



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo administrativo del director y el clima laboral
en los docentes del nivel secundario de las instituciones
educativas públicas del distrito de Huaral - 2014.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. MARIA DEL CARMEN MENACHO CARO

ASESORA:

Dr. FRANCIS IBARGÜEN CUEVA

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Jurado de Tesis

Dr. John Morillo
Presidente:

Dra. Lourdes Garro
Secretaria:

Dra. Francis Ibargüen
Vocal:

Dedicatoria

A Dios y a mis padres Germán y Maruja por su gran apoyo incondicional en este nuevo reto y por haber hecho de mí una persona con principios y valores.

Agradecimiento

A mi apreciada maestra, Dra. Francis Ibargüen Cueva, quien gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas día tras día, hizo posible la finalización de esta tesis

A mis compañeros de estudio que poco a poco fuimos convirtiéndonos en una gran familia y apoyándonos en todo momento

A mi querido hermano Jorge quien fue el primero de la familia en graduarse como Magister y supo darme consejos para corregir ciertos errores.

Y a mi estimado Doesiz por guarecerme estudiando y confiar plenamente en mí.

Declaración jurada

Yo, Maria del Carmen Menacho Caro, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40953199, con la tesis titulada “Liderazgo administrativo del director y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaral - 2014.”, 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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse 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 a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Junio de 2015

Maria del Carmen Menacho Caro
DNI: 40953199

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Educación con mención Administración en la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlación al denominado: “Liderazgo administrativo del director y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaral – 2014”.

La investigación tiene la finalidad de establecer la relación que existe entre el Liderazgo Administrativo del director y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaral - 2014

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Página
Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	Xiii
Abstract	xiv
Introducción	xiv
I. Planteamiento del problema	
1.1 Realidad Problemática	17
1.2 Formulación del problema	20
1.3 Justificación, relevancia y contribución	21
1.3.1 Teórica	21
1.3.2 Práctica	21
1.3.3 Metodológica	21
1.3.4 Legal	21
1.4 Objetivos	23
1.4.1 Objetivo General	23
1.4.2 Objetivos específicos	23
II. Marco referencial	
2.1 Antecedentes	26
2.1.1 Antecedentes Nacionales	26
2.1.2 Antecedentes Internacionales	30
2.2 Marco teórico	33
2.3 Perspectiva teórica	41
III. Hipótesis y variables	
3.1 Hipótesis	43

3.1.1	Hipótesis General	43
3.1.2	Hipótesis Específicas	43
3.2	Identificación de variables	44
3.3.	Descripción de variables	44
3.4	Operacionalización de variables	45
IV.	Marco metodológico	
4.1	Tipo de investigación	48
4.2	Población, muestra y muestreo	48
4.3	Criterios de selección	51
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.5	Validación y confiabilidad del instrumento	53
4.6	Procedimiento de recolección de datos	56
4.7	Métodos de análisis e interpretación de datos	56
V.	Resultados	
5.1	Presentación de resultados	58
5.2	Contrastación de las hipótesis	67
VI.	Discusión	
	Discusión	76
	Conclusiones	78
	Recomendaciones	80
	Referencias bibliográficas	81
	Anexos	85

Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	86
Anexo 2	Instrumento para medir la variable: Liderazgo administrativo	93
Anexo 3	Instrumento para medir la variable: Clima Laboral	97
Anexo 4	Certificado de Validez de contenido de juicio de expertos	101
Anexo 5	Confiabilidad encuesta liderazgo administrativo	121
Anexo 6	Confiabilidad encuesta clima laboral	123
Anexo 7	Base de datos de la variable Liderazgo administrativo	125
Anexo 8	Base de datos de la variable: clima laboral	128
Anexo 9	Oficios de autorización para aplicar instrumentos	131
Anexo 10	Tabla de interpretación de Rho de Spearman	136

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo Administrativo del director.	45
Tabla 2	Matriz de operacionalización de Clima Laboral en los Docentes	46
Tabla 3	Población. Distribución de la Población	49
Tabla 4	Distribución de la muestra estratificada	50
Tabla 5	Validez del cuestionario Liderazgo Administrativo del director	54
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento Liderazgo Administrativo	54
Tabla 7	Validez del cuestionario Clima laboral en los docentes	55
Tabla 8	Confiabilidad del instrumento Clima Laboral en los Docentes.	55
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y clima laboral	58
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y autorrealización.	59
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y involucramiento	61
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y supervisión.	62
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y comunicación	64
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y condiciones laborales	65
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: liderazgo administrativo y clima laboral	67
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables:	69

	liderazgo administrativo y autorrealización	
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: liderazgo administrativo e involucramiento	70
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: liderazgo administrativo y supervisión	71
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: liderazgo administrativo y comunicación	73
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: liderazgo administrativo y condiciones laborales	74

Lista de figuras

Figura 1	Distribución de porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y clima laboral	58
Figura 2	Distribución de porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y autorrealización	60
Figura 3	Distribución de porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo e involucramiento	61
Figura 4	Distribución de porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y supervisión	63
Figura 5	Distribución de porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y comunicación.	64
Figura 6	Distribución de porcentajes de los docentes según liderazgo administrativo y condiciones laborales	66

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo administrativo del director y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaral - 2014? y el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre liderazgo administrativo del director y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaral – 2014.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 164 docentes del nivel secundario del mencionado distrito. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para las variables Liderazgo Administrativo y Clima Laboral.

En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación moderada entre las variables liderazgo administrativo del director y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaral – 2014, con un nivel de significancia de $p=0,000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0,625** siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Por lo que se puede afirmar que a mejor liderazgo administrativo mejor clima laboral.

Palabras claves: Liderazgo, Administrativo, Director, Clima, Laboral.

Abstract

The present research had as general question: What is the relationship between the administrative leadership of the Principal and\... the working environment in the teachers of Secondary Level Public Educational Institutions Huaral District - 2014? and the general objective was: To determine the relationship between Leadership Administrative of the Principal and the working environment in teachers of Secondary Level Public of Educational Institutions of Huaral District - 2014.

The research was basic descriptive correlational, not experimental, the design was cross-sectional correlational. The sample consisted of 164 teachers at the secondary level of that district. Technical survey with Likert type scale questionnaire for Administrative Leadership and working environment variable was applied.

In research, we have found that there is a moderate correlation between variables Administrative Leadership of the Principal and the working environment on teachers of Secondary Level Public of Educational Institutions of Huaral District – 2014, with a significance level of $p = 0.000 < 0.05$ and Spearman Rho = 0.625 ** this being a moderate correlation between the variables. So we can say that better administrative leadership better working environment.

Keywords: Leadership, Managing, Principal, Climate, Labor.

Introducción

El presente estudio de investigación se titula: “Liderazgo administrativo del director y el clima laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaral – 2014” con una muestra de 164 docentes.

La investigación nace de un interés propio al observar la realidad huaralina ya que siempre el director de toda institución educativa, debe tener ciertas condiciones tanto personales como profesionales que le permitan gestionar con éxito la calidad del servicio educativo. Tiene que ser un líder, un guía, un conductor, un visionario con buen manejo administrativo. Así mismo, las características del clima laboral, revela un liderazgo autoritario que no supervisa ni brinda asesoramiento pedagógico a sus docentes, existiendo ciertas dificultades para trabajar cooperativamente y en forma unida.

La presente investigación está dividida en 7 capítulos:

En el Capítulo I, se expone los antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El Capítulo II, contiene el marco metodológico donde se especificarán las variables, operacionalización de variables, metodología, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos, el Capítulo III, exponen los resultados de esta investigación. El Capítulo IV corresponde a una pequeña discusión. El Capítulo V presenta las conclusiones de este tema de investigación.

El Capítulo VI comprende algunas recomendaciones que servirán para futuros trabajos de investigación y a su vez mejorará el sistema interpersonal director- docentes. Y finalmente el Capítulo VII muestra todas las referencias bibliográficas que me ha servido para concluir esta investigación.