los valores descritos deducimos que no existe correlación significativa entre las variables clima organizacional y liderazgo. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.



### 3.1.5 Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub> La dimensión estructura se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

H<sub>0</sub> La dimensión estructura no se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Tabla 2. Relación significativa entre a dimensión estructura y Liderazgo.

		Correlaciones		
			LIDERAZGO	ESTRUCTURA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,00	,789**
			0	
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	ESTRUCTURA	Coefficiente de correlación	,789	1,000
			**	
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

#### Interpretación

La tabla 2 presenta que los valores de correlación de Spearman son de 0,789 (correlación positiva media), y el valor de significación es 0,000 menor a 0,005 (valor de significación determinado por el estudio de investigación), con las cifras descritas deducimos que existe correlación significativa entre la dimensión estructura y el liderazgo. Por tal razón, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub> La dimensión estándares se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación básica Mercedes González de Moscoso 2017.

H<sub>0</sub> La dimensión estándares no se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso 2017.

Tabla 3. Relación significativa entre la dimensión estándares y Liderazgo.

		Correlaciones		
			LIDERAZGO	ESTÁNDARES
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	-,098
		Sig. (bilateral)	.	,728
		N	15	15
	ESTÁNDARES	Coeficiente de correlación	- ,098	1,000
		Sig. (bilateral)	,728	.
		N	15	15

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia.

## Interpretación

La tabla 3 detalla que el valor de correlación de Spearman es de -0,98 (correlación inversamente significativa) al valor de significación que es 0,728 mayor a 0,005 (valor de significación determinado por el estudio de investigación) con estos valores se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión estándares y liderazgo. De tal manera que, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: La dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

H<sub>0</sub>: La dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

Tabla 4. Relación significativa entre la dimensión responsabilidad y liderazgo.

Correlaciones				
			LIDERAZGO	RESPONSABILIDAD
Rho Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	-,105
		Sig. (bilateral)	.	,708
		N	15	15
	RESPONSABILIDAD	Coefficiente de correlación	,105	1,000
		Sig. (bilateral)	,708	.
		N	15	15

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia

### Interpretación

La tabla 4 nos da a conocer que el valor de correlación de Spearman es de -0,105 (correlación inversamente significativa) el valor de significación es 0,780 mayor a 0,005 (valor de significación establecido por el estudio de investigación) con los valores especificados, se concluye que no existe correlación significativa entre el liderazgo y la dimensión responsabilidad. Por tal motivo, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>4</sub> La dimensión reconocimiento se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso 2017.

H<sub>0</sub> La dimensión reconocimiento se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso 2017.

Tabla 5. Relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el liderazgo.

		Correlaciones		
		LIDERAZGO	RECONOCIMIENTO	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,016
		Sig. (bilateral)	.	,954
		N	15	15
	RECONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	,016	1,000
		Sig. (bilateral)	,954	.
		N	15	15

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia

#### Interpretación

La tabla 5 nos da a conocer que el valor de correlación de Spearman es de 0,16 (correlación positiva media) y el valor de significación es 0,954 mayor a 0,005 (valor de significación considerado por el estudio de investigación) con los datos descritos concluimos que no existe correlación significativa entre la dimensión reconocimiento con el liderazgo. De tal forma que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

## Hipótesis específica 5

H<sub>5</sub> La dimensión apoyo se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso 2017.

H<sub>0</sub> La dimensión apoyo no se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso 2017.

Tabla 6. Relación significativa entre la dimensión apoyo y liderazgo.

Correlaciones				
		LIDERAZGO		APOYO
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	-
				,331
		Sig. (bilateral)		,229
		N	15	15
	APOYO	Coeficiente de correlación	-	1,000
			,331	
		Sig. (bilateral)	,229	
		N	15	15

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia

## Interpretación

La tabla 6 determina que el valor de correlación de Spearman es de -0,331 (correlación negativa media) y el valor de significación es 0,229 mayor a 0,005 (valor de significación establecido por el estudio de investigación) con estos datos concluimos que no existe correlación significativa entre la dimensión apoyo con el liderazgo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

## Hipótesis específica 6

H<sub>6</sub> La dimensión compromiso se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso 2017.

H<sub>0</sub> La dimensión compromiso no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso 2017.

Tabla 7 Relación significativa entre la dimensión compromiso y Liderazgo.

Correlaciones				
		LIDERAZGO	COMPROMISO	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,108
		Sig. (bilateral)	.	,701
		N	15	15
	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	,108	1,000
		Sig. (bilateral)	,701	.
		N	15	15

Fuente. Cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso. Chanduy, 2017.

Autor: Elaboración propia

## Interpretación

La tabla 7 nos da a conocer que el valor de correlación de Spearman es de 0,108 (correlación positiva media) y el valor de significación es 0,701 mayor a 0,005 (valor de significación establecido por el estudio de investigación) con los datos descritos se concluye que no existe correlación significativa entre la dimensión compromiso y la variable liderazgo. Por tal motivo, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la relación del Objetivo General. “Determinar la relación entre el Clima organizacional y liderazgo en docentes en una institución educativa, Chanduy, 2017”. Algunos autores, según Halpins (1976) menciona que el clima organizacional es para la empresa educativa u organización, lo que es para el ser humano, su personalidad. En la tabla 1, los resultados descriptivos en docentes en instituciones educativas...el clima organizacional y Liderazgo como variables, presentan tendencia positiva (100%) en nivel alto, y se concuerda en calificarlo con un alto nivel entre el liderazgo y el clima organizacional, definido por (D`Souza, 1996) que deduce que, con los antecedentes observados, el enfoque real de los colegios y unidades educativas se identifica por el liderazgo del director o rector del establecimiento educativo. En este aspecto, las autoridades educativas, son las encargadas de transformar a la institución como un ente funcional y flexible que se integre de manera coordinada con la comunidad. Se puede predecir según fundamento de Vásquez, (2013) considera que el Liderazgo y el Clima organizacional son argumentos fijos en el momento preciso de tomar en cuenta las problemáticas características dentro de las distintas organizaciones o instituciones. Por ende, es fundamental hallar las directrices para resaltar los componentes que unen dos variables, de tal forma, se puede inferir que el clima organizacional y el liderazgo son causas determinantes en la adaptación, la transformación y el éxito de la organización en el lugar en que están inmerso y tienden a desenvolverse.

En relación al **objetivo 1**. Determinar la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Los estudios teóricos enfatizan que en la dimensión Estructura los niveles jerárquicos que se encuentran dentro de una organización es referente a los procedimientos y reglas existentes, muy diferentes al nivel de posición estructurar los distintos grupos jerárquicos de como distribuyen en grupos las responsabilidades en las distintas organizaciones. Además de tener muy claro las responsabilidades y definición de sus roles reflejada en la organización de los trabajadores, Stringer, (2012). En la tabla 2 los resultados descriptivos que determinan la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo de la Escuela...muestran una tendencia positiva del (86,7 en el nivel alto y 13,3% de nivel medio) estos datos como resultado concuerdan con la postura de Bass, (2011), en esta dimensión, la evaluación de los líderes es considerados, y los impactos que ellos tienen al designar cumplimientos de objetivos y metas en cada uno de los miembros. Se puede predecir que el un verdadero líder es eficiente, y es aquel que tiene la confianza de sus compañeros, está involucrado en el porvenir de ellos con el fin de respaldar su funcionamiento y desempeño con el fin de mejorar la estabilidad emocional quienes lo admiran y respetan., se puede inferir que la estructura refleja la percepción de tener muy claro las responsabilidades y definición de sus roles reflejada en la organización de los trabajadores. Stringer, (2012).



En relación al **objetivo 2**. Conocer la relación de la dimensión estándares con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Los precedentes teóricos consideran a la dimensión Estándares como normativas de rendimiento y lo que la organización infiere sobre la imagen perceptiva de los individuos, además el índice de orgullo permite hacer un buen trabajo por parte las de los empleados, Stringer (2012). En la tabla 3 los resultados que se describen establecen la relación que existe entre la dimensión estándares con el liderazgo de la Escuela...muestran tendencia positiva del (53,3% en el nivel alto y 46,7 % en el nivel medio) estos valores obtenidos concuerdan con la postura de Antonakis, (2011). “La dimensión Estándares, se refiere también a un liderazgo logrado por las metas ambiciosas percibida como imposibles mediante motivación a sus seguidores”. Se puede predecir que para Sánchez & Rodríguez, (2011), el liderazgo asume actividades de influencia y de alcanzar metas, que involucre indistintamente acciones de poder, el líder a través de la motivación puede ejercer un control o administración de recursos, se puede inferir que los líderes a través de la motivación induce el interés en participación de sus empleados en los diferentes niveles sean sociales, culturales o deportivos que permite lograr aspectos transformacional hacia los integrantes de la organización, en cuanto La justicia y equidad es percibido por cuanto la exigencias son razonables y coherentes.

**Objetivo específico 3.** Determinar la relación entre la dimensión Responsabilidad con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Los precedentes teóricos mencionan que la dimensión Responsabilidad, también que esta dimensión considera el nivel de independencia que los trabajadores tienen para realizar sus labores. Para ello el aspecto principal es, considerar el tipo de supervisión se debe de hacer en conjunto con el compromiso y los desafíos primordiales de la actividad enfocado a los resultados, es decir, la autonomía en las decisiones resalta el afecto sentimental que tienen los trabajadores a sus superiores. Stringer (2012). En la tabla 4 los valores se observa como resultado determinan la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo de la Escuela...muestran una tendencia positiva del (86,7 en el nivel alto y 13,3 en el nivel medio ), es decir los resultados descritos concuerdan con la postura de D´ Alessio (2011), que menciona que el estudio se basa en estudiar las necesidades que se presenten en diferentes formas con tácticas e investigaciones para descifrar errores antiguos, con responsabilidad para evitar errores evidente de los habitantes y en lo posterior ponerlos a prueba. De ello se puede predecir que gerentes educativos tienen que demostrar su capacidad de liderar a través de estimulación de estrategias y mociones con críticas constructivas, y convertirlas en logros ante sus seguidores con normas organizacionales que promueven el ambiente rutinario por todos los involucrados evitando catalogar normas y procedimientos que favorezcan un ambiente adecuado antes las personas involucradas. D´ Alessio (2011) por lo tanto, se puede inferir que la responsabilidad del ser humano conlleva al éxito de una institución.

**Objetivo específico 4.** Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Los precedentes teóricos indican que la dimensión Reconocimiento según Cárdenas, (2013), significa la obcecación de los individuos al querer motivarlos, estimularlos y desarrollarlos de manera personal. Por esta razón, de acuerdo a sus potencialidades se debe satisfacer sus necesidades, mediante el desarrollo de su ente creativo e innovador eficiente en su actividad que desempeña. La tabla 5 nos da a conocer que el valor de correlación de Spearman es de 0,16 (correlación positiva media) y el valor de significación es 0,954 mayor a 0,005 (valor de significación considerado por el estudio de investigación) La tabla 5 describe que el 100% de los docentes de esta institución concuerdan en calificar con un alto nivel la relación, estos resultados coinciden con la postura de Stringer (2012) en que esta dimensión se fundamenta en el esfuerzo que realizan los trabajadores en relación a la realidad, un ejemplo de ellos es el que trabajo ejecutado recibe un salario justo que le permite que siempre exista motivación dentro de una organización. De ello se puede predecir que de acuerdo a sus potencialidades se debe satisfacer sus necesidades, mediante el desarrollo de su ente creativo e innovador eficiente en su actividad que desempeña, con cumplimiento de sus funciones con responsabilidad ya que algunas organizaciones promueven a calificar el grado de desenvolvimiento de cada docente y así saber la importancia de como realiza su trabajo. Cárdenas, (2013). De tal manera se puede inferir que el puesto en que están los docentes ya que en algunas instituciones u organizaciones tiende a calificar el grado de desempeño laboral de quienes cumplen a cabalidad de allí la importancia de los docentes en la institución lo cual conlleva al desenvolvimiento estándar de una institución educativa.

**Objetivo específico 5.** Determinar la relación entre la dimensión apoyo con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Los precedentes teóricos indican que la dimensión Apoyo ayuda en recursos y materiales, el ambiente físico y las condiciones internas dentro de una organización se evidencia en el sentimiento de los empleados al generar entre los grupos de trabajo Stringer (2012). En la tabla 6. Los resultados descriptivos que determinan la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo de la Escuela...muestran una tendencia positiva del (86,7 en el nivel alto y 13,3 en el nivel medio) estos resultados coinciden con la postura de Fernández (2012). Que argumenta que los líderes educativos tienen que proponer objetivos relacionado al trabajo que deben considerar las directrices para realizar planeamientos de trabajos con objetivos claros y precisos y lograr el éxito de la organización, de ello se puede predecir las evoluciones que se observan en las instituciones y que se multiplican en el sector educativo, por lo tanto es fundamental un clima organizacional y un liderazgo de las autoridades de los planteles educativos, esto permite los gerentes educativos tienen se conviertan ejes principales del cambio de la unidad educativa. Fernández (2012). De ello se puede inferir los dirigentes proponen objetivos de trabajo y consideran directrices que le permiten para alcanzar los objetivos propuestos es indispensable diseñar.

**Objetivo específico 6.** Determinar la relación entre la dimensión compromiso con el liderazgo de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017 Los precedentes teóricos indican que la dimensión Compromiso destaca el afecto de ser parte en una organización del lado de los trabajadores y la escala de responsabilidades con los objetivos de la institución que se manifiesta en parámetros como la identificación, la superación u la satisfacción. Stringer (2012). En la tabla 7. los resultados descriptivos que determinan la relación entre la dimensión compromiso con el liderazgo de la Escuela...muestran una tendencia positiva del (93,3 % en el nivel alto y 6,7 % en el medio) los resultados obtenidos concuerdan con la postura de (D`Souza, 1996), que sostiene que los enfoques en la objetividad de las instituciones educativas y se identifica por el liderazgo del director o rector del establecimiento educativo. En este aspecto, las autoridades educativas, son las encargadas de transformar a la institución como un ente funcional y flexible que se integre de manera coordinada con la comunidad. De ello se puede predecir que el compromiso es determinante fundamental en el que se establecen las bases más significativas dentro del proceso en la educación. (D`Souza, 1996). De ello se infiere que el sentimiento de pertenecer a una entidad organizada, les permite a sus miembros lograr los objetivos de la organización mediante la superación, satisfacción e identificación de sus empleados.

## V . CONCLUSIONES

El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el Liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Valores que se confirman con la obtención de los resultados de la tabla 1, dados los valores rho 0,198\*\* y rho 0,480 la relación no es significativa porque no existe significatividad de acuerdo al objetivo.

La dimensión estructura se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Valores que se confirman con la obtención de los resultados de la tabla 2, dados los valores rho 0,789\*\* y rho 0,000 la relación es significativa porque existe significatividad de acuerdo al objetivo.

La dimensión estándares no se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Datos que se confirman con los resultados que se obtienen de la tabla 3 dados los siguientes valores rho -,098 y rho 0,728, la relación no es significativa porque no existe significatividad según el objetivo.

La dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Lo que se comprueba con la obtención de resultados de la tabla 4 con los valores rho -,105 y rho 0,657 la relación no es significativa porque no existe significatividad según el objetivo.

La dimensión reconocimiento no se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Estos resultados de la tabla 5 se confirman dados los

valores rho ,016 y rho ,954 la relación no es significativa porque no existe significatividad según el objetivo.

La dimensión apoyo no se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017. Lo que se afirma con los resultados de la tabla 6 dados los valores rho -0,331 y rho ,229 la relación no es significativa porque no existe no significatividad según el objetivo.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la “Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso” que continúe con el mismo énfasis que demuestra en el aspecto administrativo de esta institución educativa, en relación con la dimensión estructura, se deduce que el liderazgo respecto a la institución tiene clara definiciones de responsabilidad en sus roles según Stringer, (2012) esta dimensión además considera niveles jerárquicos que se encuentran dentro de una organización es referente a los procedimientos y reglas existentes, particularmente a la ubicación de nivel que se refiere a la manera de unificar los distintos grupos jerárquicos en que se distribuyen los trabajos a realizarse en las distintas organizaciones.

Se recomienda al director de la “Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso” aplicar estrategias de influencia a través de la motivación, en relación a la dimensión estándares, se deduce que, tanto el liderazgo como el poder involucra el ejercicio de la concentración y las influencia en las metas, un líder puede ejercer cierta influencia a través de la motivación sin un control de recursos o administración de recursos y castigos. Sánchez & Rodríguez, (2011).

Se recomienda al director de la “Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso” aplicar estrategias de Responsabilidad de forma autóctona y eficaz con la comunidad educativa, en relación a la dimensión de Responsabilidad, esta dimensión considera el compromiso es la base primordial donde se desarrollan los aspectos más significativos en el proceso del sistema educativo y sus dimensiones. (D`Souza, 1996). teoría de Lewin y Stringer (2012).

Se recomienda a la autoridad de esta institución educativa considerar estrategias de reconocimiento en relación a la dimensión de Reconocimiento, Según Cárdenas, (2013), e implica un reconocimiento por las personas, en estimularlas y motivarlas, por lo tanto, la forma de evolucionar de la dirección en relación a un clima participativo, tiene confianza y por ende el reconocimiento de sus empleado, teoría de Likert, teoría los sistemas, se basa principalmente en la realidad del esfuerzo de sus trabajadores, ejemplo de ello tenemos trabajo



ejecutado, salario justo considera no solo el planteamiento de un salario equitativo, sino que existe la motivación dentro de la organización. Stringer (2012)

Se recomienda al directivo de la “Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso” cimentar compromiso de apoyo en relación dimensión de Apoyo. Por tal razón es muy importante aludir la importancia de la actitud que tienen los líderes por lo general influyen en la visión de cómo se está realizando un trabajo de acuerdo a los colaboradores. Sánchez & Rodríguez, (2011).

El director de la “Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso” como eje principal la institución educativa se recomienda adquirir compromiso con la comunidad educativa, en cuanto al liderazgo en cuanto Litwin y Stringer (1968), considera la teoría de la motivación basada en investigaciones, y aclara que puede aumentar significativamente la comprensión del desarrollo de las organizaciones y en los compromisos que se adquiere. El liderazgo es el eje principal de los docentes, ya que acoge varias actividades y motivaciones veraces que comparten compromiso de desarrollo individual hacia el emprendimiento académico de los docentes.

Además, la Teoría clásica de la administración de Fayol (1916) indica que la administración es el eje principal en que se desarrolla cualquier actividad para un negocio determinado, u organizaciones que se lucran o no se lucran, o diferentes organismos sean estos: políticos, deportivos, religiosos o de diversión, etc., Es decir de acuerdo a los resultado que se obtienen, se da una tendencia positiva, dando a entender que existe buena organización reflejada por la motivación de los docentes, aplicando buena metodología, y evaluación constante.

## REFERENCIAS

---

Alessio. (2011). *liderazo transformacional*.

Andrade, M. (2011). *Liderazgo educacional*. Ecuador.

Antonakis, J. (2011). *Estrategias Internacional*.

Ávila, R. (2012). *Introducción a la metodología de la investigación*. Lima - Perú: Ediciones S.A.

Bass. (2011).

Romero y Tinedo, G. (2014). En *Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas de Maracaibo*. Maracaibo, Venezuela.

Aguilera V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas*. Madrid, España: Fundación creando.

Aranda, R. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional den la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaria de Desarrollo social del Gobierno Federal. En R. Aranda. México.

Arismendi Díaz. (2015). *La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logros de trabajadores mexicanos*. Mexico.

Burga, E. (2012). *La escuela que queremos y soñamos*. Lima - Perú: Tarea número 79.

Caballero, A. (2011). *FACTORES QUE INFLUYEN COMO MOTIVANTES PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL*. México.

Cárdenas, A. (2013). *Liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje*. Lima - San Marcos.

Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima - San Marcos.

Coronado, E., & Estupiñán, M. (2012). *Imaginario sociales en el desempeño docente*. Colombia.

D Alessio. (2011). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Mexico: Prentice hall.

D Lessio. (2011). *Liderazgo y atributos gerenciales*. México: Prentice Hall.

De la Cruz, L. (2011). Lima - Perú: Glosario de la educación.

De la Cruz, L. (2011). Lima - Perú: Glosario de la educación.

De la Cruz, L. (2011). Lima - Perú: Glosario de educacación.

Espinosa, J. (2011). *Influencia a la aplicación del programa nacional*. Lima - San Marcos.

Figueroa M., & Machado, E. (2012). *Superación en liderazgo docente y transformación de procesos*.

FONDEP. (2012). *Proyecto jugando y aprendo*. Lima - Perú: Fondo Nacional de la Educación Peruana.

García, P. A. (2011). *Lecciones de cálculo de probabilidades*. España: Ediciones Díaz de Santos,.

García, V. (2011). *Liderazgo transformacional* . España.

- González, O. (2011). *Modelo de desempeño laboral*. Alemania: Academia española.
- Hurtado, J. (2011). *Metología de la investigación*. Caracas: Ediciones Quirón.
- León, P. (2011). *Estilo de liderazgo y desempeño docente*. Callao - Perú.
- Miranda, D. (2011). *Evaluación de la calidad en las instituciones educativas*. Lima - Perú.
- Monja, M. (2012). *Desempeño docente*. Perú.
- Montenegro, I. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio Bogotá.
- Morales, G. (2011). *Relación de liderazgo y desempeño laboral*. Ecuador.
- Morales, G. (2011). *Relación entre liderazgo y desempeño docente*. Ecuador.
- Mrisha, G. (2011). *Influencia y motivación*.
- Murisha, G. (2011). *Influencias y motivación*.
- Ramírez, M. (2012). *Estilo de liderazgo y enfoque gerencial*. Ciencias Sociales.
- Rimari, W. (2012). *Liderazgo transformacional y desempeño docente*. Lima - Perú.
- Sánchez, E., & Rodríguez, A. (2011). *Teoría de liderazgo situacional*. Latinoamericana de psicología.
- Sanchez, E., & Rodríguez, A. (2011). *Liderazgo Situacional*. Latinoamericana de Psicología.
- Valdez, H. (2011). *Manual de buenas prácticas del manual de desempeño docente*. Lima - Perú.
- Vásquez, F. (2013). *Centro de investigación*.
- Willman, S., & Velasco, M. (2001). *Relaciones en las percepciones del estilo de liderazgo*.
- Villavicencio Carranza. (2015). Clima organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Autónoma de México . México.

## ANEXOS

## ANEXO N° 1: Instrumento encuesta sobre Clima organizacional



### ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación realizado por una estudiante que cursa la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo- Tumbes, que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de ambiente de trabajo que usted frecuenta. Al responder cada uno de los ítems marcará con un ASPA solo una de las alternativas propuestas.

**ESCALA:**

<b>Nunca</b> <b>1</b>	<b>Rara vez</b> <b>2</b>	<b>De vez en cuando</b> <b>3</b>	<b>Con frecuencia</b> <b>4</b>	<b>Siempre</b> <b>5</b>
--------------------------	-----------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------

**DATOS GENERALES**

Especialidad: ..... Grado Académico: .....

Nivel: ..... Escala Magisterial: .....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) Experiencia: .....

Edad: .....años

Condición: Nombrado: ..... Contrato: .....

N°	ÍTEM	5	4	3	2	1
1	Hay agilidad en los trámites administrativos que se solicitan a la Institución.					
2	Me suministraron recursos y materiales para desempeñar mejor el trabajo.					
3	Actúo con responsabilidad en mi desempeño docente en el aula.					
4	Existe un ambiente de respeto, dialogo y confianza.					
5	Trabajamos en equipo para lograr los objetivos propuestos.					
6	Tengo orgullo de pertenecer a la Institución.					
7	Existe comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones o cambios por parte de los directivos.					
8	Son adecuadas las condiciones de las instalaciones locativas donde realizo mi trabajo: espacios, distribución, aseo, iluminación, ventilación, higiene, y seguridad.					
9	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
10	Hay libertad para expresar sin temor las opiniones y percepciones sobre la Institución.					
11	En la Institución se afrontan y superan los obstáculos.					

12	Me preocupo por el logro de aprendizaje de los alumnos(as) que están a mi cargo.					
13	En esta institución, los diferentes estamentos estamos bien organizados.					
14	En esta institución, establecemos estándares de desempeño muy altos.					
15	Tengo preocupación por mi autoformación y actualización.					
16	Existe equidad en la aplicación de las normas.					
17	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
18	Me siento satisfecho con el trabajo y las funciones que realizo.					
19	Presento mis documentos técnicos pedagógicos a Dirección e los plazos establecidos.					
20	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
21	Satisfago mis necesidades personales por medio del trabajo que realizo.					
22	Realmente las personas de esta institución confían plenamente los unos de los otros.					
23	Siento un deseo ferviente porque mi institución goce de prestigio.					
24	Percibo que cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.					
25	En esta Institución, las tareas están claramente definidas y lógicamente estructuradas.					
26	En esta institución, las personas se sienten orgullosas de su buen desempeño.					
27	Recibo reconocimiento y estímulos por parte de la Institución cuando destaco en el cumplimiento de mi labor.					
28	Se percibe ayuda y colaboración entre los compañeros de trabajo.					
29	Considero que los trabajadores están comprometidos con el desarrollo de la organización.					
30	En general me siento altamente comprometido con las metas de la Institución.					

## ANEXO 2: Ficha técnica de la variable “Clima Organizacional”

### FICHA TÉCNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- 1.-NOMBRE:** Cuestionario para medir la variable de Clima Organizacional  
**2.-AUTORES:** Pedro Mario Zapata Raigada  
**3.- FECHA:** 2013  
**4.- ADAPTACIÓN:** Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar  
**5.- FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2017  
**6.-OBJETIVO:** Determinar excelentes condiciones de vitalidad laborable de una organización que es mediada dentro del entorno el ambiente que respiramos en una organización para mejorar la función del trabajo y en la participación en un sistema social.
- 7.- APLICACIÓN:** Docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso  
**8.- ADMINISTRACIÓN:** Individual  
**9.- DURACIÓN:** 20 MINUTOS  
**10.- TIPOS DE ÍTEMS:** CUESTIONARIO  
**11.-N° DE ÍTEMS:** 30  
**12.- DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores.

#### **1. Estructura: 5 ítems**

Organización: 17, 19, 25.  
Roles: 3, 20.

#### **2.- Estándares: 6 ítems**

Normas de rendimiento:1, 5, 9, 16.  
Orgullo: 6, 26

#### **3.- Responsabilidad: 4 ítems**

Autonomía: 10, 21  
Decisiones Directivas: 7, 18

#### **4.- Reconocimiento: 1 ítem**

Estímulos: 27.

#### **5.- Apoyo: 4 ítems**

Recursos Materiales: 2  
Condiciones Internas: 4, 8.  
Ambiente Físico: 28

#### **6.- Compromiso: 10 ítems**

Superación: 11, 12, 15, 23, 29.  
Satisfacción: 22  
Identificación: 13, 14, 24, 30

Total de ítems: 30

### 13.- EVALUACIÓN

ESCALA CUANTITATIVA ESCALA CUALITATIVA ESCALA CUANTITATIVA ESCALA CUALITATIVA

1	NUNCA	4	CON FRECUENCIA
2	RARA VEZ	5	SIEMPRE
3	DE VEZ EN CUANDO		

- EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA												
	NIVELES		PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÁXIMO		PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÁXIMO		PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÁXIMO
NIVEL BAJO	1	8	1	10	1	7	1	2	1	7	1	17	
NIVEL MEDIO	9	16	11	20	8	13	3	3	8	13	18	33	
NIVEL ALTO	17	25	21	30	14	20	4	5	14	20	34	50	

- EVALUACIÓN DE VARIABLE

COMPETENCIAS GENÉRICAS

NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL	
	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
NIVEL BAJO	1	50
NIVEL MEDIO	51	100
NIVEL ALTO	101	150

**14.- VALIDACIÓN.** - La validez de contenido se desarrolló a través de la docente Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar que actuó como experto en el tema.

**15.- CONFIABILIDAD.** - A través de estudio el valor de alfa de Cronbach es de 0,96 lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable clima organizacional.



### ANEXO 3: Base de datos de la variable “Clima Organizacional”

Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017.

NOMBRE: Robert Edison Lindao

Base de datos: Clima Organizacional.

N° DE ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
7	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	
10	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
11	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
12	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes en la escuela de educación básica Mercedes González de Moscoso

#### ANEXO 4: Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima organizacional

##### BASE DE DATOS: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIÓN

###### Estadísticas de fiabilidad

PAfa de Cronbach	N de elementos
,782	30

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,782 que de acuerdo a los rangos propuesto por George y Mallery (2003) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable clima organizacional.

## ANEXO N 5: Prueba ítems total de Clima organizacional

### PRUEBA ÍTEMS TOTAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	135,5714	29,802	-,538	,804
VAR00002	135,7857	30,027	-,454	,810
VAR00003	136,2857	24,374	,595	,759
VAR00004	135,5000	25,808	,708	,766
VAR00005	135,6429	25,786	,424	,770
VAR00006	135,6429	27,324	,067	,785
VAR00007	135,7857	26,181	,140	,789
VAR00008	136,0714	25,148	,355	,773
VAR00009	135,9286	24,841	,521	,764
VAR00010	135,9286	24,687	,417	,769
VAR00011	135,5714	23,956	,680	,754
VAR00012	136,0714	26,841	,139	,783
VAR00013	135,7857	28,489	-,176	,798
VAR00014	135,9286	24,687	,552	,762
VAR00015	135,5000	25,808	,708	,766
VAR00016	135,5000	28,885	-,402	,795
VAR00017	135,5714	26,418	,336	,775
VAR00018	135,5000	28,731	-,349	,793
VAR00019	135,8571	25,209	,452	,768
VAR00020	135,6429	24,401	,765	,755
VAR00021	135,7143	23,912	,588	,758
VAR00022	136,0000	24,000	,436	,767
VAR00023	135,7143	28,220	-,128	,795
VAR00024	136,0714	26,841	,139	,783
VAR00025	135,6429	24,401	,765	,755
VAR00026	135,5000	25,808	,708	,766
VAR00027	135,7143	26,681	,186	,781
VAR00028	136,0714	24,379	,647	,758
VAR00029	135,5000	25,808	,708	,766
VAR00030	135,4286	27,802	,000	,783

## ANEXO 6: Instrumento encuesta sobre liderazgo



### ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO

**ESCALA:**

<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>Con frecuencia</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**DATOS GENERALES**

Especialidad: ..... Grado Académico: .....

Nivel: ..... Escala Magisterial: .....

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) Experiencia: .....

Edad: .....años

Condición: Nombrado: ..... Contrato: .....

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
1	La Dirección fija las directivas con participación plena del personal docente.					
2	La Dirección actúa en función de los miembros de la escuela					
3	La dirección mantiene una motivación hacia los miembros de la escuela para crear un ambiente favorable escolar					
4	La Dirección se enmarca en un estilo de profesionalización permanente de manera que la teoría y la práctica se integren					
5	La Dirección fundamenta el liderazgo en atención al compromiso de lograr el desarrollo de la escuela como organización inteligente.					
6	La Dirección se comunica de manera clara con el resto del personal de la escuela.					
7	La Dirección concentra todo el poder de las decisiones en su persona.					
8	La Dirección genera un ambiente escolar para que todos trabajen integrados.					
9	La Dirección desarrolla esquemas de trabajo conjuntamente con los docentes con una misión del futuro deseado.					
10	La Dirección muestra una actitud de compromiso de la gestión con la sociedad.					
11	La Dirección desarrolla el posicionamiento de los miembros de la escuela a objeto de aumentar su compromiso hacia ésta.					

12	La Dirección muestra habilidades comunicativas que han logrado mejorar las relaciones entre los miembros de la escuela.					
13	La Dirección permite al personal docente que ejecute tareas de manera libre, sin coacciones.					
14	La Dirección consulta a sus subordinados respecto a las acciones a tomar sobre situaciones educativas.					
15	La Dirección muestra una visión de trabajo constructivo con nuevos enfoques para dar soluciones a problemas escolares					
16	La Dirección busca dar respuestas positivas a las demandas del entorno.					
17	La dirección genera vínculos estrechos entre docentes, alumnos y padres, representantes y el entorno.					
18	La Dirección utiliza la comunicación como una acción gerencial para incentivar el trabajo escolar.					
19	La Dirección promueve la participación de todos los miembros de la escuela en actividades escolares.					
20	La Dirección hace énfasis en la cooperación entre los miembros de la Institución Escolar					
21	La Dirección delega tareas a sus subordinados de manera orientada.					
22	La Dirección confiere a los Docentes y/o administrativos la responsabilidad de organizarse en relación a la realización de tareas.					
23	La dirección desarrolla el talento para organizar el trabajo escolar conforme a las pautas de la gerencia educativa.					
24	La Dirección crea ambientes de trabajo de respeto académico.					
25	La Dirección establece metas para el trabajo escolar.					
26	La Dirección cuando evalúa las actividades escolares emite algunos comentarios cuando se lo solicitan.					
27	La Dirección fundamenta la acción laboral en atención a servicios educativos de calidad.					
28	La Dirección instaura a una gestión que promueve la vitalización organizacional de las escuelas básicas.					
29	La Dirección promociona espacios en la escuela para que todos participen proactivamente.					
30	La Dirección involucra a la totalidad de los miembros de la escuela como una medida para minimizar los conflictos que se presentan.					

## ANEXO 7: Ficha técnica de liderazgo

### FICHA TÉCNICA DE LIDERAZO

- 1.-NOMBRE:** Cuestionario para medir la variable de Liderazgo  
**2.-AUTORES:** Pedro Mario Zapata Raigada  
**3.- FECHA:** 2013  
**4.- ADAPTACIÓN:** Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar  
**5.- FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2017  
**6: OBJETIVO:** Determinar el liderazgo como la capacidad de motivar, guiar y generar influencia positiva sobre un grupo de personas que colaborarán para llegar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- 7.- APLICACIÓN:** Docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso
- 8.- ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 9.- DURACIÓN:** 20 MINUTOS
- 10.- TIPOS DE ÍTEMS:** CUESTIONARIO
- 11.-N° DE ÍTEMS:** 30
- 12.- DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores.
- 1. Estilos de liderazgo: 14 Ítems**
- Liderazgo Autocrático: 7, 6.
  - Liderazgo Situacional: 6, 20, 21.
  - Liderazgo Democrático: 1, 2, 8.
  - Liderazgo Liberal: 13, 22.
  - Liderazgo Transformacional: 3, 9, 15, 25.
- 2.- Aspectos estructurales de Liderazgo: 16 Ítems**
- Disposición Actitudinal.: 4, 10, 16.
  - Compromiso: 5, 11, 17, 19, 28.
  - Talento Organizativo: 23, 24, 27.
  - Comunicación: 12, 14, 18.
  - Ambientes de participación: 29, 30

Total de ítems: 30

### 13.- EVALUACIÓN

- PUNTUACIONES

#### ESCALA CUANTITATIVA ESCALA CUALITATIVA ESCALA CUANTITATIVA ESCALA CUALITATIVA

1	NUNCA	4	CON FRECUENCIA
2	RARA VEZ	5	SIEMPRE
3	DE VEZ EN CUANDO		

#### EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA			
	ESTILOS LIDERAZGO		ASPECTOS ESTRUCTURALES DE LIDERAZGO	
NIVELES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
NIVEL BAJO	1	23	1	27
NIVEL MEDIO	24	47	28	53
NIVEL ALTO	48	70	54	80

## 2 EVALUACIÓN DE VARIABLE

#### COMPETENCIAS GENÉRICAS

NIVELES	LIDERAZGO	
	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
NIVEL BAJO	1	50
NIVEL MEDIO	51	100
NIVEL ALTO	101	150

**14.- VALIDACIÓN.** - La validez de contenido se desarrolló a través de la docente Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar que actuó como experto en el tema.

**15.- CONFIABILIDAD.** - A través de estudio el valor de alfa de Cronbach es de 0,98 lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable liderazgo.

ANEXO 8: Base de datos: Liderazgo

FIRMA DEL EVALUADOR

Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017.

NOMBRE: Robert Edison Lindao

Base de datos: Liderazgo

N° DE ÍTEMS \ N° DE ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
2	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
8	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
9	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
10	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
13	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes en la escuela de educación básica Mercedes González de Moscoso



ANEXO N° 9: Estadísticas de fiabilidad de la variable Liderazgo

BASE DE DATOS VARIABLE: LIDERAZGO

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	30

VARIABLE: LIDERAZGO

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,840 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Liderazgo.

ANEXO 10: Prueba ítems total de Liderazgo

PRUEBA ÍTEMS TOTAL DE LIDERAZGO

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	136,6667	35,524	,199	,845
VAR00002	136,7333	34,067	,375	,836
VAR00003	136,5333	33,981	,609	,827
VAR00004	136,3333	36,810	,171	,841
VAR00005	136,5333	36,124	,239	,839
VAR00006	136,4667	36,695	,153	,842
VAR00007	136,2667	35,638	,494	,833
VAR00008	136,4667	32,552	,696	,822
VAR00009	136,7333	33,781	,497	,830
VAR00010	136,6000	33,114	,750	,822
VAR00011	136,2000	36,029	,562	,833
VAR00012	136,4667	35,838	,302	,837
VAR00013	136,5333	39,552	-,309	,856
VAR00014	136,4667	36,838	,083	,847
VAR00015	136,2667	35,638	,494	,833
VAR00016	136,2000	37,314	,145	,840
VAR00017	136,2000	36,029	,562	,833
VAR00018	136,2000	38,457	-,214	,846
VAR00019	136,4667	36,552	,178	,841
VAR00020	136,2000	36,029	,562	,833
VAR00021	136,6000	35,257	,377	,835
VAR00022	136,4667	33,695	,525	,829
VAR00023	136,3333	34,667	,615	,829
VAR00024	136,4667	34,410	,557	,829
VAR00025	136,4000	34,971	,491	,832
VAR00026	136,4667	33,267	,589	,826
VAR00027	136,5333	34,695	,483	,831
VAR00028	136,6000	35,114	,401	,834
VAR00029	136,1333	37,838	,000	,841
VAR00030	136,3333	36,095	,316	,837

ANEXO 11: Matriz de validación del experto de la variable Clima organizacional

**TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, CHANDUY, 2017**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						
				(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) De vez en cuando	(4) Con frecuencia	(5) Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p style="text-align: center;">Clima organizacional</p> <p>Es la estrecha relación existente entre la organización y su entorno o ambiente, pero no solo referido al ambiente externo, sino también a las interdependencias internas, puede ser descrito en 6 dimensiones: estructura, estándares, responsabilidad, reconocimiento, apoyo y compromiso. (Kat y Katn 1995; Stringer, 2002)</p>	Organización	Estructura Refleja la percepción de los trabajadores respecto a la organización y de tener una clara definición de sus roles y responsabilidad	Item 1 Hay agilidad en los trámites administrativos que se solicitan a la Institución.							X	X		X		
			Item 2 Me suministran recursos y materiales para desempeñar mejor el trabajo.							X	X			X	
			Item 3 Actúo con responsabilidad en mi desempeño docente en el aula.							X	X			X	
	Roles	(Stringer, 2002)	Item 4 Existe un ambiente de respeto, diálogo y confianza.							X	X			X	
			Item 5 Trabajamos en equipo para lograr los objetivos propuestos							X	X			X	
			Item 6 Tengo orgullo de pertenecer a la Institución.							X	X			X	

*Handwritten signature*

<b>Estándares</b> Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento y el grado de orgullo que los empleados tienen al hacer un buen trabajo (Stringer 2002)	<b>Normas de rendimiento</b>	Ítem 7 Existe comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones o cambios por parte de los directivos.										X	X		X		
		Ítem 8 Son adecuadas las condiciones de las instalaciones locativas donde realizo mi trabajo: espacios, distribución, aseo.											X	X		X	
		Ítem 9 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.											X	X		X	
	<b>Orgullo</b>	Ítem 10 Hay libertad para expresar sin temor las opiniones y percepciones sobre la institución.											X	X		X	
		Ítem 11 En la institución se afrontan y superan los obstáculos.											X	X		X	
		Ítem 12 Me preocupo por el logro de aprendizajes de los alumnos(as) que están a mi cargo.											X	X		X	
		Ítem 13 En esta institución, los diferentes estamentos estamos bien organizados.											X	X		X	
<b>Responsabilidad</b> Refleja el sentimiento que tienen los empleados de sus propios jefes y de tener autonomía en sus decisiones (Stringer, 2002).	<b>Autonomía</b>	Ítem 14 En esta institución, establecemos estándares de desempeño muy altos										X	X		X		
		Ítem 15. Tengo preocupación por mi autoformación y actualización.										X	X		X		
		Ítem 16 Existe equidad en la aplicación de las normas.										X	X		X		
		Ítem 17. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.										X	X		X		

<b>Reconocimiento</b> Indica el sentimiento que tienen los empleados de ser estimulados por el trabajo bien hecho (Stringer, 2002).	Estímulos	Item 26. En esta institución, las personas se sienten orgullosas de su buen desempeño												X	X	X		
												X	X					
<b>Compromiso</b> Refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de la organización y se expresa en la superación.	Superación	Item 27 Recibo reconocimiento y estímulos por parte de la institución cuando destaco en el												X	X		X	
		Item 28 Se percibe ayuda y colaboración entre los												X	X		X	
	Satisfacción	Item 29 Considero que los trabajadores están comprometidos con el desarrollo de la organización.												X	X		X	
Identificación		Item 30 En general me siento altamente comprometido con las metas de la institución.												X	X		X	

FIRMA DEL EVALUDOR

SA

<b>Apoyo</b> Refleja el sentimiento que tienen los empleados por la ayuda en términos de recursos y materiales, condiciones internas y ambiente físico que genera confianza mutua dentro de los grupos de trabajo (Stringer, 2002).	<b>Decisiones directivas</b>	ítem 18. Me siento satisfecho con el trabajo y las funciones que realizo.																							
		ítem 19. Presento mis documentos técnicos pedagógicos a Dirección en los plazos establecidos.								X		X											X		
		ítem 20. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.									X		X											X	
	<b>Recursos y materiales</b>	ítem 21. Satisfago mis necesidades personales por medio del trabajo que realizo.									X		X										X		
		ítem 22. Realmente las personas de esta institución confían plenamente los unos de los otros.									X		X											X	
	<b>Condiciones internas</b>	ítem 23. Siento un deseo ferviente porque mi institución goce de prestigio.									X		X											X	
ítem 24. Percibo que cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.											X		X											X	
<b>Ambiente físico</b>	ítem 25. En esta institución, las tareas están claramente definidas y lógicamente estructuradas.																							X	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir Clima organizacional

..

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre Clima organizacional y liderazgo en docentes de la institución educativa "Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

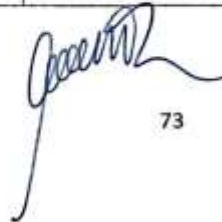
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela de Educación de Básica "Mercedes González de Moscoso"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



73



ANEXO 12: Matriz de validación del experto de la variable Liderazgo

**VARIABLE**

**TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, CHANDUY, 2017**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					
				(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) De vez en cuando	(4) Con frecuencia	(5) Siempre	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y LA VARIAB		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>LIDERAZGO</b> Proceso de influencia de carácter interpersonal e intergrupal, que ayuda a un grupo humano a alcanzar los objetivos mediante el desarrollo máximo de sus potencialidades intrínsecas y la consecución de metas grupales. Se dimensiona a través de los estilos de liderazgo y los aspectos estructurales (Koontz y Wierzbich, 2002; D'Souza, 1996)	<b>Estilos de liderazgo</b> Generalmente son formas de liderar para conseguir que otros actúen tales como: el liderazgo autocrático, liderazgo situacional, liderazgo democrático o participativo, liderazgo liberal o permisivo, liderazgo transformacional (D'Souza, 1996) (Koontz y Wierzbich, 2002; D'Souza, 1996)	Liderazgo autocrático	1 La Dirección fija las directivas con participación plena del personal docente.							X	X	X		
			2 La Dirección actúa en función de los miembros de la escuela.						X					
			3 La Dirección mantiene una motivación hacia los miembros de la escuela para crear un ambiente favorable escolar.						X	X		X		
		Liderazgo situacional	4 La Dirección se enmarca en un estilo de profesionalización permanente de manera que la teoría y la práctica se integren.						X	X		X		
			5-La Dirección fundamenta el liderazgo en atención al compromiso de lograr el desarrollo de la escuela como organización inteligente.						X	X		X		
			6 La Dirección se comunica de manera clara con el resto del personal de la escuela.						X	X		X		



*Handwritten signature or initials in blue ink.*

<b>Aspectos estructurales del liderazgo</b> Conjunto total del aspecto que constituyen el liderazgo como: Disposición actitudinal Compromiso Talento organizativo Comunicación Ambientes de participación (D'Sousa, 1996)	Disposición actitudinal	16..La Dirección busca dar respuestas positivas a las demandas del entorno.									X	X		X	
		17..La Dirección genera vínculos estrecho entre docentes, alumnos y padres, representantes y el entorno									X	X		X	
		18. La Dirección utiliza la comunicación como una acción gerencial para incentivar el trabajo escolar									X	X		X	
		19.La Dirección promueve la participación de todos los miembros de la escuela en actividades escolares.									X	X		X	
	Compromiso	20.La Dirección hace énfasis en la cooperación entre los miembros de la institución escolar.									X	X		X	
		21.La Dirección delega tareas a sus subordinados de manera									X	X		X	
	Talento organizativo	22.La Dirección confiere a los docentes y/o administrativos la responsabilidad de organizarse en relación a la realización de tareas.									X	X		X	
		23.La Dirección desarrolla el talento para organizar el trabajo escolar conforme a las pautas de la gerencia educativa.									X	X		X	
		24.La Dirección crea ambientes de trabajo de respeto académico.									X	X		X	
	Comunicación	25 La Dirección establece metas para el trabajo escolar.									X	X		X	

*Handwritten checkmark.*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir Liderazgo

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre Clima organizacional y liderazgo en docentes de la institución educativa "Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela de Educación de Básica "Mercedes González de Moscoso"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------

*Liliana Ivonne Espinoza Salazar*

ANEXO 13: Matriz de Consistencia de Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, CHANDUY, 2017.

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>		<b>ESTRUCTURA</b>	-Organización -Roles	Encuesta para evaluar el clima organizacional
¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y el Liderazgo en docentes en la Escuela de Educación básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017.	El Clima organizacional se relaciona significativamente con el Liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017.	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>ESTÁNDARES</b>	-Normas de rendimiento -Orgullo	
				<b>RESPONSABILIDAD</b>	-Autonomía -Decisiones directivas.	
				<b>RECONOCIMIENTO</b>	-Estímulos	
				<b>APOYO</b>	-Recursos materiales y -Condiciones internas -Ambiente físico	
				<b>COMPROMISO</b>	-Superación -Satisfacción -Identificación.	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>¿De qué manera la dimensión estructura se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, ¿2017?</p> <p>¿De qué manera la dimensión estándares se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión estructura con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión estándares con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p>	<p>H1 La dimensión estructura se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy 2017.</p> <p>H2 La dimensión estándares se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p>	LIDERAZGO	ESTILOS DE LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Liderazgo autocrático</li> <li>-Liderazgo situacional</li> <li>-Liderazgo democrático</li> <li>-Liderazgo liberal</li> <li>-Liderazgo transformacional</li> </ul>	Encuesta para evaluar el liderazgo
ASPECTOS ESTRUCTURALES DE LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disposición actitudinal</li> <li>-Compromiso</li> <li>-Talento organizativo</li> <li>-Comunicación</li> <li>-Ambientes de participación</li> </ul>					

<p>¿De qué manera la dimensión responsabilidad se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017?</p> <p>¿De qué manera la dimensión reconocimiento se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017?</p> <p>¿De qué manera la dimensión apoyo se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación básica Mercedes González</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión apoyo con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica</p>	<p>H3 La dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p> <p>H4 La dimensión reconocimiento se relaciona significativamente con el liderazgo en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p> <p>H5 La dimensión apoyo se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica González de</p>				
--	--	--	--	--	--	--

<p>de Moscoso, Chanduy, 2017?</p> <p>¿De qué manera la dimensión compromiso se relaciona con el Clima organizacional en la Escuela de Educación básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017?</p>	<p>Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión compromiso con el liderazgo en docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p>	<p>Moscoso, Chanduy, 2017.</p> <p>H6 La dimensión compromiso se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mercedes González de Moscoso, Chanduy, 2017.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

ANEXO 14: Documentos de autorización de estudio de solicitar facilidades para realizar encuestas.



AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD CIUDADANA

Manantial de Chanduy, 17 de agosto de 2017

Sr. Director

Lic. Miguel Valero Pazos  
Director de la Escuela de Educación Básica "Mercedes González de Moscoso"  
Manantial de Chanduy – Chanduy – Prov. De Santa Elena

ASUNTO: Solicitar facilidades para realizar encuestas.

Me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y a la vez manifestarle que como estudiante en la Escuela de Postgrado César Vallejo, en Administración en la educación, realizo mi tesis "Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017." Por lo que solicito se me proporcione realizar las encuestas al personal docente y administrativo, con el fin de consolidar mi trabajo de investigación.

En espera de su comprensión, reitero mis consideraciones y estima personal.

ATENTAMENTE

  
Lic. Robert Edison Lindão





**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
"MERCEDES GONZÁLEZ DE MOSCOSO"**  
Manantial de Chanduy – Chanduy – Santa Elena  
Correo: mercedes\_gonzales@hotmail.com  
AMIE: 24H00112



Manantial de Chanduy, 22 de agosto de 2017


Lic. Robert Edison Lindao  
Docente  
Manantial de Chanduy – Chanduy – Prov. De Santa Elena

ASUNTO: Autorización de facilidades para realizar encuestas.

Sr Lic. Robert Edison Lindao, saludamos a Usted muy gentilmente, y a la vez expresarle que el Consejo Ejecutivo y la Comisión Pedagógica y como director de esta institución educativa, en reunión realizada el 21 de agosto de 2017 autorizó aprobar su petición, y dar las facilidades para que realice las respectivas encuestas que le permitan consolidar su carrera profesional.

Auguramos éxitos y estimas personales en su vida profesional.

ATENTAMENTE

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Miguel Valero Pazos  
Director E.E.B. Mercedes González de Moscoso





## ANEXO 15: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017." del estudiante Lindao, Robert Edison constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 11 de Marzo del 2020



Firma

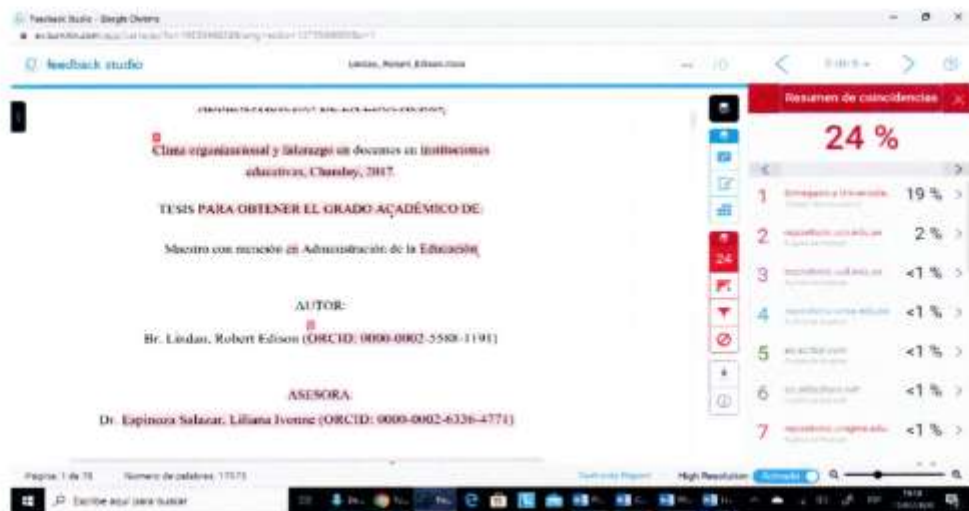
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 16: Pantallazo del Software Turnitin

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---



**Resumen de coincidencias**

**24 %**

1	Emergentes y Evolución	19 %
2	Impacto de los líderes en	2 %
3	Percepciones de líderes en	<1 %
4	Percepciones de líderes en	<1 %
5	Percepciones de líderes en	<1 %
6	Percepciones de líderes en	<1 %
7	Percepciones de líderes en	<1 %

Tesis: **Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chumbay, 2017.**  
 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
 Maestro con mención en Administración de la Educación  
 AUTOR:  
 Dr. Lizardi, Robert Edison (ORCID: 0000-0002-5588-1191)  
 ASESORA:  
 Dr. Espinoza Salazar, Lilliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 17: Autorización de publicaciones de tesis en repositorio institucional UVC



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Robert Edison Lindao identificado con DNI N° 0911045573  
egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación  
de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
" Clima Organizacional y liderazgo en docentes  
en instituciones educativas, Chanduy, 2017.  
";  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

[Firma]  
FIRMA



DNI: 0911045573

FECHA: 17 de Febrero del 2019...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 18: Autorización de versión final de trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

*Robert Edison Lindao*

INFORME TITULADO:

*"Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanchay, 2017."*

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

*Maestro en Administración de la Educación.*

SUSTENTADO EN FECHA: *17 de febrero de 2019*

NOTA O MENCIÓN: *Por unanimidad.*



*Karl Friederick Torres Mirez*

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA