



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes del
nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Luisa Elena Flores Cueva

ASESOR:

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Dra. Flor de María Sanchez Aguirre
Presidente

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda
Secretaria

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A mi señor Jesucristo, a mis hijos y mi esposo por brindarme su apoyo constante para poder culminar mis estudios de post grado satisfactoriamente

Agradecimiento

A esta casa de estudios por acogerme y brindarme la oportunidad de seguir superándome en mi labor docente. Así mismo reitero mi afecto y agradecimiento a mi asesor por su valioso acompañamiento, monitoreo y exigencia técnica en esta producción. Finalmente un agradecimiento a todos los docentes por su tiempo y colaboración en la ejecución de esta práctica de investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Luisa Elena Flores Cueva estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°15748519 con la tesis titulada “Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”.

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 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, 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.

Los Olivos, 18 de marzo de 2017

Br. Luisa Elena Flores Cueva
DNI N°15748519

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las normas y disposiciones de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Magister, pongo a consideración el presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”. La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016; dando así cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos; el capítulo II, está referido al marco metodológico que contiene las variables, la operacionalización de las variables, la metodología y el tipo de estudio, el diseño, la población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos, el método de análisis de datos; el capítulo III, lo conforma los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis de la investigación; el capítulo IV, la discusión de los resultados; el capítulo V, las conclusiones de la investigación; el capítulo VI, las recomendaciones; el capítulo VII, las referencias y finalmente se concluye con los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes internacionales	15
1.1.2. Antecedentes nacionales	17
1.2 Fundamentación teórica	19
1.2.1 Base teórica de la variable liderazgo directivo	19
1.2.2 Base teórica de la variable clima organizacional	24
1.3 Justificación	29
1.3.1. Justificación práctica	29
1.3.2. Justificación metodológica	29
1.3.3. Justificación teórica	29
1.4. Problema	30
1.4.1. Realidad problemática	30
1.4.2. Formulación del problema	31
1.4.2.1. Problema general	31
1.4.2.2. Problemas específicos	31
1.5 Hipótesis	32
1.5.1. Hipótesis general	32
1.5.2. Hipótesis específicas	32

1.6	Objetivos	33
1.6.1.	Objetivo general	33
1.6.2.	Objetivos específicos	33
II.	Metodología	34
2.1	Variables de la investigación	35
2.1.1.	Definición conceptual de las variables	35
2.1.2.	Definición operacional de las variables	35
2.2	Operacionalización de variables	36
2.3	Metodología	38
2.4	Tipo de estudio	38
2.5	Diseño de investigación	39
2.6	Población, muestra y muestreo	40
2.6.1.	Población	40
2.6.2.	Muestra	42
2.6.3.	Muestreo	43
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.7.1.	Técnica	45
2.7.2.	Instrumento de recolección de datos	45
2.7.3.	El cuestionario	45
2.7.4.	Validez del instrumento	47
2.7.5.	Confiability del instrumento	48
2.8	Método de análisis de datos	49
III.	Resultados	51
3.1	Resultados descriptivos	52
3.2	Análisis de contingencia	54
3.3	Prueba de hipótesis	55
3.3.1.	Prueba de hipótesis general	55
3.3.2.	Prueba de hipótesis específicas	56
IV.	Discusión	59
V.	Conclusiones	64
VI.	Recomendaciones	66
VII	Referencias	68

Anexos

72

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 3: Cuestionario sobre liderazgo directivo

Anexo 4: Cuestionario sobre clima organizacional

Anexo 5: Análisis de fiabilidad del instrumento liderazgo directivo

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del instrumento clima organizacional

Anexo 7: Base de datos originales

Anexo 8: Certificado de validación del instrumento que mide liderazgo directivo

Anexo 9: Certificado de validación del instrumento que mide clima organizacional

Anexo 10: Artículo científico

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable liderazgo directivo	36
Tabla 2.	Operacionalización de la variable clima organizacional	37
Tabla 3.	Distribución de la población de estudio	41
Tabla 4.	Submuestras de las II.EE. públicas del nivel inicial de la UGEL 10, 2016.	44
Tabla 5.	Validación según juicio de expertos de liderazgo directivo.	47
Tabla 6.	Validación según juicio de expertos de clima organizacional.	47
Tabla 7.	Niveles de confiabilidad.	48
Tabla 8.	Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos	49
Tabla 9.	Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman	50
Tabla 10.	Nivel del liderazgo directivo en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.	52
Tabla 11.	Nivel del clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.	53
Tabla 12.	Distribución porcentual de encuestados según liderazgo directivo y clima organizacional.	54
Tabla 13.	Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y el clima organizacional.	55
Tabla 14.	Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y las relaciones	56
Tabla 15.	Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y la motivación	57
Tabla 16.	Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y la satisfacción	58

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel del liderazgo directivo	52
Figura 2. Nivel del clima organizacional	53
Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según liderazgo directivo y clima organizacional.	54

Resumen

La investigación titulada: El liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. La muestra estuvo formada por 132 docentes en quienes se han aplicado las variables de estudio.

El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue el básico de nivel correlacional, su diseño fue el no experimental y de corte transversal, que recogió la información en un momento determinado, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionario sobre liderazgo directivo, formado por 25 ítems en la escala de Likert y el cuestionario sobre clima organizacional, formado por 30 ítems en la escala de Likert, los cuales brindaron información acerca de las variables de estudio, mediante la evaluación de sus diversas dimensiones y cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

De la misma manera, después de haber procesado la información al haber aplicado los instrumentos, se pasó al procesamiento estadístico de los datos y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva y alta ($Rho = 0,883$; $p = 0,000 < 0,05$) entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, comprobándose la hipótesis del investigador.

Palabras claves: liderazgo directivo, clima organizacional

Abstract

The research entitled: Management leadership and organizational climate in teachers at the initial level of I.E. Public of the district of Huaral - 2016, had as general objective: To determine the relationship between the leadership and the organizational climate in teachers of the initial level of I.E. Public of the district of Huaral - 2016. The sample was formed by 132 teachers in whom the study variables have been applied.

The method used was the hypothetical deductive, the type of research was the basic one of correlational level, its design was non-experimental and cross-sectional, which collected information at a given time, which was developed when applying the instruments: leadership questionnaire Manager, formed by 25 items on the Likert scale and the organizational climate questionnaire, made up of 30 items on the Likert scale, which provided information about the study variables, by evaluating their various dimensions and the results Graphically and verbatim.

In the same way, after having processed the information after applying the instruments, we proceeded to the statistical processing of the data and reached the following conclusion: There is a positive and high relation ($Rho = 0,883$, $p = 0.000 < 0.05$) Between managerial leadership and organizational climate in teachers at the initial IE level Public of the Huaral district - 2016, proving the hypothesis of the investigator.

Key words: managerial leadership, organizational climate

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Mejía (2014), mencionó en su trabajo de investigación denominada *Principales factores del clima organizacional y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*, el cual lo presentó con el propósito de optar el grado de magíster por la Universidad Autónoma de Querétaro – México y para ello decidió proponerse como fin principal determinar los principales factores del clima organizacional y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa; para ello dirigió su estudio con un tipo descriptivo, de nivel correlacional, su diseño fue el no experimental y de corte transversal, así mismo el método que empleó fue el hipotético-deductivo; su muestra la conformaron 30 docentes en quienes se aplicó los instrumentos de recolección de datos y cuyos resultados y conclusiones fueron las siguientes: El clima organizacional repercute en el trabajo del personal que labora, puesto que el 27% de los encuestados se siente recompensado con el trabajo que realiza, el 67% considera que su jefe se interesa por el trabajo que realiza, el 40% manifiestan que se reconoce el logro de sus resultados y el 70% manifiesta tener el mobiliario e infraestructura adecuados para su trabajo.

Mayor (2012), realizó el estudio denominado *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las Escuelas del Municipio Mara*, y la presentó en la Universidad de Zulia – Venezuela con el fin de optar el grado académico de magister. Con ese fin el autor se planteó como objetivo principal el analizar la relación clima organizacional y liderazgo de los directivos en las escuelas del Municipio Mara; conformando así a su muestra representativa que fue integrada por 75 miembros (3 directores, 4 subdirectores y 68 docentes) y contó con un diseño de tipo descriptivo correlacional. Así mismo el autor arribó a las siguientes conclusiones: a) En relación a la motivación, se presentaron fallas en la incentivación del personal por parte de los directivos para garantizar las buenas relaciones. b) La comunicación es medianamente efectiva puesto que se presentaron fallas de orientación sobre los objetivos académicos.

Alcalá (2011), desarrolló el trabajo de investigación denominado *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*, y lo presentó en la Universidad San Juan Bautista – México con el propósito de optar el grado de magíster y para ello su estudio tuvo como objetivo general evaluar el clima organizacional de las instituciones educativas públicas de educación superior. Así mismo el autor adoptó el tipo de estudio correlacional con un diseño de corte transversal y una población compuesta por 111 trabajadores del área administrativa y pública de la Institución de Educación Superior de donde eligió a una muestra representativa de 43 trabajadores en los cuales se aplicó los instrumentos de recolección de datos y le ayudaron a concluir que: Los trabajadores tienen una percepción regular del clima en las variables recompensa y conflicto.

Reeves (2010), realizó la tesis *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social* para optar el grado magister presentado a la Universidad de Chile – Chile y para ello la investigación contó con un objetivo general el cual fue el de realizar un diagnóstico de las prácticas de liderazgo de los directores de escuelas municipales en sectores con altos niveles de vulnerabilidad social. Por tal motivo dicho estudio lo centro bajo un diseño correlacional - causal y un enfoque cualitativo; Su muestra estuvo conformada por 262 escuelas y sus conclusiones fueron las siguientes: A pesar de los últimos (grandes) esfuerzos en integrar la tecnología en las escuelas, se observa bastante temor a utilizarla por parte de los docentes y algunos directores. Al no contar con estas herramientas en los hogares (tanto docentes como alumnos), se hace muy difícil su enseñanza y aprendizaje.

León (2010), en su trabajo de investigación, para optar el grado de magíster *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño bolívar* el cual la presentó en la Universidad de Venezuela, tuvo como propósito general determinar la incidencia del clima organizacional sobre la satisfacción del personal docente de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar. Así mismo el autor centró su estudio bajo un diseño descriptivo correlacional; su muestra la conformaron cuarenta y dos (42) docentes a quienes se les encuestó y gracias a las informaciones brindadas lograron ayudar al autor a concluir que:: a) Los diferentes Centro de Educación Inicial se desarrollan dentro de un ambiente abierto,

donde el flujo de mensajes es de tipo descendentes, por lo cual las decisiones importantes se toman en la cima, lo cual repercute indudablemente en el establecimiento de las buenas relaciones entre superior subordinado. b) Existe una comunicación abierta entre el personal docente y su supervisor inmediato lo cual permite la confianza, la libertad, la participación, y el deseo de trabajar por su organización, pues se implementa un liderazgo, más o menos flexible, que les permite asumir responsabilidades y desarrollarse dentro de la organización.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Por su parte León (2015), en su tesis denominada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N° 5170, Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima, año 2013*, presentada a la Universidad Nacional de San Marcos con el fin de optar el grado de magíster, se planteó como objetivo primordial determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la institución educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013, para ello su investigación fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, su muestra estuvo conformada por 27 encuestados de los cuales la información brindada contribuyeron a concluir que: a) el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director.

Campos (2012), desarrolló el estudio denominado *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región callao*, con el propósito de optar el grado académico de magíster en la universidad USIL, Perú; para ello centró su estudio en el objetivo principal de establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional y contó con un diseño correlacional y una muestra representativa conformada por 100 encuestados en quienes el investigador aplicó sus instrumentos de recolección de datos y cuya información al final lo conllevaron a concluir que: El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

Garro y Mendoza (2012), en su tratado de investigación titulado *Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de Amarilis – Huánuco*, presentado a la Universidad de Huánuco con el fin de optar el grado académico de magister adoptó como objetivo general el de analizar el clima organizacional para determinar su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundario de menores de las Instituciones Educativas públicas de Amarilis, Huánuco. La investigación fue dirigida hacia un tipo de estudio descriptivo correlacional y un diseño no experimental, de corte transversal; de tal manera que contó con una muestra conformada por 262 estudiantes donde luego de aplicado el estudio correspondiente permitieron a los autores arribar a la siguiente conclusión: La comunicación institucional, y los procesos de toma de decisiones no son los más adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes.

Zarate (2011), desarrolló la tesis, para optar el grado de magíster, denominado *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*; la cual la presentó a la Universidad Mayor de San Marcos, y en la cual se aprecia que tuvo como fin general establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes; para lo cual utilizó un diseño de investigación descriptivo correlacional y contó con una población conformada por los directores, docentes y alumnos de las 23 Instituciones Educativas del nivel primaria en donde luego de realizado el estudio el autor llegó a concluir que: a) existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo y el desempeño docente. b) Los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.

Serpa (2011), para optar el grado magister por la universidad César Vallejo realizó la investigación *Clima institucional y la calidad de la administración de la educación*. En dicha investigación el autor tuyo como objetivo general el evaluar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de la administración educativa y para ello dirigió su trabajo hacia un tipo de estudio básico y de nivel

correlacional además contó con un diseño de estudio no experimental y de corte transversal logrando recabar la información de la muestra representativa la cual estuvo conformada por 52 personas y que al final del estudio realizado permitieron al autor arribar a la siguiente conclusión: a) Existe relación significativa entre el liderazgo y el respeto. b) Existe relación significativa entre el liderazgo y la responsabilidad.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Base teórica de la variable liderazgo directivo

Teoría de los rasgos

Lussier y Achua (2011) autores de esta teoría, sostienen que los estudios iniciales de liderazgo se basaron en que los líderes nacen y no se hacen. Con el tiempo, los investigadores se han enfocado en reconocer un conjunto de cualidades o rasgos que caracterizan a los líderes efectivos y a los no efectivos. La teoría de los rasgos del liderazgo se propone conocer y explicar las características de un liderazgo con eficacia. Durante las investigaciones se logró identificar los rasgos psicológicos y físicos, el nivel de energía, agresividad, apariencia, seguridad y dominio que demuestran los líderes exitosos.

La lista de cualidades se puede emplear como un requisito para reconocer a candidatos a un puesto de liderazgo; para conocer estos rasgos se han realizado muchos estudios durante las décadas de los años treinta y los años cuarenta, no obstante, nadie ha logrado hacer un listado universal de rasgos que caractericen a los líderes exitosos. Aunque lo que sí se ha logrado identificar son ciertos atributos que se relacionan con el éxito del liderazgo.

Definición de la variable liderazgo directivo

Según Bass (2006) señaló que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización” (p. 331).

Como sostiene el autor, una función del líder es inspirar a sus seguidores, es decir, despertar en ellos una motivación que pueda dirigir su accionar; para ello el líder no sólo debe inspirar con palabras sino con su ejemplo.

Por otro lado, Jaramillo (2006) se refirió a que el liderazgo directivo “es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 9). Un líder viene a ser una persona que ejerce gran influencia en su equipo y lo orienta hacia los objetivos trazados por la empresa, no por imposición sino por convicción.

Koontz, O'Donel y otros (1994) señalaron que “el liderazgo directivo es un proceso de influencia de una persona sobre los demás, para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito en las metas organizacionales” (p. 10). En concordancia por lo dicho anteriormente, los autores coinciden en que el liderazgo directivo consiste en ejercer influencia en otras personas hacia el logro de las metas de la empresa.

Para Zarate (2011) el liderazgo directivo “es la capacidad para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo” (p.36). Entonces, un líder directivo será capaz de persuadir a sus seguidores, pero para ello debe contar con habilidades y saberes que le permitan guiarlos en dirección a los objetivos de la organización.

Según D'Alessio al citar a Burns (2010) señaló sobre el liderazgo directivo “es el liderazgo proactivo; que procura optimizar e innovar el desarrollo individual, grupal, y organizacional, y que no se quede sólo en expectativas” (p. 60).

Las expectativas vienen a ser lo que se espera lograr, y son abstractas, un verdadero líder no vive de sueños sino de acciones para alcanzar dichos sueños, es por eso que se dice que este tipo de liderazgo es proactivo, y que promueve el desarrollo de cada uno de los integrantes de la organización.

Dimensiones de la variable liderazgo directivo

Visto el desarrollo conceptual de la variable liderazgo directivo, a continuación desarrolla el sustento de los agentes o dimensiones de la misma indicadas por el autor Bass (2006) quien indicó que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo,

su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización” (p. 331).

Dimensión 1: Influencia idealizada

Según Bass (2006) señaló que la influencia idealizada “es la manera que permite servir como modelos para los seguidores; son admirados, respetados y de confianza. Es aquella en la que los líderes son dotados por sus seguidores como de extraordinaria capacidad, persistencia y determinación” (p. 18). De lo expuesto se entiende que un líder necesita ser admirado por los demás, que lo vean como un ejemplo a seguir por sus cualidades y sobre todo por brindar confianza a su personal.

Para Bernal (2006) indicó que “es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto; es decir los líderes logran entusiasmar a sus seguidores dentro de la organización, transmitiéndoles confianza para lograr objetivos comunes” (p. 7).

El autor considera que un líder que es capaz de transmitir entusiasmo a sus trabajadores los dirige hacia el logro de las metas, pues si se sienten motivados y en confianza dentro de su empresa, realizarán sus funciones de la mejor manera.

Según Álvarez (2009) manifestó que la influencia idealizada:

Es aquella que considera que desempeña un rol simbólico la autoridad, y ello le permite ser el representante institucional de la organización y, como tal, debe dar el ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización. (p. 8)

Que un líder sea visto como un ideal, no significa que pueda simplemente dirigir a los demás y estos acaten las órdenes sin cuestionamientos, al contrario, un líder debe mostrar con sus acciones que trabaja arduamente y de manera honesta, teniendo presente los valores de su institución.

Dimensión 2: Consideración individualizada

Según Bass (2006) señaló que “está referida a prestar especial atención a las necesidades de cada seguidor individuo para el logro y el crecimiento, actuando como un entrenador” (p. 19).

Toda persona necesita sentirse valorada, y lo mismo ocurre dentro de una organización, cada trabajador tiene necesidades personales, a las cuales un líder debe poner atención, de esta manera todos sentirán que son tomados en cuenta, y que sus problemas y necesidades importan.

Al respecto Bernal (2006) señaló que “es donde se presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación, aconseja. El líder brinda un trato personal a cada miembro de la organización, se interesa por sus necesidades” (p. 7).

Si bien los trabajadores de una empresa forman un colectivo, no amerita que sus necesidades sean las mismas, es por ello que se propone un trato individual hacia cada subordinado, de manera que este pueda sentirse importante y valorado por su líder y así pueda dar lo mejor de sí mismo dentro de su empresa.

Según Álvarez (2006) señaló que “es aquella en la que se dedica tiempo y recursos a la formación continua de sus colaboradores como medio fundamental de crecimiento personal y forma de implicarles en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo” (p. 8).

Esta atención individualizada también implica buscar el progreso personal de cada trabajador, es decir, preocuparse por que cada uno logre crecer profesionalmente incentivándolo y dándole oportunidades de capacitarse y mejorar sus habilidades.

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Para Bass (2006) indicó que “es la estimulación de los esfuerzos de sus seguidores a ser innovadores y creativos al cuestionar supuestos, la reformulación de problemas, y acercándose a viejas situaciones en nuevas formas” (p. 19).

Para el autor, un líder debe saber estimular en el aspecto intelectual a sus seguidores, incentivándolos a ser creativos, a brindar opiniones, a ser innovadores y proponer ideas para mejorar la organización.

Al respecto Bernal (2006) señaló que “es favorecer nuevos enfoques para viejos problemas, hacer hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas (p. 8). Estimular intelectualmente es promover que los trabajadores puedan aportar con ideas para la resolver situaciones problemáticas, es apoyarse en su creatividad e inteligencia a bien de la empresa.

Según Álvarez (2006) señaló que “considera el trabajo en equipo como una estrategia importante que produce la energía necesaria para conseguir mejores resultados en la organización” (p. 8). La estimulación intelectual promueve el trabajo en integración, donde todos aportan respetuosamente con ideas para la mejoría de la empresa y son capaces de obtener buenos resultados de manera conjunta.

Dimensión 4: Motivación inspiradora

Según Bass (2006) señaló que “es la manera de comportamiento para motivar e inspirar a los que les rodean, proporcionando significado y el desafío para el trabajo de sus seguidores” (p. 19).

La manera como actúa el líder debe despertar interés y motivación en sus seguidores, más que sus palabras. Si el personal se siente inspirado por su líder viendo su ejemplo, alcanzarán grandes logros para su empresa.

Para Bernal (2006) indicó que “es el aumento del optimismo y el entusiasmo. El líder logra motivar y entusiasmar a los seguidores para que su desempeño sea el más óptimo en beneficio de la organización” (p. 8).

Promover el trabajo con entusiasmo debe ser una de las principales cualidades del líder, pues toda labor que se realiza con buena voluntad y muchas ganas va en la dirección correcta hacia el logro de los objetivos comunes.

Según Álvarez (2006) señaló que es:

Capacidad de construir un liderazgo compartido fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con

él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización. (p. 8)

Para el autor, es el líder quien debe crear las oportunidades y condiciones para que sus trabajadores se sientan parte fundamental de la empresa, además debe lograr que ellos se identifiquen con su organización y de este modo sientan como propios los objetivos de la empresa, y por supuesto debe demostrar con sus actos la práctica de valores que son esenciales en el desarrollo organizacional.

1.2.2. Base teórica de la variable clima organizacional

Teoría del clima organizacional

Según Bonilla (2014) esta teoría indica que existen diversas variables que se manifiestan en el estudio del clima organizacional; en primera instancia encontramos variables causales, las cuales proponen determinar en qué sentido va una organización, en aspectos de estructura administrativa, actitudes, decisiones y normas.

Otro tipo de variables son las intermedias, las cuales son el reflejo del estado interno de la organización, en la cual se observan aspectos como la comunicación, la motivación, la toma de decisiones; y por último están las variables finales, las cuales dependen de las variables causales e intermedias, y se manifiestan en los resultados obtenidos por la institución.

La combinación de estas variables hace posible distinguir básicamente dos tipos opuestos de clima organizacional. El primero de tipo autoritario, donde existe un ambiente cerrado, aquí se da la explotación, en la cual, la dirección no brinda confianza a quienes trabajan para él. En este ambiente la relación entre empleador y empleado está basada en la desconfianza y el miedo.

Por otro lado, existe el clima de tipo participativo o abierto en el cual los directivos sienten confianza en su personal, y a los trabajadores se les permite tomar decisiones según el rango en que se desempeñan, aquí se propicia que los trabajadores se sientan motivados.

Por lo tanto, en el clima participativo, los resultados obtenidos por quienes lo practican son mejores, ya que las relaciones que se entablan en este tipo de clima son apropiadas y generan una dinámica positiva dentro de la organización.

Definición de la variable clima organizacional

Chiavenato (2011) sostuvo que el clima organizacional “expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 75).

Las percepciones de las personas con respecto a su centro de trabajo son las que determinan su conducta, y esto a su vez, constituye el clima organizacional, que según el autor es la manera como ellos se sienten dentro del lugar en que laboran.

Para Brunet (2011) el clima organizacional “es un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados” (p. 18).

De igual manera, este autor hace referencia a la percepción, es decir, a la manera como el individuo se ve y se siente en la empresa, si esta percepción es positiva, se puede trabajar en equipo pues las relaciones son apropiadas, en cambio si dicha percepción es negativa, los objetivos de la empresa serán difícilmente alcanzados.

Así mismo, Segredo (2013) indicó que el clima organizacional “es un conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos, de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución” (p.4).

Es cierto que existen diversos factores que influyen en la percepción de los trabajadores con respecto a su centro de labores, no todos tienen una misma perspectiva, sin embargo, a pesar de estas diferencias se pueden trazar objetivos comunes y bajo una buena dirección, se puede lograr que el personal se sienta a gusto trabajando en conjunto.

Para García (2009) El clima organizacional “es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno”(p.4).

Entonces, se puede deducir que el clima organizacional surge de las relaciones interpersonales que se entablan en la institución, pero dichas relaciones se ven afectadas por las normas y valores ya establecidos dentro de la organización.

Según Reyes (2001) se refirió al clima organizacional como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p.6).

De lo expuesto, se entiende que el comportamiento y la actitud de cada trabajador tienen un efecto importante en la empresa en diversos aspectos, uno de ellos es la productividad, si la actitud del personal es negativa o de insatisfacción, se verá reflejada en su producción y no se alcanzarán los objetivos trazados en la empresa.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Luego de revisar las diversas definiciones de la variable clima organizacional, el presente estudio tomó en consideración los aportes de Chiavenato (2011) quien sostuvo que el clima organizacional “expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 75).

Dimensión 1: relaciones

Chiavenato (2011) las relaciones “son muestra de un clima laboral propicio, donde los trabajadores se sienten identificados con su empresa y la dirección les brinda el soporte emocional para fomentar la cooperación entre todos” (p. 296). Para el autor,

el clima laboral es óptimo cuando las relaciones son positivas, es decir, existe comunicación, identificación, y se promueve el trabajo en equipo.

Mikulic & Cassullo (2013) indicaron sobre esta dimensión que “evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros” (p. 11).

Cuando los directivos se preocupan por el bienestar de sus empleados, generan oportunidades para promover el apoyo mutuo y el trabajo en equipo, de este modo elevan el sentido de compromiso con la empresa.

Para Robbins (2013) señaló que las relaciones son “interacciones entre personas que se bifurcan, por un lado, en relaciones internas, con los pares, y por otro, en relaciones externas, con personas de otro rango en una organización” (p. 18).

Las relaciones que pueden existir dentro de una institución, pueden entablarse con personas del mismo nivel o cargo, es decir de tipo horizontal, o con jefes o subordinados, en otras palabras, personas de un rango diferente, estas relaciones pueden ser de tipo ascendente o descendente.

Dimensión 2: motivación

Chiavenato (2011) señaló que la motivación “es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico” (p.41). Para el autor, la motivación es vista como un impulso que hace que un individuo actúe de determinada forma con el fin de obtener un propósito.

Al respecto Pineda (2011) hizo referencia a cerca de la motivación que “es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. La motivación es a la vez objetivo y acción” (p. 18).

El autor propone que la motivación es en simultáneo objetivo y acción, quiere decir que es objetivo porque es lo que se desea alcanzar y acción, porque impulsa el accionar de la persona hacia el logro de dicho objetivo.

Así mismo López (2005) dijo que la motivación “es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (p. 27).

La motivación es el punto de partida para alcanzar una meta, pero también debe ser el impulso que mantiene vivas las ganas de llegar a dicha meta, y esto se da siempre cuando la motivación sea constante y reforzada

Dimensión 3: satisfacción

Chiavenato (2011) indicó que “la satisfacción es el resultado de las diversas percepciones que el empleado considere al desarrollar su trabajo y las recompensas que puede lograr a conseguir con ello” (p. 3). Entonces sentirse satisfecho responde a percepciones que posee el individuo, y al cumplimiento de sus expectativas con respecto a sus funciones en el trabajo.

Gibson (1997) señaló que la satisfacción “es la idea que se obtiene de la atención que se le pone al campo laboral, sustentadas en agentes interrelacionadas con el contexto y con agentes externos que tienen una gran influencia con el actuar del individuo” (p. 138).

La satisfacción en el ámbito laboral, se logra cuando el individuo siente o tiene la idea de que sus necesidades profesionales están siendo atendidas.

Para Cavalcante (2004) quien indicó que la satisfacción “es el placer que emerge de un grupo de agentes relacionados con el ambiente de trabajo, es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él y hacia la vida en general” (p. 106).

Entonces la satisfacción está asociada a sentirse complacido en el centro de trabajo, es decir, que se sienta a gusto con el cargo que desempeña, con su remuneración, con las condiciones laborales, que se sienta motivado, inspirado, etc.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a la comunidad educativa, comprender los diferentes componentes del liderazgo directivo y clima organizacional. Así como percibir las dimensiones que la componen y conocer el nivel de relación que hay entre ambas variables; ello permitirá utilizar estrategias adecuadas, pertinentes y promover el conocimiento de las dimensiones con el fin de mejorar el liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de inicial de Huaral.

1.3.2. Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se utilizarán métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Además la investigación se sustenta en el fin de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional para lo cual la recopilación de los datos se generará mediante las encuestas, las cuales serán medidas en escala Likert para que a través de la correlación de Spearman la investigación contribuya a generar información en torno a las variables

1.3.3. Justificación teórica

La presente investigación profundiza sobre el estudio de las variables liderazgo directivo y clima organizacional; para lo cual se tomó como base el concepto de la variable. Según Bass (2006) el liderazgo directivo, es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización. En cuanto a la variable clima organizacional se tomó como base a Chiavenato (2011) quien sostuvo que el clima organizacional expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Así mismo se justifica el trabajo de investigación en las teorías de que sustentan cada una de nuestras variables. Finalmente la presente

investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones que puedan realizarse en las instituciones educativas.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad Problemática

El comportamiento de las personas tiene influencia en los resultados en el trabajo organizado de una institución, así se aprecia los resultados y el éxito educativo que se maneja por ejemplo en Finlandia y otros países asiáticos como el Japón en donde muchas veces los objetivos de las personas conjugan con los objetivos organizacionales los cuales se reflejan en un comportamiento eficiente que logra concretizar los objetivos en sus instituciones.

A nivel sudamericano, como en Chile y Argentina, comprender el clima de una institución se ha convertido en una necesidad de todos aquellos profesionales que tienen responsabilidad sobre el manejo de las personas, ya que han visto que ello repercute en las motivaciones y comportamientos que van a tener dichas personas que son parte de una organización; En los últimos años los trabajadores se han mostrado insatisfechos con el clima organizacional que se dan en las instituciones; por lo cual, es un factor importante a analizar por muchos directivos que desean lograr el éxito en sus instituciones.

En nuestro país el Ministerio de Educación ha dejado de lado el estudio del clima organizacional pues se debe comprender que uno de sus factores que más inciden en el rendimiento escolar es el comportamiento humano, el cual es dinámico y complejo, por ello se afirma que si se tuvieran más estudios del tema en mención, estos ayudarían a identificar las percepciones de las personas para que de esta manera se pueda definir los planes de acción que ayuden a la mejora de la organización.

Por otro lado, si se trata sobre el liderazgo directivo, la ley general de educación y la ley de la carrera pública magisterial son muy claras pues en ellas se establecen las responsabilidades del director como máxima autoridad en una institución educativa; además se señala que el director es el representante legal de la misma, por esta razón el liderazgo del director tiene que abarcar la gestión

educativa, la gestión pedagógica y la gestión administrativa, siendo este último el más relevante en cuanto a clima organizacional se refiere ya que si el directivo no cuenta o promueve un clima organizacional idóneo para el trabajo en equipo, se le hará más difícil organizar a sus colaboradores (docentes) y lograr las condiciones necesarias para generar buenos resultados que los estudiantes debido a que los docentes estarán en constante conflictos o desacuerdos y no prestarán atención las necesidades de los educandos para lograr una calidad educativa.

Así se puede apreciar que en el distrito de Huaral, las diversas Instituciones Educativas y no solo iniciales, enfrentan hoy un reto constante por tratar que las ideas de los docentes sean congruentes y coherentes con los del directivo, lo que a la larga obstaculiza el trabajo en conjunto y genera climas desorganizados o enfrentamientos constantes entre colegas, ya que hay algunos que apoyan al director y otros que están en contra de él, y todo ello se debe porque el director no tiene un buen manejo con los docentes, es impositivo, no toma en cuenta sus aportes y abusa muchas veces de su cargo. Son por estas razones que el liderazgo directivo es muy importante para mantener un clima organizacional que encamine hacia el desarrollo de la institución educativa mediante el logro de logro de sus metas trazadas.

1.4.2. Formulación del Problema

1.4.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

1.4.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1:**

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2:

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 3:

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

1.6. Objetivos**1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

Objetivo específicos 3

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

II. Metodología

2.1. Variables de la investigación

2.1.1. Definición conceptual de las variables

Variable 1: Liderazgo directivo:

Bass (2006) señaló que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización” (p. 331).

Variable 2: Clima organizacional

Chiavenato (2011) sostuvo que el clima organizacional “expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 75).

2.1.2. Definición operacional de las variables

Liderazgo directivo

Se define la variable liderazgo directivo partiendo desde sus dimensiones: Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación inspiradora, cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán cuantificados mediante los índices (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca a través de un cuestionario y finalmente será medido en niveles de malo, regular y bueno.

Clima organizacional

La variable clima organizacional se define mediante sus dimensiones: relaciones, motivación y satisfacción cada una con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices, (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca, mediante un cuestionario y para finalizar serán medidos en niveles de malo, regular y bueno.

2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Influencia idealizada	Entusiasmo	1; 2 ; 3	(5) Siempre	Malo
			(4) Casi siempre	[6 - 14]
	Confianza.	4; 5; 6	(3) A veces	Regular
			(2) Casi nunca	[15 - 22]
		(1) Nunca	Bueno	
				[23 - 30]
Consideración individualizada	Atención personal	7; 8	(5) Siempre	Malo
			(4) Casi siempre	[5 - 11]
	Orienta individualmente	9; 10	(3) A veces	Regular
			(2) Casi nunca	[12 - 18]
		(1) Nunca	Bueno	
				[19 - 25]
	Nuevos enfoques	11		Malo
				[25 - 58]
Estimulación intelectual	Inteligencia racional	12; 13; 14	(5) Siempre	Malo
			(4) Casi siempre	[10 - 23]
	Optimismo	15;16;17; 18	(3) A veces	Regular
			(2) Casi nunca	[24 - 37]
		(1) Nunca	Bueno	
				[38 - 50]
	Resolución de conflictos.	19;20; 21		
Motivación inspiradora	Disposición positiva	22; 23; 24; 25	(5) Siempre	Malo
			(4) Casi siempre	[4 - 9]
			(3) A veces	Regular
			(2) Casi nunca	[10 - 15]
		(1) Nunca	Bueno	
				[16 - 20]

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Relaciones	Aceptación	1; 2; 3; 4	(5) Siempre (4) Casi siempre	Malo [10 - 23]
	Discrepancias	5; 6	(3) A veces (2) Casi nunca	Regular [24 - 37]
	Sentimiento de pertenencia	7; 8	(1) Nunca	Bueno [38 - 50]
Motivación	Compañerismo	9; 10		
	Autonomía	11; 12	(5) Siempre (4) Casi siempre	Malo [10 - 23]
	Responsabilidad	13; 14	(3) A veces (2) Casi nunca	Regular [24 - 37]
	Control	15; 16	(1) Nunca	Bueno [38 - 50]
	Estímulo	17; 18		Malo [30 - 70] Regular [71 - 110]
Satisfacción		19; 20		Bueno
	Aceptación de riesgos	21; 22	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	Malo [10 - 23] Regular [111 - 150]
	Espíritu de trabajo	23; 24	(2) Casi nunca (1) Nunca	[24 - 37] Bueno [38 - 50]
	Manejo de metas	25; 26		
	Condiciones de trabajo	27; 28		
	Organización institucional	29; 30		

Fuente: elaboración propia

2.3. Metodología

Según Arias (2006) la metodología es:

Un conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se realizan en la investigación para formular y resolver problemas de investigación en la cual se formulan las hipótesis y luego de haber recogido los datos se realiza la contrastación de las hipótesis y se toman decisiones para obtener las conclusiones. (p.16)

Entonces puede entenderse a la metodología como el conjunto de todos los procedimientos para desarrollar una investigación.

La siguiente investigación emplea el método hipotético deductivo quien según Soto (2015) nos dice “el método hipotético deductivo nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, así mismo porque busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio” (p. 49).

Entonces se debe entender que para desarrollar la presente investigación se partirá de un supuesto al cual podemos llamar hipótesis la cual mediante el desarrollo y tratamiento de la información y datos podremos verificar.

2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación adopta un tipo de básica quien según Carrasco (2013) señala que es “es aquella que no presenta propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo quiere extender y enriquecer el bagaje de conocimientos científicos que ya existen acerca de la realidad” (p.43).

Es básica porque la intención es contribuir al cumulo de conocimientos que ya se tienen sobre las variables de investigación y además porque los conocimientos adquiridos no tienen intención de ser aplicados de inmediatamente.

Además el estudio se enmarca dentro del nivel correlacional, tal como lo manifiesta Ortiz (2004 al indicar que “estos tipos de estudio describen las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado; son también descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales” (p. 48).

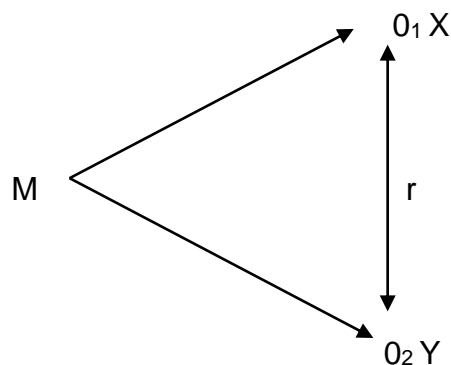
Estos tipos de investigación buscan encontrar la relación de las variables de estudios que, su comportamiento e interrelación en un determinado conjunto de unidades de análisis.

2.5. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación es no experimental, al respecto Soto (2015) indica “se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, [...] no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos [...] (p. 67).

Es no experimental puesto que no se aplican procedimientos experimentales y tampoco se cuenta con un grupo sujeto a la experimentación.

Del mismo modo, esta investigación es de corte transversal porque su propósito es describir las variables: Liderazgo directivo y clima organizacional en Instituciones educativas de Inicial de Huaral – 2016. Asimismo Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único (p.151).



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1996)

Donde:

- M : Muestra de estudio
- X : Liderazgo directivo
- Y : Clima organizacional
- O₁ y O₂ : Puntuaciones de las variables
- r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

En concordancia Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Además indica que Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

Se entiende por población entonces a la agrupación de elementos con características similares, también se les denomina como el conjunto de todos los objetos vistos como unidades de análisis.

De lo señalado anteriormente cabe indicar que el universo poblacional de la presente investigación está integrado por las 197 docentes del nivel inicial de las I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
1	100 - JESÚS DEL VALLE	4
2	21559 ANTONIO GRAÑA ELIZALDE	7
3	21557 INMACULADA CONCEPCION	1
4	402 SANTA MARIA	4
5	20865 LA FLORIDA	4
6	373 NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA	8
7	400 VIRGEN DEL ROSARIO	15
8	87 EMILIA BARCIA BONIFFATTI	32
9	326 SAN JUAN BAUTISTA	15
10	20396 ANTONIO ARELLANO BUITRON	3
11	21010-11 GELACIO RAMIREZ CACERES	2
12	03 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA	16
13	21562 OSCAR BERCKEMEYER PAZOS	4
14	JOSE OLAYA	6
15	20401 - SAN JUAN 4	3
16	546 SAN ANTONIO	16
17	547 ANTONIO GRAÑA REYES	5
18	20448 NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA	2
19	20404 CIRO ALEGRIA	2
20	20902 TUPAC AMARU	4
21	20399 LA ESPERANZA	2
22	CONTIGO PERU	3
23	ESPERANZA ALTA	1
24	20793 LIBERTADOR DON JOSE DE SAN MARTIN	4
25	21561 VIRGEN DE LOURDES	2
26	EL PINAR	2
27	LAS VIÑAS - INMACULADA CONCEPCION	2
28	NIÑOS TALENTOSOS	2
29	CRISTO SALVADOR	2
30	SAN VALENTIN	1
31	20403 CARLOS MARTINEZ URIBE	7
32	SAGRADO CORAZON DE JESUS	2
33	MIGUEL GRAU	1
34	20405 SALVADOR DE LAS CASAS DULANTO	1
35	21010 CLARA NICHOS MANSILLA	6
36	20885 SEÑOR DE LOS MILAGROS	1
37	MADRE TERESA DE CALCUTA	1
38	20901 JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARION	4
TOTAL		197

Fuente: UGEL – 10, 2016 Huaral.

2.6.2. Muestra

Según Ramírez (1999) manifestó que la muestra “es la parte de la población que se selecciona de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

Entonces una muestra es un subconjunto de todo un universo poblacional el cual puede ser indicada como representativa , en este caso la muestra está integrada por 132 docentes seleccionada de forma probabilísticas, al respecto Hernández, Fernández y Batista (2010), sostienen que “este tipo de muestras son esenciales en los diseños de investigación transeccionales” (p.177).

Teniendo como base lo mencionado, la muestra fue obtenida aplicando la fórmula propuesta por a Arkin y Colton, el cual es:

$$n = \frac{N}{(N - 1)K^2 + 1}$$

Dónde:

n= muestra

N= Población (197)

K²=Error muestral (0.05)

Calculando la muestra:

$$n = \frac{197}{(197 - 1)0.05^2 + 1}$$

$$n = \frac{197}{(196)0.0025 + 1}$$

$$n = \frac{197}{0,49 + 1}$$

$$n = \frac{197}{1.49}$$

$$n = 132.214765$$

$$n = 132 \text{ (Redondeado)}$$

Como la muestra está conformada por 38 Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, se eligió la muestra probabilística estratificada que según Hernández, Fernández y Batista (2013) sostienen que “el muestreo estratificado es aquel en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p.180). Ello quiere decir que la muestra extraída debe ser proporcional al tamaño de cada segmento o grupo poblacional.

2.6.3. Muestreo

Para la muestra probabilística aleatoria se eligió el procedimiento del sorteo o ánfora, sobre ello, Carrasco (2010) señala que:

Supone enumerar a todos los elementos de la población, luego estos números (escritos en fichas, tickets, etc.) se depositan en un ánfora, caja o cualquier otro recipiente, del cual una vez mezclados los números se procede a extraerlos al azar hasta completar la muestra en cantidad previamente definida. (p.257)

Para la obtención de la muestra estratificada se aplicó la siguiente fórmula para hacer el muestreo estratificado de los elementos del estrato, la cual también corresponde a los autores Arkin y Colton:

$$f = \frac{n}{N}$$

$$f = \frac{132}{197} = 0.67005076$$

Donde:

f = fracción de la muestra

N= Tamaño de la población

n = tamaño de la muestra

Tabla 4

Submuestras de las II.EE. públicas del nivel inicial de la UGEL 10, 2016.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	POBLACIÓN	FRACCIÓN DE MUESTREO	MUESTRA
1	100 - JESÚS DEL VALLE	4	0.6700	3
2	21559 ANTONIO GRAÑA ELIZALDE	7	0.6700	5
3	21557 INMACULADA CONCEPCION	1	0.6700	1
4	402 SANTA MARIA	4	0.6700	3
5	20865 LA FLORIDA	4	0.6700	3
6	373 NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA	8	0.6700	5
7	400 VIRGEN DEL ROSARIO	15	0.6700	10
8	87 EMILIA BARCIA BONIFFATTI	32	0.6700	20
9	326 SAN JUAN BAUTISTA	15	0.6700	10
10	20396 ANTONIO ARELLANO BUITRON	3	0.6700	2
11	21010-11 GELACIO RAMIREZ CACERES	2	0.6700	1
12	03 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA	16	0.6700	11
13	21562 OSCAR BERCKEMEYER PAZOS	4	0.6700	3
14	JOSE OLAYA	6	0.6700	4
15	20401 - SAN JUAN 4	3	0.6700	2
16	546 SAN ANTONIO	16	0.6700	11
17	547 ANTONIO GRAÑA REYES	5	0.6700	3
18	20448 NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA	2	0.6700	1
19	20404 CIRO ALEGRIA	2	0.6700	1
20	20902 TUPAC AMARU	4	0.6700	3
21	20399 LA ESPERANZA	2	0.6700	1
22	CONTIGO PERU	3	0.6700	2
23	ESPERANZA ALTA	1	0.6700	1
24	20793 LIBERTADOR DON JOSE DE SAN MARTIN	4	0.6700	3
25	21561 VIRGEN DE LOURDES	2	0.6700	1
26	EL PINAR	2	0.6700	1
27	LAS VIÑAS - INMACULADA CONCEPCION	2	0.6700	1
28	NIÑOS TALENTOSOS	2	0.6700	1
29	CRISTO SALVADOR	2	0.6700	1
30	SAN VALENTIN	1	0.6700	1
31	20403 CARLOS MARTINEZ URIBE	7	0.6700	5
32	SAGRADO CORAZON DE JESUS	2	0.6700	1
33	MIGUEL GRAU	1	0.6700	1
34	20405 SALVADOR DE LAS CASAS DULANTO	1	0.6700	1
35	21010 CLARA NICHOS MANSILLA	6	0.6700	4
36	20885 SEÑOR DE LOS MILAGROS	1	0.6700	1
37	MADRE TERESA DE CALCUTA	1	0.6700	1
38	20901 JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARION	4	0.6700	3
TOTAL		197		132

Fuente: Elaboración Propia

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.7.1. Técnica

Para conseguir la información se ha empleado como técnica la encuesta. Al respecto Canales (2009) señala que la encuesta consiste en “tener la información acerca de las variables en estudio por medio de los sujetos a través de sus opiniones, actitudes o sugerencias ya sean a través de la entrevista y cuestionarios.” (p.129).

Se entiende que la encuesta es la forma más sencilla y rápida para recabar información de todo un grupo de sujetos considerados como objetos de estudio, y que además esta técnica no solo puede ser objetiva sino también de criterio.

Teniendo en cuenta lo expuesto en base a la técnica señalada en este caso se usará dos instrumentos denominados cuestionarios de tipo escala de Likert con Ítems para ser respondidos según apreciaciones personales, estos instrumentos se elaboraron en referencia a la operacionalización de las variables.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario que Según Carrasco (2013) menciona “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p.318).

Entonces siendo el cuestionario el instrumento idóneo para la recopilación de los datos, se debe tener en cuenta que estos cuestionarios son estructurados en base a una operacionalización y consideración de los Ítems para cada variable.

2.7.3. El cuestionario

El instrumento ha sido enmarcado bajo preguntas cerradas aplicados a 132 docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Con la intención de determinar la correlación entre las variables.

Ficha técnica del instrumento que mide liderazgo directivo

- Instrumento** : Cuestionario sobre liderazgo directivo
- Aplicación** : Docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.
- Autora** : Luisa Elena Flores Cueva
- Tipo de aplicación:** Directa y colectiva
- Duración** : Aproximadamente de 20 minutos.
- Descripción** : Para medir la presente variable, se elaboró el instrumento que evalúa el liderazgo directivo con el objetivo de determinar los niveles del liderazgo directivo en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. El instrumento está formado por la escala tipo Likert, y es de aplicación colectiva, y consta de 25 ítems distribuidos en sus respectivas dimensiones: influencia idealizada, consideración individualizada y motivación inspiradora los cuales se enmarcan en el nivel malo, regular y bueno.

Ficha técnica del cuestionario que mide clima organizacional

- Instrumento** : Cuestionario sobre el clima organizacional
- Aplicación** : Docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.
- Autora** : Luisa Elena Flores Cueva
- Tipo de aplicación:** Directa y colectiva
- Duración** : Aproximadamente de 20 minutos.
- Descripción** : Para medir la presente variable, se elaboró el instrumento que evalúa el clima organizacional con el objetivo de determinar los niveles del clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. El instrumento está formado por la escala tipo Likert, y es de aplicación colectiva, y consta de 30 ítems distribuidos en sus respectivas dimensiones: relaciones, motivación y satisfacción los cuales se enmarcan en el nivel malo, regular y bueno.

2.7.4. Validez del instrumento

Para Hernández et al (2010) la validez “es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Validar un instrumento consiste en comprobar el grado de verdad o falsedad de los Ítems que se desean medir. En esta escala de actitudes hacia el Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, será sometido a criterio de un grupo de jueces expertos, integrado por profesores entre Magíster y Doctores quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 5

Validación según juicio de expertos de liderazgo directivo.

Nº	Apellidos y nombres	Grado académico	Criterio
1.	Santiago A. Gallarday Morales	Magister	Aplicable
2.	Helen P. De la Cruz Durand	Magister	Aplicable
3.	Fermín O. Ramírez Pérez	Magister	Aplicable
Valor final			Aplicable

Los expertos en su conjunto determinaron que el instrumento se encuentra en un margen de bueno por lo cual se fue considerado como óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

Tabla 6

Validación según juicio de expertos de clima organizacional.

Nº	Apellidos y nombres	Grado académico	Criterio
1.	Santiago A. Gallarday Morales	Magister	Aplicable
2.	Helen P. De la Cruz Durand	Magister	Aplicable
3.	Fermín O. Ramírez Pérez	Magister	Aplicable
Valor final			Aplicable

Los expertos en su conjunto determinaron que el instrumento se encuentra en un margen de bueno por lo cual se fue considerado como óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

2.7.5. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p.200).

En este caso la confiabilidad del instrumento fue procesada mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, el cual es un procedimiento muy usado para medir la confiabilidad de un instrumento a través de un coeficiente.

La escala utilizada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponden al autor soto (2015, p. 73) quien establece la siguiente escala:

Tabla 7

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Soto (2015, p. 73)

La prueba piloto fue aplicada a 30 docentes y se procesaron mediante el programa estadístico.

Tabla 8

Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos

Variable	Estadística Alfa de Cronbach	N de Ítems
Liderazgo directivo	0,873	25
Clima organizacional	0,950	30

Fuente: alfa de Cronbach

Según la tabla 8, el instrumento sobre liderazgo directivo, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,873 lo cual indica que el instrumento utilizado tiene una fuerte confiabilidad para los fines de la investigación.

Por otro lado, según la tabla 8 el instrumento sobre clima organizacional, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,950 lo cual indica que el instrumento utilizado tiene una alta confiabilidad para los fines de la investigación.

2.8. Métodos de análisis de datos:

El análisis descriptivo e inferencial de los datos se realizó con el software estadístico SPSS, en donde los datos se tabularon y se determinaron los rangos para cada variable, asimismo las frecuencias por dimensiones para trasladarlos a una matriz de datos.

Para determinar la correlación entre las variables, se empleó la correlación de Spearman que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.332).

Esta prueba no paramétrica donde el coeficiente de correlación que se utilizó fue Rho de Spearman se utilizó para determinar el grado de correlación entre las variables de estudio.

Tabla 9

Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman

Valor		Interpretación
De:	A:	
- 0,91	- 1	Correlación muy alta
- 0.71	- 0.90	Correlación alta
- 0.41	- 0.70	Correlación moderada
- 0.21	- 0.40	Correlación baja
0	- 0.20	Correlación prácticamente nula
0	0.20	Correlación prácticamente nula
0.21	0.40	Correlación baja
0.41	0.70	Correlación moderada
0.71	0.90	Correlación alta
0,91	1	Correlación muy alta

Fuente: Soto, R. (2015, p. 58).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 10

Nivel del liderazgo directivo en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	6,8%
Regular	45	34,1%
Bueno	78	59,1%
Total	132	100,00%

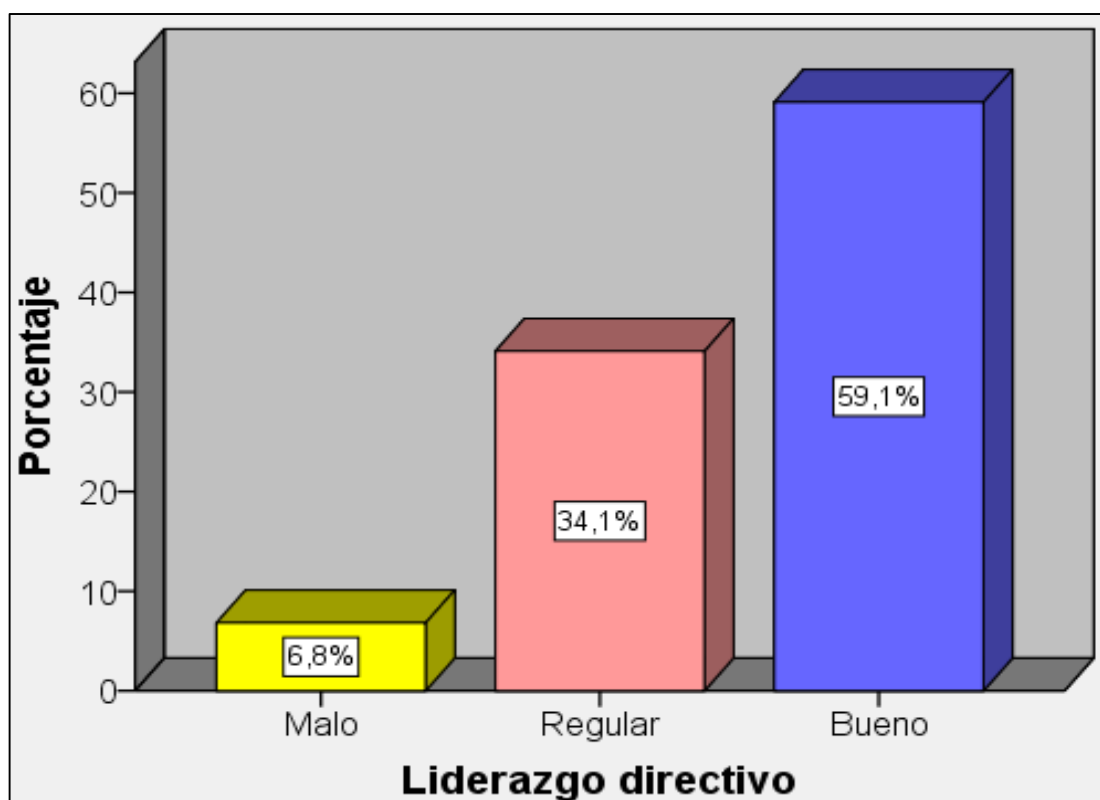


Figura 1. Nivel del liderazgo directivo

Interpretación

En la tabla 10 y figura 1 se muestra, que de los 132 docentes encuestados, 9 (6,8%) perciben un liderazgo directivo malo, 45 (34,1%) perciben un liderazgo directivo regular y 78 (59,1%) perciben un liderazgo directivo bueno.

Tabla 11

Nivel del clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	6,8%
Regular	40	30,3%
Bueno	83	62,9%
Total	132	100,00%

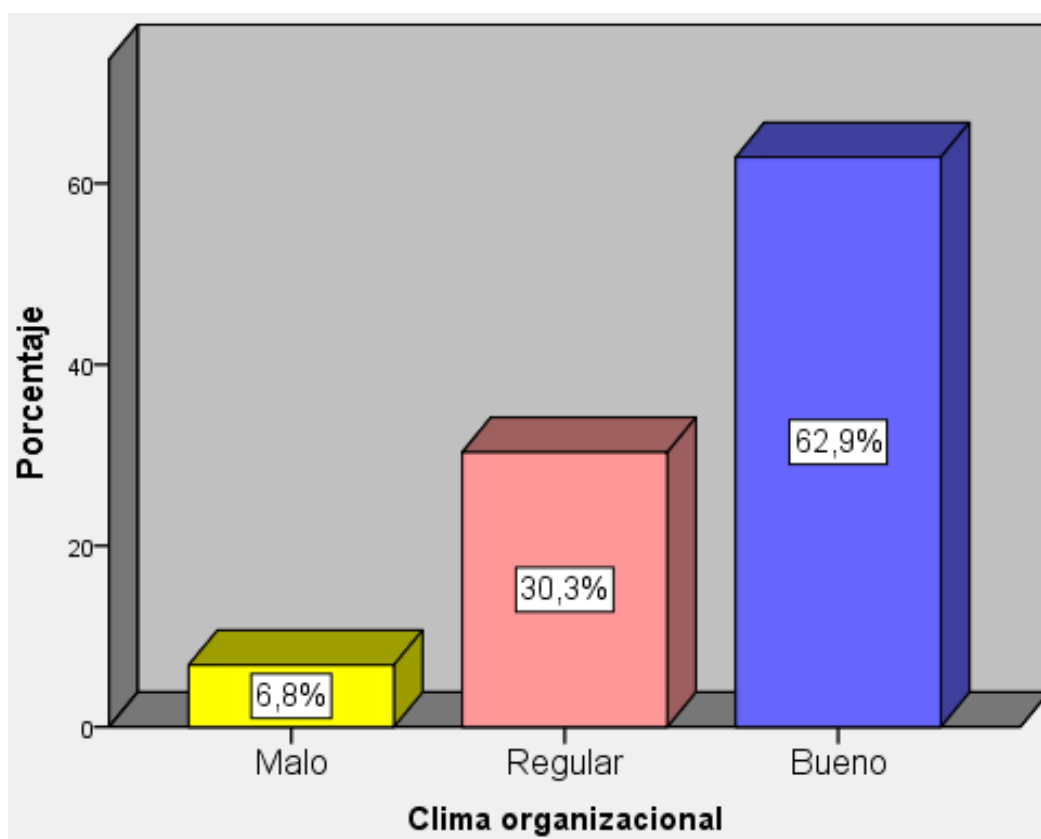


Figura 2. Nivel del clima organizacional

Interpretación

En la tabla 11 y figura 2 se muestra, que de los 132 docentes encuestados, 9 (6,8%) perciben que hay un clima organizacional malo, 40 (30,3 %) perciben que hay un clima organizacional de nivel regular y 83 (62,9%) perciben que hay un clima organizacional bueno.

3.2. Análisis de contingencia

Tabla 12

Distribución porcentual de encuestados según liderazgo directivo y clima organizacional.

		Clima organizacional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo directivo	Malo	6,8%			6,8%
	Regular		28,8%	5,3%	34,1%
	Bueno		1,5%	57,6%	59,1%
Total		6,8%	30,3%	62,9%	100,0%

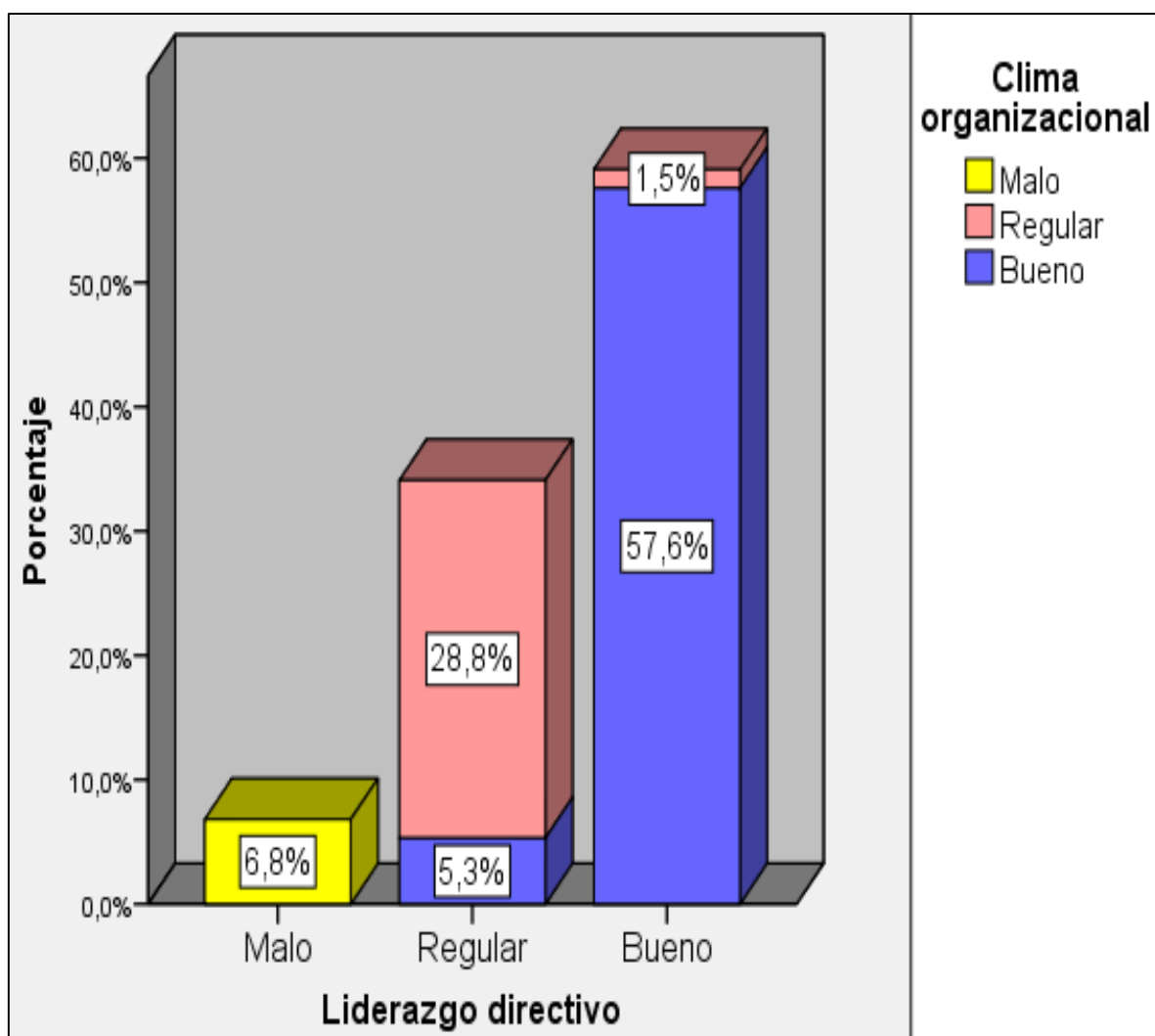


Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según liderazgo directivo y clima organizacional.

Interpretación

Según la tabla 12 y figura 3, se aprecia que del 100% de los encuestados, un 6,8% consideran que hay un liderazgo directivo y un clima organizacional malo; un 28,8% consideran que hay un liderazgo directivo y un clima organizacional regular; un 5,3% consideran que hay un liderazgo directivo regular y un clima organizacional bueno; un 1,5% consideran que hay un liderazgo directivo bueno y un clima organizacional regular y finalmente un 57,6% consideran que hay un liderazgo directivo y clima organizacional bueno.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 13

Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y el clima organizacional.

			Liderazgo directivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 13, se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,883$, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre las variables, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

3.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 14

Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y las relaciones

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Relaciones
Rho de Spearman	liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
	directivo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	relaciones	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 14, se aprecia la relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relaciones determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,571$, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre ellas, frente a $p =$

0,000 < 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 15

Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y la motivación

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Motivación	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 15, se aprecia la relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión motivación determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,792$, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre ellas, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 16

Nivel de correlación y significancia del liderazgo directivo y la satisfacción

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Satisfacción
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,971**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 16, se aprecia la relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión satisfacción determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,971$, lo cual significa que existe una correlación positiva y muy alta entre ellas, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

IV. Discusión

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, y luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0,883$ entre las variables: liderazgo directivo y la variable clima organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador en conclusión: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, estos resultados abalan lo expuesto por León (2010), quien en su tesis *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño bolívar* concluyó que: a) Los diferentes Centro de Educación Inicial se desarrollan dentro de un ambiente abierto, donde el flujo de mensajes es de tipo descendentes, por lo cual las decisiones importantes se toman en la cima, lo cual repercute indudablemente en el establecimiento de las buenas relaciones entre superior subordinado. b) Existe una comunicación abierta entre el personal docente y su supervisor inmediato lo cual permite la confianza, la libertad, la participación, y el deseo de trabajar por su organización, pues se implementa un liderazgo, más o menos flexible, que les permite asumir responsabilidades y desarrollarse dentro de la organización.

Así mismo León (2015), en su tesis *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N° 5170, Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima, año 2013*, concluyó: a) el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director. También Campos (2012), en su tesis *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla – región callao*, concluyó: El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

De lo expuesto cabe señalar que Bass (2006) indicó que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización, entonces si no hay un manejo idóneo del personal no habrá un buen clima organizacional y como indican Lussier y Achua (2011) en su teoría de los rasgos que el líder debe poseer un conjunto de cualidades o rasgos que caracterizan y que sean efectivos; lo cual vuelve importante las buenas relaciones pues de lo contrario se tendrían resultados como lo expuestos por Garro y Mendoza (2012), en su tesis titulada *Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de Amarilis – Huánuco*, quienes concluyeron: La comunicación institucional, y los procesos de toma de decisiones no son los más adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes.

Al respecto de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0,571$ entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relaciones. Este grado de correlación indica que la relación entre ellas es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en conclusión: Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Estos resultados tienen afinidad con los expuestos por Serpa (2011), quien en su investigación *Clima institucional y la calidad de la administración de la educación*. Concluyó: a) Existe relación significativa entre el liderazgo y el respeto. b) Existe relación significativa entre el liderazgo y la responsabilidad; Dando realce a lo dicho por Chiavenato (2011) al indicar que las relaciones son muestra de un clima laboral propicio, donde los trabajadores se sienten identificados con su empresa y la dirección les brinda el soporte emocional para fomentar la cooperación entre todos; y ello lo sustenta Alcalá (2011), en su tesis titulada *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*, al concluir que: Los trabajadores tienen una percepción regular del clima en las variables recompensa y conflicto; lo cual debe ser entendida

en que los trabajadores perciben y se desempeñan de acuerdo al trato que hay en el clima organizacional pues como dice Bonilla (2014) en su teoría del clima organizacional: existen diversas variables que se manifiestan en el estudio del clima organizacional; en primera instancia encontramos variables causales, las cuales proponen determinar en qué sentido va una organización, en aspectos de estructura administrativa, actitudes, decisiones y normas.

En cuanto a la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0,792$ entre la variable liderazgo directivo y la dimensión motivación. Este grado de correlación indica que la relación entre ellas es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador en conclusión: Existe relación entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Estos resultados dan sustento a lo expuesto por Mayor (2012), quien realizó la investigación denominada *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las Escuelas del Municipio Mara* y concluyó que: a) En relación a la motivación, se presentaron fallas en la incentivación del personal por parte de los directivos para garantizar las buenas relaciones. Además Chiavenato (2011) sostuvo que el clima organizacional expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes, de tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Así mismo Mejía (2014), en su tesis *Principales factores del clima organizacional y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*, concluyó que: El clima organizacional repercute en el trabajo del personal que labora, puesto que consideran que su jefe se interesa por el trabajo que realiza, reconocen el logro de sus resultados y manifiestan tener el mobiliario e infraestructura adecuados para su trabajo.

Al respecto de la tercera hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0,971$ entre la variable liderazgo directivo y la dimensión satisfacción. Este grado de correlación indica que la relación entre ellas es positiva y tiene un nivel de correlación muy alta.

La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en conclusión: Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Estos resultados se asemejan y apoyan lo expuesto por Zarate (2011), en su tesis *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia – Lima*, al concluir que: a) existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. b) Los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas. Lo expuesto es por la satisfacción de mejorar y lograr los objetivos planteados y tener un clima organizacional armonioso porque de lo contrario se tendrían resultados como los hallados por Reeves (2010), quien realizó la tesis *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social* y concluyó: A pesar de los últimos (grandes) esfuerzos en integrar la tecnología en las escuelas, se observa bastante temor a utilizarla por parte de los docentes y algunos directores. Al no contar con estas herramientas en los hogares (tanto docentes como alumnos), se hace muy difícil su enseñanza y aprendizaje.

V. Conclusiones

- Primera.-** La variable liderazgo directivo se relaciona positivamente ($Rho = 0,883$) y significativamente ($p = 0,000$) con el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación alta entre las variables y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.
- Segunda.-** La variable liderazgo directivo se relaciona positivamente ($Rho = 0,571$) y significativamente ($p = 0,000$) con las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación moderada entre ellas y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.
- Tercera.-** La variable liderazgo directivo se relaciona positivamente ($Rho = 0,792$) y significativamente ($p = 0,000$) con la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación alta entre ellas y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.
- Cuarta.-** La variable liderazgo directivo se relaciona positivamente ($Rho = 0,971$) y significativamente ($p = 0,000$) con la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación muy alta entre ellas y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Al director y las distintas autoridades locales de la UGEL N° 10 y municipio, se les recomienda fortalecer el liderazgo directivo a través capacitaciones permanentes y talleres de trabajo adecuados a la realidad local de las instituciones. Y en cuanto al clima organizacional se les sugiere trabajar a través de mesas de concertación donde se priorice aspectos de gestión y participación de cada docente.
- Segunda:** A los directores de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 10 se les sugiere que asuman un rol protagónico ya sea brindándoles la confianza y el apoyo necesario, para que esta manera involucremos a todos los agentes educativos o para que a través de su gestión puedan organizar y estructurar planes de trabajo entrelazando áreas afines para que los docentes interactúen y enriquezcan sus conocimientos mediante el intercambio y el trabajo en conjunto.
- Tercera:** Al personal directivo y docente, se le sugiere considerar los reconocimientos públicos, plantearles actividades de recreación, felicitaciones verbales en las formaciones y celebración de fechas significativas pues son fuente de motivación tanto para los docentes. Así mismo promover en los directivos el acompañamiento del personal docente, preocupándose por sus necesidades e intereses de acuerdo a sus características y expectativas.
- Cuarta:** Los directivos de las escuelas deben ser capaces de detectar los factores positivos y negativos que influyen en sus colaboradores para revertirlas, fortalecerlas e Impulsar en los docentes la elaboración de proyectos significativos e innovadores, así mismo debe propiciar un clima armónico de trabajo dándole a cada uno el merecido reconocimiento por su aporte a favor de la institución y facilitándole los medios y materiales necesarios para desarrollar su trabajo adecuadamente. Además la investigación realizada debe llegar a los directivos de instituciones educativas estatales de esta UGEL y de otras, donde la realidad de las I.E. sean similares a los que en este caso se han tratado, para que así se puedan tomar acciones inmediatas que permitan un buen manejo y desarrollo de la institución.

VII. Referencias

- Alcalá, E. (2011). *“El clima organizacional en una institución pública de educación superior”*. (Tesis de Postgrado). Universidad San Juan Bautiste Tuxtepec – Oaxaca. México.
- Álvarez, M. (2009). *El proceso de toma de decisiones profesionales a través del coaching*. España: Espagnol.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Espiteme.
- Bass, B. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación.
- Bonilla, K. (2014). *“Percepción de los docentes referente al clima organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad de Piura 2014”*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Piura. Perú.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Campos, L. (2012). *“Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla – región callao*. (Tesis de Postgrado). Universidad USIL. Lima. Perú.
- Canales, F. (2009). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. México: Limusa.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. (6ª Ed.). Perú: San Marcos.
- Cavalcante, S. (2004). *“Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Autónoma de Barcelona. Brasil.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la Administración*. (2ª ed.). Colombia: Mc. Graw Hill.

- D'alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. México: Prentice. Hall. Pearson Education.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Perú: UNIVALLE
- Garro, F. y Mendoza, N. (2012). “*Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de Amarilis – Huánuco*”. (Tesis de Postgrado). Universidad de Huánuco. Perú.
- Gibson, I. (1997). *Las organizaciones*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Jaramillo, M. (2006). *Enfoque humanístico de la administración*. Venezuela: UMC.
- Koontz, M. y Otros (1994). *Administración Una Participación Global*. México: Mc Graw Hill.
- León, M. (2010). “*El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño bolívar*”. (Tesis de Postgrado). Universidad de Venezuela. Venezuela.
- López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. México: Mc Graw Hill.
- Lussier, L., Achua, C. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning
- Mayor, L. (2012). “*Clima Organizacional y Liderazgo de los Directivos de las Escuelas del Municipio Mara*”. (Tesis de Postgrado). Universidad de Zulia. Zulia. Venezuela.
- Mejía, A. (2014). “*Principales factores del clima organizacional y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*”. (Tesis de Postgrado). Universidad Autónoma de Querétaro. México.

- Mikulic, I., & Cassullo, G. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación*. México: Limusa.
- Pineda, D. (2011). *La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la inmobiliaria el Paradise*. Guatemala: USAC
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo.
- Reeves, M. (2010). *"Liderazgo Directivo en Escuelas de Altos Niveles de Vulnerabilidad Social"*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Reyes, T. (2001). *Clima organizacional*. México: USEH
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. España: SCIELOSP.
- Serpa, J. (2011). *"Relación entre el clima institucional y la calidad de la administración de la educación en la I.E. 21544. De la Villa"*. Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Soto, R. (2015). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.
- Zarate, D. (2011). *"Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia"*. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>	Variable 1: Liderazgo directivo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Influencia idealizada	Entusiasmo Confianza.	1; 2 ; 3 4; 5; 6	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Consideración individualizada	Atención Personal Orienta individualmente. Nuevos enfoques	7; 8 9; 10 11	
			Estimulación intelectual	Inteligencia racional Optimismo Resolución de conflictos.	12; 13; 14; 15;16;17; 18; 19;20; 21	
Motivación inspiradora	Disposición positiva	22; 23; 24; 25				
<p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>				

<p>Problema específico 2:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?</p> <p>Problema específico 3:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 2:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la motivación en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>	Variable 2: Clima organizacional				
				<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala</p>
				<p>Relaciones</p>	<p>Aceptación</p> <p>Discrepancias</p> <p>Sentimiento de pertenencia</p> <p>Compañerismo</p>	<p>1; 2</p> <p>3; 4</p> <p>5; 6</p> <p>7; 8</p> <p>9; 10</p>	<p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>
		<p>Objetivo específicos 3</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016</p>	<p>Hipótesis específica 3:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.</p>	<p>Motivación</p>	<p>Autonomía</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Control</p> <p>Estímulo</p> <p>Incentivos</p>	<p>11; 12</p> <p>13; 14</p> <p>15; 16</p> <p>17; 18</p> <p>19; 20</p>	
			<p>Satisfacción</p>	<p>Aceptación de riesgos</p> <p>Espíritu de trabajo</p> <p>Manejo de metas</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Organización institucional</p>	<p>21; 22</p> <p>23; 24</p> <p>25; 26</p> <p>27; 28</p> <p>29; 30</p>		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo directivo Según Bass (2006) señaló que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización” (p. 331).	Influencia idealizada Según Bass (2006) señaló que la influencia idealizada “es la manera que permite servir como modelos para los seguidores; son admirados, respetados y de confianza. Es aquella en la que los líderes son dotados por sus seguidores como de extraordinaria capacidad, persistencia y determinación” (p. 18).	Entusiasmo Confianza.
	Consideración individualizada Según Bass (2006) señaló que “está referida a prestar especial atención a las necesidades de cada seguidor individuo para el logro y el crecimiento, actuando como un entrenador” (p. 19).	Atención Personal Orienta individualmente. Nuevos enfoques
	Estimulación intelectual Para Bass (2006) indicó que “es la estimulación de los esfuerzos de sus seguidores a ser innovadores y creativos al cuestionar supuestos, la reformulación de problemas, y acercándose a viejas situaciones en nuevas formas” (p. 19).	Inteligencia racional Optimismo Resolución de conflictos.
	Motivación inspiradora Según Bass (2006) señaló que “es la manera de comportamiento para motivar e inspirar a los que les rodean, proporcionando significado y el desafío para el trabajo de sus seguidores” (p. 19).	Disposición positiva
Clima organizacional Chiavenato (2011) sostuvo que el clima organizacional “expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta”. (p. 75).	Relaciones Chiavenato (2011) las relaciones “son muestra de un clima laboral propicio, donde los trabajadores se sienten identificados con su empresa y la dirección les brinda el soporte emocional para fomentar la cooperación entre todos”. (p. 296).	Aceptación Discrepancias Sentimiento de pertenencia Compañerismo
	Motivación Chiavenato (2011) señaló que la motivación “es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico”. (p.41).	Autonomía Responsabilidad Control Estímulo Incentivos
	Satisfacción Chiavenato (2011) indicó que “la satisfacción es el resultado de las diversas percepciones que el empleado considere al desarrollar su trabajo y las recompensas que puede lograr a conseguir con ello”. (p. 3).	Aceptación de riesgos Espíritu de trabajo Manejo de metas Condiciones de trabajo Organización institucional

Anexo 3: Cuestionario sobre liderazgo directivo

Estimado(a) Maestro, el presente cuestionario trata sobre el **Liderazgo Directivo**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en tu I.E. y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

Muchas. Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA	S	CS	AV	CN	N
1	El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.					
2	El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan					
3	El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.					
4	El director inspira seguridad en su personal					
5	El director brinda confianza al personal de la I.E.					
6	El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional					
	DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	S	CS	AV	CN	N
7	El director brinda un trato personal a cada docente					
8	Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal					
9	El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño					
10	El director orienta el desarrollo personal de cada docente					
11	El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional					
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	S	CS	AV	CN	N
12	El director aplica nuevos enfoques en su gestión					

13	El director busca innovar rompiendo lo tradicional					
14	El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas					
15	Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal					
16	El director es asertivo en las decisiones que toma					
17	El director delega funciones al personal					
18	El director alienta la autonomía del personal					
19	El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas					
20	El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple funciones con asertividad					
21	El director piensa y actúa según sus principios					
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRADORA	S	C S	A V	C N	N
22	El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional					
23	El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución					
24	El director irradia optimismo en la mejora de la institución educativa					
25	El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director					

Anexo 4: Cuestionario sobre clima organizacional

Estimado(a) Maestro, el presente cuestionario trata sobre el **clima organizacional**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en tu I.E. y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

Muchas Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

N°	DIMENSIÓN 1: RELACIONES	S	C.S	A. V	C.N	N
1	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa					
2	En la institución educativa se tiene claro quién dirige y tomas las decisiones					
3	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
4	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas					
5	Las relaciones entre los directivos y los docentes tienden a ser agradables.					
6	El personal docente presta mucha atención a la determinación del trabajo.					
7	No existe mucho espíritu de grupo.					
8	El ambiente es bastante impersonal.					
9	Las personas en esta organización tienden a sufrir a ser frías y reservadas entre sí.					
10	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	S	C.S	A. V	C.N	N
11	Mi punto de vista enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas					

12	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.					
13	En la institución educativa uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
14	Aquí el trabajo se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
15	Cuando se comete un error en la institución se sanciona de acuerdo al reglamento interno de la institución					
16	En la institución educativa no existen muchos papeleos para hacer las cosas					
17	En la institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo					
18	Nuestros directivos muestran interés por las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en la institución son mejores que las amenazas y críticas.					
20	Aquí las personas son recompensadas, reconocidas según su desenvolvimiento en el trabajo					
	DIMENSIÓN 3:SATISFACCIÓN	S	C.S	A. V	C.N	N
21	En la institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de las demás instituciones					
22	No nos confiamos mucho en juicios individuales en la institución, casi todo se verifica dos veces.					
23	En la institución educativa las tareas están claramente definidas y estructuradas					
24	Conozco claramente la estructura y el plan de trabajo anual de la institución					
25	A los directivos les agrada que nuestro trabajo se realice bien por eso nos está acompañando permanentemente					
26	La filosofía de la institución educativa es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.					
27	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, el resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
28	En la institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
29	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la institución					
30	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					

Anexo 5: Análisis de fiabilidad del instrumento liderazgo directivo

Nivel de confiabilidad del instrumento liderazgo directivo.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	25

Fuente: alfa de Cronbach

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
¿El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.?	43,20	108,303	,346	,871
¿El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan?	43,20	108,303	,346	,871
¿El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.?	43,20	108,303	,346	,871
¿El director inspira seguridad en su personal?	43,33	109,954	,327	,871
¿El director brinda confianza al personal de la I.E.?	43,43	102,599	,593	,864
¿El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional?	43,30	106,838	,367	,871
¿El director brinda un trato personal a cada docente?	43,57	106,599	,429	,869
¿Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal?	43,67	112,023	,215	,874
¿El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño?	43,30	101,183	,673	,861
¿El director orienta el desarrollo personal de cada docente?	43,40	106,869	,492	,868
¿El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional?	43,57	107,564	,454	,868

¿El director aplica nuevos enfoques en su gestión?	43,10	108,507	,239	,876
¿El director busca innovar rompiendo lo tradicional?	42,77	97,357	,671	,860
¿El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas?	43,20	108,303	,346	,871
¿Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal?	43,20	108,303	,346	,871
¿El director es asertivo en las decisiones que toma?	43,20	108,303	,346	,871
¿El director delega funciones al personal?	43,33	109,954	,327	,871
¿El director alienta la autonomía del personal?	43,67	112,023	,215	,874
¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas?	43,30	101,183	,673	,861
¿El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple funciones con asertividad?	43,40	106,869	,492	,868
¿El director piensa y actúa según sus principios?	43,50	101,776	,581	,864
¿El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional?	43,47	104,602	,425	,869
¿El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución?	43,30	101,183	,673	,861
¿El director irradia optimismo en la mejora de la institución educativa?	43,40	107,145	,474	,868
¿El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director?	43,20	108,303	,346	,871

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del instrumento clima organizacional

Nivel de confiabilidad del instrumento clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	30

Fuente: alfa de Cronbach


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
Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa	69,27	165,306	,853	,947
En la institución educativa se tiene claro quién dirige y tomas las decisiones	69,27	167,306	,690	,948
Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	69,57	158,185	,744	,947
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas	69,30	166,700	,727	,948
Las relaciones entre los directivos y los docentes tienden a ser agradables.	69,53	159,154	,808	,946
El personal docente presta mucha atención a la determinación del trabajo.	69,93	164,961	,694	,948
No existe mucho espíritu de grupo.	69,47	157,775	,870	,945
El ambiente es bastante impersonal.	69,53	156,947	,923	,945
Las personas en esta organización tienden a sufrir a ser frías y reservadas entre sí.	69,27	165,306	,853	,947
Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	69,27	167,306	,690	,948

Mi punto de vista enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	69,57	158,185	,744	,947
Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	69,30	166,700	,727	,948
En la institución educativa uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	69,50	169,362	,296	,952
Aquí el trabajo se ve afectada por la falta de organización y planificación.	70,10	170,645	,331	,950
Cuando se comete un error en la institución se sanciona de acuerdo al reglamento interno de la institución	69,50	169,362	,296	,952
En la institución educativa no existen muchos papeleos para hacer las cosas	69,60	169,697	,289	,952
En la institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	69,40	174,248	,134	,952
Nuestros directivos muestran interés por las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	69,40	174,248	,134	,952
Las recompensas e incentivos que se reciben en la institución son mejores que las amenazas y críticas.	69,60	174,731	,030	,955
Aquí las personas son recompensadas, reconocidas según su desenvolvimiento en el trabajo	69,40	174,248	,134	,952
En la institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de las demás instituciones	69,53	159,154	,808	,946

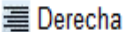
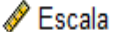
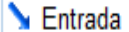
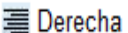
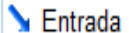
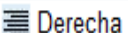
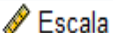
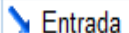
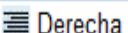
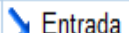
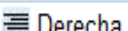
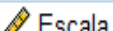
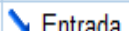
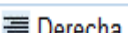
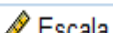
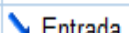
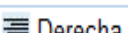
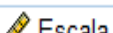
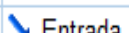
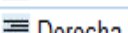
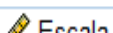
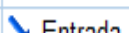
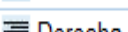
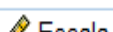
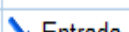
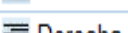
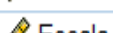
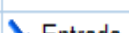
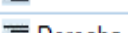
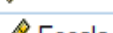
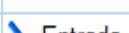
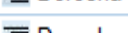
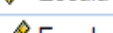
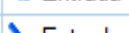
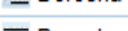
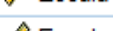
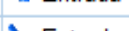
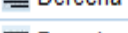
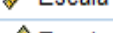
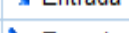
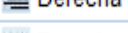
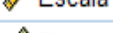
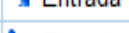
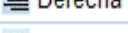
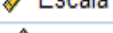
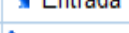
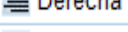
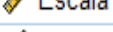
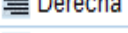
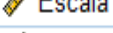
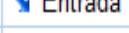
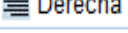
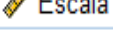
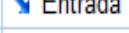
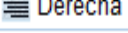
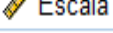
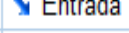
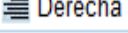
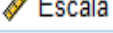
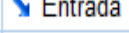
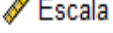
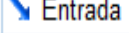
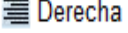
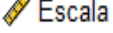
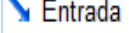
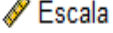
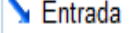
No nos confiamos mucho en juicios individuales en la institución, casi todo se verifica dos veces.	69,93	164,961	,694	,948
En la institución educativa las tareas están claramente definidas y estructuradas	69,47	157,775	,870	,945
Conozco claramente la estructura y el plan de trabajo anual de la institución	69,53	156,947	,923	,945
A los directivos les agrada que nuestro trabajo se realice bien por eso nos está acompañando permanentemente	69,27	165,306	,853	,947
La filosofía de la institución educativa es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	69,27	167,306	,690	,948
Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, el resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	69,57	158,185	,744	,947
En la institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	69,30	166,700	,727	,948
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la institución	69,53	159,154	,808	,946
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	69,93	164,961	,694	,948

luisaoriginal.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	liderazgo_di...	Numérico	8	0	¿El director refl...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	liderazgo_di...	Numérico	8	0	¿El director as...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	liderazgo_di...	Numérico	8	0	¿El director to...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	liderazgo_di...	Numérico	8	0	¿El director ins...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	liderazgo_di...	Numérico	8	0	¿El director bri...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	liderazgo_di...	Numérico	8	0	¿El personal de...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	consideraci...	Numérico	8	0	¿El director bri...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	consideraci...	Numérico	8	0	¿Se interesa el...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	consideraci...	Numérico	8	0	¿El director bu...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	consideraci...	Numérico	8	0	¿El director ori...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	consideraci...	Numérico	8	0	¿El director fo...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director apli...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director bu...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director pro...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	estimulacio...	Numérico	8	0	¿Promueve las ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director es ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director del...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director alie...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director pro...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director es ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	estimulacio...	Numérico	8	0	¿El director pie...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	motivacion_i...	Numérico	8	0	¿El director m...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	motivacion_i...	Numérico	8	0	¿El director ge...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	motivacion_i...	Numérico	8	0	¿El director irra...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

25	motivacion_i...	Numérico	8	0	¿El personal ref...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
26	relaciones1	Numérico	8	0	Entre la gente ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
27	relaciones2	Numérico	8	0	En la instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
28	relaciones3	Numérico	8	0	Esta organizaci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
29	relaciones4	Numérico	8	0	Es bastante dif...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
30	relaciones5	Numérico	8	0	Las relaciones ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
31	relaciones6	Numérico	8	0	El personal doc...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
32	relaciones7	Numérico	8	0	No existe much...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
33	relaciones8	Numérico	8	0	El ambiente es ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
34	relaciones9	Numérico	8	0	Las personas e...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
35	relaciones10	Numérico	8	0	Los docentes s...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
36	comunicaci...	Numérico	8	0	Mi punto de vist...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
37	motivacion1	Numérico	8	0	Se anima a los ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
38	motivacion2	Numérico	8	0	En la instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
39	motivacion3	Numérico	8	0	Aquí el trabajo ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
40	motivacion5	Numérico	8	0	Cuando se com...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
41	motivacion6	Numérico	8	0	En la instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
42	motivacion7	Numérico	8	0	En la instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
43	motivacion8	Numérico	8	0	Nuestros directi...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
44	motivacion9	Numérico	8	0	Las recompens...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
45	motivacion10	Numérico	8	0	Aquí las person...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
46	satisfaccion1	Numérico	8	0	En la instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
47	satisfaccion2	Numérico	8	0	No nos confiam...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
48	satisfaccion3	Numérico	8	0	En la instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			

49	satisfaccion4	Numérico	8	0	Conozco clara...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
50	satisfaccion5	Numérico	8	0	A los directivos...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
51	satisfaccion6	Numérico	8	0	La filosofía de l...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
52	satisfaccion7	Numérico	8	0	Los directivos s...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
53	satisfaccion8	Numérico	8	0	En la institució...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
54	satisfaccion9	Numérico	8	0	Las personas s...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
55	satisfaccion10	Numérico	8	0	En esta organiz...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
56	vari1	Numérico	8	0	liderazgo directivo	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
57	dime1_vari1	Numérico	8	0	influencia ideal...	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
58	dime2_vari1	Numérico	8	0	consideración i...	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
59	dime3_vari1	Numérico	8	0	estimulacion int...	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
60	dime4_vari1	Numérico	8	0	motivación insp...	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
61	vari2	Numérico	8	0	clima organizac...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
62	dime1_vari2	Numérico	8	0	relaciones	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
63	dime2_vari2	Numérico	8	0	motivación	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
64	dime3_vari2	Numérico	8	0	satisfacción	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
65	variable1	Numérico	5	0	Liderazgo direc...	{1, Pésimo}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
66	variable2	Numérico	5	0	Clima organiza...	{1, Pésimo}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
67	dimension2...	Numérico	5	0	Consideración i...	{1, Pésimo}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
68	dimension3...	Numérico	5	0	Estimulacion in...	{1, Pésimo}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
69	dimension4...	Numérico	5	0	Motivación insp...	{1, Pésimo}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
70	dimension1...	Numérico	5	0	Relaciones	{1, Pésimo}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
71	dimension2...	Numérico	5	0	Motivación	{1, Pésimo}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
72	dimension3...	Numérico	5	0	Satisfacción	{1, Pésimo}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
73											

Vista de datos

Vista de variables

Anexo 8: Certificado de validación del instrumento que mide liderazgo directivo



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.	/		/		/		
2	El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan	/		/		/		
3	El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.	/		/		/		
4	El director inspira seguridad en su personal	/		/		/		
5	El director brinda confianza al personal de la I.E.	/		/		/		
6	El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director brinda un trato personal a cada docente	/		/		/		
8	Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal	/		/		/		
9	El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño	/		/		/		
10	El director orienta el desarrollo personal de cada docente	/		/		/		
11	El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director aplica nuevos enfoques en su gestión	/		/		/		
13	El director busca innovar rompiendo lo tradicional	/		/		/		

14	El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas	/		/		/		
15	Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal	/		/		/		
16	El director es asertivo en las decisiones que toma	/		/		/		
17	El director delega funciones al personal	/		/		/		
18	El director alienta la autonomía del personal	/		/		/		
19	El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas	/		/		/		
20	El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple funciones con asertividad	/		/		/		
21	El director piensa y actúa según sus principios	/		/		/		
	DIMENSIÓN3: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional	/		/		/		
23	El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución	/		/		/		
24	El director irradia optimismo en la mejora de la institución educativa	/		/		/		
25	El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667

Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

RAMÍREZ PÉREZ FERMIN OMER
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.	/		/		/		
2	El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan	/		/		/		
3	El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.	/		/		/		
4	El director inspira seguridad en su personal	/		/		/		
5	El director brinda confianza al personal de la I.E.	/		/		/		
6	El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director brinda un trato personal a cada docente	/		/		/		
8	Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal	/		/		/		
9	El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño	/		/		/		
10	El director orienta el desarrollo personal de cada docente	/		/		/		
11	El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director aplica nuevos enfoques en su gestión	/		/		/		
13	El director busca innovar rompiendo lo tradicional	/		/		/		

14	El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas	/		/		/		
15	Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal	/		/		/		
16	El director es asertivo en las decisiones que toma	/		/		/		
17	El director delega funciones al personal	/		/		/		
18	El director alienta la autonomía del personal	/		/		/		
19	El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas	/		/		/		
20	El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple funciones con asertividad	/		/		/		
21	El director piensa y actúa según sus principios	/		/		/		
	DIMENSIÓN3: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional	/		/		/		
23	El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución	/		/		/		
24	El director irradia optimismo en la mejora de la institución educativa	/		/		/		
25	El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. en administración de la educación

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


DE LA CRUZ DURAND HELEN PILAR
MAGISTER EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACION

Firma



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.	/		/		/		
2	El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan	/		/		/		
3	El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.	/		/		/		
4	El director inspira seguridad en su personal	/		/		/		
5	El director brinda confianza al personal de la I.E.	/		/		/		
6	El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director brinda un trato personal a cada docente	/		/		/		
8	Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal	/		/		/		
9	El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño	/		/		/		
10	El director orienta el desarrollo personal de cada docente	/		/		/		
11	El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director aplica nuevos enfoques en su gestión	/		/		/		
13	El director busca innovar rompiendo lo tradicional	/		/		/		

14	El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas	/		/		/	
15	Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal	/		/		/	
16	El director es asertivo en las decisiones que toma	/		/		/	
17	El director delega funciones al personal	/		/		/	
18	El director alienta la autonomía del personal	/		/		/	
19	El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas	/		/		/	
20	El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple funciones con asertividad	/		/		/	
21	El director piensa y actúa según sus principios	/		/		/	
	DIMENSIÓN3: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No
22	El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional	/		/		/	
23	El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución	/		/		/	
24	El director irradia optimismo en la mejora de la institución educativa	/		/		/	
25	El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 9: Certificado de validación del instrumento que mide clima organizacional


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES							
1	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa	/		/		/		
2	En la institución educativa se tiene claro quién dirige y tomas las decisiones	/		/		/		
3	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	/		/		/		
4	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas	/		/		/		
5	Las relaciones entre los directivos y los docentes tienden a ser agradables.	/		/		/		
6	El personal docente presta mucha atención a la determinación del trabajo.	/		/		/		
7	No existe mucho espíritu de grupo.	/		/		/		
8	El ambiente es bastante impersonal.	/		/		/		
9	Las personas en esta organización tienden a sufrir a ser frías y reservadas entre sí.	/		/		/		
10	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	/		/		/		
	DIMENSION: MOTIVACIÓN							
11	Mi punto de vista enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	/		/		/		
12	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	/		/		/		
13	En la institución educativa uno de los problemas es que los individuos no tomas responsabilidades	/		/		/		
14	Aquí el trabajo se ve afectada por la falta de organización y planificación.	/		/		/		
15	Cuando se comete un error en la institución se sanciona de acuerdo al	/		/		/		

	reglamento interno de la institución						
16	En la institución educativa no existen muchos papeleos para hacer las cosas	/		/		/	
17	En la institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	/		/		/	
18	Nuestros directivos muestran interés por las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/	
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en la institución son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/	
20	Aquí las personas son recompensadas, reconocidas según su desenvolvimiento en el trabajo	/		/		/	
	DIMENSION: SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de las demás instituciones	/		/		/	
22	No nos confiamos mucho en juicios individuales en la institución, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/	
23	En la institución educativa las tareas están claramente definidas y estructuradas	/		/		/	
24	Conozco claramente la estructura y el plan de trabajo anual de la institución	/		/		/	
25	A los directivos les agrada que nuestro trabajo se realice bien por eso nos está acompañando permanentemente	/		/		/	
26	La filosofía de la institución educativa es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	/		/		/	
27	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, el resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/	
28	En la institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	/		/		/	
29	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la institución	/		/		/	
30	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667


Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


RAMÍREZ PÉREZ FERMIN ÓMER
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES							
1	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa	/		/		/		
2	En la institución educativa se tiene claro quién dirige y tomas las decisiones	/		/		/		
3	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	/		/		/		
4	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas	/		/		/		
5	Las relaciones entre los directivos y los docentes tienden a ser agradables.	/		/		/		
6	El personal docente presta mucha atención a la determinación del trabajo.	/		/		/		
7	No existe mucho espíritu de grupo.	/		/		/		
8	El ambiente es bastante impersonal.	/		/		/		
9	Las personas en esta organización tienden a sufrir a ser frías y reservadas entre sí.	/		/		/		
10	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	/		/		/		
	DIMENSION: MOTIVACIÓN							
11	Mi punto de vista enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	/		/		/		
12	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	/		/		/		
13	En la institución educativa uno de los problemas es que los individuos no tomas responsabilidades	/		/		/		
14	Aquí el trabajo se ve afectada por la falta de organización y planificación.	/		/		/		
15	Cuando se comete un error en la institución se sanciona de acuerdo al	/		/		/		

	reglamento interno de la institución						
16	En la institución educativa no existen muchos papeleos para hacer las cosas	/		/		/	
17	En la institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	/		/		/	
18	Nuestros directivos muestran interés por las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/	
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en la institución son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/	
20	Aquí las personas son recompensadas, reconocidas según su desenvolvimiento en el trabajo	/		/		/	
	DIMENSION: SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de las demás instituciones	/		/		/	
22	No nos confiamos mucho en juicios individuales en la institución, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/	
23	En la institución educativa las tareas están claramente definidas y estructuradas	/		/		/	
24	Conozco claramente la estructura y el plan de trabajo anual de la institución	/		/		/	
25	A los directivos les agrada que nuestro trabajo se realice bien por eso nos está acompañando permanentemente	/		/		/	
26	La filosofía de la institución educativa es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	/		/		/	
27	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, el resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/	
28	En la institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	/		/		/	
29	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la institución	/		/		/	
30	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. en administración de la educación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 DE LA CRUZ DURAND HELEN PILAR
 MAGISTER EN ADMINISTRACION
 DE LA EDUCACION
 Firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES							
1	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa	/		/		/		
2	En la institución educativa se tiene claro quién dirige y tomas las decisiones	/		/		/		
3	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	/		/		/		
4	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas	/		/		/		
5	Las relaciones entre los directivos y los docentes tienden a ser agradables.	/		/		/		
6	El personal docente presta mucha atención a la determinación del trabajo.	/		/		/		
7	No existe mucho espíritu de grupo.	/		/		/		
8	El ambiente es bastante impersonal.	/		/		/		
9	Las personas en esta organización tienden a sufrir a ser frias y reservadas entre sí.	/		/		/		
10	Los docentes se ocupan personalmente por los demás.	/		/		/		
	DIMENSION: MOTIVACIÓN							
11	Mi punto de vista enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	/		/		/		
12	Se anima a los docentes para que tomen sus propias decisiones.	/		/		/		
13	En la institución educativa uno de los problemas es que los individuos no tomas responsabilidades	/		/		/		
14	Aquí el trabajo se ve afectada por la falta de organización y planificación.	/		/		/		
15	Cuando se comete un error en la institución se sanciona de acuerdo al	/		/		/		

	reglamento interno de la institución						
16	En la institución educativa no existen muchos papeleos para hacer las cosas	/		/		/	
17	En la institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	/		/		/	
18	Nuestros directivos muestran interés por las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/	
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en la institución son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/	
20	Aquí las personas son recompensadas, reconocidas según su desenvolvimiento en el trabajo	/		/		/	
	DIMENSION: SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la institución educativa tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de las demás instituciones	/		/		/	
22	No nos confiamos mucho en juicios individuales en la institución, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/	
23	En la institución educativa las tareas están claramente definidas y estructuradas	/		/		/	
24	Conozco claramente la estructura y el plan de trabajo anual de la institución	/		/		/	
25	A los directivos les agrada que nuestro trabajo se realice bien por eso nos está acompañando permanentemente	/		/		/	
26	La filosofía de la institución educativa es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	/		/		/	
27	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, el resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/	
28	En la institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	/		/		/	
29	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la institución	/		/		/	
30	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 10: Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes
del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral –
2016**

AUTORA:

Br. Luisa Elena Flores Cueva

**Escuela de Posgrado:
Maestría en gestión pública**

Universidad César Vallejo Filial

Lima-Norte

Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”; tiene como propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, la investigación es de tipo básica con un nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 132 docentes del nivel inicial de las I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, elegidos de manera probabilística – al azar, mediante el procedimiento del ánfora; para la recolección de los datos se aplicaron dos cuestionarios uno sobre liderazgo directivo y otro sobre clima organizacional. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron determinar que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,883$; $p = 0.000 < 0.05$) entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima organizacional

Abstract

The present research entitled "Leadership management and the organizational climate in teachers of the initial level of I.E. Public of the district of Huaral - 2016 "; Aims to determine the relationship between managerial leadership and organizational climate in teachers at the initial level of I.E. Public in the district of Huaral - 2016, the research is of basic type with a correlational level, we worked with a sample of 132 teachers of the initial level of I.E. Public of the district of Huaral - 2016, chosen in a probabilistic way - at random, through the amphora procedure; For data collection, two questionnaires were applied one on leadership and one on organizational climate. The results obtained in the investigation allowed to determine that there is a positive and high relation ($Rho = 0.883$, $p = 0.000 < 0.05$) between the managerial leadership and the organizational climate in teachers of the initial level of I.E. Of the district of Huaral - 2016.

Key words: Management leadership, organizational climate

Introducción

Vista la problemática y el contexto de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Huaral 2016, el estudio pudo recopilar información valiosísima de tal forma que organizó un marco teórico que trató de dar a conocer y proponer medidas de atención inmediata para mejorar las relaciones entre directores y docentes para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa, por ello en cuanto al liderazgo directivo se tomó en cuenta los aportes de Bass (2006) quien señaló que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, el rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización” (p. 331). Así mismo se consideró a Zarate (2011), quien en su tesis denominada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” concluyó que: a) existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo y el desempeño docente. b) Los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.

Y con respecto al clima organizacional Chiavenato (2011) sostuvo que se “expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 75); por su parte León (2015), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N° 5170, Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima, año 2013” concluyó: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director

Revisión de la literatura

Con respecto al marco teórico de las variables, tenemos en primer lugar los aportes de Bass (2006) quien señaló que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización” (p. 331).

Por otro lado Zarate (2011) indicó que el liderazgo directivo “es la capacidad para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter

circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo” (p.36).

La presente variable se desarrolló teniendo en cuenta 4 dimensiones como la influencia idealizada, que según Bass (2006) “es la manera que permite servir como modelos para los seguidores; son admirados, respetados y de confianza. Es aquella en la que los líderes son dotados por sus seguidores como de extraordinaria capacidad, persistencia y determinación” (p. 18).

La consideración individualizada, la cual para Bass (2006) “está referida a prestar especial atención a las necesidades de cada seguidor individuo para el logro y el crecimiento, actuando como un entrenador” (p. 19).

La estimulación intelectual, que según Bass (2006) “es la estimulación de los esfuerzos de sus seguidores a ser innovadores y creativos al cuestionar supuestos, la reformulación de problemas, y acercándose a viejas situaciones en nuevas formas” (p. 19).

Y la motivación inspiradora, que para Bass (2006) “es la manera de comportamiento para motivar e inspirar a los que les rodean, proporcionando significado y el desafío para el trabajo de sus seguidores” (p. 19).

Con respecto a la variable clima organizacional, se consideró los aportes de Chiavenato (2011) quien sostuvo que “expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 75).

De igual forma, esta variable se desarrolló teniendo en cuenta sus dimensiones que son según Chiavenato: relaciones, motivación, satisfacción,

Objetivo

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016.

Metodología

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo que según Soto (2015) “nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, así mismo porque busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio” (p. 49); tipo de estudio básica, quien según Carrasco (2013) “es aquella que no presenta propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo quiere extender y enriquecer el bagaje de conocimientos científicos que ya existen acerca de la realidad” (p.43); nivel correlacional, que para Ortiz (2004) “estos tipos de estudio describen las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (p. 48); de diseño no experimental, al respecto Soto (2015) indicó “se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, [...] no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos [...] (p. 67), y de corte transversal que para Hernández et al. (2010), “son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.151). La población estuvo conformada por 197 docentes y la muestra representativa por 132 docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016”

Resultados

Aplicados los instrumentos a la muestra de estudio y calculada la información se pudo determinar en cuanto a la hipótesis general que existe una correlación positiva y alta entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016 con un $Rho = 0,883$ y una significancia de $p = 0,000 < 0,05$. En cuanto a las hipótesis específicas se demostró que: Existe una correlación positiva y moderada entre: La variable liderazgo directivo y la dimensión relaciones ($Rho = 0,571, p < 0,05$); Existe una correlación positiva y alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión motivación ($Rho = 0,792, p < 0,05$) y una correlación muy alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión satisfacción ($Rho = 0,971, p < 0,05$).

Discusión

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, y luego de la estadística aplicada a la muestra

de estudio los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0,883$ entre las variables: liderazgo directivo y la variable clima organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador en conclusión: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, estos resultados abalan lo expuesto por León (2015), en su tesis *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N° 5170, Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima, año 2013*, concluyó: a) el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director. También Campos (2012), en su tesis “estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región callao”, concluyó: El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

De lo expuesto cabe señalar que Bass (2006) indicó que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización, entonces si no hay un manejo idóneo del personal no habrá un buen clima organizacional y como indican Lussier y Achua (2011) en su teoría de los rasgos que el líder debe poseer un conjunto de cualidades o rasgos que caracterizan y que sean efectivos; lo cual vuelve importante las buenas relaciones

Conclusiones

Dado los resultados se pudo concluir que existe correlación positiva y alta entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016 con un $Rho = 0,883$ y una significancia de $p = 0,000 < 0,05$. Existe una correlación positiva y moderada entre la variable

liderazgo directivo y la dimensión relaciones ($Rho = 0,571$, $p < 0,05$); existe una correlación positiva y alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión motivación ($Rho = 0,792$, $p < 0,05$) y existe una correlación positiva y muy alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión satisfacción ($Rho = 0,971$, $p < 0,05$).

Referencias

- Bass, B. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la Administración*. (2ª ed.). Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Gibson, I. (1997). *Las organizaciones*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- León, M. (2010). *“El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño bolívar”*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Venezuela.
- Reeves, M. (2010). *“Liderazgo Directivo en Escuelas de Altos Niveles de Vulnerabilidad Social”*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Serpa, J. (2011). *“Relación entre el clima institucional y la calidad de la administración de la educación en la I.E. 21544. De la Villa”*. (Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Soto, R. (2015). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.
- Zarate, D. (2011). *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.