

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE
EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DEL
DISTRITO DE HUANTA- 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Leoncia Flora Huamán Peralta

ASESOR:

Dr. Jaime Adrián Vargas Jerí

AYACUCHO-PERÚ

2022

A mi querida familia por comprender y apoyarme en la culminación de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A Dios y mi familia quienes me fortalecieron en la culminación de mis estudios de maestría.

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por contribuir a la mejora de la calidad profesional de los maestros.

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por contribuir al perfeccionamiento profesional de los maestros.

Al asesor de la tesis Dr. Jaime Vargas Jerí, por compartir sus experiencias y sugerencias para el desarrollo de la presente investigación.

A los maestros de la zona urbana del distrito de huanta, por su colaboración en el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	12
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	13

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.2. BASES TEÓRICAS	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	37

METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	39
3.2. VARIABLES	39
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	41
3.5. MÉTODO	41
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	43
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	45
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	46
3.10 ASPECTOS ÉTICOS	47

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	48
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	50
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXOS.....	61

RESUMEN

El propósito de la investigación fue conocer la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019. Investigación que se concretó en una muestra de 41 docentes, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario sobre liderazgo directivo y clima organizacional, siendo el tipo el descriptivo y diseño correlacional. El estadígrafo utilizado para la correspondiente prueba de correlación e hipótesis fue Tau C de Kendall, con un nivel de significancia del 5% (0,05). Los resultados obtenidos permiten concluir que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019. Demostrada mediante el resultado obtenido a través del estadígrafo Tau c de kendall que muestra un valor igual a 0,327 que indica la presencia de una baja y directa relación y un $p=0,017 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

PALABRAS CLAVE: Lidreazgo directivo/ / clima organizacional

ABSTRACT

The purpose of the research was to know the relationship between managerial leadership and organizational climate in primary level educational institutions in the urban area of Huanta- 2019. Research that was carried out in a sample of 41 teachers, in which it was used as instrument the questionnaire on managerial leadership and organizational climate, the type being the descriptive and correlational design. The statistician used for the corresponding correlation test and hypothesis was Kendall's Tau C, with a significance level of 5% (0.05). The results obtained allow us to conclude that there is a significant relationship between managerial leadership and organizational climate in primary level educational institutions in the urban area of Huanta- 2019. Demonstrated through the result obtained through the statistician Tau c de kendall that shows an equal value at 0.327 indicating the presence of a low and direct relationship and a $p = 0.017 < 0.05$ that allows to reject the H_0 and accept the H_a .

KEY WORDS: Leadership leadership // organizational climate

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana del distrito de Huanta, adquiere importancia en el contexto actual debido a que las instituciones educativas requieren la implementación de un liderazgo en la gestión, tema en el que el Ministerio de Educación viene concentrando su atención con la finalidad de transformar el estilo de gestión tradicional. En esa medida, al realizar la presente investigación se posibilita conocer la relación existente entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional, de tal manera que se puedan realizar los cambios oportunos y adecuados a la realidad que se exige en la actualidad.

Al respecto, con mucho acierto Goleman y Cherniss (2005), afirman en sus nuevos estudios que la persona que cumple una labor ejecutiva pone en juego distintos estilos para liderar y ello los convierte en un individuo eficiente ya que saben intervenir en el espacio y tiempo pertinente. Ponerlo en práctica demanda un mayor esfuerzo porque los resultados son positivos a nivel de rendimiento, destacando de esta manera una nueva forma de seguir aprendiendo.

Por otro lado, en relación al clima organizacional Para Seisdodos, (1996) es entendido como la suma de ideales que los trabajadores tienen sobre la institución donde laboran y el cual se consolida por medio de las interacciones, para ello lo más sustancial viene a ser la idea que genera la persona sobre su ambiente sin tener en cuenta otros pareceres. En resumen, se considera como un elemento que surge de cada sujeto.

El presente informe se encuentra dividido en cuatro capítulos; en el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, en el que se aborda la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se aborda el marco teórico, en el que se presenta los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales, elementos sumamente valiosos puesto que son el soporte teórico de la investigación.

En el tercer capítulo, presenta la metodología en el que se precise el tipo y nivel de investigación, el método, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos y el proceso de la recopilación de datos y los aspectos éticos.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados de la investigación desarrollada, por lo que se presenta en tres estamentos sumamente importantes. En el primer punto se presenta los resultados a través de tablas cruzadas; en el segundo punto se presentan los resultados haciendo uso de la estadística inferencial, en el que se muestra el nivel de relación y la prueba de hipótesis correspondiente. Finalmente, en la tercera parte se presenta la discusión de los resultados en base a las conclusiones, los antecedentes y el soporte teórico de la investigación.

.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El problema sobre el liderazgo directivo y clima organizacional es un tema que viene preocupando a muchos investigadores, debido a que muchas de las instituciones educativas públicas no muestran signos de eficacia y eficiencia respecto al servicio que prestan a la ciudadanía, de manera específica al proceso de enseñanza aprendizaje, proceso muy relacionado con el papel que vienen cumpliendo los maestros de aula que se ve reflejado en el nivel de la calidad académica mostrada por los estudiantes.

La experiencia sobre la gestión educativa nos permite sostener que si se desea lograr un nivel de eficacia y eficiencia óptima en las instituciones educativas, es indispensable por un lado, contar con un liderazgo directivo en un nivel aceptable, y por otro, generar un nivel inmejorable de clima organizacional, constituyéndose ambos factores en elementos insoslayables que toda gestión debe poseer.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2008) precisa que en una gestión educativa de calidad es indispensable tener en cuenta el papel del liderazgo directivo, más aún si la tendencia mundial es la descentralización de las instancias gubernamentales que conducen la educación, situación que exige a los directores de las instituciones educativas ejercer un liderazgo efectivo que conduzca al logro de las metas institucionales trazadas.

Asimismo, respecto al clima organizacional las investigaciones, como en el caso de Galván (2006) concluye que si se aspira a contar con un clima organizacional saludables es fundamental el papel de líder institucional, situación que implica una planificación democrática de la

labor escolar, que contribuya en el fortalecimiento del desempeño docente a través de un acompañamiento pedagógico positivo y una evaluación formativa de manera permanente.

Como podemos observar, el liderazgo directivo en la actualidad adquiere una relevancia trascendental, de tal manera quien asuma este rol debe poseer las capacidades y habilidades que le faciliten desenvolverse acorde a las nuevas tendencias en la gestión educativa, esto debido a que en las instituciones educativas se acrecienta cada vez más los signos de violencia psicosocial, problema que vienen alterando el clima organizacional de la institución educativa. En consecuencia, la calidad del clima organizacional que presenta cada institución educativa, es el producto de la calidad del liderazgo que le imprima la plana directiva y jerárquica de la institución; es decir, el clima organizacional que muestra cada institución es producto del liderazgo que le imprima el director.

En este contexto, en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta, se observa que los maestros perciben en sus instituciones educativas un liderazgo vacilante y que trata de enfrentar el problema de acuerdo a la situación que se le presente en la gestión, situación que muestra una conducción empírica en la conducción institucional. Se precisa esta situación debido a que en algunas ocasiones los directivos muestran un liderazgo autoritario, en otras democrático y en algunos casos muestran un liderazgo liberal. Por otro lado, los maestros observan también con mucha preocupación el incremento de los niveles de conflicto interno entre maestros y equipo directivo, entre el director y los padres de familia, entre los mismos maestros. Así pues, es preocupante el resquebrajamiento de las relaciones interpersonales y la capacidad para conducirla acertadamente. Otra de las dificultades que se aprecia es la ausencia de la identidad institucional, puesto que si los maestros cumplen alguna labor encomendada es debido a las acciones coercitivas emanadas por la dirección, es decir no lo hacen por identificación institucional.

En suma, el conjunto de las acciones descritas conduce a la ausencia de un liderazgo directivo acertado y el debilitamiento de un clima organizacional a nivel de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta. Precisamente, la presente investigación se desarrolla con la finalidad de conocer desde un punto de vista científico e estado actual de esta situación problemática descrita cuyos resultados permitan tomar las medidas correctivas del caso.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?

1.3. Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?

¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?

¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?

1.4. Formulación de objetivos

Objetivo general

Conocer la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

Objetivos Específicos

Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

1.5. Justificación del estudio

El problema de investigación que se busca concretar se justifica teniendo en base a los siguientes aspectos: teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica. Desde el punto de vista teórico la presente investigación busca conocer y profundizar las teorías vigentes respecto a las variables liderazgo directivo y clima organizacional. El conocimiento teórico permitirá a los directivos gerenciar su institución educativa de acuerdo a las nuevas teorías vigentes respecto al papel del líder en la institución. Asimismo, el conjunto de teorías vigentes respecto al clima organizacional posibilitará desenvolverse a los miembros del equipo directivo en medio de las dificultades y enfrentarlas de manera correcta haciendo uso del marco teórico respecto a la variable.

Justificación práctica. Muchas de las instituciones educativas presentan serias debilidades en lo concerniente al clima organizacional, empero, estos no son asumidos de manera correcta debido a que los directivos de las instituciones educativas carecen de liderazgo directivo y del conocimiento respecto a cómo hacer frente a estos problemas comunes en las instituciones educativas. Precisamente, con el desarrollo de la presente investigación se busca conjurar problemas emergentes sobre el

liderazgo directivo y clima organizacional, de tal manera que la institución educativa mejora de manera sustancial el rendimiento académico de sus estudiantes.

Justificación metodológica. El desarrollo de la presente investigación contribuirá de manera significativa en la validación de instrumentos que permitan medir las variables liderazgo directivo y clima organizacional. Asimismo, los resultados que se puedan obtener como consecuencia de la investigación se constituirán en referente de futuras investigaciones que permitan la solución de los problemas en las variables estudiadas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Leomary, (2012) realizó su trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio Mara”. Desarrollado en la Universidad Del Zulia, Maracaibo. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional, de corte transversal. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios estructurados, en una muestra de 100 personales directivos y docentes. Llegando a la conclusión que:

El clima de organización en las instituciones del mencionado municipio es influido por ciertos elementos que la fortalecen y, una de ellas, es son las condiciones para laborar. Con respecto a la parte motivacional, el error se identificó en el quehacer del docente puesto que este no gestionaba incentivos para sus personales y evidenciándose vínculos defectuosos. La misma situación presenta el clima de la institución porque no se implementan estrategias apropiadas para que sea considerada como favorable entre sus trabajadores. Otra situación es la comunicación y la cual se desarrolla medianamente porque no se llega a orientar al personal para el cumplimiento de los fines institucionales. Para terminar, con respecto a los mecanismos adoptados para solucionar cualquier conflicto poseen las mismas dificultades como también para determinar cualquier acuerdo por medio de un estilo asertivo.

Lamoly, (2012) presentó su trabajo de investigación titulado: “La organización social de la escuela: Clima organizacional en escuelas secundarios técnicas y generales del Estado de Tabasco”. Realizado en la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Investigación de tipo descriptivo, diseño explicativo y exploratorio. La recolección de datos se realizó mediante cuestionario autoadministrado a los docentes de las materias básicas, talleres y educación artística. Ejecutada en una muestra

de 38 secundarias entre técnicas y generales. Llegando a la conclusión que este modelo educativo instaurado en el territorio de Tabasco cumple con respetar las normas educativas referidas a la cobertura y absorción, los cuales llegan a tener un promedio de un 96.5% durante los años de 2005 - 2006; todo ello en cumplimiento estricto a las políticas educativas implementadas en este contexto. Pero esta situación, presenta dificultades a nivel de la eficiencia en las instituciones. Estas vienen a ser las deserciones, reprobaciones e ineficiencias que no son atendidas oportunamente y afectan la función de los profesores y de las instituciones porque no brindan un servicio que cumpla con los estándares de calidad.

Olaizola, (2012) presentó su trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "DR. Francisco Espejo". Realizada en la Universidad de Carabobo, Valencia. Investigación de tipo descriptivo, diseño explicativo y exploratorio. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario, en una muestra de 19 docentes. Llegando a la conclusión que:

La presencia de los directores en las distintas tareas que se realizan debe participar con efectividad; es decir, debe distribuir las responsabilidades en función a la cantidad de sus colaboradores y sin llegar a sobrecargar a algunos. Para ello, según las afirmaciones de los profesores, debe de realizarlo de manera equilibrada y justa.

A nivel nacional

León, (2015) en su trabajo de investigación titulado: "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". Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional, de corte transversal. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios estructurados, en una muestra de 27 personales de la Institución Educativa 5170 "Perú Italia" de la comunidad de Cruz de Motupe del distrito de Puente Piedra. Llegando a la conclusión que la primera variable se relaciona significativamente con la variable dos en la Institución Educativa 5170 Perú

Italia de Puente Piedra año 2013, cuyo sustento viene a ser el valor de 0,912 según el estadígrafo de Pearson. Al presentar dicho valor se califica como una correlación de muy buena y la cual permite aceptar la hipótesis de investigación: el clima organizacional se relaciona significativamente con el estilo de liderazgo del director en la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

Panta, (2015) desarrolló su trabajo de investigación titulado: “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo”. Realizada en la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario en una muestra de 25 personas distribuidas en los distritos grados de instrucción (Inicial y Primaria). Llegando a la conclusión que, en las relaciones de los profesores, se identifica un clima organizativo de corte autoritario; es decir, prima una política basada en la explotación. Las diversas investigaciones demuestran que este tipo de clima es nocivo ya que no existe proximidad con los trabajadores puesto que ellos son la esencia de las instituciones y llegando a perjudicar a los educandos irremediablemente.

Médico, (2015) en su trabajo de investigación titulado: “El liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra -2012”. Realizada en la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario, con una muestra de 238 docentes. En ella se concluye que los resultados evidencian que al interior de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra, presenta una deficiencia en la dirección porque el encargo de dirigirla no implementa los trabajos por medio de equipos y dejando de lado a cada trabajador; es decir, el talento humano desconoce de términos que conlleven a una labor consensuada que se oriente a cumplir con los fines establecidos por la institución. Resultado que puede ser divisado en la tabla 10, en la cual un 84,5% de los educandos, que participaron en las encuestas, califican en un nivel medio el liderazgo del director.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

La diversidad de investigaciones respecto al tema de liderazgo, nos dice que existe una diversidad de definiciones sobre el liderazgo como personas que han investigado al respecto. En este caso, entendemos por liderazgo directivo al proceso de conducir al conjunto de docentes e influir en ellas en logro de las metas institucionales. El liderazgo directivo, en este caso, viene a ser la capacidad de organizar, convocar y motivar a un conjunto de docentes con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.

Al respecto, Goleman (2002), precisa que la acción de liderar por parte de los directores se convierte en una habilidad principal que conlleve a realizar gestiones de calidad y además, la interacción subjetiva se convierte en una forma positiva a nivel de las personas o estamentos que alberga una determinada organización. Sin duda, el liderazgo interviene en la conducta de los trabajadores y por ello, se califica como una de las competencias básicas que debe poseer cualquier director.

En efecto, el liderazgo directivo viene a ser la labor ascendente del director con sus colaboradores al interior de cualquier institución y para tal efecto es indispensable la comunicación con la finalidad de establecer los fines o metas que se pretendan lograr.

Asimismo, Arias y Cantón (2007) haciendo alusión a la capacidad del liderazgo directivo en las instituciones educativas precisan que los directores se convierten en los agentes de la promoción de la calidad a nivel educativo ya que está calificado profesional y personalmente para desempeñar dicho cargo. Estas afirmaciones responden a los trabajos empíricos que desarrollan los tópicos de calidad y eficiencia.

La función de lidera por parte de los directores implica conocer las nociones sobre la gestión eficiente. Esta se identifica al asumir dicho cargo, con respecto a la dimensión ética se observa en el dinamismo que ejerce de manera comunitaria al interior de una realidad educativa; es decir, un

contexto social. Estas dos últimas se refieren, exactamente, a poseer habilidades en cuanto a liderazgo emocional y pedagógico. Por tanto, ejercer la dirección de una institución implica tener estos tres aspectos con la finalidad de orientarse hacia una educación de calidad que se caracterice por labores humanitarias y en concordancia a las exigencias del futuro.

Farre y Lasheras (2002, 125), menciona que este líder se diferencia del resto porque está relacionado con los acuerdos o leyes institucionales, también, determina la forma de organizar y concentrar la meta a ser alcanzada. Su rol, básicamente, es guiar a los trabajadores a una misma misión y de esta forma, se convierte en la persona con habilidades suficientes para dar un orden que no atente contra la integridad de sus colaboradores.

Desde esta perspectiva el líder directivo es aquel que posee una serie de habilidades y destrezas positivas que sean motivos de ser emulados por los profesores para el logro de objetivos mayores. Las mismas que deben estar impregnadas de un contenido axiológico muy elevado.

De igual manera, Thieme (2005) respecto al liderazgo directivo lo expresa en aquella relación de progreso individual y como persona que cumple una profesión porque debe orientar cada labor de su personal en bien de toda la organización. Sin duda, se evidencia cada competencia que posee el director cuando guía o dirige al personal de la institución en bien de la meta institucional. Dicho de otro modo, el liderazgo directivo es la cualidad que posee un directivo para transformar una agrupación simple de docentes, en un equipo institucional dispuesto a generar cambios integrales a nivel de la institución, y lo más importante, no solo que esté dispuesto, sino que contribuye de manera decisiva al logro de los objetivos institucionales.

En esta misma línea de pensamiento, y partiendo de una visión mucho más holística, Hunt (2009) precisa que el liderazgo directivo involucra:

Involucra “un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias que les permitan a su vez proveer supervisión y apoyo efectivos para mejorar la

escuela”. Es notorio que la misma necesita de un director “con un alto nivel de conocimiento profesional acerca de herramientas de liderazgo y gestión educativa, y al mismo tiempo, de atributos ejemplares tanto profesionales como personales” (p. 31).

A manera de resumen, podemos sostener sobre este tema como las destrezas o capacidades de dirigir y gerenciar una institución como también de intervenir en las conductas y actuaciones de sus colaboradores con la finalidad de que ellos orienten sus trabajos al cumplimiento de los objetivos. Además, debe ser comprendida como las habilidades para encomendar, asumir decisiones, negociar, reunir, suscitar, impulsar, estimular y valorar diversos planes con eficiencia y eficacia desde lo individual o de institución. Este último responde a la administración misma de cualquier organismo o entidad.

Elementos del liderazgo

Según Tigani, (2001), todo líder directivo debe poseer cuatro elementos básicos requeridos en una institución educativa, siendo estos los siguientes:

- Estabilidad.
- Justicia.
- Seguridad.
- Soluciones. (p.14)

Las personas que asumen el liderazgo no deben de ser inseguros o ser guiados por sus trabajadores en cada momento. Por ello, los líderes deben tener un dominio amplio de todas las circunstancias y mostrarse seguros ante cualquier fenómeno. El ejercicio mismo de esta función conlleva a que se presenten situaciones favorables como también desfavorables, pero todo ello con la finalidad de alcanzar la excelencia. En fin, la persona que acepta las orientaciones del líder se siente seguro de progresar y dinamizar las actividades de manera equitativa.

Importancia del liderazgo

Fiedler, (1995), considera que la persona que lidera desempeña una labor relevante a nivel de los trabajadores porque se convierte en el responsable de orientar a un sector determinado y para ello, las medidas que adopte están sujetas a la necesidad o situación que se vive en el momento o contexto.

El término de líder genera en algunos trabajadores una acción de rechazo, cuyo ideal se produce a partir de aquellos que conocieron el autoritarismo. Este tipo de líder es aquel que no toma en cuenta las participaciones de sus trabajadores y que solo buscan sus propios beneficios por medio de los trabajos ajenos; es decir, de sus colaboradores.

Finalmente, la persona que posee las cualidades para dirigir una institución se presenta naturalmente y la ejerce con solvencia, sin llegar al autoritarismo. Es por ello, que este líder posee habilidades interpersonales que se muestran a través de su personalidad, destreza y convicción de guiar a una colectividad y que ellos lo rodean sin condicionamiento alguno.

Estilos de Liderazgo

Se denomina estilo a las características que posee un sujeto y en ese sentido, se entiende por estos términos a las particularidades del líder al momento de guiar una institución. Al respecto, Lussier y Anchua (2002), afirman que:

El estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder.
(p.67)

De la misma manera Goleman y Cherniss (2005), afirman en sus nuevos estudios que la persona que cumple una labor ejecutiva pone en juego distintos estilos para liderar y ello los convierte en un individuo eficiente ya que saben intervenir en el espacio y tiempo pertinente. Ponerlo en práctica

demanda un mayor esfuerzo porque los resultados son positivos a nivel de rendimiento, destacando de esta manera una nueva forma para seguir aprendiendo. En consecuencia, existen diversos tipos de liderazgo que son ejercidas en las instituciones educativas, las más reconocidas son las siguientes:

a) Liderazgo Coercitivo: la práctica de este tipo de liderazgo no trae resultados positivos. Las relaciones se presentan de manera vertical y las decisiones que se asumen inhiben otras opiniones porque el líder, desde su posición las plantea y exige cumplimiento estricto. Los trabajadores no reciben el respeto que se merecen y el compromiso que tiene con la empresa va desapareciendo. La identidad desaparece al igual que su rendimiento para realizar las actividades porque sus quehaceres están condicionados por el jefe. Este liderazgo debe emplearse cuidadosamente y según las circunstancias que exijan su presencia, entre ellas pueden ser las transformaciones de las tendencias y frente a una situación catastrófica que se aproxime.

b) El Líder Autoritario: Explica con mucha claridad el papel de los trabajadores y el rol que cumplen para lograr los objetivos que persigue la institución. Las retroalimentaciones que realiza este líder para tener un desenvolvimiento apropiado en el trabajo se resume a la elección de un sí o no que su desempeño favorece a la visión institucional. Las directrices para lograr el triunfo se detallan con mucha claridad ante todo el personal. Este líder permite que sus trabajadores innoven, experimente y asuman riesgos calculadamente. Se afirma que este estilo cobra mucha relevancia en contextos referidos al mercadeo, pero se debilita cuando los colaboradores del líder llegan a tener un amplio conocimiento de dichos temas y llegando a superar al líder.

c) El Líder Afiliativo: el rol de esta persona con este liderazgo se orienta a buscar la felicidad de sus trabajadores con la finalidad de desarrollar un ambiente libre de conflictos e incrementar la nobleza por medio de lazos emotivos que se fortalecen diariamente. Este líder otorga la autonomía para realizar las actividades de la mejor manera; es decir, busca los mecanismos más apropiados para ser eficiente. Los líderes con este estilo buscan

entablar relaciones horizontales con sus trabajadores con la finalidad de analizar los avances de su labor y la manera de cómo solucionan las dificultades. Se toman un tiempo para festejar los logros alcanzados de manera grupal; es decir, no los deja de lado. Entre su perfil está la búsqueda de vínculos no condicionados. La eficiencia de este estilo es propio para cualquier contexto, pero cobra un mayor protagonismo cuando se trata de buscar la paz y tranquilidad de todo el personal que se halla en una institución como también para incrementar la ética, la comunicación o solucionar ciertos impases producto de un conflicto. La desventaja de este estilo se presenta cuando los empleados llegan a calificar que los malos resultados deben ser tolerados porque se identifica que estos líderes, forma parte de su perfil, no brindan recomendaciones sostenidas para superar las dificultades y que cada trabajador debe encontrarlas para tener un buen desempeño.

d) Los Líderes Demócratas: la personalidad de este líder está sujeta a flexibilidades y las responsabilidades que asume cada trabajador de acuerdo a sus propias expectativas laborales. Esto quiere decir que tienen la potestad de opinar y formar parte de los acuerdos de la institución. Atender la preocupación de sus empleados conlleva a que este líder desarrolle estrategias orientadas a conservar una ética elevada. Las personas tienen la potestad de comunicar en la institución sus percepciones sobre los indicadores que se consideran para evaluar su desenvolvimiento como trabajador. Esta forma permite que ellos realicen sus propias calificaciones y llegan a comunicar las acciones que pueden o no realizarlas. Una reunión convocada por un líder democrático implica un mayor tiempo porque las ideas vertidas por todos los trabajadores conllevarán a discusiones y discrepancias, pero que al final de todo lo sucedido se llegará a resultados muy novedosos. La debilidad de este estilo radica cuando los trabajadores no presentan las competencias necesarias o no están informados suficientemente para dar consejos. También es inapropiado cuando se presentan las dificultades a gran escala.

e) Los líderes por Imitación: Este liderazgo se considera como una novedad puesto que determinan metas de trabajo con una mayor

complejidad. Además se obsesionan con realizar las actividades de la mejor manera y en un tiempo menor de lo normal; todo ello será exigido a las personas que lo rodean. Los trabajadores que no puedan acomodarse a esta dinámica de trabajo, este líder no dudará en sustituirlos por otros que sí estarán prestos a realizar las actividades. Las exigencias que se piden se orientan a la búsqueda de la perfección y las consecuencias, en ocasiones, resultan ser muy dañinas en cuando el trabajador se sienta muy abrumado y la honestidad va desapareciendo paulatinamente. Otro de los aspectos que se considera como inapropiado es la falta de comunicación sobre el rendimiento de los trabajadores. Este líder está en un constante monitoreo y llevan un control estricto de cumplimiento de funciones; es decir, controla con mucho detenimiento a aquellos que disminuyen su rendimiento. La ausencia de este líder conlleva a que los trabajadores se sientan desorientados puesto que siempre son monitoreados con la finalidad de cumplir las normas de trabajo.

f) Líderes de Entrenamiento: por medio de este liderazgo, los trabajadores llegan a conocer sus potencialidades y flaquezas, también identifican los anhelos individuales como también a nivel profesional. Orienta a que sus colaboradores establezcan objetivos que deben lograr en un tiempo determinado y para ello, elaboran planes apropiados con la finalidad de conseguirlos. Las potencialidades de estos líderes radican en designar comisiones, responsabilidades con cierto grado de dificultad y prestos a tener que solucionar los inconvenientes que se puedan presentar a nivel individual. La presencia del jefe en las distintas actividades realizadas por los trabajadores conlleva a que ellos tengan la seguridad de ensayar. Puesto que ellos saben la importancia de su rol en la construcción de una maniobra mucho mayor. Se emplea este estilo con la finalidad de que los subordinados reconozcan sus flaquezas y estén dispuestos a superarlos para un mayor desempeño. Pero este estilo deja de ser relevante ante la presencia de trabajadores que no desean educarse; es decir, no permiten cambios en sus aprendizajes. Lo cual lleva a calificar al líder como una persona incompetente en realizar trabajos de acompañamiento e instrucción.

Dimensiones

Para medir la variable liderazgo directivo en esta investigación se considera como dimensiones al trabajo en equipo, organización y participación en la comunidad, debido a que a través de estos elementos es posible conocer el estado actual del liderazgo directivo.

Trabajo en equipo

Desde el punto de vista de Lorenzo (2004) el trabajo en equipo implica movilizar distintos materiales, siendo los personajes o ajenos; además, está presente el conocimiento, la habilidad y aptitud ya que de esta forma se adapta a lograr fines específicos según las situaciones o ambientes en la cual se intervenga. Dicho de otro modo, el trabajar en equipo requiere de manera indispensable que se vuelque a la práctica las habilidades, conocimientos y aptitudes que en su conjunto posibilitan el logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, Salazar (2006) precisa que para poseer laborar en equipos no es suficiente asumir la idea de equipo porque demanda una mayor atención. Al igual que cualquier competencia, es necesario realizar los procedimientos para transferir y esto se complementa con cada conocimiento o saber que se iban construyendo durante los años ya que, posteriormente, se utilizan en situaciones reales. En consecuencia, no solo basta con saber qué es un trabajo en equipo, es indispensable que sepas saber ser, saber estar y saber hacer, vale decir, requiere que participes de manera dinámica en todo el proceso.

Organización

Al respecto, Fierro (2009) considera que responder de manera individual a los diversos problemas que aqueja a una institución, no permitirá solucionar de manera efectiva estos escollos; en cambio, el enfrentarlos de manera orgánica con la presencia de los diversos estamentos de la institución, en la que se debe considerar los valores y actitudes que caracterizan a la institución conduce de manera inequívoca a la solución de los diversos problemas que surgen en la conducción de una institución.

Es importante reiterar que una institución con una sólida organización podrá enfrentar de manera eficiente las diversas situaciones que se le presente, empero, es indispensable considerar que las decisiones colectivas deben buscar la solución de las dificultades pensando en beneficio del conjunto y no en los intereses personales o de grupo. Cabe precisar que una organización tiene vigencia en tanto vela por el interés de todos sus integrantes, de lo contrario está condenado a la extinción.

Participación en la comunidad

Esta dimensión permite establecer el vínculo indispensable entre la escuela y el entorno social, en ella se debe considerar la participación de los padres de familia, las organizaciones vecinales, el barrio, los clubes e instituciones culturales, la parroquia, el municipio, las autoridades comunales, entre otros; al respecto, Romero (2008) sostiene que la alianza con las instituciones de la sociedad contribuyen de manera positiva con la mejora de la calidad educativa de la escuela, debido a que esa alianza estratégica posibilitará obtener algunos medios y contactos que permitan viabilizar algunos aspectos elementales en favor de la educación como la infraestructura, mayor presupuesto para los desayunos escolares, entre otros.

La intervención de las familias y demás agentes externos que se encuentran alrededor de la institución se consideran parte de esta dimensión. Para ello será necesario realizar un diagnóstico detallado de cómo los directivos, docentes y sociedad reconocen, asimilan y compensan alguna necesidad o demanda de los padres. También realizan un análisis de las distintas formas de participación e integración en el quehacer educativo de la institución; pero, específicamente, guiar las tareas que desde sus hogares les corresponde fortalecer para lograr, en los discentes, los aprendizajes.

2.2.2. Clima organizacional

El clima organizacional se puede entender desde un punto de vista integral como las condiciones y características que muestra una institución en los diversos elementos relacionados con la comunicación, la estructura organizacional, el estilo de liderazgo que prima en ella, el tamaño de la organización, entre otros. Estos elementos mencionados muestran las

características particulares que prevalecen en las instituciones, que en cierto aspecto viene a ser la personalidad de la institución u organización que de manera significativa influirá en la actitud y comportamiento de sus integrantes.

Al respecto, Alvarado (2003) desde una postura interna de las personas que integran la organización sostiene que:

El clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. (p.45)

En efecto, el clima organizacional hace alusión a las interpretaciones y percepciones ciertamente estables que tienen las personas respecto a su institución, y que estas de manera decisiva influyen en las conductas de los trabajadores, situación que la hace particular a la institución en relación a otras.

Desde la misma línea de pensamiento, Chiavenato, (1992) precisa sobre este tema como un elemento esencial al interior de las instituciones; es decir, viene a ser el ambiente psicológico que particulariza a una entidad. Cabe mencionar que el clima en las organizaciones depende de muchos más elementos del contexto, los cuales se relacionan de diversas maneras. Entre ellas vienen a ser la forma de organizarse, las tecnologías, las estrategias, los fines, las normas internas. A estas se suman las cualidades, los principios éticos y las conductas sociales que deben ser promovidas o restringidas. En fin, el clima se orienta en función a los factores estructurales y sociales.

Además Mejía, (2006) menciona sobre este tópico como una situación interna donde se evidencian las satisfacciones y motivaciones de la persona; es decir, se presenta por medio de ciertos mecanismos, siendo ellos la acción de respetar, comunicar, reconocer el trabajo realizado, cultivar la tranquilidad, colaborar, integrarse y seguir desarrollándose como persona.

Por ello, cada aspecto descrito es fundamental para perfeccionar una labor en las organizaciones.

Las distintas ideas vertidas sobre este tema conllevan a conceptualizarla como el espacio donde se labora e identifica a una institución. El mismo que influye en las conductas y comportamientos de sus trabajadores. Bajo ese panorama se asume que el clima de las organizaciones refleja los aspectos más internos de cualquier entidad. Siguiendo esta misma línea, se afirma también que el clima determina los ideales de los trabajadores cuando califica su labor, desempeño, producción y satisfacción con las distintas actividades que realiza en beneficio de la institución.

Para Seisdedos, (1996) viene a ser una concepción personal que se tiene de la institución, para llegar a dicha afirmación es necesario tener ideales comunes entre todos los miembros de la entidad y cómo califican sus relaciones. En fin, lo importante radica en cómo un individuo aprecia su ambiente de trabajo libre de otras concepciones que puedan condicionarla.

En suma, las personas comprenden el mundo que les rodea por medio de sus inferencias o percepciones y las cuales condicionan su modo de actuar. Es por ello, que las conductas que se observan en los trabajadores responden a sus propios ideales. Estos se generan a partir del contexto en la cual se encuentran como también del trabajo que realizan. Por su parte, las instituciones funcionalistas afirman que los pensamientos y comportamientos de las personas están sujetas al espacio donde se desenvuelven y para lograr adaptarse en ella, son necesarias las discrepancias entre sujetos; es decir, cumple un rol muy relevante.

Tipos de clima organizacional

Al respecto existen muchas y diversas formas de tipificar el clima organizacional, sin embargo, considero que la más pertinente es la precisada por Gan, (2007) quien considera, en función a una tipología que parte desde la dirección, estilo y liderazgo, cuatro tipos y se describen en las líneas siguientes:

Autoritarismo Explotador. Al tener este tipo de clima se genera la desconfianza hacia los trabajadores; es decir, el director no tiene seguridad alguna con sus empleados. Por ello, el clima se vuelve terrorífico con presencia de pocas conversaciones entre el jefe y los colaboradores. En fin, los distintos acuerdos o planes de trabajo solo los plantea el jefe sin ninguna consulta previa.

Autoritarismo paternalista. Este tipo de clima es guiado por directores que son más tolerantes hacia sus trabajadores, pero las motivaciones están sujetas a premios como también a castigos y están siendo controlados por un supervisor, quien también cumple el rol de motivar. Se puede decir, desde un análisis exterior, que se labora tranquila y estructuradamente.

Consultivo. Este clima se presenta cuando el jefe confía en sus trabajadores y permitiendo que ellos tomen algunos acuerdos. Al tener este clima también se busca consolidar las delegaciones y las interrelaciones entre ambas partes con la finalidad de estimar apropiadamente. El ambiente de trabajo se caracteriza por la dinamisidad y la eficacia en la dirección de acuerdo a las metas trazadas.

Participación en grupo. El director confía plenamente en sus colaboradores. Los acuerdos son consensuados con todos los estratos de la organización y las formas de comunicarse se presentan de manera unilateral, recíproca o unidireccional, bidireccional.

Elementos del clima organizacional.

Desde la postura de Litwin y Stinger (1998) los elementos del clima organizacional son nueve, los mismos que se detallan a continuación:

Estructura: Representa la percepción que los miembros de una organización perciben con respecto a las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones efectuados en el desarrollo laboral.

Responsabilidad: Es el sentimiento de los miembros de la organización con respecto a la autonomía en la toma de decisiones

en acciones referidas a su trabajo. Es el sentimiento personal de ser el propio jefe en el trabajo.

Recompensa: Es la percepción de los miembros sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado.

Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros acerca de los desafíos y riesgos que impone el trabajo.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.

Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que las organizaciones tienen sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, de los diferentes niveles jerárquicos interactuantes, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas que se presenten.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización. (p.144).

Indudablemente, el clima organizacional no puede ser entendido si no se comprende que de manera concatenada los elementos expuestos hacen el todo que viene a ser el clima organizacional, dicho de otro modo, el clima organizacional en su interior posee una estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Características del clima organizacional

Las características del clima organizacional, de acuerdo a Goncalves (1997), permiten comprender en su real dimensión el concepto de clima organizacional, por lo que dentro de las más resaltantes consideramos las siguientes:

Está sujeta a la singularidad del espacio donde se labora, ya que cobran presencia a nivel interno y externo, según la realidad.

Llegan a tener una incidencia inmediata o indirecta en cada uno de los colaboradores por su desempeño en el área o espacio de trabajo.

Repercute en la conducta del trabajador.

Se convierte en un elemento mediador porque busca la conexión entre la dinámica de trabajo en la organización con la conducta de las personas.

Cada característica de la entidad está presente en un periodo determinado, donde, sin duda alguna, se halla las diferentes entre organizaciones como también las áreas que se halla en una entidad.

La intervención de la persona, la identidad, la forma de organizarse están sujetos a una dependencia ya que la organización presenta una actividad dinámica de acuerdo a la intervención cada área que la compone y otros elementos.

Funciones del clima organizacional

El clima en las organizaciones se orienta a considerar que cada trabajador se considere como un elemento insustituible en las entidades, también tener el ideal de estar capacitado al momento de realizar su labor y libertad para expresar sus opiniones cuando sea necesaria.

Asumiendo los planteamientos de Brunet (2004), se identifican, en las instituciones, dos tipologías muy marcadas. Estas vienen a ser: el autoritario y el participativo. Cada uno de ellos se subdivide en dos. El primero, desde la tipología autoritaria, se constituye en explotador y paternalista; el segundo, asumiendo la óptica participativa, se divide en consultivo y en grupo. Los mismos que pertenecen a cuatro sistemas distintos. Cabe precisar que estos tipos de clima organizacional fueron abordados en las páginas anteriores.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Las dimensiones en el desarrollo de la presente investigación se han establecido teniendo en cuenta la propuesta formulada por Médico (2012), quien considera como dimensiones a los siguientes elementos:

Identidad institucional

Considerando los postulados de Médico (2012), destaca este apartado como la parte subjetiva de la entidad e intervención del trabajador para que se construya las interacciones de forma simbólica. En ese sentido, se va evidenciando un sentimiento propio hacia la organización según la situación social y cultural para que se construya elementos comunes entre los colaboradores de la institución.

Conformar la identidad en las instituciones responde a diversos aspectos, entre ellos los motivos de su constitución y a quiénes se dirige. Por ello, se considera muy importante delimitar a los usuarios con sus respectivas fortalezas y debilidades. La identificación se considera como un elemento para realizar delimitaciones y posicionamientos frente a una realidad social porque responde a las interrogantes de ¿quién es?, ¿qué es?, ¿qué realiza? y ¿cómo lo realiza? Las cuales se edifican en función a un ideal que se pretende lograr afectiva y racionalmente en las personas.

Relaciones interpersonales.

Considerada como un elemento esencial de nuestra existencia. La función de esta se orienta, no exclusivamente, a concretizar los objetivos; es decir, según Monjas (1999), responde a sus propios intereses y fines. Dada esta situación, se afirma sobre este tema como aquel aspecto a trabajar con pertinencia y no con simples eventualidades que ocasionen algún daño.

La relación interpersonal se convierte en un elemento sustancial entre las personas. Es necesario relacionarse con los demás para construir aprendizajes entre los individuos. Frente a esta situación, se presenta una nueva manera de relacionarse con los demás ya que está condicionada con elementos digitales; es decir, se evidencia una socialización digital por medio de aparatos electrónicos (Médico, 2012). La incertidumbre cobra existencia entre las personas que se resisten a las transformaciones tecnológicas. Vale

decir, rechazan los nuevos mecanismos para entablar una comunicación y los beneficios que traen consigo. Los rechazos se presentan por medio de comentarios negativos sobre su uso y alegando, también, que es inapropiado porque no se desarrolla de manera directa; es decir, la comunicación dista en tiempo y espacio.

Dinámica institucional

Bleger (1992), la define como aquella habilidad de la organización, sus trabajadores y el sistema que la identifica para reconocer los problemas y establecer alternativas de solución en bien de la entidad y toda la comunidad.

Al respecto Médico (2012) precisa que los conceptos relacionados a procesos dinámicos conllevan a identificar las habilidades adecuadas para reconocer una dificultad y convertirla en el tópico de atención por toda la comunidad educativa. De esta forma, se desarrollan las evaluaciones sobre cada aspecto institucional donde está presente un determinado trabajador o personal. Sin duda, las acciones de mejora que se implementen implican desarrollar proyectos de mejora para que se obtenga una educación de calidad según los estándares nacionales.

Las cualidades personales de los distintos trabajadores de una institución orientan al logro de los objetivos de la entidad por medio de las interrelaciones, pero estas responden a diversos aspectos como lo psicológico y emocional; ya que estas determinan la conducta de los sujetos y son determinantes para fomentar las relaciones entre compañeros de trabajo.

Factores del Clima Organizacional

En función a las informaciones expuestas sobre este tema, desde los planteamientos de Goncalves (2006), explica el clima en función a los ideales que tiene cada persona que labora en una institución. Se sabe que un determinado clima promueve ciertas conductas que repercute en la organización. Este planteamiento conlleva a desarrollar los factores propios del clima y son:

a) Condiciones de Trabajo

Este factor se presenta en cualquier ambiente laboral. Las cuales no se presentan de la misma manera en toda institución; es decir, algunas otorgan una mayor condición a diferencia de otras y se ve reflejan en el desempeño de cada trabajador. Se puede decir que, en ocasiones, la condición laboral no se relaciona con tareas a realizar y el rendimiento personal se ve afectado. En fin, los aspectos o elementos ambientales que se hallan al realizar un trabajo se consideran como las condiciones para laborar. Estas, en ocasiones, llegan a facilitar la tarea de los trabajadores y por ello, se afirma que estas, simplemente, vienen a ser objetos que forman parte del ambiente laboral.

✓ Condiciones físicas de trabajo. Se consideran todos los elementos observables que forman parte de una institución. Estas se presentan desde el ingreso a la entidad, los ambientes, las construcciones, las iluminaciones, los ruidos que se perciben en el ambiente de cada funcionario. Se suma también el área de trabajo y este, desde la posición de los sicólogos industriales que evidencian, por medio de sus trabajos de investigación, algunos elementos que condicionan el clima. Las iluminaciones, ruidos, melodías, calor, ambiente, temple y humedecimiento son dichos condicionantes.

✓ Iluminación. La falta de una iluminación apropiada implica la disminución del desempeño laboral. Estas situaciones traen consecuencias negativas a nivel visual porque se realiza un mayor esfuerzo al cumplir con el trabajo. Se considera relevante este factor al interior de este trabajo investigativo porque implica realizar un estudio detallado sobre la presencia y reparto apropiado de la luminosidad como también de su composición y nacimiento.

✓ Ruido. Los ruidos en los distintos espacios que se producen se consideran como un tipo de contaminación: la sonora. La misma que interrumpe cualquier proceso de aprendizaje en las aulas; es decir, la enseñanza fue defectuosa. La presencia de este factor conlleva a que las personas sufran

de nerviosismo, insomnio y privación del sentido de la audición. El instrumento encargado de realizar las mediciones sobre este elemento viene a ser el decibel. La postura psicológica sostiene que esta herramienta de medición es algo subjetivo, ya que la nulidad del decibel es la mínima unidad de sonido percibido por el órgano de la audición de las personas. Una exposición constante a sonidos intensos perjudica gravemente al oído y la persona, de ser el caso, presentará problemas de análisis, no podrá resolver situaciones adversas y, finalmente, perderlo sin remedio alguno.

✓ Música. Los últimos estudios demuestran que la gran mayoría de las oficinas disponen de melodías, llegándose a comparar con los efectos que produce el calor. La existencia de varias afirmaciones sobre los efectos que produce la música en las producciones es notable y de igual forma sobre la tranquilidad que los empleados. Cultivar este factor conlleva a presenciar la felicidad, la dedicación, el esmero a las tareas que realiza un trabajador. Además, no se identifica ausencia en las labores y la fátiga es mínima al concluir la jornada de trabajo.

✓ Temperatura y humedad. Están sujetas a los cambios anímicos que presentan las personas, sumándose también las habilidades laborales, la tranquilidad psicológica y física. Los cambios meteorológicos intervienen en la actuación de los trabajadores y de igual manera la temperatura. Se puede decir que existen individuos gustosos de laborar en un ambiente frígido a diferencia de un espacio donde prima la insolación. También existen personas que se deprimen cuando llueve diariamente o sujetos que no perciben lo que sucede a su alrededor.

✓ Ventilación. Los distintos establecimientos o lugares donde se realiza una labor debe cumplir con las exigencias mínimas sobre este factor; es decir, los volúmenes de viento debe ser acorde distribuida en función a las personas y para ello, se construye un ambiente que posea una altura de dos metros con sesenta centímetros. Cada uno de los factores son indispensables, los mismos que entran en interacción en el espacio de trabajo y, juntamente, con las decisiones dadas desde la dirección, sumándose el potencial humano, se logre llegar a las metas propuestas.

b) Motivación.

Para Daft y Marcic (2005), precisa sobre este punto bajo los términos de orientar, seguir, dirigir y persistir sobre la conducta de una persona.

En esa misma línea, Coulter y Robbins (2005) manifiestan que es un avance hacia el cumplimiento de funciones que asumen en las organizaciones ya que prima el principio de cumplimiento y la responsabilidad; pero todo en estricta relación con la satisfacción personal que persigue el trabajador.

c) Comunicación.

Conceptualizada como las habilidades particulares de cada individuo porque gracias a ella se transfieren informaciones relacionadas con la conducta. Se considera un elemento imprescindible en las múltiples actividades desarrolladas al interior de las instituciones. Por ello, se afirma que está ligada, de manera total, a las relaciones interpersonales.

Desde la óptica de Pascuali (2004), responde a una acción concreta de cumplir con cada norma, política ya que se convierten en puntos necesarios para cultivar un espacio tranquilo, libre de violencia y garantice una labor en equipo. Deja de lado las individuales.

En términos sencillos, se define como el instrumento de interrelación ya que gracias a este se comunican las informaciones, opiniones, investigaciones, deliberaciones, informes y principios axiológicos. Esta concepción conlleva a mencionar las relaciones comunicativas que se dan entre dos o más sujetos y quienes emplean los mismos signos y códigos cargados de determinados significados. En ese sentido, y gracias a la comunicación, se desarrollan los vínculos sociales porque la persona mantiene y conserva dicha característica al emplearla; es decir, potencia el carácter social del individuo. En fin, los lazos sociales se presentan de manera observable o no según el interés. Este último, según el grado, puede ser voluntaria, parcial o como resultado de algún mandato.

d). Conflicto.

Desde la posición de Carpio (2006), viene a ser una acción normal ya que se presenta en un entorno social y dista de aquellas acciones que velan por la imparcialidad, las autodeterminaciones.

Entonces, los conflictos que se solucionan sin el empleo de la violencia se consideran como un hecho creativo que debe ser imitado porque contribuye al desarrollo. Es decir, se debe reconocer como un elemento personal que habita en cada individuo y esencial para las transformaciones sociales. Dado que estos conflictos vienen a ser el retrato de la heterogeneidad existente en principios, beneficios, carencias, ideales que originan nuevos pensamientos y resultado de las presiones orientadas a los cambios que debe presentar una sociedad.

Importancia del clima organizacional

Bustos, P. (2002), manifiesta que es importante porque vincula los propósitos de una entidad con la conducta de cada personal ya que esta se convierte en un elemento crucial para entender la actitud, el ideal, principios éticos que se fomentan en las organizaciones y repercuten en el clima. Sin duda, establecer los criterios para todo el personal es una labor que demanda una mayor intervención de todos los agentes tanto internos como externos.

En consecuencia, las distintas entidades plantean que los dinamizadores de las múltiples actividades al interior de ellas se deben al talento humano. La estabilidad de ellos se debe a que las instituciones implementan herramientas orientadas a medir el clima organizacional y gracias a ellas se pueden realizar diagnósticos relacionados con la motivación. Esta última es muy importante porque se relaciona directamente con la conducta y el desenvolvimiento profesional.

3.3. Bases conceptuales

El clima organizacional. Son las ideas que presenta el trabajador sobre su ambiente de trabajo, el cual también está condicionada por la satisfacción personal, sus motivaciones sobre la labor que realiza a diario. En ese sentido, dichas apreciaciones están sujetas a la forma de actuar del individuo, su espacio de trabajo; los cuales conlleva a un juicio positivo o negativo de las acciones que realiza al interior de la institución.

Identificación con la institución. Responde a un aspecto emotivo que será distinta en cada persona y llega a consolidarse por medio de las interacciones. Asimismo, se evidencia en algunas sociedades culturales ya que se comparte algunos elementos del entorno y conllevan a cierta familiaridad.

Relación interpersonal. Es calificada como un rasgo necesario e indispensable entre las personas. Por su misma naturaleza, el ser humano necesita socializar con otros. Ante esta idea, surge una nueva necesidad que debe ser atendida ya que se evidencia una nueva socialización que está marcada por aparatos digitales. En ese sentido, se ve una interrelación condicionada por la parte digital.

Dinámica institucional. Viene a ser aquella habilidad de la organización, los trabajadores y el sistema que permite identificar una dificultad, la cual debe ser atendida por medio de actividades pertinentes y así se solucione cualquier problema.

Liderazgo directivo. Responde a una labor directiva ya que se establece los acuerdos o reglas al interior de una institución con el fin de cumplir una función específica y se arrije a una meta. De esta manera, se logra centrar las tareas para conseguir la misión de la entidad. Por tanto, el director se convierte en la persona capacitada para dar alguna orden sin causar algún daño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

3.2. Variables

Kerlinger (2002) manifiesta que una variable es una propiedad a la que se le asignan valores o números. La definición de variables en base a indicadores, responde a un marco conceptual determinado, el mismo que debe corresponder con el o los instrumentos de recolección usados.

V1: Liderazgo directivo

V2: Clima organizacional

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORACION
Variable 1: Liderazgo directivo	El liderazgo del director expresa Hunt (2009), involucra “un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias que les permitan a su vez proveer supervisión y apoyo efectivos para mejorar la escuela”. (p.31)	Se elaborará un cuestionario sobre liderazgo directivo en base a las dimensiones establecidas.	Trabajo en equipo	El director acepta la responsabilidad Crea un clima de trabajo	ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) casi siempre (4) Siempre
			Organización	Hace uso adecuado del tiempo Promueve un clima de trabajo se comunica con los docentes verbalmente	
			Participación en la comunidad	Realiza concursos y exposiciones Trabaja de manera coordinada con autoridades	
Variable 2: Clima organizacional	Según Chavenato (2004) “El clima organizacional determina el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización; está estrechamente ligado con el grado de motivación de sus participantes, además es la calidad de la organización que es percibido y experimentado por sus miembros y que influye en su comportamiento.”	Se utilizará un cuestionario de encuesta constituido de 30 ítems	Identidad Institucional	Conocen los objetivos institucionales Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución.	ORDINAL: 1) Nunca 2) A veces 3) Siempre
			Relaciones interpersonales	Grato ambiente de trabajo Apertura en el personal directivo	
			Dinámica Institucional	Adecuadas actividades pedagógicas e institucionales Normas de convivencia claras	

3.4. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló fue el descriptivo, al respecto Ávila (2001) señala que todos concuerdan que el tipo de investigación descriptivo tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y describir las variables que operan en una situación determinada.

Asimismo, el nivel de investigación fue el descriptivo. De acuerdo a Behar (2008), se busca identificar las características sobre el tópico de estudio; en otras palabras, se destaca los rasgos o peculiaridades. Estos llegan a ser combinados con ciertas pautas que conlleven a clasificarlo según un orden determinado y las relaciones con la dinámica investigativa. Sin duda alguna, esta se convierte en un punto de partida para otros trabajos o estudios que presenten un nivel distinto de estudio y dé mayores luces sobre un tópico.

3.5. Método

En el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

El método hipotético deductivo

Desde la postura de Cabezas, Andrade y Torres (2018), se evidencian distintos procesos propios de la investigación, el cual inicia con las observaciones del problema, establecer hipótesis, realizar deducciones de los efectos y considerar una proposición más verídica que se desprenda de la hipótesis porque este es el resultado de las comprobaciones de cada enunciado que se deduce, compara con las experiencias investigativas.

El método de análisis y síntesis

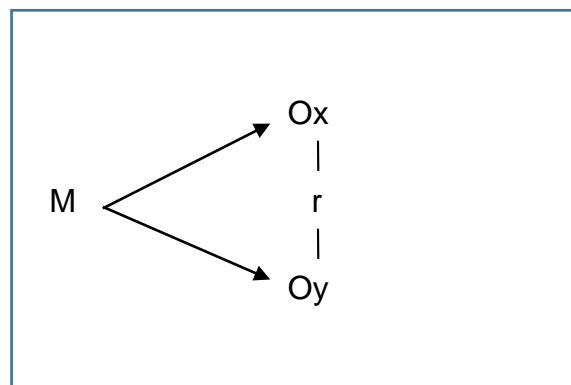
Por el término análisis se entiende con la acción de descomponer un hecho o suceso en las partes que la compone. Este se califica como uno de los métodos más empleados en la existencia humana ya que permitió un acceso apropiado a los fenómenos naturales que eran motivo de estudio.

Al respecto, Cabezas, Andrade y Torres (2018) indican que la parte sintética es la integración de cada componente de un fenómeno de estudio. Vale decir,

se reconstruye el todo por medio de procedimientos reflexivos y los mismos que son el resultado del análisis que se realiza. En ese sentido, la acción de sintetizar es realizar las reconstrucciones. Las operaciones analíticas se convierten en la base inicial para este proceso donde no solo es reconstruir la totalidad y para ello, los conocimientos deben ser elaborados desde una concepción amplia, detallada.

3.6. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue el correlacional, al respecto Quispe (2012), manifiesta la singularidad de este porque el estudio se trabaja en una muestra específica y del cual, se recaba información para distintas variables, siendo usualmente, dos. Su finalidad de este es reconocer la asociación o correlación entre las variables de estudio y para ello, es necesario emplear paquetes estadísticos propios para las correlaciones.



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población.

Población. Responde a rasgos específicos que la definen y la hacen distinta a las demás; la presencia de elementos comunes conlleva a denominarla

como población. (Tamayo y Tamayo, 2004). Para fines de este estudio, se constituyó la población con 80 docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta

Muestra.

De acuerdo a Behar (2008), se define como una subunidad que se extrae de una población. Este subelemento reúne los aspectos que se está investigando y permite una aproximación objetiva sobre el fenómeno de estudio. Por ello, la muestra seleccionada y trabajada fue con maestros que laboran en distintos centros educativos de la parte urbana del distrito de Huanta, llegando a una totalidad de cuarenta y un maestros.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

Las informaciones fueron recabadas por medio de la siguiente técnica que está relacionada con su instrumento respectivo y se describe:

Por los fines de este estudio, se empleó la técnica de la encuesta, la cual, según Carrasco (2013), viene a ser una técnica muy importante en las ciencias sociales porque permite recabar informaciones inestables, sencillas y evidencia una veracidad apropiada sobre el tópico de estudio.

3.8.2. Instrumento

Este estudio recabó las informaciones por medio de los cuestionarios para cada una de las variables. Estos, según Quispe (2012), contienen interrogaciones que permiten acopiar, sistematizar y examinar la información acerca de un hecho o fenómeno ya que cobran existencia en una población o muestra específica.

3.8.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre liderazgo del director.
Autor	Delia Solórzano Cóndor (2017)

Adecuación	Leoncia Flora Huamán Peralta (2018)
País de origen	Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel liderazgo del director
Dimensiones	Trabajo en equipo Organización Participación en la comunidad
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 10 minutos.
Validez	Se desarrolló a través de juicio de expertos.
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach equivalente a 0,981.
Escala de medición	Se utilizó una escala de valores: (1) Nunca (2) casi nunca (3) casi siempre (4) Siempre

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor	Juvelindo Edgar Medico Javier (2013)
Adecuación	Leoncia Flora Huamán Peralta (2018)
País de origen	Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel clima organizacional
Dimensiones	Identidad institucional Relaciones interpersonales Dinámica institucional
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.
Validez	Se desarrolló a través de juicio de expertos con un valor promedio de 81.5% de validez.
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach equivalente a 0,89.
Escala de medición	Se utilizó una escala de valores: (1) Nunca (2) a veces (3) Siempre

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

El principio elemental de toda investigación hace que los instrumentos antes de su aplicación sean sometidos a una prueba de validez, basado en ello en esta investigación el instrumento fue sometido a un proceso de validez a través del juicio de tres expertos, quienes luego de un proceso de observación, levantamiento de la observación y posterior revisión arribaron a los siguientes resultados:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	80	80	80	75	75	80	80	78
2	80	80	75	80	80	75	80	80	80	75	79
3	80	75	75	75	75	80	80	75	80	75	77
Promedio de ponderación											78%

Los resultados que se presentan en la tabla permiten visualizar que el promedio de la valoración de los expertos es equivalente a un valor igual a 78% de validez, lo que permite concluir que el instrumento es válido.

Confiabilidad de instrumento

La confiabilidad es un proceso que permite determinar que los resultados obtenidos mediante el instrumento utilizado sean confiables, para esta determinación se requirió que el instrumento haya sido sometido a manera de pilotaje a un grupo de 10 docentes, posteriormente estos resultados fueron sometidos a una prueba estadística a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, cuyo resultados se presentan a continuación:

Prueba de confiabilidad sobre liderazgo del director

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

En la tabla se observa un resultado equivalente a 0,826, obtenido mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach; en consecuencia, se concluye que el cuestionario sobre liderazgo del director es confiable.

Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	30

En la tabla se observa un resultado equivalente a 0,735, obtenido mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach; en consecuencia, se concluye que el cuestionario sobre clima organizacional es confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Culminada el proceso de recopilación de datos, obtenida a través de los cuestionarios válidos y confiables, se procedió a tabular los datos y sistematizar en base a las dimensiones, para luego ser procesados estadísticamente mediante el procesador SPSS versión 24, a través de este

programa se procedió a hallar los resultados a nivel descriptivo e inferencial. El estadígrafo utilizado para la correspondiente prueba de correlación e hipótesis fue Tau b de Kendall debido a que los valores que presentan cada uno de los instrumentos se encuentran en una escala ordinal.

3.11. Aspectos éticos

De acuerdo a los principios éticos se consideran en el campo de la investigación educativa, en la presente investigación se tiene respeto irrestricto referente al consentimiento informado, para ello se ha presentado la correspondiente solicitud de autorización de la ejecución de la investigación; asimismo, no se expone a los participantes por lo que no se atenta contra su autoestima; por otro lado, no se invade su privacidad en el proceso de la investigación. Finalmente, los logros alcanzados como parte de la investigación redundarán en beneficio directo de los participantes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1

Liderazgo directivo y Clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta

		CLIMA			
		Nunca	A veces	Siempre	Total
LIDERAZGO	Casí	0	8	0	8
	nunca	0,0%	19,5%	0,0%	19,5%
	Casi	1	0	24	25
	siempre	2,4%	0,0%	58,5%	61,0%
	Siempre	1	1	6	8
		2,4%	2,4%	14,6%	19,5%
Total		2	9	30	41
		4,9%	22,0%	73,2%	100,0%

De acuerdo a los valores que se presentan en la tabla 1, se observa que el 61.0% (25) de docentes expresan que en su institución educativa casi siempre se observa un buen liderazgo directivo; por otro lado, el 73,2% (30) de docentes consideran que siempre se observa un buen clima organizacional.

Tabla2***Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta.***

		IDENTIDAD			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
LIDERAZGO	Casí nunca	0	7	1	8
		0,0%	17,1%	2,4%	19,5%
	Casi siempre	0	3	22	25
		0,0%	7,3%	53,7%	61,0%
	Siempre	1	0	7	8
		2,4%	0,0%	17,1%	19,5%
Total		1	10	31	41
		2,4%	24,4%	73,2%	100,0%

El análisis de la tabla 2, muestra que el 61.0% (25) de docentes expresan que en su institución educativa casi siempre se observa un buen liderazgo directivo; por otro lado, el 73,2% (31) de docentes expresan que en su institución educativa siempre se observa una buena identidad institucional

Tabla 3***Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta.***

		RELACIONES			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
LIDERAZGO	Casí nunca	0	7	1	8
		0,0%	17,1%	2,4%	19,5%
	Casi siempre	0	6	19	25
		0,0%	14,6%	46,3%	61,0%
	Siempre	1	1	6	8
		2,4%	2,4%	14,6%	19,5%
Total		1	14	26	41
		2,4%	34,1%	63,4%	100,0%

Al analizar la tabla 3, se observa que el 61.0% (25) de docentes expresan que en su institución educativa casi siempre se observa un buen liderazgo directivo;

por otro lado, el 63,4% (26) de docentes consideran que en su institución educativa siempre se observa una buena relación interpersonal.

Tabla 4

Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta.

		DINÁMICA			
		Nunca	A veces	Siempre	Total
LIDERAZGO	Casí	1	7	0	8
	nunca	2,4%	17,1%	0,0%	19,5%
	Casí	0	1	24	25
	siempre	0,0%	2,4%	58,5%	61,0%
	Siempre	1	1	6	8
		2,4%	2,4%	14,6%	19,5%
Total		2	9	30	41
		8,8%	23,5%	67,6%	100,0%

Los resultados que se presentan en la tabla 4, permite observar que el 61.0% (25) de docentes expresan que en su institución educativa casi siempre se observa un buen liderazgo directivo; por otro lado, el 67,6% (30) de docentes consideran que en su institución educativa siempre se observa una buena dinámica institucional.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.1.3. Estadígrafo

Tau c de Kedall

4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Liderazgo directivo y Clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,327	,137	2,381	,017
N de casos válidos		41			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado que presenta el estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,327 que indica la presencia de una baja y directa relación. Asimismo, se puede observar un $p=0,017 < 0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

H_a : Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau c de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,336	,123	2,739	,006
N de casos válidos		41			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado obtenido a través del estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,336 que indica la presencia de una baja y directa relación. Asimismo, permite observar un $p=0,006 < 0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

H_a : Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau c de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,271	,125	2,168	,030
N de casos válidos		41			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El análisis del resultado del estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,271 que indica la presencia de una baja y directa relación. Asimismo, se puede observar un $p=0,030 < 0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Por lo que, se concluye que existe relación significativa entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

4.2.4.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

H_a : Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019

4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.4.3. Estadígrafo

Tau c de Kedall

4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,272	,125	2,168	,031
N de casos válidos		41			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 8, se visualiza el resultado del estadígrafo Tau c de Kendall que muestra un valor igual a 0,272 que indica la presencia de una baja y directa relación. Asimismo, se puede observar un $p=0,031 < 0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

DISCUSIÓN

La experiencia sobre la gestión educativa nos permite sostener que si se desea lograr un nivel de eficacia y eficiencia óptima en las instituciones educativas, es indispensable por un lado, contar con un liderazgo directivo en un nivel aceptable, y por otro, generar un nivel inmejorable de clima organizacional, constituyéndose ambos factores en elementos insoslayables que toda gestión debe poseer.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2008) precisa que en una gestión educativa de calidad es indispensable tener en cuenta el papel del liderazgo directivo, más aún si la tendencia mundial es la descentralización de las instancias gubernamentales que conducen la educación, situación que exige a los directores de las instituciones educativas ejercer un liderazgo efectivo que conduzca al logro de las metas institucionales trazadas.

Asimismo, respecto al clima organizacional las investigaciones, como en el caso de Galván (2006) concluye que si se aspira a contar con un clima organizacional saludables es fundamental el papel de líder institucional, situación que implica una planificación democrática de la labor escolar, que contribuya en el fortalecimiento del desempeño docente a través de un acompañamiento pedagógico positivo y una evaluación formativa de manera permanente.

En esa perspectiva, se tomó como tema de investigación liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana del distrito de Huanta- 2019, con la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas mencionadas.

Al respecto, los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau c de Kendal como parte del proceso investigativo, permite concluir que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019. Similar resultado se obtuvo respecto a las hipótesis específicas, en el que se concluye que existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la identidad institucional, relaciones interpersonales, dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.

Resultado que se ve respaldado con la investigación realizada por León, (2015) quien concluye sobre el liderazgo y clima en el centro educativo 5170,

Puente Piedra, como muy buena, cuyos valores se obtuvieron por medio de la r de Pearson (0,91). De esta manera, se llega a aceptar la hipótesis de estudio, donde la asociación de las mencionadas variables es significativa desde la posición de los maestros que laboran en dicho centro educativo del distrito de Puente Piedra, durante el 2013.

Estos resultados permiten comprender que el liderazgo directivo es fundamental en la conducción de las instituciones educativas, lo que permite un buen clima organizacional. Al respecto, Arias y Cantón (2007) destacan la capacidad de liderazgo directivo en las instituciones educativas precisan que los directores se convierten en los agentes de la promoción de la calidad a nivel educativo ya que está calificado profesional y personalmente para desempeñar dicho cargo.

Por otro lado, Bustos, P. (2002), manifiesta la relevancia del clima en las organizaciones porque establece la relación del objetivo institucional con las conductas de los empleados o colaboradores, cuya manera de evidenciar dicho compromiso es valorar la actitud, creencia, principios éticos que asumen los trabajadores al formar parte de una entidad y estos conllevan a tener una percepción de su ambiente de trabajo; es decir, llegan a calificar el clima de la organización.

En consecuencia, distintas organizaciones asumen que la labor de su personal es esencial para alcanzar logros en un periodo determinado. En ese sentido, con fines de mantener la satisfacción en sus colaboradores una institución implementa distintas formas para medir el clima ya que esta se relaciona con las motivaciones personales. Por ello, una persona que se sienta motivada tendrá un rendimiento y conducta apropiado a diferencia de quien no se siente cómodo con la labor que realiza.

En consecuencia, es fundamental el papel del liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas, si la finalidad de las instituciones educativas es brindar una educación de calidad, es indispensable contar con un buen liderazgo y un buen clima organizacional.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019. Demostrada mediante el resultado obtenido a través del estadígrafo Tau c de kendall que muestra un valor igual a 0,327 que indica la presencia de una baja y directa relación y un $p=0,017<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
2. Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019. Confirmada con el resultado obtenido a través del estadígrafo Tau c de kendall que muestra un valor igual a 0,336 que indica la presencia de una baja y directa relación y un $p=0,006<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
3. Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019. Comprobada mediante el resultado del estadígrafo Tau c de kendall que muestra un valor igual a 0,271 que indica la presencia de una baja y directa relación y un $p=0,030<0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
4. Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019. Demostrada mediante el resultado del estadígrafo Tau c de kendall que muestra un valor igual a 0,272 que indica la presencia de una baja y directa relación y un $p=0,031<0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta, mejorar la práctica del liderazgo directivo en sus instituciones educativas en el marco del buen desempeño directivo.
2. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, implementar convenios interinstitucionales con la finalidad de mejorar los niveles de liderazgo enmarcado en el aspecto pedagógico de los directores que vienen asumiendo esta responsabilidad temporalmente.
3. A los directores de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta, mejorar a través del desarrollo de eventos académicos el clima organizacional con la participación plena de los docentes.
4. A los maestros de aula, participar activamente en eventos académicos de autoformación que contribuyan en la mejora del clima organizacional en sus respectivas instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J. (2003) Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Brunet, M. (2004). El Clima de trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnostico y Consecuencia. México: Trillas
- Cahuas, L. (2012), Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Público N° 21009 de la UGEL N°10, Huaral 2011. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú.
- Carpio, C. (2006). Organizaciones. Estructura. Y Comportamiento. México: Interamericana.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México Mc Graw Hill.
- Daft, R. y Marci, D. (2005). Introducción a la Administración. Editorial Thomson.S.A. Buenos Aires Argentina.
- Farre, J. y Lasheras, G. (2002). Enciclopedia de la psicología. Barcelona: Océano.
- Fielder, F. E. (1995), Liderazgo y administración efectiva. Trillas, 2a. edición
- Fierro, C. (2009). *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. México. Libros del Rincón, S.E.P.
- Goncalves, V. (2006). Dimensiones del Clima Organizacional. (Documento en línea). Disponible: <http://www.calidad.org/articles Internet. 2010>.
- Goleman, D.; Cherniss, C. (2005). Inteligencia Emocional. Cómo seleccionar y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairos.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos 1 Human Resources Manual: 1 O programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Lussier, R. & Achua, C. (2002). Liderazgo: Teoría, Aplicación, Desarrollo de Habilidades. México: Thomson.

- Lorenzo, M. (2004) *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. Enseñanza, 22.*
- Litwin, S. y Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional.* México: Fondo de Cultura Económica
- Médico, J. (2012) *El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra -2012.* Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación. Lima.
- Pascuali, A. (2004). *Transformación Empresarial.* Consultoría tecnológica. Sybase Education PARTNER.
- Quispe, R. (2012) *Metodología de la investigación pedagógica.* UNSCH. Ayacucho.
- Robbins, S. y Colter, M. (2005). *Administración.* Ediciones Spearman Prentice Hall. Octava edición. México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* (Décima edición). México D.F., México: Edit. Pearson Educación.
- Romero, A. (2008). *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete. Perú.*
- Solorzano, D. (2017) "Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima.
- Salazar, M. (2006) *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI revista - Vol. 1, n° 3, Universidad de Viña del Mar, Chile, Pág. 4.
- Seisdedos, N. (1996). "El clima laboral y su medida", Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" (Núm. 2).
- Toala, S. (2014). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de Jipaja - 2013.* Tesis para optar el grado de Doctor. Trujillo, La Libertad, Perú
- Tigani, D. (2001). *Calidad se Escribe con "C" (de Liderazgo), Liderazgo y Excelencia.* (En red) Disponible en: <http://www.Mastertdissen.com/masternet/excelencia/0006.php3>
- Universidad Autónoma de Tabasco. (2006) *XI congreso mexicano de psicología social.* México: Editores Rozzana

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Planteamiento del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Instrumentos y métodos
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?</p>	<p>Objetivo General: Conocer la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019</p>	<p>V.A: Liderazgo directivo ✓ Trabajo en equipo ✓ Organización ✓ Participación en la comunidad</p> <p>V.B: Clima Organizacional ✓ Identidad institucional ✓ Relaciones interpersonales ✓ Dinámica institucional</p>	<p>Tipo de investigación: ✓ Investigación Descriptiva</p> <p>Diseño de investigación: ✓ Correlacional</p> <p>Población: 60 docentes de instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta</p> <p>Muestra: 41 docentes de instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
<p>¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019?</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019</p> <p>Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019</p> <p>Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.</p>	<p>Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la identidad institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019</p> <p>Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019</p> <p>Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019.</p>		

		nivel primaria de la zona urbana de Huanta- 2019		
--	--	--	--	--

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Gestión Educativa

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estimado docente, el presente instrumento es parte de una investigación sobre el liderazgo del director en las instituciones educativas; por lo que solicitamos su colaboración respondiendo de manera sincera a los Ítems formulados, puesto que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa una sola respuesta.

Valoración: (1) Nunca (2) casi nunca (3) casi siempre (4) Siempre

N°	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4
01	El director acepta la responsabilidad cuando las cosas no salen bien y no culpa a los demás				
02	El director centra sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz				
03	Crea un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas a otras				
04	Logra que los miembros de su equipo se sientan seguros y motivados				
05	Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores				
06	Valora el trabajo realizado con creatividad, energía y visión humana				
	ORGANIZACIÓN				
07	Realiza actividades teniendo en cuenta la agenda de trabajo que ha organizado previamente				
08	Considera importante el cumplimiento de la agenda de trabajo				
09	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo				
10	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante trabajar en base a un cronograma				
11	Se comunica con los docentes verbalmente en forma asertiva y coherente				
12	Hace uso de la comunicación escrita para dar a conocer a los docentes de la gestión que viene realizando				
13	Demuestra con su comunicación no verbal (gestos, expresiones y muecas) la aceptación al trabajo de los docentes				
14	Establece un clima de trabajo en el que existe participación constante de los docentes				
15	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso				
16	Busca la unión de los docentes promoviendo actividades recreativas (deportes y otros)				
	PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD				
17	Realiza concursos y exposiciones en las que permite la visita de los miembros de la comunidad				
18	Trabaja en forma coordinada con las autoridades de su comunidad estableciendo una red de aliados				
19	Motiva y permite la participación de la Institución educativa en eventos inter escolares, deportivos y cognitivos				
20	Permite la visita de diversas Instituciones educativas con la finalidad de hacer uso de las instalaciones de la Institución que dirige				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Gestión Educativa

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Profesor (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. La presente encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) NUNCA 2) AVECES 3) SIEMPRE

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.			
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.			
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.			
4	Se siente identificado con su labor como docente.			
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.			
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.			
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.			
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.			
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.			
	RELACIONES INTERPERSONALES			
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.			
12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.			
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.			
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.			
15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.			
16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.			
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.			

18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.			
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.			
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.			
	DINÁMICA INSTITUCIONAL			
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.			
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa			
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.			
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.			
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.			
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma decisiones.			
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.			
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.			
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.			
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.			

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

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
ITEM1	94,73	60,352	,198	,836
ITEM2	94,93	64,210	-,286	,847
ITEM3	94,67	59,524	,310	,834
ITEM4	94,87	63,838	-,233	,847
ITEM5	95,07	59,495	,398	,832
ITEM6	94,80	61,886	,007	,841
ITEM7	94,87	55,695	,648	,823
ITEM8	94,80	56,171	,587	,825
ITEM9	94,93	55,210	,722	,821
ITEM10	94,47	62,981	-,122	,845
ITEM11	95,00	55,571	,710	,822
ITEM12	94,87	54,124	,826	,817
ITEM13	94,73	54,495	,773	,819
ITEM14	94,93	62,781	-,105	,843
ITEM15	94,53	63,552	-,213	,845
ITEM16	94,93	55,210	,722	,821
ITEM17	94,47	62,981	-,122	,845
ITEM18	95,00	55,571	,710	,822
ITEM19	94,87	58,267	,367	,832
ITEM20	94,93	60,638	,175	,837

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUSTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	30

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
ITEM1	35,70	11,567	-,076	,741
ITEM2	35,80	9,067	,700	,754
ITEM3	35,80	9,956	,401	,790
ITEM4	35,80	9,511	,547	,773
ITEM5	36,50	10,278	,411	,791
ITEM6	36,40	12,489	-,457	,751
ITEM7	36,60	10,489	,270	,705
ITEM8	36,40	10,933	,255	,706
ITEM9	35,80	9,956	,401	,790
ITEM10	35,80	9,511	,547	,773
ITEM11	36,50	10,278	,411	,791
ITEM12	36,40	12,489	-,457	,751
ITEM13	36,60	10,489	,270	,705
ITEM14	36,40	10,933	,255	,706
ITEM15	36,60	10,489	,270	,705
ITEM16	36,40	10,933	,255	,706

ITEM17	35,80	9,956	,401	,790
ITEM18	35,80	9,511	,547	,773
ITEM19	36,50	10,278	,411	,791
ITEM20	36,50	10,278	,411	,791
ITEM21	36,40	12,489	-,457	,751
ITEM22	36,60	10,489	,270	,705
ITEM23	36,40	10,933	,255	,706
ITEM24	35,80	9,956	,401	,790
ITEM25	35,80	9,511	,547	,773
ITEM26	36,50	10,278	,411	,791
ITEM27	36,40	12,489	-,457	,751
ITEM28	36,60	10,489	,270	,705
ITEM29	36,40	10,933	,255	,706
ITEM30	35,80	9,511	,547	,773

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

07 NOV. 2022

Nº Reg.

RECIBIDO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 117-2022-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. LEONCIA FLORA HUAMÁN PERALTA
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE HUANTA- 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	18% de similitud
Nº DE TRABAJO:	1947242942
FECHA:	07-nov.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 07 de noviembre del 2022.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
B/Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE HUANTA- 2019

por Leoncia Flora Huamán Peralta

Fecha de entrega: 07-nov-2022 11:19a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1947242942

Nombre del archivo: TESIS_FLORA_HUAMAN_PERALTA.pdf (788.29K)

Total de palabras: 16854

Total de caracteres: 91638

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE HUANTA-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	11%	1%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	revistas.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo