

RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LA ESPERANZA

por Irma Lidia Bendezú Aguirre

Fecha de entrega: 08-mar-2023 03:11p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2032313742

Nombre del archivo: TURNITIN_Irma_Lidia_Bendez_Aguirre.docx (332.78K)

Total de palabras: 6280

Total de caracteres: 34083

10

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA, LA ESPERANZA**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORAS

Br. Irma Lidia Bendezú Aguirre

ORCID: 0009-0009-4561-4480

Br. Jessica Vanessa Torres Soto

ORCID:0009-0004-3211-4528

ASESORA

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

ORCID: 0000-0001-8818-4630

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO – PERÚ
2023**

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El estilo de liderazgo es un elemento primordial en tiempos difíciles. La pandemia del Covid 19 exigió el desarrollo de una gestión eficiente y eficaz donde el liderazgo de los directivos permita un acertado accionar colectivo para lograr éxito en la virtualidad educativa

La demanda y el progreso del capital humano requiere que sea cada vez más competitivo en el contexto de una sociedad del conocimiento, globalizada e interconectada, dada la velocidad de los cambios tecnológicos, sociales y económicos exigen que, para estar a la vanguardia, su nivel de competitividad debe ser cada día más alto.

En la República del Ecuador, los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, el 77.4 % posee el mayor rubro porcentual de empresas y la mayor parte de retos y desafíos que presentan son en su mayoría relacionadas por la falta de liderazgo eficiente (Izquierdo et al., 2017)

Galdames y Gonzalez (2019) afirman que las leyes en Chile no estimulan el reclutamiento interno de líderes sino más bien la selección de candidatos externos que cumplan con una serie de requisitos, siendo el principal ser eficiente.

El liderazgo en la gestión educativa, es la capacidad que tiene un jefe (director) para cumplir y alcanzar los objetivos propuestos en un trabajo educativo. El clima institucional en un centro de trabajo es de gran importancia para lograr alcanzar esos objetivos propuestas por dicha institución. En este caso, tratándose de una institución educativa estatal, el clima laboral que exista permitirá una mayor productividad de cada uno de los miembros.

El clima laboral es percibido como un hecho colectivo nacido de las comunicaciones entre sujeto agrupación y su capacidad profesional teniendo en cuenta que lo que suceda en la institución impacta e interactúa íntegramente (Effio, 2018). Así mismo un sujeto se siente motivado cuando halla que el ambiente de trabajo colectivo está impulsado por propósitos afines en su centro laboral. Es necesario que la institución educativa pueda integrar todos sus proyectos y sea eficaz, por lo cual el líder debe desarrollar una dirección basada en diálogos y estímulos lo cual le ayudará a constituir grupos de colaboración.

Sin embargo, dentro de la institución educativa “José Carlos Mariátegui”, del distrito de La Esperanza observamos situaciones de inconformidad con el trabajo del director, falta de motivación en los docentes, escasa comunicación y coordinación para realizar trabajo en equipo, así como también falta de integración con la institución lo que conllevaría que exista una falta de liderazgo, situación que motivó un análisis del estilo de liderazgo que practicaría el director y como se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa. Ante esto surge el interés por conocer la vinculación del clima organizacional con los estilos de liderazgo o de gestión que se practica en la institución educativa. El propósito es investigar y se enfocará en analizar el estilo de liderazgo del director y como esto se relaciona con el clima organizacional.

Según Contreras y Jiménez (2016), cuya investigación *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca* en Bogotá, los cuales desarrollaron un estudio descriptivo, donde la población del estudio estuvo representada por 101 estudiantes, 25 docentes y 4 funcionarios. Además, en cuanto a la medición de las variables lo hicieron a través del Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) y la Escala del Clima organizacional (ECO). La conclusión fue: El grupo observado registraba insatisfacción en la manera en la que se ejercía el mando. Así mismo la impresión del clima institucional en el entorno laboral evidenció escaso compromiso con el programa de actividades y su implementación generando descontento en el entorno escolar.

Según Acosta (2017) al analizar los *Estilos de Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal*, en Colombia, realizando un estudio descriptivo mixto, con participación de 58 docentes, 3 directivos y 50 estudiantes, empleando el diario de campo la entrevista y encuesta. para recopilar información Esta investigación permitió conocer que la comunidad educativa aprobaba el estilo de liderazgo transformacional.

Fernández, (2017) al estudiar la *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las I.EE. “Innova Schools”*, de enfoque descriptivo, realizándose en cuatro de las sedes privadas ubicadas en Lima, obteniendo como resultado que hay una relación directa y significativa en el “estilo de liderazgo del director” con el “clima organizacional” de manera individual y también de grupo. (p.10)

Lozado (2013) en su análisis sobre *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*, cuyo planteamiento mixto cualitativo y cuantitativo con diseño descriptivo

correlacional, en el cual utilizó entrevista y encuesta a un grupo de 297 personas conformado por padres, docentes y estudiantes, concluyó que existe un clima institucional muy bueno lo cual favorece la comunicación de sus integrantes.

Saucedo (2014, como se citó en Pairazamán, 2018) realizó un trabajo de diseño no experimental, correlacional y al observar la relación entre la *Gestión directoral y el clima institucional de la I.E. N.º 80057- "Inmaculada Concepción"* distrito de Paiján, a una muestra con 44 trabajadores, en el cuestionario aplicado obtuvo que hay relación significativa a través de la labor del director y el ambiente en la institución, en base a adecuadas interacciones con el personal sin embargo la conducción directoral aún es ineficaz estando sujeta al empeño de los empleados.

Castrejón (2016) en su investigación para establecer la relación entre la *Gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa N° 80008 República Argentina de la ciudad de Trujillo – 2016*, empleando a 41 trabajadores comprendidos administradores, directivos y docentes, utilizando un diseño correlacional, encuestas y una ficha que le permita evaluar la forma como se administra la institución, concluyó que esta última y el clima organizacional se relacionan significativamente en la mencionada entidad.

La presente investigación permitirá sistematizar el conocimiento científico teórico existente con respecto al liderazgo y al clima organizacional para contrastarlas con los resultados encontrados y generar reflexión y debate sobre los fundamentos en que nos basamos.

Con el fin de alcanzar nuestra meta aplicaremos instrumentos (cuestionarios) para medir el estilo de Liderazgo y el clima organizacional. De acuerdo a Camacho (2019), la metodología nos permitirá elaborar o mejorar los instrumentos con los que las variables pueden medirse.

Para fundamentar las variables que estudiaremos es necesario conocer las teorías: Según Arbaiza (2017) manifiesta que las primeras investigaciones sobre el Liderazgo surgen en los años 1920 y 1950, en que hace su aparición la Teoría de los rasgos también conocida como teoría de los “grandes hombres”, la cual consiste en: Evaluar los rasgos de la personalidad, así se puede conocer si es adecuada para ser un líder. Esta teoría plantea que el liderazgo es innato.

Además de guiar es necesario que el líder influya en sus seguidores, para que logre alcanzar sus objetivos. Se considera un líder eficaz si es que logra convencer a sus

seguidores que al dar todo su esfuerzo pueden alcanzar lo que deseen es así que surge la Teoría del camino hacia la meta propuesta por Evans (1970) y House (1979) la cual también se conoce como teoría del liderazgo por etapas o dirigidas a los objetivos. El estilo de liderazgo no es fijo, es flexible según la situación que se presente.

De acuerdo con esta teoría hay los siguientes estilos de dirección:

- El estilo directivo. - El líder da las indicaciones y los subordinados obedecen.
- El estilo de apoyo o liderazgo solidario. - El líder se encarga en todo momento de crear bienestar y relaciones interpersonales positivas.
- El estilo participativo. - El líder estimula a los miembros a colaborar con ideas, opiniones y sugerencias antes de tomar una decisión.
- Estilo orientado al logro. - El líder intenta desarrollar las competencias del equipo para que alcance las metas organizacionales.

En el año 1940 aparece la Teoría conductual y plantea que las conductas pueden adquirirse o moldearse y fue propuesta por Evans (1970) y House (1979). Es posible preparar al individuo para que actúe como líder recompensarlo y motivarlo (Arbaiza, 2017). Dentro de este enfoque se encuentran varios estudios, sin embargo el de Kurt Lewin cobró mayor importancia, se centró en el estudio del individuo sin embargo en el ámbito general habían detalles que no recibieron la importancia debida, es por eso que las investigaciones de Lewin empiezan a emplear a la gente como unidad de análisis buscando conocer su conflictiva interna y explicar sus diferentes comportamientos que se dan al interactuar entre ellos, he ahí uno de sus logros. Al inicio considerar a la gente como una entidad de otro orden era difícil ya que durante mucho tiempo predominó el enfoque individualista, se consideraba a la gente como una reunión de individuos.

Para Lewin era muy importante solucionar el problema de eficiencia en áreas empresariales, industriales y productivos en donde pensaba se debía incluir al sector educacional. De esta manera se modificaba el rendimiento del desarrollo siendo provechoso para la educación

Los estudios realizados permitieron conocer diferentes maneras de dirigir una institución. Dentro de las cuales tenemos el Liderazgo autocrático, en el cual el mando está a cargo del líder, exige a los subalternos a fin que ejecuten sus órdenes y los mantiene vigilados, el liderazgo democrático, en el que las determinaciones están basadas en la opinión del conjunto y el Liderazgo concesivo liberal o laissez-faire, en el

cual el líder permite que el conjunto trabaje en forma independiente, sin mantenerlos vigilados.

Durante el estudio de los estilos de liderazgo llegamos a concluir que aún carecemos de un estilo exclusivo e idóneo, así como también encontramos algunas particularidades de los estilos de liderazgo, las cuales investigaremos.

Liderazgo autoritario o autocrático.

- Tiene control sobre todos los simpatizantes.
- No acepta la intervención en la toma de decisiones.
- Se presenta un clima rígido. No existe motivación

Liderazgo democrático.

- Organiza al grupo, los motiva a tomar determinaciones.
- Favorece la aparición de nuevos líderes.
- Establece un ambiente de confianza y unidad.

Liderazgo liberal o Laissez-faire

- Deja al grupo desempeñarse sin guía.
- No toma decisiones, ni asume responsabilidades.
- Trabajan de forma aislada.
- Afecta el desempeño del grupo.

En la actualidad los líderes eficientes cambian su estilo de acuerdo a la situación presentada. En cuanto al clima organizacional realizaron una investigación Likert (1987), citado por Effio (2018), y concluyeron que los sectores donde se desarrolla mayor producción son aquellos donde no se les presiona y donde el ejecutivo siempre está atento a las necesidades que tienen sus empleados.

La Teoría de Likert en base al análisis de los sistemas de gestión y su clima organizacional sugiere dos considerables clases, dentro de ella tenemos al Clima de tipo autoritario, dentro del cual existe el Autoritarismo Explotador. El cual se basa en la desconfianza por parte del directivo hacia el personal. En su mayoría objetivos y determinaciones están a cargo del máximo representante de la institución y se asignan de acuerdo al puesto que ocupan.. También existe el Autoritarismo paternalista. Está basado en la tolerancia del directivo con el personal. Generalmente para la toma de decisiones son los superiores los que se encargan, sin embargo, a veces los subalternos también participan. Para incentivar al personal se ofrecen recompensas y para corregirlos usan sanciones. En cambio en el Clima de Tipo Participativo, tenemos que

se subdivide en un sistema Consultivo donde su gestión se realiza en un clima de cooperación y familiaridad entre los trabajadores. Los que se ocupan de las políticas y determinaciones generalmente es la parte superior, sin embargo también subalternos en los niveles inferiores pueden tomar determinados acuerdos. Existe comunicación vertical ,es de arriba hacia abajo. Se utilizan recompensas, castigos eventuales como motivación para los empleados; Así mismo trata de complacer su necesidad de reconocimiento. Existe un nivel moderado de interacción y familiaridad entre superiores y subalternos.. El clima se muestra dinámico y la gestión toma el modo de metas a lograr. El último sistema lo titula Participación en grupo, en la cual su gestión se basa en la familiaridad que tienen con sus empleados. .La comunicación se produce no solo hacia arriba, sino también hacia los lados. Los empleados se motivan compartiendo y participando, definiendo objetivos de desempeño, mejorando los métodos de trabajo y evaluando el desempeño con respecto a los objetivos. Los superiores y subordinados mantienen lazos de amistad. Existe gran participación de los niveles inferiores en las responsabilidades determinadas por su superiores Las organizaciones formales e informales suelen ser lo mismo. En resumen, todos los empleados y todo el personal directivo forman un equipo de trabajo para lograr las metas y objetivos de la organización establecidos en forma de planificación estratégica.

También tenemos la Teoría de Litwin y Stinger por los autores Litwin y Stinger (1968), encuentra sus fundamentos en las propuestas de McClelland (1961) quien estudió en la Universidad de Harvard sobre la estimulación dentro de una empresa, en la cual el trabajador se ve afectado por el desempeño del líder.

Existen varias investigaciones al respecto, que nos ayudan a obtener un diagnóstico del ambiente en la organización. Litwin y Stinger (1997), señalan nueve elementos relacionados con el clima en la organización:

Estructura: Manifiesta la apreciación que los integrantes de una organización notan referente a las normas, procedimientos, gestiones y otras condiciones efectuadas en el avance profesional.

Responsabilidad: Está determinada por el afecto de los integrantes de la organización con respecto a la libertad otorgada para decidir asuntos laborales. Es la pasión particular al asumir ser la cabeza en el centro laboral.

Recompensa: Es la apreciación de los integrantes sobre la conformidad y aprobación de los estímulos entregados por las labores efectuadas.

Desafío: Es la emoción que tienen los integrantes acerca de las competencias e incidencia que exige la labor diaria.

Relaciones: Es la apreciación de los integrantes de la organización respecto al entorno agradable y de buen trato donde desarrollan sus labores.

Cooperación: Es el sentir de los integrantes de la organización referente a la presencia de un ánimo de apoyo que existe del lado de los ejecutivos y de diversos trabajadores del equipo.

Estándares: Es la apreciación de los integrantes sobre el hincapié que hacen las organizaciones en las reglas de productividad.

Conflictos: Es la forma en que los integrantes de la organización, de las diversas categorías que se relacionan, aprueban las opiniones contrarias y no dudan en hacer frente y resolver las contrariedades que aparezcan.

Identidad: Es la sensación de posesión que los une a la organización, tornándose en un componente fundamental y valioso para la institución y para las personas, ya que nos dan a conocer las metas individuales y las de la organización.

En relación al clima organizacional, Effio (2018) afirma que el uso del concepto de clima tiene un sentido metafórico y se refiere al estado del tiempo, en el que opera la organización, sea propicio o contrario a las tareas, en particular desde el punto de vista social.

También se afirma que el clima dentro de la organización es un concepto que se refiere a estimaciones personales en el ambiente de trabajo.

Esta valoración manifiesta la disposición con relación a la empresa y que perjudica (activa o fija) el desempeño individual.

Por último, manifiesta que el clima no es una razón solamente sino un lazo que se edifica entre distintos intérpretes, y que posibilita un trato íntegro del sujeto con la institución.

Para Arbaiza (2017) el sistema en un organismo que planea un cierto ambiente institucional, repercutiendo en el proceder de los integrantes. El proceder de los integrantes se vincula a elementos entre ellos, el rendimiento, la utilidad, el agrado, la adecuación, etc.

Además, mencionó las siguientes características:

- El clima abarca el entorno profesional.
- El comportamiento laboral y personal se ve influenciado debido al clima.
- Las organizaciones se diferencian de acuerdo al tiempo de permanencia en el sistema.

El rendimiento de los empleados en una organización es suscitado por el efecto que causa el ambiente en cada uno de ellos. (por ejemplo, seguridad laboral, responsabilidad, estimulación)

Analizando su tesis de Litwin y Stringer (1968), se han identificado nueve dimensiones las cuales demuestran el clima real en una determinada empresa. Existen determinadas peculiaridades de la organización relacionadas a las dimensiones y son las siguientes:

Estructura: está vinculada a normas, procedimientos, obligaciones, políticas, jerarquías y normativas organizativas.

Responsabilidad: es el máximo compromiso asumido por el miembro de la organización con el cargo que desempeña, aceptando y solucionando los desafíos presentados.

Recompensa: es el estímulo obtenido ante una labor eficaz. La organización dispone motivar a sus empleados con recompensas en lugar de castigos.

Riesgo: corresponde a la percepción que los miembros de la institución tienen ante la misión planteada. Este mecanismo ayudará a alcanzar las metas planteadas.

Relaciones: son impresiones que tienen los integrantes de la empresa al percibir un clima laboral agradable que favorece los vínculos entre superiores y subalternos.

Apoyo: es la sensibilidad de contar con la presencia de ayuda por parte de ejecutivos y demás trabajadores de la asociación

Tipos de desempeño: Es la intensidad que la institución pone a fin de conocer el cumplimiento.

Conflicto: es el nivel de aceptación de los socios ante criterios discrepantes sin temor a abordar y resolver las dificultades a medida que surgen.

Identidad: es el afecto a la institución. Los socios participan para alcanzar las metas de la organización.

En razón a lo manifestado, Acero (como se citó en Camacho,2019) quien, basado en los principios de Likert (1978), propone cinco dimensiones para el clima organizacional las cuales son:

Relaciones interpersonales: nivel de apoyo entre empleados cuyo trato es respetuoso y afectuoso.

Estilo de gestión: nivel en que el líder ayuda, anima y participa de los trabajadores.

Sentido de pertenencia: compromiso obtenido al estar vinculado a la organización, por la afinidad que existe con los objetivos, así como con sus planes.

Retribución: nivel de justicia al recompensar las prestaciones derivadas de la labor realizada.

Disponibilidad de recursos: es la medida por la cual integrantes de la organización poseen el conocimiento y el equipo que necesitan otras personas y agencias para realizar su trabajo.

Estas cinco dimensiones son resumidas por Camacho (2019) y agrupadas en ³ tres dimensiones principales del clima organizacional: identidad institucional, integración institucional y motivación institucional:

La Identidad institucional viene a ser la noción que tiene la comunidad educativa de poseer derecho sobre su institución. La consideración de la plana docente hacia la institución es muy importante, con ello conseguiremos que sus acciones manifiesten la identidad institucional.

En la Integración institucional se encuentra vinculada a la colaboración y el nivel de participación de los miembros con la organización educativa, buscando que las relaciones sean respetuosas y exista un ambiente de participación y compromiso.

En lo que se refiere a la Motivación institucional, es el impulso otorgado por los líderes quienes conceden intervención a los trabajadores, distinguiendo ellos evidentes probabilidades de desarrollo, considerando los criterios de nombramiento o destitución.

Para efectos de esta investigación asumimos y trabajaremos con estas dimensiones.

En base a las conclusiones obtenidas, el personal directivo y docente de las instituciones educativas podrán desarrollar o implementar acciones para mejorar de manera significativa tanto la manera de liderar como el ambiente laboral lo cual constituirá un cambio importante para la toma de decisiones en la práctica y sirva para perfeccionar la interacción entre los integrantes de la comunidad educativa.

Teniendo en cuenta lo mencionado es que se lograron realizar los siguientes objetivos

- 1. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa, “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, durante el año 2022.
- 2. Identificar el nivel de estilo de liderazgo que existe en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, durante el año 2022.
- 2. Definir el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, durante el año 2022.
- 1. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la identidad institucional en docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, durante el año 2022.
- 1. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la integración institucional en docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, durante el año 2022.

- ¹ Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la motivación institucional en docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, durante el año 2022

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

¹ La población estuvo formada por 39 docentes de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de La Esperanza.

² La muestra la constituyeron todos los docentes que formaron parte de la población, debido a que era un grupo pequeño, decidimos trabajar con los 39 docentes, lo cual se detalla a continuación:

Tabla 1

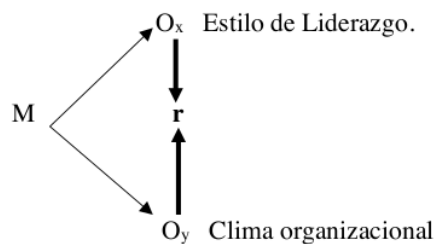
Distribución de Docentes de la I. E. José Carlos Mariátegui

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total	%
Inicial	0	4	4	10
Primaria	5	30	35	90
Total	5	34	39	100

La indagación que se desarrolló fue básica descriptiva - correlacional la cual corresponde a un enfoque cuantitativo. Trató de detallar la actuación de las variables y su correspondencia, comparando los datos y aclarando lo señalado. Es descriptiva porque permitirá mostrar peculiaridades de las variables. Su diseño es de corte transversal siendo la recogida de datos de forma exclusiva.

Se usó el método hipotético-deductivo, el cual consiste en comprobar la hipótesis planteada, de forma deductiva, con los datos que se poseen.

Se empleó un diseño no experimental transversal correlacional. El cual se gráfica a continuación:



Donde:

M: Muestra constituida por los docentes

O_x: Observación en la variable x: (Estilo de Liderazgo).

O_y: Observación en la variable y: (Clima organizacional)

r: Relación entre las dos variables

2.2. Instrumentos, técnica e instrumento de recojo de datos.

Se recurrió a un recojo manual y mecánico de la información. La técnica empleada fue encuesta.

Se utilizó el cuestionario como instrumento, que consiste en un grupo de preguntas manifestadas para ayudar a conocer que estilo posee el director para dirigir así como el nivel del clima organizacional.

El cuestionario Estilo de liderazgo consta de 27 ítems. Se evaluó en tres dimensiones de las cuales del 1 al 7 corresponden a la dimensión liderazgo autocrático, del ítem 8 al 22 corresponden a la dimensión liderazgo democrático y del ítem 23 al 27 corresponden a la dimensión liderazgo liberal.

La escala de medición usada en el cuestionario Estilo de liderazgo fue ordinal.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3

Se utilizó la siguiente escala.

Nivel	Puntuación
Muy bueno	61 al 81 puntos
Bueno	41 a 60
Regular	21 a 40
Malo	0 a 20

El cuestionario Clima organizacional consta de 14 ítems, de los cuales del ítem 1 al 4 corresponden a la dimensión Identidad institucional, del ítem 5 al 8 corresponden a la dimensión Integración institucional y del ítem 9 al 14 corresponden a la dimensión Motivación institucional.

La escala de medición usada en el cuestionario fue ordinal.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3

Se utilizó la siguiente escala de medición.

Nivel	Puntuación
Muy bueno	61 a 81 puntos
Bueno	41 a 60
Regular	21 a 40
Malo	0 a 20

Ambos cuestionarios realizados por Camacho (2019) se utilizaron y adaptaron a la institución que investigamos.

Los instrumentos fueron sujetos a evaluación a través de la hoja de evaluación ¹ de juicio de expertos, quienes verificaron la adaptación de los ítems de los instrumentos manifestando su correspondiente apreciación concluyendo que los ítems eran muy adecuados.

Para establecer el grado de confiabilidad se aplicó el instrumento a 20 docentes, integrantes de la muestra, correspondientes a una institución educativa del distrito de La Esperanza, luego a los resultados obtenidos se aplicó el Alfa de Cronbach.

Fiabilidad de Cuestionario sobre estilo de liderazgo	
Alfa de Cronbach	N° de ítems
.952	27

Fiabilidad de Cuestionario sobre clima organizacional	
Alfa de Cronbach	N° de ítems
.909	14

2.3 Análisis de la información

Se emplearon programas estadísticos. En el análisis descriptivo de datos se utilizó Excel. Para la estadística inferencial y cálculo del coeficiente de Pearson se empleó el programa

SPSS , el cual determinó ⁴ la existencia de una relación (positiva o negativa) a un nivel de 95% de confiabilidad entre la variable estilo de liderazgo del director y clima organizacional que perciben los docentes en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” durante el año 2022.

2.4 Aspectos éticos en investigación

La investigación realizada mantuvo los principios y valores, así como también se respetó ⁹ el anonimato de cada uno de los participantes para garantizar la confidencialidad de la información.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

9

Tabla 2

Nivel del Estilo de liderazgo en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”

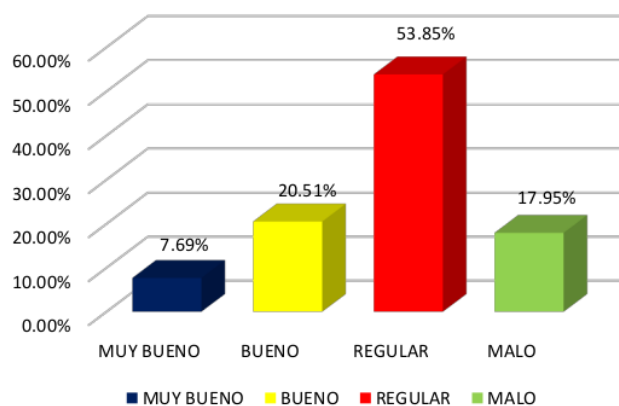
Nivel	f _i	%
Muy bueno	3	7.69%
Bueno	8	20.51%
Regular	21	53.85%
Malo	7	17.95%
Total	39	100.00%

Nota. Data de rendimiento conseguido al aplicar el cuestionario estilo de liderazgo.

9

Figura 1

Nivel del Estilo de liderazgo en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”



Nota. Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de Estilo de liderazgo.

Interpretación

5

Al determinar el nivel de estilo de liderazgo que posee la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” distrito, de La Esperanza, durante el año 2020, según la Tabla 2, observamos que el 7.69% del personal docente perciben un nivel muy bueno, el 20.51%, bueno, el

53.85%, regular y el 17.95% un nivel malo. Este nivel alcanzado nos indica la necesidad de elaborar un plan de mejoramiento sobre el estilo de liderazgo del director.

Tabla 3

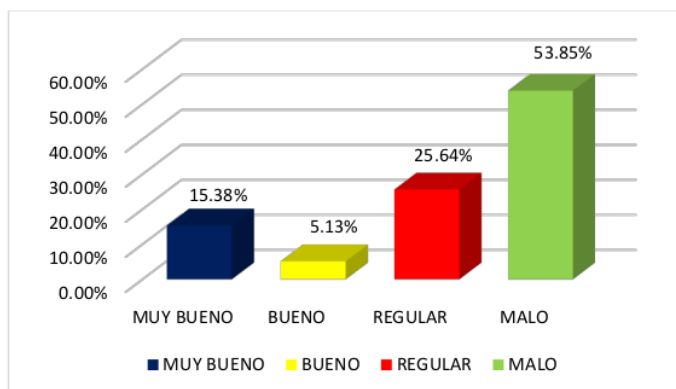
Nivel del Clima Organizacional

Nivel	fi	%
Muy bueno	6	15.38%
Bueno	2	5.13%
Regular	10	25.64%
Malo	21	53.85%
Total	39	100.00%

Nota. Data de resultados obtenidos al aplicar el cuestionario de Clima organizacional a docentes.

Figura 2

Nivel del Clima Organizacional



Nota. Tabla 3

Interpretación

Según Tabla 3, se aprecia que un 15.38% de los docentes distinguen un clima organizacional muy bueno, el 5.13%, bueno, el 25.64%, regular y el 53.85 % un nivel malo, esto indica que no hay un clima favorable que les permita realizar sus actividades entre colegas de manera armónica, en la institución educativa.

7

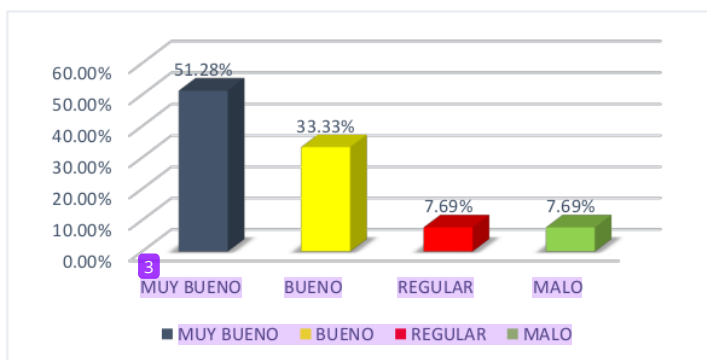
Tabla 4

Nivel del Estilo de liderazgo en la Dimensión Liderazgo Autoritario

Nivel	fi	%
Muy bueno	20	51,28%
Bueno	13	33,33%
Regular	3	7,69%
Malo	3	7,69%
Total	39	100,00%

Figura 3

Nivel del Estilo de Liderazgo en la Dimensión Liderazgo Autoritario.



Nota. Tabla 4

Interpretación

Según Tabla 4, se contempla que el 51.28% del personal percibe un nivel muy bueno, el 33,33%, bueno, el 7,69%, regular y el 7,69% un nivel malo. Este nivel alcanzado nos indica que la I.E realiza un estilo de liderazgo autoritario, cuyo directivo asume la responsabilidad de controlar y motivar a su entorno de una forma unilateral vertical.

7

Tabla 5

Nivel del Estilo de Liderazgo en la Dimensión Liderazgo Democrático

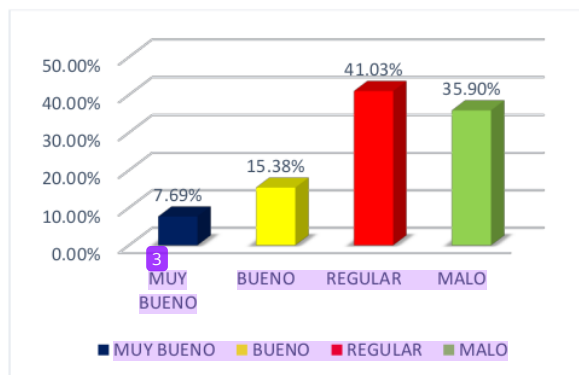
Nivel	fi	%
Muy bueno	3	7,69%
Bueno	6	15,38%
Regular	16	41,03%
Malo	14	35,90%
Total	39	100,00%

Nota. Data de resultados conseguidos al aplicar el cuestionario de Estilo de liderazgo en la dimensión liderazgo democrático a los docentes de la Institución Educativa.

1

Figura 4

Nivel del Estilo de Liderazgo en la Dimensión Liderazgo Democrático.



Nota. Tabla 5.

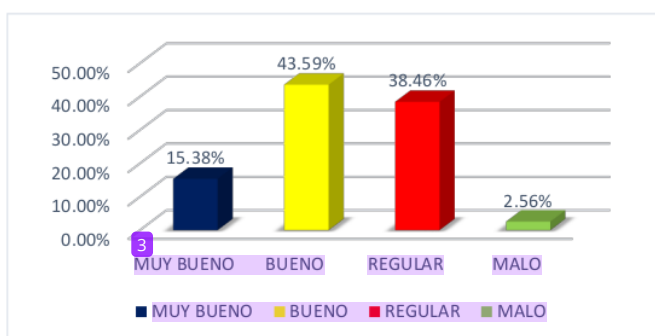
Interpretación

Según Tabla 5, un 7,69% considera muy bueno, el 15,38%, bueno, el 41,03%, regular y el 35,90% un nivel malo. Este nivel alcanzado nos indica la necesidad de tener un liderazgo que fomente la colaboración de la comunidad educativa, permitiendo a las personas interesarse más por sus funciones y mayor compromiso en la toma de decisiones.

7

Tabla 6*Nivel del Estilo de Liderazgo en la Dimensión Liderazgo Liberal*

Nivel	fi	%
Muy bueno	6	15,38%
Bueno	17	43,59%
Regular	15	38,46%
Malo	1	2,56%
Total	39	100,00%

Figura 5*Nivel del Estilo de Liderazgo en la Dimensión Liderazgo Liberal.*

Nota. Tabla 6.

Interpretación

Según Tabla 6, se contempla que el 15,38% personal docente percibe un nivel muy bueno, el 43,59%, bueno, el 38,46%, regular y el 2,56% un nivel malo. Esto implica que, al tener estos niveles de liderazgo liberal, se carece de una postura para una buena toma de decisiones, ya que cada persona suele tener una porción de poder.

1

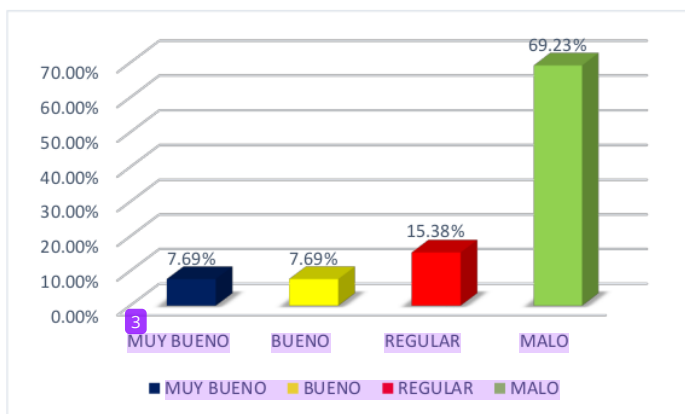
Tabla 7*Nivel del Clima Organizacional en la Dimensión Identidad institucional*

Nivel	fi	%
Muy bueno	3	7,69%
Bueno	3	7,69%
Regular	6	15,38%
Malo	27	69,23%
Total	39	100,00%

Figura 6

1

Nivel del Clima Organizacional en la Dimensión Identidad Institucional.



Nota. Tabla 7.

Interpretación

Según Tabla 7, observamos que el 7,69% de los docentes perciben un nivel muy bueno, el 7,69%, bueno, el 15,38%, regular y el 69,23% un nivel malo. Estos niveles indican carencia de responsabilidad de cada uno de los docentes en las actividades institucionales que se pueden programar para el beneficio de la comunidad educativa.

7

Tabla 8

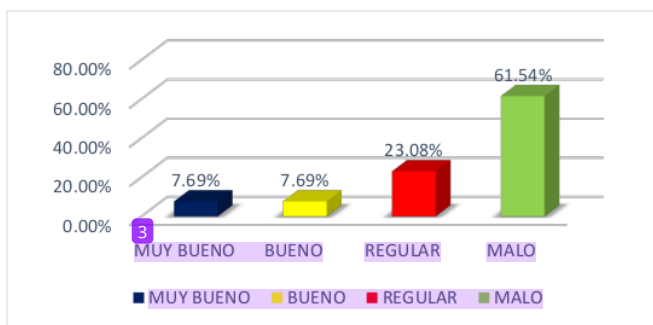
Nivel del Clima organizacional en la Dimensión Integridad Institucional

Nivel	fi	%
Muy bueno	3	7,69%
Bueno	3	7,69%
Regular	9	23,08%
Malo	24	61,54%
Total	39	100,00%

Nota. Resultados obtenidos al aplicar el cuestionario clima organizacional.

Figura 7

Nivel del Clima Organizacional en la Dimensión Integridad Institucional.



Nota. Tabla 8.

Interpretación

La Tabla 8 nos muestra que el 7,69% del personal docente percibe un nivel muy bueno, el 7,69%, bueno, el 23,08%, regular y el 61,54% un nivel malo. Estos niveles indican la falta de participación pública, con el objetivo de que los actos de ésta se semejen con los principales valores que presenta la institución Educativa.

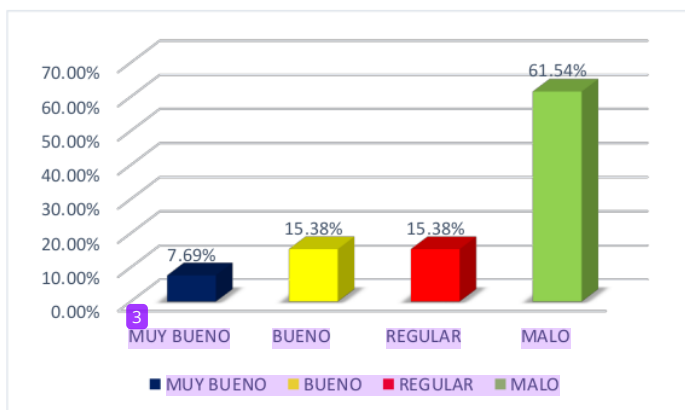
Tabla 9

Nivel de Clima Organizacional en la Dimensión Motivación Institucional

Nivel	fi	%
Muy bueno	3	7,69%
Bueno	6	15,38%
Regular	6	15,38%
Malo	24	61,54%
Total	39	100,00%

Figura 8

1 Nivel del Clima Organizacional en la Dimensión Motivación Institucional.



Nota. Tabla 9.

Interpretación

Según Tabla 9, contempla el 7,69% del personal docente perciben un nivel muy bueno, el 15,38%, bueno, el 15,38%, regular y el 61,54% un nivel malo. Se carece según los valores mostrados de un apoyo o respaldo para poder desarrollar bien las actividades.

Prueba de hipótesis.

Tabla 10

2 Relación entre el Estilo de Liderazgo y el Clima Organizacional

		Estilo Liderazgo	Clima organizacional
Estilo Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,435**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	39	39
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,435**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	39	39

Interpretación

Al observar la Tabla 10, al utilizar la prueba de Correlación de Pearson, podemos identificar que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 11

Relación entre el Estilo de Liderazgo y la Identidad Institucional

Correlaciones

		Estilo Liderazgo	Identidad institucional
Estilo Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,451**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	39	39
Identidad institucional	Correlación de Pearson	,451**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	39	39

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

Interpretación

Al contemplar la tabla 11 se observa un coeficiente de correlación ($p=0451$), entre la variable estilo de liderazgo y la dimensión identidad institucional de acuerdo a la percepción de los docentes, es alta. Además, estadísticamente es significativa siendo el valor $p = 0.004 < 0.01$.

Tabla 12

Relación entre el Estilo de Liderazgo y la Integración Institucional

		Estilo Liderazgo	Integración institucional
Estilo Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,404*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	39	39
Integración institucional	Correlación de Pearson	,404*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	39	39

Interpretación

Al contemplar la tabla 12, según el coeficiente de correlación ($p=0,0404$), nos muestra que la relación existente entre el estilo de liderazgo y la integración institucional, según la apreciación de los docentes es alta. Además, estadísticamente es significativa siendo el valor $p = 0,011 < 0,05$, con lo señalado se concluye: una relación positiva alta a través de la variable y la dimensión mencionadas anteriormente.

Tabla 13

Relación entre el Estilo de Liderazgo y la Motivación Institucional

		Estilo Liderazgo	Motivación institucional
Estilo Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,404*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	39	39
Motivación institucional	Correlación de Pearson	,404*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	39	39

Interpretación

Al contemplar la tabla 13, el coeficiente de correlación ($p=0,0404$), entre el estilo de liderazgo y la motivación institucional según la percepción de los docentes, es alta. Además, estadísticamente es significativa siendo el valor $p = 0,011 < 0,05$, con lo señalado se confirma que hay correlación positiva alta de la variable con la dimensión mencionada.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La presente investigación al realizar la prueba estadística Correlación de Pearson, demuestra una correlación directa y significativa a través del estilo de liderazgo y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa. Este resultado se relaciona con la investigación realizada en Bogotá por Contreras y Jiménez (2016) quienes investigaron Estilos de Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal. Así mismo, a nivel nacional, con las investigaciones de Fernández (2017), Castrejón (2016) y Saucedo (2014) quienes comprobaron que hay una relación significativa a través de la gestión directoral y el clima institucional, a nivel general y en cada una de las dimensiones correlacionadas.

Al identificar el nivel de estilo de liderazgo y percibido por los docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, durante el año 2022 de acuerdo a los resultados se observó que el 7.69% personal docente percibe un nivel muy bueno, el 20.51%, bueno, el 53.85%, regular y el 17.95% un nivel malo.

El nivel del clima organizacional percibido por los docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza, en el 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos se observó que el 15.38% de los docentes percibe un nivel muy bueno, el 5.13%, bueno, el 25.64%, regular y el 53.85% un nivel malo.

Hay relación entre estilo de liderazgo y la identidad institucional, dado que, al utilizar la prueba de Correlación de Pearson, podemos identificar que la correlación es significativa al nivel 0,01. Estos resultados guardan relación con lo planteado por Camacho(2019) que si existe consideración de la plana docente hacia la institución conseguiremos que sus acciones manifiesten la identidad institucional.

Se concluyó que sí hay relación del estilo de liderazgo y la integración institucional, dado que, al emplear la prueba de Correlación de Pearson, podemos identificar que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Estos resultados guardan relación con lo planteado por Camacho (2019) la colaboración y el nivel de participación que exista entre los integrantes y la organización educativa, nos favorecerá, teniendo en cuenta que las relaciones son respetuosas y existe un ambiente de participación y compromiso.

Finalmente, al emplear la prueba de Correlación de Pearson, podemos identificar que la correlación del estilo de liderazgo y la motivación institucional es significativa al

nivel 0,05 (bilateral). Los resultados encontrados son coherentes con lo establecido por los estudios realizados por Likert (1975), Litwin y Stringer (1968), quienes señalan que **sí existe relación entre el estilo de liderazgo y el clima** institucional. Así mismo con Camacho (2019) señala que los líderes estimulan y conceden intervención a sus trabajadores, distinguiendo ellos evidentes probabilidades de desarrollo, considerando los criterios de nombramiento o destitución.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

El tipo de relación entre estilos de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza en el 2022 es positiva y significativa al nivel 0,01 (bilateral). tal como lo demuestra la prueba estadística Correlación de Pearson.

El nivel de liderazgo percibido por los docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” distrito de La Esperanza, durante el año 2022 es regular de acuerdo a los resultados obtenidos en los cuales se observó que el 53.85% de docentes están en ese nivel, el 20.51%, en bueno, el 7.69% se ubican en el nivel de muy bueno, y el 17.95% en el nivel malo.

El nivel del clima organizacional percibido por los docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” distrito de La Esperanza, en el año 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos es malo ya que el 53.85% están en ese nivel, el 25.64% en regular, el 15.38% de los docentes se ubican en el nivel de muy bueno, el 5.13% en bueno.

La relación entre el estilo de liderazgo y la identidad institucional en docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” distrito, de La Esperanza, durante el año 2022, es significativa, lo cual se evidencia a un nivel 0,01 según lo demuestra la prueba estadística Correlación de Pearson.

La prueba estadística Correlación de Pearson. demuestra una relación significativa. entre el estilo de liderazgo y la integración institucional en docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” distrito, de La Esperanza, durante el año 2022., al nivel 0,05 (bilateral)

De igual manera se pudo comprobar relación significativa entre el estilo de liderazgo y la motivación institucional en docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” distrito, de La Esperanza, durante el año 2022. al nivel 0,05 (bilateral) según lo demuestra la prueba Correlación de Pearson.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

A las autoridades del sector educación de gestión pública del nivel regional con el propósito de promover actividades de fortalecimiento de habilidades y competencias en directivos y docentes en ³liderazgo y clima organizacional en las instituciones educativas del ámbito regional y local.

²Al personal directivo y docente de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de La Esperanza para consensuar en la teoría y práctica ¹del liderazgo democrático y clima organizacional favorable en función de mejorar los procesos pedagógicos con los estudiantes y la buena marcha de la gestión educativa.

RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LA ESPERANZA

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	1%

9

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

vsip.info

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.ucatolicaluisamigo.edu.co:8080

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.uaustral.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado