



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y**  
**ACREDITACIÓN**

**Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de**  
**Comas, Lima 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA**  
**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN**

**AUTORA:**

María Lucy Bermudez Ramirez

**ASESOR:**

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la calidad y servicio

**LIMA - PERÚ**

2018



**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 005 - 2017 / SEGESP- SEGA-ED- IT**

El (La) presidente (a) y los miembros del Jurado Evaluador designado con Resolución Directoral N.º 005 - 2017- UCV - Lima Norte/ SEGEA -ED – IT del Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Educación e Idiomas, acuerdan:

**PRIMERO.**

Aprobar por:

El Informe de tesis presentado por el/la estudiante Bermudez Ramirez Maria Lucy, denominado:

Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017

**SEGUNDO.** Al culminar la sustentación, el/la alumna(o): Bermudez Ramirez Maria Lucy, obtuvo el siguiente calificativo:

NUMERO	LETRAS	CONDICION
14	Catorce	Aprobado(a)

Presidente (a) Dra. Juana María Cruz Montero

Firma

Secretario Dra. Karina Velarde Camaqui

Firma

Vocal Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

Firma

Los Olivos, 15 de agosto de 2017

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

### **Dedicatoria**

A mi familia por apoyarme cada día con una palabra de aliento para seguir estudiando y comprenderme a diario.

### **Agradecimiento**

A mis profesores de la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de prepararme y a mi asesor por su apoyo para mejorar mi nivel profesional.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, María Lucy Bermúdez Ramírez, identificada con DNI N° 08456200, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas Escuela de Educación declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente Tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información oportuna conforme a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de marzo de 2018.



María Lucy Bermudez Ramirez

DNI 08456200

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada: "Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017", la misma que se somete a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título profesional de Segunda Especialidad en Gestión Educativa y Acreditación.

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



María Lucy Bermudez Ramirez

DNI N° 08456200

<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
ABSTRACT	xii
<b>Introducción</b>	<b>13</b>
Antecedentes	16
Marco teórico	19
Formulación del problema	27
Objetivo	28
Hipótesis	28
<b>Método</b>	<b>29</b>
Diseño de investigación	29
Variables, operacionalización	31
Población, muestra y muestreo	33
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
Métodos de análisis de datos	37
Aspectos éticos	38
<b>Resultados</b>	<b>39</b>
<b>Discusión</b>	<b>56</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>59</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>60</b>

**Referencias**

61

**Anexo**

## Lista de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	<i>Operacionalización de variable Clima organizacional</i>	27
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable Liderazgo directivo</i>	28
Tabla 3	<i>Población de estudio</i>	29
Tabla 4	<i>Validez del contenido del instrumento de Clima organizacional</i>	31
Tabla 5	<i>Pruebas de normalidad</i>	34
Tabla 6	<i>Niveles de confiabilidad del instrumento para clima organizacional</i>	36
Tabla 7	<i>Niveles de confiabilidad del instrumento para liderazgo directivo</i>	37
Tabla 8	<i>Análisis descriptivo del clima organizacional</i>	38
Tabla 9	<i>Tipos de factores</i>	39
Tabla 10	<i>Tipos de factores del clima organizacional</i>	40
Tabla 11	<i>Liderazgo directivo</i>	41
Tabla 12	<i>Estilo de liderazgo</i>	42
Tabla 13	<i>Competencias del liderazgo</i>	43
Tabla 14	<i>Contrastación de hipótesis</i>	44
Tabla 15	<i>Correlaciones</i>	45
Tabla 16	<i>Correlaciones</i>	46

## Lista de figuras

		<b>Pág.</b>
<i>Figura 1</i>	<i>Clima organizacional</i>	27
<i>Figura 2</i>	<i>Tipos de factores</i>	31
<i>Figura 3</i>	<i>Tipos de factores del clima organizacional</i>	34
<i>Figura 4</i>	<i>Liderazgo directivo</i>	36
<i>Figura 5</i>	<i>Estilo de liderazgo</i>	37
<i>Figura 6</i>	<i>Competencias del liderazgo</i>	38

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017; investigación de tipo básica de enfoque cuantitativo, método descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte longitudinal y transversal; se trabajó con una población de 160 docentes del distrito de Comas y se aplicaron dos instrumentos que fueron validados por expertos y cuya fiabilidad de cálculo es el alfa de Cronbach; se utilizó el estadístico del SPSS 22 para obtener los resultados y la correlaciones fue calculada con el coeficiente Rho de Spearman por tratarse de datos de distribución no normal; se encuentra que la relación es directa alta significativa entre el clima organizacional y liderazgo directivo, con  $r = ,704$  y  $p = ,000$  que es menor  $,05$  por lo tanto se concluye que existe relación entre clima organizacional y liderazgo directivo.

**Palabras clave:** clima organizacional, liderazgo directivo, gestión.

## ABSTRACT

The present investigation had as its aim to determine the relation between the organizational climate and managerial leadership in the teachers of Comas, Lima 2017; basic investigation of type of quantitative approach, descriptive method correlational, not experimental design, of transverse court; one worked with a population - sample of 160 teachers of the district of Comas and there were applied two instruments that were validated by experts and whose reliability of it calculated with Cronbach's alfa; the statistician of the SPSS was in use 22 for obtaining the results and correlate it Rho de Spearman was calculated by the coefficient for treating it self about information of not normal distribution; encontró that direct relation significant discharge between the clima organizacional and managerial leadership, with  $r = ,704$  and  $p = ,000$  that it is minor  $,05$ , therefore one concluded that relation exists between climate organizacional and managerial leadership.

**Keyword:** Organizational Climate - Leadership Leader, Management.

## Introducción

El clima organizacional es el ambiente laboral y las condiciones de convivencia que en él existen para que los colaboradores realicen su trabajo. El liderazgo directivo es un conjunto de acciones que realizan el director y los subdirectores de la institución educativa para que se alcance una mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la gestión. Sin embargo, el clima organizacional se ve afectado por intereses contrapuestos, por diferencias de ideas que trascienden el ámbito laboral y llegan a la ofensa personal, situación que repercute en el liderazgo directivo, cuya gestión es dificultada por los conflictos que existe entre los miembros de la comunidad educativa.

### Antecedentes

Mayor (2012), *Clima organizacional y el liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio de Mara*, tesis de maestría, Universidad de Zulia, Venezuela, cuyo objetivo fue determinar el liderazgo del personal directivo para la participación de la comunidad de la Unidad Educativa Eugenio Sánchez García del Municipio San Francisco del Estado Zulia, investigación descriptiva, correlacional, y de campo, con un diseño no experimental, transaccional, la población estuvo conformada por 7 directivos y 68 docentes; para la recolección de los datos se diseñó una encuesta tipo cuestionario versionado, con cuatro alternativas de respuesta en escala tipo Likert, conformado por 57 ítems. La validez fue dada por cinco (05) expertos en el área. La confiabilidad se obtuvo a través de la una prueba piloto aplicada a 5 directivos y 10 docentes fuera del campo investigativo, a la cual se aplicó la fórmula de Alfa Cronbach, obteniendo un resultado de  $r_{tt} = ,98$  y  $,88$ , para la variable clima y  $r_{tt} = ,99$  y  $,89$  para la variable liderazgo, indicando alta confiabilidad. En cuanto a la correlación se obtuvo un  $r = -,002$  indicando una relación baja estadísticamente.

Contreras y Jiménez (2016), *Liderazgo y el clima organizacional en un colegio de Cundimarca lineamientos básicos para su intervención*, tesis de maestría, Universidad de Rosario, Argentina, cuyo objetivo fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de

Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) el colegio denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos.

Luengo (2013), *Clima organizacional y el desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, tesis de maestría, Universidad de Zulia, Venezuela, cuyo objetivo fue La investigación fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, de tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman, obteniéndose un valor de 0,726 lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación.

Olaizola (2012), *Clima organizacional y el desempeño gerencial del personal directivo en la EB Dr. Francisco Espejo*, tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela, cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño gerencial del personal directivo en la EB Dr. Francisco Espejo; el tipo de estudio evaluativo y un diseño no experimental de campo. La población objeto de estudio estuvo constituida por 52 docentes de aula, para la muestra se tomó 30 por ciento, el cual se forma por 19 docentes. La información se recolectó a través de un cuestionario dirigido a los docentes el cual estuvo constituido por 44 preguntas cerradas policotómicas (tres alternativas de respuestas Siempre, Algunas veces y Nunca); el cual se sometió a validación por juicio de expertos. La confiabilidad fue medida a través del coeficiente Alfa de Cronbach, resultando altamente confiable. Concluye que existe desconocimiento del tipo de clima organizacional, el cual es autoritario, carencia de habilidades

administrativas.

Raxuleu (2014), *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*, tesis de maestría, universidad Rafael Landívar, Guatemala cuyo objetivo principal es describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico docente la población estuvo conformada por 237 sujetos para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta se aplicó la correlación obteniendo como resultado 0,90 que demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño docente.

Oseña, Cabeza y García (2015), *Liderazgo y clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas primarias públicas de las comunidades Shipibas de Yarinacocha*, tesis de maestría, universidad Nacional intercultural de la Amazonia, Perú cuyo objetivo es determinar el nivel correlacional entre las dos variables liderazgo y clima organizacional la investigación es de enfoque cuantitativo tipo básica, nivel correlacional la muestra fue no probabilística estuvo conformada por 42 docentes se utilizó el coeficiente de Spearman obteniendo como resultado un  $r = ,630$  considerado correlación positiva fuerte entre el liderazgo y el clima organizacional de los docentes.

Gutiérrez (2013), *Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel Odría del distrito de ciudad nueva de Tacna*, tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, Perú cuyo objetivo es determinar el liderazgo que se desarrollan en las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel Odría del distrito Nueva Tacna y su influencia en el clima organizacional la población de estudio está conformada por 201 con una población muestra de 122 se aplicó dos cuestionarios para identificar el nivel de liderazgo gerencial que desarrollan los directivos y el clima organizacional la cual dio como resultado una correlación moderada.

García (2016), *El liderazgo del director y su relación con el clima*

*organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la RED N 12 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho - 2016*, tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú cuyo objetivo es hallar la correlación entre el liderazgo del director con el clima organizacional para lo cual se confeccionaron dos cuestionarios que se aplicó, a 110 docentes del nivel secundario que corresponden a la muestra al hallarse el coeficiente de correlación ( $Rho = 0,596$   $p=,000$  el cual expresa que existe una relación positiva entre el liderazgo del director y el clima organizacional siendo la magnitud de la correlación moderada y además significativa.

Quispe (2015), *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas, 2015*, tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral el estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental. Se aplicó una encuesta a 64 trabajadores para medir la correlación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de Spearman en el que se observa existe una correlación de 0,743 donde se demuestra relación directa alta.

Atalaya (2016), *Liderazgo del director y el clima institucional del consorcio educativo Magíster UGEL 7*, tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; esta investigación tuvo como objetivo demostrar la relación entre ambas variables con un diseño descriptivo correlacional, la población consta de 80 docentes el enfoque es cuantitativo el método fue el deductivo técnica estadística descriptiva con la fórmula de Spearman se llegó a los siguientes resultado de los docentes encuestados el 45 % dice el liderazgo del director es inadecuado, clima institucional es inadecuado como el coeficiente de Spearman es menor de ,05 existe una relación significativa entre las dos variables.

## **Justificación**

La investigación permitirá explicar teóricamente cómo el clima organizacional

influye en el liderazgo directivo. El trabajo de investigación es importante porque nos permite usar información actualizada sobre liderazgo directivo para mejorar la labor docente. La presente investigación es importante porque contribuye al conocimiento profundo de las teorías: liderazgo, liderazgo directivo, clima organizacional. Estas teorías antes de aplicarlas se tienen que adecuar a la realidad y luego observar si se cumple o no en esa realidad.

## **Marco teórico**

### **Clima organizacional.**

Gan y Berbel (2007) precisó: Clima organizacional adaptado a las organizaciones tiene connotaciones similares al clima ambiental pero integra un conjunto de características objetivas y subjetivas que se dan en una organización perdurables en el tiempo e identificables que la configura y distinguen de otras organizaciones (p. 169). El clima organizacional tiene sus características de forma externa como interna la cual le hace diferente a otras organizaciones.

Chiang, Martin y Núñez (2010) mencionó: “Clima organizacional son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona” (p.31). Es la manera de actuar de una persona dentro de un grupo del cual forma parte de ella que viene a ser la organización. Martínez (2012) indicó: “Clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción” (p. 70).

El clima organizacional da a conocer como el trabajador se desenvuelve en su labor y las repercusiones que le dará en su vida diaria. Tejada (2007) mencionó: “clima organizacional significa el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados” (p.69). Se denomina clima organizacional a todo lugar en donde una persona labora por la manera como el jefe trata a su personal.

**Ruiz (2007) consideró que los elementos del clima organizacional son:**

**El clima es multidimensional** porque está compuesto de muchos elementos. Su influencia poderosa en la configuración tanto del comportamiento individual de cada socio dentro de la organización como del posicionamiento en su conjunto frente a las alternativas y constricciones del entorno exterior a ella. Tiene mucha influencia en el comportamiento de la persona tanto dentro como fuera de la organización. Su fragmentariedad el clima de una misma organización puede ser subdividirse en niveles o grupos sociales.

Dentro de una misma organización se puede observar muchos grupos sociales. Gan y Berbel ((2007) indicó: “clima organizacional tiene cuatro tipos de clima vinculados al tipo de dirección liderazgo y estilo de trabajo en grupo” (p.195).

**Autoritario explotador.-** La dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor. La interacción entre los superiores y subordinados es nula las decisiones es tomada solo por los jefes. Los jefes no tienen confianza a sus empleados creándose un clima de desconfianza por lo que los jefes son los que ordenan

**Autoritario paternalista.-** Existe confianza entre la dirección y sus subordinados se utilizan la recompensas y castigos como fuente de motivación para los trabajadores, los superiores manejan mecanismos de control. Se observa que hay mucha motivación e incentivos a los trabajadores ya que existe una mejor comunicación entre los empleados y el jefe.

**Consultivo.-** Se basa en la confianza que tiene los superiores en sus subordinados. Se permite que los empleados tomen decisiones específicas. Los empleados trabajan con más seguridad ya que ellos pueden tomar decisiones

**Participación en grupo.-** La dirección tiene plena confianza en los empleados. Todos los empleados tienen el respaldo del jefe porque él ha depositado toda su

confianza en ellos

### **Liderazgo directivo**

Robbins y Coulter (2005) indicó: “el liderazgo ha sido un tema de interés desde tiempos antiguos en que las personas se reunían en grupos para lograr objetivos. Sin embargo no fue sino hasta principios del siglo XXI que los investigadores comienzan a estudiarlo” (p. 423). El liderazgo es muy importante porque es la guía de muchas personas que persiguen algo en común

Manes (2003) mencionó: “Liderazgo como el proceso de conducir a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos” (p. 57). Es la forma de guiar a un conjunto de personas a un determinado objetivo de manera persuasiva. Figueroa y Ramírez (2004) indicó: “Liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p.24). Es el camino de orientar de guiar a un grupo de personas a lograr el éxito

Robbins y Coulter (2005) indicaron: “Liderazgo directivo generan mayor satisfacción de los empleados cuando haya un conflicto importante en un grupo de trabajo” (p.422). Cuando existe un problema en el grupo de trabajo el líder directivo los soluciona originando un buen ambiente de trabajo. Manes (2004) indicó: “Liderazgo directivo es la clave para compatibilizar objetivos institucionales con los objetivos personales del cuerpo docente” (p.57). El liderazgo directivo hace relacionar los objetivos de la institución con la de los docentes para el mejor avance de la institución

**Manes (2005, p. 58) indicó que los elementos del liderazgo son:**

**Honestidad** el líder debe ser una persona transparente para poder lograr credibilidad en su gestión. La persona que va ser líder tiene que ser ejemplar para poder avanzar en su labor.

**Visión compartida** el líder debe tener en cuenta la participación de sus

colaboradores en la visión de los procesos de cambio. El líder tendrá el apoyo de sus empleados en todos los procesos de cambio. Compromiso el compromiso del líder es la influencia de sus intereses personales, institucionales y los intereses de sus colaboradores. El líder tiene un compromiso tanto personal, institucional, colaboradores.

**Paciencia** el líder debe entender el comportamiento de cada uno de sus colaboradores, sabiendo que cada individuo es singular. El líder tiene que entender que cada colaborador es distinto de otro.

**Ejemplaridad** el mejor camino para legitimar la autoridad del líder directivo es pregonar con el ejemplo. Todo líder que desea ser respetado como autoridad debe ser el ejemplo

Palomo (2013) precisó: “Importancia del liderazgo las numerosas claves que los líderes pueden ofrecer a los técnicos para que puedan relacionarse con la comunidad y los grupos que la componen” (p.147). El liderazgo es muy importante en nuestro desarrollo ya que nos dan maneras como puedan relacionarse mejor las personas dentro de cualquier grupo social. Medina (2013) precisó: “Importancia del liderazgo se tiene especial cuidado de ubicar a personas con capacidad de liderazgo en las posiciones organizativas que requiere de su ocupante una función clara de liderazgo” (p. 56).

### **Realidad Problemática**

Las organizaciones en el siglo XXI enfrentan escenarios complejos, retos en el conocimiento, exigiéndoseles mejorar las conductas para garantizar un buen ambiente; a través de un buen clima organizacional. Haciendo uso de estilos de liderazgo. Se está generando cambios en las instituciones educativas, por medio de la innovación. Para que las instituciones avancen se necesitan personas idóneas.

Se observa carencias en el manejo de habilidades sociales en las organizaciones afectando el clima organizacional. Algunas organizaciones son

manejadas por líderes autoritarios, viéndose afectada las relaciones interpersonales en la referencias de Gan y Berbel (2007, p.169).

Adaptado a las organizaciones tiene connotaciones similares al clima ambiental, pero integra un conjunto de características objetivas y subjetivas y se dan en una organización perdurable en el tiempo e identificables la configuran y distinguen de otras organizaciones como señala aquí el autor las características objetivas se encuentran las interrelaciones personales que están siendo afectadas cuando no existe un buen liderazgo como señala Robbins y Coulter (2005, p.423) el liderazgo ha sido un tema de interés desde tiempos antiguos en que las personas se reunían en grupos para lograr objetivos. Sin embargo no fue sino hasta principios del siglo XXI que los investigadores comienzan a estudiarlo.

En el ámbito nacional el clima organizacional es bajo como consecuencia de un mal liderazgo directivo, así también influye las condiciones laborales para poder mejorar la calidad de nuestra educación. El docente en el Perú al no contar con un buen clima organizacional debido a la falta de liderazgo directivo por tanto la educación en el Perú es de baja calidad.

En el ámbito de la UGEL 04 Lima, en donde el clima organizacional es bajo donde los que cumplen la función de liderazgo directivo imponen sus condiciones la cual trae conflictos. Por esta razón la investigación presente pretendió encontrar la relación del clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la Ugel 04 de Lima.

## **Planteamiento del problema**

### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017?

### **Problemas específicos.**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y estilos de liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y competencias del liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017?

## **Objetivos**

### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre el clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el clima organizacional y estilos de liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017.

Determinar la relación entre el clima organizacional y competencias de liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis general.**

Existe relación entre el clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017

### **Hipótesis específicas.**

Existe relación entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017

Existe relación entre el clima organizacional y competencias del liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017

## **Método**

### **Diseño de investigación**

#### **Enfoque.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicó: “enfoque cuantitativo que representa un conjunto de procesos es secuencial y probatorio” (p. 4). Todo enfoque cuantitativo sigue una secuencia que nos dará un resultado veraz.

#### **Tipo.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisó: “Básico de planteamientos cuantitativos generalmente se orientan a explorar o describir conceptos, variables o bien a relacionarlos y compararlos, por eso deben incluirse” (p.48). Básico desde el momento que explora las variables y las relaciona.

#### **Nivel.**

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) indicaron: “Descriptivo correlacional estos diseños describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (p.157). Los diseños que describen la relación de dos variables tienen el nivel descriptivo correlacional.

#### **Método.**

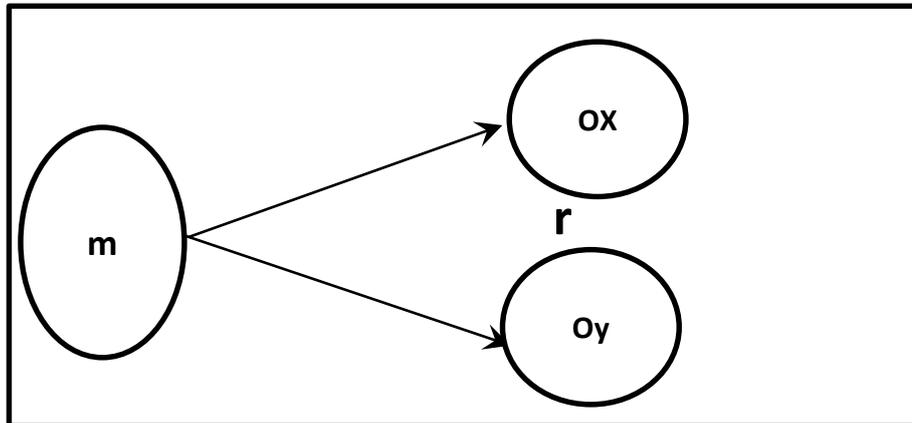
Tamayo (2004) precisó: “Método correlacional en este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son asociados con la variación en otro factor” (p. 50). Esta investigación es correlacional porque se observa que los factores se asocian

#### **Diseño.**

Gómez (2006) Diseños no experimentales la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es observar fenómenos tal y como se dan en

su contexto natural para después analizarlos (p.102)

Los diseños no experimentales son aquellos donde las variables solo se observan luego se analizan.



Donde en este caso:

m : muestra de docentes

OX, OY: indican las observaciones obtenidas en cada una de las variables en el caso del estudio entre el clima organizacional y su relación con el liderazgo directivo.

### **Corte.**

Gómez (2006) indicó: “Transaccional o transversal se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.102). Transaccional o transversal porque los datos se recogen en un solo momento como se realizó en esta investigación a los 160 docentes.

### **Variables, operacionalización**

#### **Variables.**

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) indicó: “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (p. 105). La variable la podemos observar y se puede medir

### Variable 1: Clima organizacional

Gan y Berbel (2007) clima organizacional a partir de 1970 se utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras relaciones de trabajo y procesos que ocurren en su medio laboral (p 171). El clima organizacional es importante para todo trabajador para que sepa sus relaciones dentro del de su ambiente laboral que se da en toda organización

### Variable 2: Liderazgo directivo

Robbins y Coulter (2005) Es un rol de atribución grupal, originado por la capacidad del líder de dotar de un objetivo común al grupo que le atribuye tal status (p.3). El líder es el que guía a este objetivo común que debe tener el grupo

### Operacionalización de variables

Tabla 1

#### *Operacionalización de variable Clima organizacional*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	
Clima organizacional	Tipos de clima	Autoritario	1 3	Siempre(4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Malo [24 48] Regular [49 72] Bueno [73 96]	
		Autoritario paternalista	4 6			
		Participativo consultivo	7 9			
		Participativo en grupo	10 12			
		Factores de clima	13 15			
				16 18		
			Motivación			
			Comunicación	19 21		
			Conflicto			
				22 24		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Liderazgo directivo*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	
Liderazgo directivo	Estilos de liderazgo	Autocrático	25 26			
		Democrático	28 30	Siempre(4)	Inadecuado	
		Liberal	31 33	Algunas veces (3)	[33 66]	
		Situacional	34 36	Casi nunca	Adecuado	
		Transaccional	37 39	(2)	[67 99]	
	Competencias del liderazgo	Competencias del liderazgo	Transformacional	40 42	Nunca (1)	Muy adecuado
			Competencia comunicativa	43 45		[100 132]
			Competencia orientadora	46 48		
			Competencia integradora	49 51		
			Competencia analítica	52 54		
			Competencia estimuladora	55 57		

**Población, muestra y muestreo**

**Población.**

Lepkoski citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisó: “Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). La población de la presente tesis está formada por 160 docentes de Comas.

Tabla 3

*Población de estudio*

Número de Instituciones Educativas	Número de docentes
I. E. Villa Señor de los Milagros 3064	25
I. E. Sinchi Roca 2022	35
I. E. Santa Rosa 3076	30
I. E. José Valverde Caro	35
I. E. 5187 Los Portales	35
Total	160

**Muestra.**

Teóricamente de acuerdo a Bisquerra (2004) consideró una muestra al total de la población en este estudio no es necesario un tamaño de muestra la información será en un solo momento es decir pasan los 160 docentes (p.143).

**Muestreo.**

Tamayo (2004) precisó: "Instrumento de gran validez en la investigación, con el cual el investigador selecciona las unidades representativas a partir de las cuales obtendrá datos que le permitirá extraer inferencias acerca de la población sobre la cual investiga" (p. 177).

**Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad.**

**Técnicas.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron: "En la investigación disponemos de otros métodos sumamente útiles para recolectar los datos como los encuestas y entrevistas" (p.251). En la presente investigación se empleó la técnica de encuesta

**Instrumentos.**

Hernández, Fernández y Baptista (2004) mencionaron: “En los estudios cuantitativos resulta frecuente el uso de cuestionario que están formados por preguntas estandarizadas” (p. 254).

**Validez.**

Se elaboró dos cuestionarios para evaluar las dos variables, antes de dar su aplicación se sometió al juicio de expertos se recurrió a especialistas con el grado de maestros con la finalidad de medir los siguientes criterios.

Tabla 4

*Validez del contenido del instrumento de clima organizacional*

Indicador Determinación	Exp1	Exp2	Exp3
Claridad Aplica	SI	SI	SI
Pertinencia Aplicable	SI	SI	SI
Relevancia Aplicable	SI	SI	SI

El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniendo un nivel de aplicabilidad sobre el cuestionario propuesto habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

**Confiabilidad de Instrumento.**

La confiabilidad del instrumento, se evaluó en el presente estudio, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por Cronbach, porque el instrumento fue graduado en la escala politómica y el grado de confiabilidad está dada por la siguiente tabla 5.

Tabla 5

*Niveles de confiabilidad.*

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

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad del instrumento para clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	24

Se observa en la tabla que la confiabilidad de las preguntas del instrumento del clima organizacional es fuertemente confiable de acuerdo a la tabla 6.

Tabla 7

*Niveles de confiabilidad del instrumento para liderazgo directivo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,816	33

La confiabilidad de las preguntas del instrumento liderazgo directivo es fuertemente confiable de acuerdo a la tabla 7

### **Métodos de análisis de datos.**

Está basado en la aplicación de instrumentos de medición. Se elaboró la base de datos para las dos variables. Allí se guardan los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser utilizados para el análisis inferencial mediante el programa SPSS 25. Así mismo para llevar a cabo la prueba de hipótesis con la rho de Spearman. La discusión de los resultados se realizará entre los antecedentes y los resultados obtenidos en el proceso de investigación.

### **Aspectos éticos**

De acuerdo a la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajó con docentes por tanto la investigación contó con el consentimiento de la dirección accediendo a participar en el método. Se mantiene la particularidad y el anonimato el respeto al evaluado resguardando los instrumentos respecto a las respuestas.

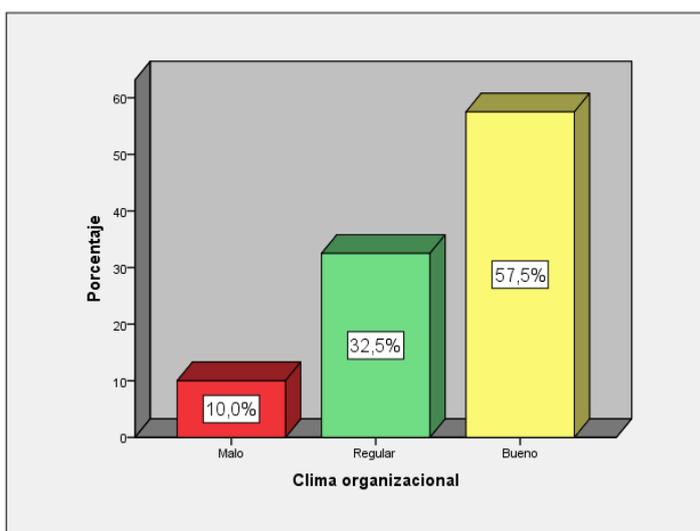
## Resultados

### Análisis descriptivo

Tabla 8

*Clima organizacional*

Clima organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	10,0	10,0
	Regular	52	32,5	42,5
	Bueno	92	57,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0



*Figura 1. Clima organizacional*

**Interpretación:** El 32,5% afirmaron que el Clima organizacional es regular, este resultado es favorable para las instituciones de Comas. Otro grupo del 57,5 % indicó que es buena y sin embargo el 10,0 % de los encuestados manifestaron que el Clima organizacional es deficiente. De los resultados obtenidos se infiere que el Clima organizacional que ofrece las Instituciones de Comas se ubicó en el nivel bueno.

Tabla 9  
*Tipo de factores*

Tipo de factores				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	1,9	1,9
	Regular	64	40,0	41,9
	Bueno	93	58,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0

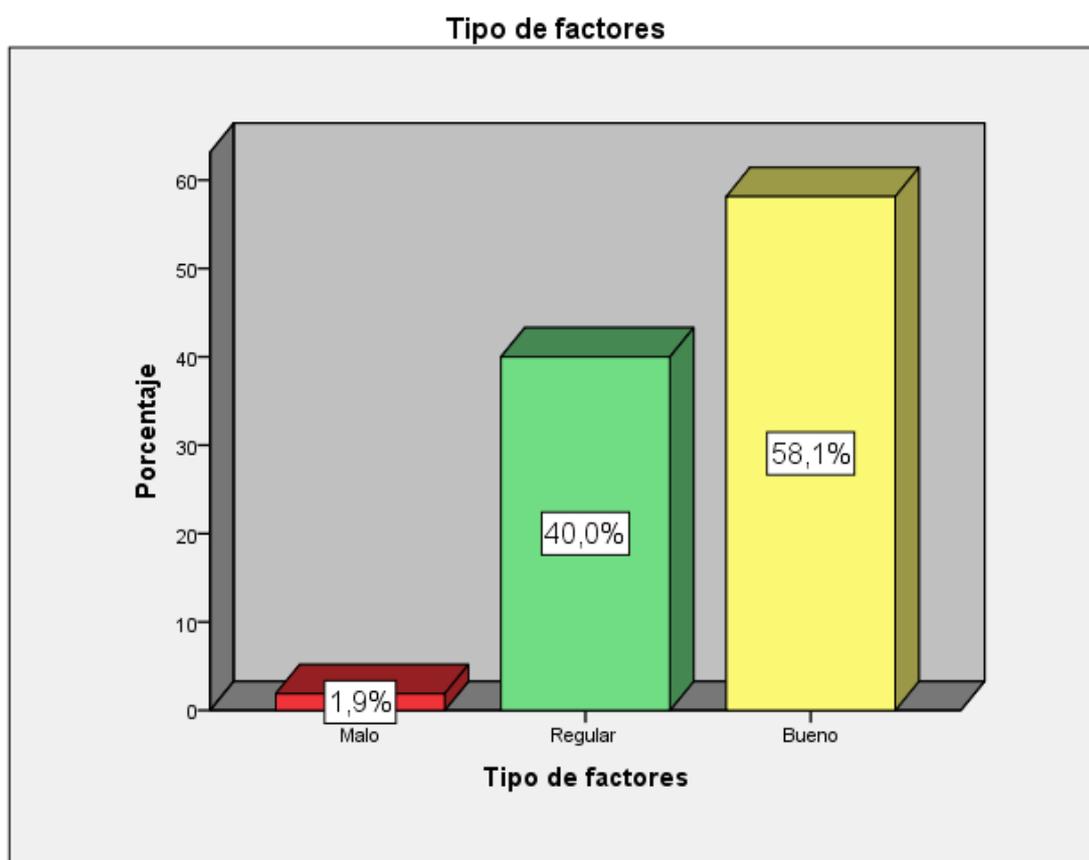


Figura 2: Tipo de factores

**Interpretación:** El 58,1 % de los docentes afirmó es bueno, el 40,0 % afirmó que es regular y el 1,9 % indicó que es malo.

Tabla 10  
Factores del clima

Factores del clima				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	18	11,3	11,3
	Regular	59	36,9	48,1
	Bueno	83	51,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0

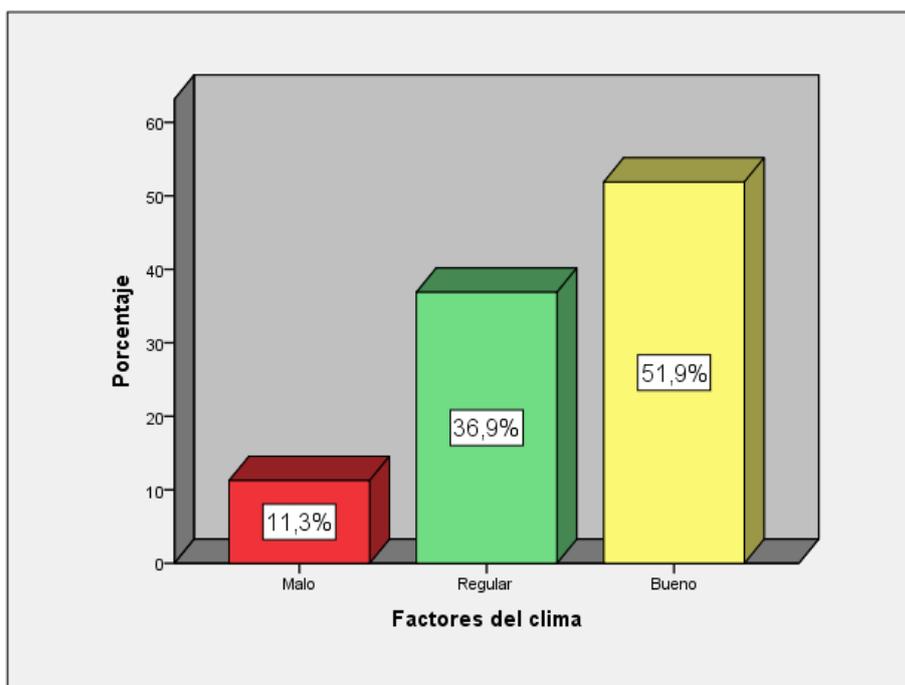


Figura 3: Factores del clima

**Interpretación:** El 51,9 % se ubicó en el nivel bueno, el 36,9% se ubicó en el nivel regular y el 11,3% (18) en deficiente.

Tabla 11  
*Liderazgo directivo*

Liderazgo Directivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	21	13,1	13,1
	Adecuado	65	40,6	53,8
	Muy adecuado	74	46,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

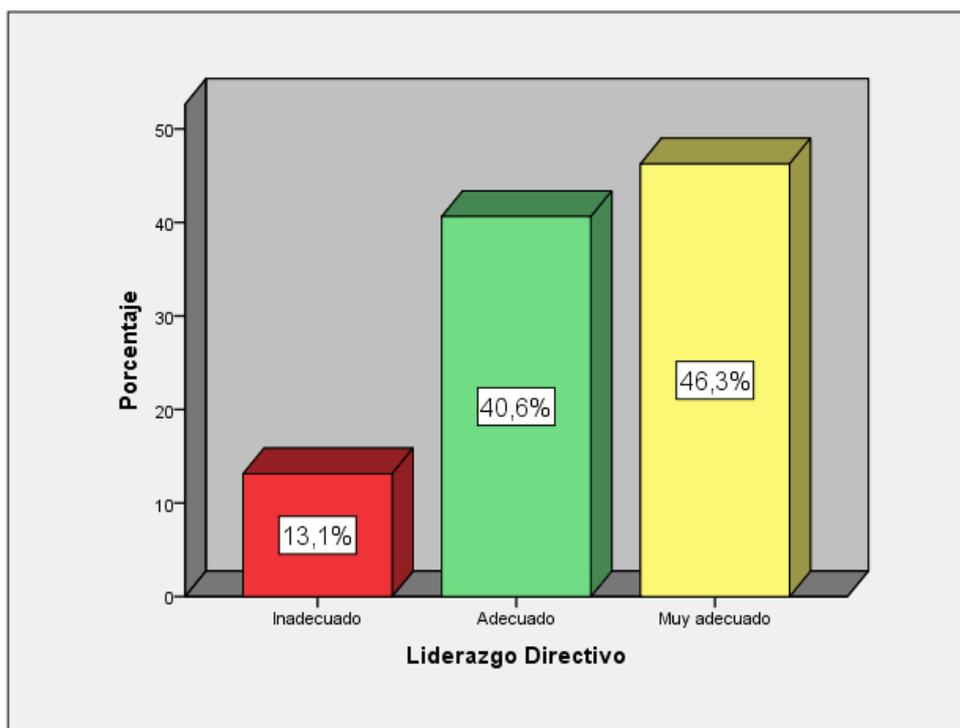


Figura 4. Liderazgo directivo

**Interpretación:** El 46,3 % se ubicó en el nivel muy adecuado, el 40,6 % se ubicó en el nivel logrado y el 13,1% (21) lo ubican en el nivel inadecuado.

Tabla 12

*Estilo de liderazgo*

		Estilo de liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	26	16,3	16,3	16,3
	Adecuado	96	60,0	60,0	76,3
	Muy adecuado	38	23,8	23,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

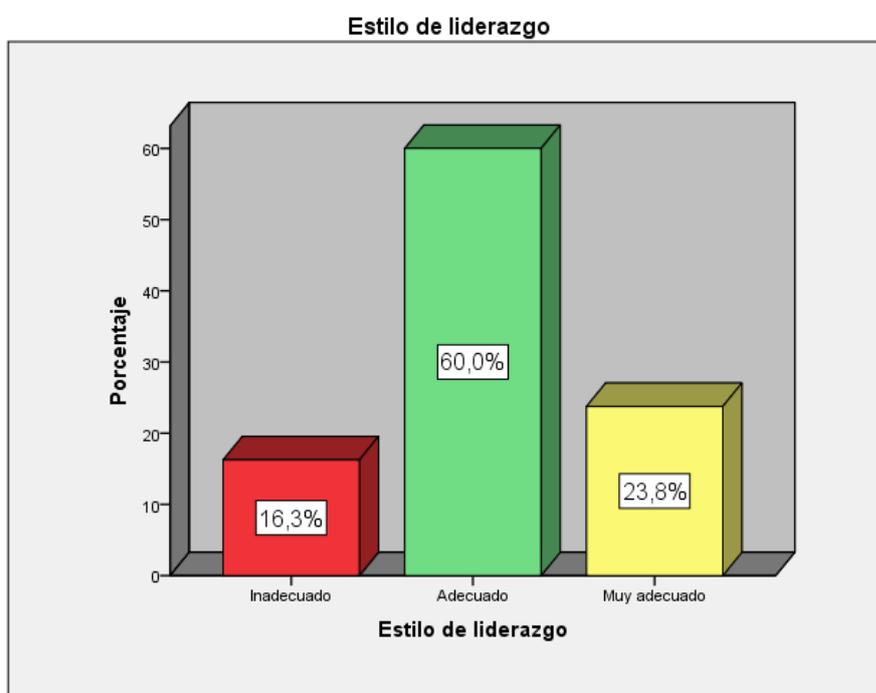


Figura 5. Estilo de liderazgo

**Interpretación:** El 60 % se ubicó en el nivel adecuado, el 23,8 % en el nivel muy adecuado y el 16,3 % en el nivel inadecuado.

Tabla 13

*Competencias de liderazgo*

<b>Competencias del liderazgo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	11	6,9	6,9
	Adecuado	55	34,4	41,3
	Muy adecuado	94	58,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0

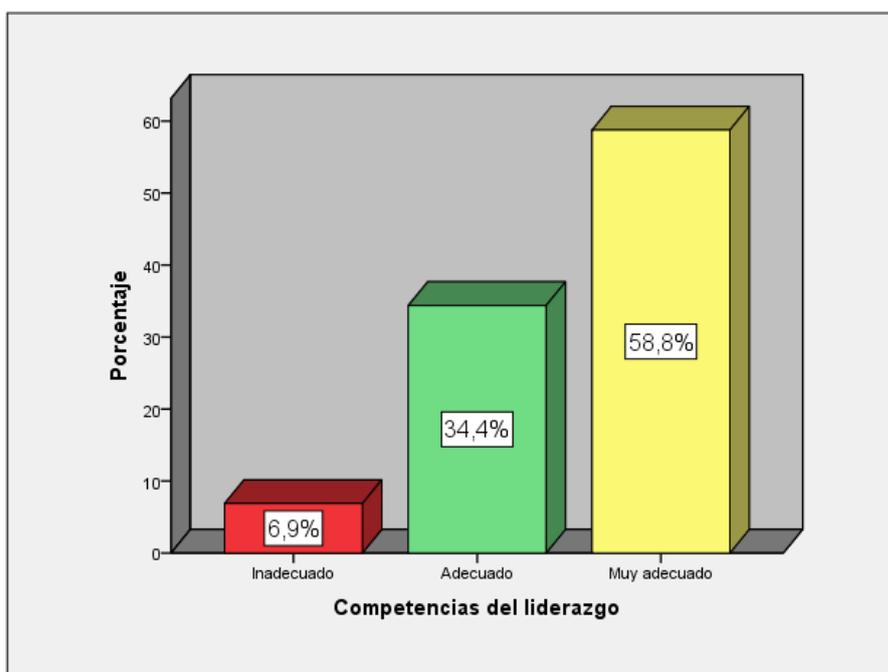


Figura 6. Competencias del liderazgo

**Interpretación:** El 58,8 % se ubicó en el nivel muy adecuado, el 34,4 % de los docentes se ubicaron en el nivel adecuado y el 6,9 % en el nivel inadecuado.

### 3.3. Prueba Inferencial.

#### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

**H0=** No existe una relación entre el Clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017.

**H1=** Existe una relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si  $p$ valor < 0,05 en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p$ valor > 0,05 en este caso se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Tabla 14

#### Contrastación de hipótesis general

Correlaciones			
		Clima organizacional	Liderazgo Directivo
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	160	160
Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	160	160

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 14, de acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017. Siendo el Pvalor < 0,05

(Pvalor=0,000) y el grado de correlación  $r_s=,704$ , siendo una moderada correlación entre las variables antes mencionadas.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_a$ . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual sostiene que:

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017.

## Prueba de Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

$H_1$ = Existe una relación entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017. En un nivel de significancia = 0,05

Toma de decisión: Si  $pvalor < 0,05$  en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $pvalor > 0,05$

$H_0$ = No existe una relación entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo en los docentes de Comas.

Tabla 15

*Contrastación de hipótesis específica 1*

<b>Correlaciones</b>			
		Tipo de factores	Liderazgo Directivo
	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
Tipo de factores	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	160	160
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	160	160

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 15, de acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que si existe relación significativa entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017. Siendo el Pvalor < 0,05 (Pvalor=0,000) y el grado de correlación  $r_s=0,634$ , siendo una moderada correlación entre las variables antes mencionadas.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_a$ . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual sostiene que:

Existe una relación significativa entre clima organizacional y los estilos de liderazgo en los docentes de Comas, Lima, 2017

### Hipótesis específica 2

**H0=** No existe una relación entre el clima organizacional y competencias del liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017.

**H1=** Existe una relación entre el clima organizacional y competencias del liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si pvalor < 0,05 en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si pvalor > 0,05 en este caso se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Tabla 16

*Contrastación de hipótesis específica 2*

<b>Correlaciones</b>				
		Factores del clima	Liderazgo Directivo	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,880**	
	Factores del clima	Sig. (bilateral)	.	
		N	160	
	Coeficiente de correlación	,880**	1,000	
	Competencias del liderazgo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 16, de acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que si existe relación significativa entre el contenido clima organizacional y competencias del liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017. Siendo el Pvalor  $< 0,05$  (Pvalor=0,000) y el grado de correlación  $r_s=,880$ , siendo una alta correlación entre las variables antes mencionadas.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_a$ . De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación significativa entre el contenido clima organizacional y competencias del liderazgo en los docentes de Comas, Lima 2017.

## Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados obtenidos en esta investigación fue mediante Kolmogorov Smirnov y el coeficiente de correlación de Spearman se determinó que existe una correlación alta entre las variables clima organizacional y liderazgo directivo  $r = ,704$  y  $p = 000$  existiendo una similitud con las conclusiones de la investigación de Luengo (2013) Clima organizacional y desempeño laboral del docente en el centro de educación Inicial que concluye que para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman obteniéndose un valor  $,726$  lo que indica que hay una relación alta estadísticamente entre las variables. También existe semejanza con la tesis con la tesis de Quispe (2015) titulada Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas, 2015, concluyeron para medir la correlación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de Spearman en el que se observa existe una correlación de  $,743$  donde se demuestra una relación directa alta. Estos dos trabajos muestran similitud con la presente investigación. No existiendo similitud con el trabajo de investigación de Mayor (2012), clima organizacional y el liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio de Mara en cuanto a la correlación se obtuvo un  $r = ,002$  indicando una relación baja estadísticamente. Se la misma forma con el trabajo de investigación de Contreras y Jiménez (2016) "Liderazgo y clima organizacional en un colegio en Cundimarca lineamientos básicos, concluyó que el colegio denota que tiene ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos. De igual forma con el trabajo de investigación de Olaizola (2012) Clima organizacional y el desempeño gerencial del personal directivo en la E B Dr. Francisco Espejo Concluye que existe un desconocimiento del tipo de clima organizacional el cual es autoritario, carencia de habilidades administrativas.

En relación a la primera hipótesis específica 1 los resultados hallados en esta investigación fueron se encuentra relación directa y significativa entre V1 y V2 con  $r = ,634$  y  $p = 000$  que es menor  $,5$  por tanto de rechazo  $H_0$  es decir existe relación entre V1 y V2 \_d1 esta investigación es similar con el trabajo de investigación de

Luengo (2013) la cual se obtuvo ,726 la cual indica que hay una relación directa y significativa. También existe semejanza con el trabajo de investigación de Quispe (2015) "Clima organizacional y desempeño laboral municipalidad de Pachuca, Andahuaylas que utilizó el coeficiente de Spearman con una correlación de ,743 relación directa alta. No teniendo relación con la investigación de Atalaya (2016) "Liderazgo del director y el clima institucional del consorcio educativo Magister UGEL 07", se llegó a la siguiente resultado 45% dice el liderazgo del director es inadecuado clima institucional es inadecuado como el coeficiente de Spearman es menor ,05 existe una relación significativa entre las dos variables.

En relación a la segunda hipótesis específica 2 los resultados hallados en esta investigación fueron se encuentra en una relación directa alta y significativa entre la V1 y V2 con  $r = ,880$  Y  $P = 0,00$  que es menor ,05 por tanto se rechaza  $H_0$  es decir existe relación entre V1 y V2 d 2 esta investigación es diferente que la de Olaizola (2012), clima organizacional y el desempeño gerencial del personal directivo en la EB Francisco Espejo, concluye que existe desconocimiento del tipo clima organizacional el cual es autoritario carencia de habilidades administrativas. No tiene relación también con la tesis de Gutiérrez (2013) "Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel Odria del distrito de la ciudad de nueva Tacna" la correlación es moderada. También no tiene semejanza con la tesis de García (2016) "El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la RED N 12 - UGEL 05 San Juan de Lurigancho" EL Rho = 0,596  $p = 0,00$  relación positiva entre el liderazgo del director y el clima organizacional correlación moderada y significativa, siendo semejante con la tesis de Oseda, Cabezudo y García (2015). Liderazgo y Clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas primarias públicas de las comunidades Shipibas de Yarinacocha, concluye que el r de Spearman es ,630 considerado correlación positiva fuerte.

## **Conclusiones**

### **Primera**

El clima organizacional se relaciona con el liderazgo directivo ( $r = ,704$  y  $p = ,000$ ) en los docentes de Comas, Lima 2017.

### **Segunda**

El clima organizacional se relaciona con los estilos de liderazgo ( $r = ,634$  y  $p = ,000$ ) de los docentes de Comas, 2017.

### **Tercera**

El clima organizacional se relaciona con las competencias del liderazgo ( $r = ,704$  y  $p = ,000$ ) en los docentes de Comas, 2017

## **Recomendaciones**

### **Primera**

Que el liderazgo directivo debe ser el estilo democrático donde la participación de los docentes juega un papel importante para tener mejor clima organizacional

### **Segunda**

Programar talleres con la participación de un especialista en psicología para que nos brinde orientaciones como mejorar nuestro clima organizacional para tener una educación de calidad

### **Tercera**

Liderazgo directivo de las instituciones educativas deben ser ejemplo en ellas de esta manera se mejora la educación

### **Cuarta**

Participar en los programas que brinda el Ministerio de Educación para poder mejorar las interrelaciones entre los docentes.

### **Quinta**

Este trabajo sirva de base a otros trabajos de investigación científica para realizarlos con mayor profundidad en otros contextos.

## Referencias

- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del consorcio educativo Magister UGEL 07*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*, España, Madrid: ESIC
- Acosta, J. (2013). “*Dirigir*”, España, Madrid: ESIC
- Acosta, A. Fernández, N. y Mollón, M. (2002) *Recursos humanos de empresas de turismo y hostelería*, España: Prentice Hall
- Batiston, V. y Ferreyra, H. (2005). *Plan Educativo Institucional*, Argentina, Buenos Aires: Novedades Educativas
- Contreras, D. Jiménez, L. (2016) “*Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundimarca lineamientos básicos para su intervención*”. Argentina: Universidad de Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983?show=full>
- Chiang, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, España, Madrid: Comillas
- Figuroa, H. y Ramirez, C. (2004). *Administración de servicios de Información*, Mexico: Facultad de filosofía y letras
- Gan, F. Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos*, España, Barcelona: UOC
- García, Y. (2016). *El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la RED N 12 – UGEL*

05 – *San Juan de Lurigancho*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*, Argentina, Córdoba: Brujas

Gutiérrez, M. (2013). *Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel Odría del distrito de la ciudad nueva de Tacna*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Jiménez, A y Bueno, J. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores?*, España, Madrid: Fundación Confemetal.

López, M. (2006). *Lenguaje transparente relaciones interpersonales de la empresa*, España: Instituto de Estudios Almerienses

Luengo, Y. (2013). “*Clima organizacional y el desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*”. Venezuela: Universidad de Zulia. Recuperado de <https://es.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeo-laboral-del-docente>

Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*, Mexico, Tláhuac: Patria

Manes, J. (2003). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Argentina: Granica.

Manes, J. (2004). *Gestión estratégica para las instituciones educativas*. Argentina, Buenos Aires: Granica.

- Manes, J. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Argentina: Buenos Aires: Granica.
- Martínez, M. (2012). *La cultura de la empresa*, España, Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Medina, G. (2013). *Gestión de personas en fusiones y adquisiciones*, España, Madrid: Ediciones Díaz Santos.
- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y el liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio de Mar*”. Venezuela: Universidad de Zulia. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos107/liderazgo-del-personal-directivo-participacion-comunidad/liderazgo-del-personal-directivo-participacion-comunidad.shtml>
- Olaizola, R. (2012). *Clima organizacional y el desempeño gerencial del personal directivo en la EB Dr. Francisco Espejo*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/935>
- Oседа, D. Cabezudo M. y García R. (2015). “*Liderazgo y clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas primarias públicas de las comunidades Shipibas de Yarinacocha*.” Perú: Universidad intercultural de la Amazonia.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipo de trabajo*, España, Madrid: ESIC
- Pato, S. (2017). *Manual de habilidades de dirección de equipo*, España: dirección de equipo
- Quispe, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachuca Andahuaylas 2015*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Raxuleu, M. (2014). "*Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*". Guatemala: Ixtlahuaca Sololá.

Roa, H. (2005). *Liderazgo Político*, Colombia, Bogotá: UPN

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*, México: Pearson.

Ruiz, J. (2007). *Sociología de las organizaciones complejas*, España, Bilbao: Universidad de Deusto

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*, México: Limusa

Tejada, J. Viladot, G. Fandos, M. (2007). *Formación de formadores*, España, Madrid: Paraninfo S.A.

Tejada, B. (2007). *Administración de servicios de la alimentación*. Colombia, Medellín: Universidad de Antioquia.

Zastrow, C. (2008). *Trabajo social con grupos*, España, Madrid: COPYRIGHT



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación, Programa de Complementación Académica de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "*Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017*" del (de la) bachiller María Lucy Bermudez Ramirez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 7 de marzo de 2019



Fernando Eli Ledesma Pérez

DNI: 43287157

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

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://evlumin.com/app/cap/ta/es/?s=180&=1082125551&u=1051031963&sig=es

feedback studio

clima organizacional y liderazgo directivo

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN**

Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

AUTORAL:  
 Nelly Lily Acuña Pérez

ASESOR:  
 Dr. Fernando El Estrella Pérez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
 Gestión de la calidad y excelencia

LIMA - PERÚ  
 2018

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.unlpg.edu.pe	2 %
2	kupdf.net	2 %
3	Entregado a Jose Merl...	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	www.thefirst.com	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	www.buenastareas.com	1 %
8	Entregado a Universida...	1 %

Tert-only Report | High Resolution | Activado

Página 1 de 48 | Número de palabras: 7822

18:55 / 09/2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**Programa de Complementación Académica Magisterial**

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**María Lucy Bermudez Ramirez**

INFORME TÍTULADO:

**Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017**

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Título de segunda especialidad en gestión educativa y acreditación**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de marzo de 2018

NOTA O MENCIÓN: (14) Catorce



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

*Benitez Ramirez Maria Lucy*  
D.N.I. : *08456200*  
Domicilio : *Asac. V.V. La Florida Manz. A. lote 89*  
Teléfono : Fijo : *7786204* Móvil : *965210734*  
E-mail : *marlucy\_1209@hotmail.com*

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : *Educación e Idiomas*

Escuela : *Secundaria*

Carrera : *Secundaria*

Grado

*Licenciada en Segundo Especialidad en Gestión Educativa y  
Asesoría*

Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

*Benitez Ramirez Maria Lucy*

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

*Guía organizacional y liderazgo directivo  
en los docentes de Comercio y Banca 2017*

Año de publicación : *2018*

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

- Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.  
 No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma : *Maria Lucy Benitez R*

Fecha : *12/03/2018*