RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL NIVEL PRIMARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA-PERÚ

Betsy Quintana Tello

Ericka Berenice Vargas Vásquez

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la zona urbana del nivel primaria de la ciudad de Cajamarca. Se usó el diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 120 docentes del nivel primario de la zona urbana de la ciudad de Cajamarca, a quienes se les aplicó una encuesta de Liderazgo de Bass y B. Avolio "Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X corta)" y otra de Clima laboral de Andrew W. Halpin y Don B. Croft "Cuestionario de Descripción de Clima Organizacional/Organizational Climate Description Questionnarie". En los resultados se encontró que, si existe relación entre Liderazgo y Clima Organizacional, sin embargo, existe dimensiones que necesitan ser reforzadas para mejorar ambas variables y así poder lograr el buen desempeño tanto del docente como el del director de la Institución Educativa.

Palabras clave: Liderazgo y Clima organizacional

ABSTRAC

This research had as its aim to determine the relationship between leadership and organizational climate in elementary level teachers from schools located in the urban area of Cajamarca city. The non-experimental cross-section design was used. The studied sample was constituted by 120 teachers from elementary level at the urban area of Cajamarca city, they were surveyed with Leadership by Bass and B. Avolio "Multifactorial Questionnaire of Leadership (5X MLQ short Form)" and another one about working climate by Andrew W. Halpin and Don B. Croft "Organizational Climate Description Questionnaire. In the results it was found that, if there is a relationship between Leadership and Organizational Climate, however, there are dimensions that need to be reinforced to improve both variables and thus achieve the good performance of both the teacher and the director of the Educational Institution.

Keywords: Leadership and organizational climate

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en el mundo globalizado y los cambios que se están suscitando en la sociedad en la que nos encontramos, las instituciones educativas se enfocan en brindar una educación exclusiva y diferenciada a sus usuarios, quienes determinan a través de sus experiencias y expectativas, que institución se encuentra a la vanguardia para la satisfacción de sus necesidades.

Es por ello, que en las Instituciones Educativas no solo se deben enfocar en el uso de tecnología de punta sino también en brindar una educación de alto nivel académico donde las relaciones interpersonales sean adecuadas, es por ello que el liderazgo juega un papel muy importante y clave dentro de la organización con la finalidad de fomentar un clima laboral optimo, estimulante y atractivo para el desarrollo de una institución y los logros que en ella puedan obtenerse. Cada Institución Educativa es en sí una singularidad que se expresa con características propias que le hacen tener a cada colegio su propia identidad e idiosincrasia. Se trata de reconocer que los medios ambientes de cada uno de ellos son distintos al igual que las personas y estamentos que lo conforman.

La investigación consta de cuatro capítulos en los cuales se detallará el proceso de la investigación, en el primer capítulo se hace mención de la problemática en sí, justificación y objetivos; en el segundo capítulo se hace hincapié al marco teórico, antecedentes e hipótesis, en el tercer capítulo se menciona al método de la investigación el tipo y diseño de investigación, muestra, instrumentos utilizados y análisis estadísticos de los datos encontrados en esta investigación. El cuarto capítulo abarca el análisis estadístico e interpretación de los resultados, en el capítulo V se exponen las conclusiones y sugerencias, en donde se explican los resultados finales que arrojo el estudio, así como algunas sugerencias para ser tomadas en cuenta en futuros estudios similares. Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas que sirvió de apoyo y guía para la elaboración

de la investigación; así mismo se presenta los anexos, en donde se incluyen los instrumentos de recolección de datos utilizados para este trabajo.

Con los resultados obtenidos se espera que en las Instituciones Educativas sea el director un buen líder de tal manera mejore el clima laboral entre sus docentes y estos puedan estar incentivados para dar una enseñanza de calidad a sus alumnos.

METODOLOGÍA

Unidad de observación

Para los fines de esta investigación, como unidad de observación se consideró a cada docente de cinco Instituciones Educativas del nivel primario de la ciudad de Cajamarca.

Tipo de estudio

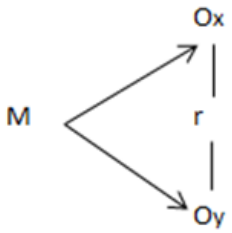
La investigación es de tipo científico-teórica Piscoya (1987, p.76) ya que pretende lograr explicaciones racionales, fundadas en evidencias objetivas para los hechos que acecen en la realidad. Estos hechos pueden ser físicos, bilógicos, psicológicos o sociales.

El diseño fue no experimental de corte transversal porque se tomará una sola vez en un tiempo determinado, de observación y prospectiva ya que se hace referencia a un tiempo futuro, pues este diseño tiene por objetivo medir en forma independiente las variables

Diseño de la investigación

En la presente investigación se empleó un diseño no experimental de corte transversal. Bajo este enfoque no experimental, el diseño apropiado para la investigación es el transversal o transaccional, ya que se recolectará los datos en un solo momento o tiempo único, buscando describir las variables del estudio y analizar su incidencia e interrelación (Sierra Bravo 1998).

El esquema de investigación es de la siguiente manera.



Dónde:

M: Docentes del nivel primario; Ox: Liderazgo Oy: Clima organizacional

Nivel de la investigación

La investigación es de tipo descriptivo ya que nos permite conocer y establecer la relación entre las variables de nuestra investigación.

Temporalidad

Es de tipo transversal, porque se observa y analiza en un momento determinado. El estudio se llevó a cabo en el mes de abril del 2018.

Población

La población está conformada por 500docentes de las Instituciones Educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca (ESCALE, 2018).

Muestra

La muestra está conformada por 120 docentes de las Instituciones Educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca. El tamaño de la muestra se calculará con la ecuación para estimar una correlación (Thanh, 2018).

Criterios de inclusión:

- Docentes del nivel primario de la zona urbana de la ciudad de Cajamarca
- Instituciones Educativas con más 500 estudiantes
- Instituciones Educativas con más de 50 años de creación.
- Instituciones Educativas con más de 30 docentes del nivel primario.
- Docentes que en su mayoría sean nombrados por el estado.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no deseen participar en la elaboración del proyecto de tesis.
- Instituciones Educativas con poco personal docente.

Método de la investigación

Se utilizó el método hipotético deductivo a través del método científico, ya que tiene varios pasos esenciales como: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia Piscoya (1997).

Se vio la necesidad de investigar acerca de la relación que existe entre el liderazgo y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario de Cajamarca, para esto se utilizó y se aplicó cuestionarios tipo test para medir la relación de dichas variables, se tomó una muestra de 120 docentes que contemplan los criterios de inclusión ya mencionados. Se procesaron los datos en un software, llegando a la conclusión de que existe relación entre liderazgo y clima organizacional.

Instrumento de recojo de datos

Se utilizó los siguientes instrumentos**:**

- Cuestionario de descripción del Clima Organizacional desarrollado por Halpin y Croft.
- Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X corta) B. Bass y B. Avolio.

Instrumento N° 1

El cuestionario de Halpin para medir el clima organizacional, así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares. Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional.

Halpin and Croft (1970 citado en Fernández, 2004) desarrollaron el Cuestionario Descriptivo del Clima Organizacional (OCDQ) aplicado a las escuelas de educación básica: El cuestionario consta de 64 ítems. Las dimensiones son las siguientes: Falta de compromiso, obstáculos, motivación, amistad, asertividad, aislamiento con el director, confianza con el director y consideración y afecto con el director. La administración del cuestionario es de 15 a 20 minutos aproximadamente.

Instrumento N° 2

El segundo instrumento utilizado es el cuestionario Multifactor Leadership Questionnare (MLQ) 5X versión corta. Ha sido traducido y validado en escuelas públicas de primaria en un contexto educativo internacional, como consta en la tesis doctoral de Claudio Patricio Thieme Jara, titulada: "Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria.El caso de Chile". Este cuestionario permite identificar tres tipos de liderazgo: Transformacional, Transaccional y Laissez- Faire. Comprende 45 ítems y sus dimensiones son: Autoridad, convencimiento, apoyo y asertividad.

Para la validación de dicho instrumento nos apoyamos en la tesis El liderazgo transformacional en la Gestión Educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco Tesis para obtener el grado académico de Magister en educación con mención en gestión la educación presentado por Ysrael Martínez Contreras de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

RESULTADOS

Tabla 1

Liderazgo del Director en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Autoridad	82	68	38	32	0	0	120	100
Convencimiento	97	81	21	18	2	2	120	100
Apoyo	71	59	48	40	1	1	120	100
Asertividad	63	53	56	47	1	1	120	100
Liderazgo	84	70	35	29	1	1	120	100

Nota: Esta tabla ha sido elaborado en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario aplicado por las tesistas.

En la Tabla 1 se muestra un liderazgo del director nivel alto en un 70%, así como en las dimensiones autoridad en un 68%, convencimiento en un 81%, apoyo en un 59% y asertividad en un 53% de los docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Tabla 2

Clima Organizacional en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Dimensiones	Muy favorable		Favorable		Intermedio		Desfavorable		Muy desfavorable		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso	20	17	69	58	31	26	0	0	0	0	120	100
Obstáculos	0	0	2	2	17	14	72	60	29	24	120	100
Motivación	8	7	41	34	59	49	12	10	0	0	120	100
Amistad	0	0	10	8	44	37	52	43	14	12	120	100
Aislamiento	2	2	8	7	26	22	48	40	36	30	120	100
Confianza	6	5	40	33	61	51	13	11	0	0	120	100
Afecto	2	2	19	16	59	49	40	33	0	0	120	100
Consideración	2	2	35	29	65	54	16	13	2	2	120	100
Clima Organizacional	4	3	43	36	71	59	2	2	0	0	120	100

Nota: ρ: Rho de Spearman; p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; ρi: Límite inferior; ρs: límite superior **p<.01; *p<.05

En la Tabla 2, se observa una percepción favorable en el compromiso en un 58%, una percepción intermedia con tendencia a favorable en las dimensiones motivación en un 49% confianza en un 51%, afecto en un 49%, consideración en un 54% y el clima organizacional en un 59%, además una percepción desfavorable en las dimensiones obstáculos en un 60%, amistad en un 43% y aislamiento en un 40% de los docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Tabla 3

Relación entre Liderazgo con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Variables		Rho de Spearman					Tamaño del efecto
		ρ		*p*	IC 95%		
					ρ_i	ρ_s	
Liderazgo	Compromiso	,16	*	,027	,02	,30	Pequeño
	Obstáculos	-,15	*	,040	-,29	-,01	Pequeño
	Motivación	,29	**	,000	,15	,42	Pequeño
	Amistad	,10		,182	-,05	,24	Trivial
	Aislamiento	-,16	*	,030	-,30	-,01	Pequeño
	Confianza	,27	**	,000	,12	,40	Pequeño
	Afecto	,18	*	,016	,03	,32	Pequeño
	Consideración	,22	**	,003	,07	,35	Pequeño
	Clima Organizacional	,32	**	,000	,17	,45	Moderado

Nota: ρ: Rho de Spearman; p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; ρi: Límite inferior; ρs: límite superior, **p<.01; *p<.05

En la Tabla 3, se demuestra de forma estadísticamente significativa (p<.05) la presencia de una correlación directa con un tamaño del efecto moderado entre el Liderazgo del director con el clima organizacional (ρ=.32; IC95%: .17 - .45), una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño con las dimensiones compromiso (ρ=.16; IC95%: .02 - .30), motivación (ρ=.29; IC95%: .15 - .42), confianza (ρ=.27; IC95%: .12 - .40), afecto (ρ=.18; IC95%: .03 - .32) y consideración (ρ=.22; IC95%: .07 - .35)y una correlación inversa con un tamaño del efecto pequeño con las dimensiones obstáculos (ρ=-.15; IC95%: -.29 a -.01), aislamiento (ρ=-.16; IC95%: -.30 a -.01), además una correlación trivial y no significativa (p≥.05)con la dimensión amistad en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Tabla 4

Correlación entre Autoridad con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca-Perú.

Variables		Rho de Spearman					Tamaño del efecto
		ρ		*p*	IC 95%		
					ρ_i	ρ_s	
Autoridad	Compromiso	,07		,356	-,08	,21	Trivial
	Obstáculos	-,04		,593	-,19	,11	Trivial
	Motivación	,23	**	,002	,08	,36	Pequeño
	Amistad	,10		,182	-,05	,24	Trivial
	Aislamiento	-,16	*	,027	-,30	-,02	Pequeño
	Confianza	,22	**	,004	,07	,35	Pequeño
	Afecto	,10		,182	-,05	,24	Trivial
	Consideración	,19	**	,010	,05	,33	Pequeño
	Clima Organizacional	,26	**	,000	,12	,39	Pequeño

Nota: ρ: Rho de Spearman; p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; ρi: Límite inferior; ρs: límite superior, **p<.01; *p<.05

En la Tabla 4, se presenta evidencia estadísticamente significativa (p<.05) de una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la autoridad con el clima organizacional (ρ=.26; IC95%: .12 - .39) y con las dimensiones motivación (ρ=.23; IC95%: .08 - .36), confianza (ρ=.22; IC95%: .07 - .35) y consideración (ρ=.19; IC95%: .05 - .33) y una correlación inversa con un tamaño del efecto pequeño con la dimensión aislamiento (ρ=-.16; IC95%: -.30 a -.02), además una correlación trivial y no significativa (p≥.05) con las dimensiones compromiso, obstáculos, amistad y afecto en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Tabla 5

Correlación entre Convencimiento con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca-Perú.

Variables		Rho de Spearman					Tamaño del efecto
		ρ		*p*	IC 95%		
					ρ_i	ρ_s	
Convencimiento	Compromiso	,10		,182	-,05	,24	Trivial
	Obstáculos	-,18	*	,018	-,32	-,03	Pequeño
	Motivación	,25	**	,001	,11	,39	Pequeño
	Amistad	,10		,182	-,05	,24	Trivial
	Aislamiento	-,10		,182	-,24	,05	Trivial
	Confianza	,22	**	,004	,07	,35	Pequeño
	Afecto	,16	*	,031	,01	,30	Pequeño
	Consideración	,19	*	,011	,04	,33	Pequeño
	Clima Organizacional	,28	**	,000	,13	,41	Pequeño

Nota: ρ: Rho de Spearman; p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; ρi: Límite inferior; ρs: límite superior, **p<.01; *p<.05

En la Tabla 5, muestra evidencia estadísticamente significativa (p<.05) de la presencia de una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el convencimiento con el clima organizacional (ρ=.28; IC95%: .13 - .45) y con las dimensiones motivación (ρ=.25; IC95%: .11 - .39), confianza (ρ=.22; IC95%: .07 - .35), afecto (ρ=.16; IC95%: .01 - .30) y consideración (ρ=.19; IC95%: .04 - .33) y una correlación inversa con un tamaño del efecto pequeño con la dimensión obstáculos (ρ=-.18; IC95%: -.32 a -.03) y una correlación trivial no significativa (p≥.05) con las dimensiones compromiso, amistad y aislamiento en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Tabla 6

Correlación entre Apoyo con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Variables		Rho de Spearman					Tamaño del efecto
		ρ		*p*	IC 95%		
					ρ_i	ρ_s	
Apoyo	Compromiso	,17	*	,026	,02	,31	Pequeño
	Obstáculos	-,10		,182	-,24	,05	Trivial
	Motivación	,19	**	,009	,05	,33	Pequeño
	Amistad	,03		,706	-,12	,17	Trivial
	Aislamiento	-,10		,182	-,24	,05	Trivial
	Confianza	,22	**	,003	,07	,35	Pequeño
	Afecto	,10		,182	-,05	,24	Trivial
	Consideración	,18	*	,016	,03	,32	Pequeño
	Clima Organizacional	,24	**	,001	,09	,37	Pequeño

Nota: ρ: Rho de Spearman; p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; ρi: Límite inferior; ρs: límite superior, **p<.01; *p<.05

En la Tabla 6, observa evidencia estadísticamente significativa (p<.05) de la presencia de una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el apoyo con el clima organizacional (ρ=.24; IC95%: .09 - .37) y con las dimensiones compromiso (ρ=.17; IC95%: .02 - .31), motivación (ρ=.19; IC95%: .05 - .33), confianza (ρ=.22; IC95%: .07 - .35) y consideración (ρ=.18; IC95%: .03 - .32) y una correlación trivial no significativa (p≥.05) con las dimensiones obstáculos, amistad, aislamiento y afecto en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Tabla 7

Correlación entre Asertividad con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Variables		Rho de Spearman					Tamaño del efecto
		ρ		*p*	IC 95%		
					ρ_i	ρ_s	
Asertividad	Compromiso	,20	**	,006	,06	,34	Pequeño
	Obstáculos	-,22	**	,004	-,35	-,07	Pequeño
	Motivación	,35	**	,000	,21	,47	Moderado
	Amistad	,16	*	,031	,01	,30	Pequeño
	Aislamiento	-,10		,182	-,24	,05	Trivial
	Confianza	,28	**	,000	,14	,41	Pequeño
	Afecto	,23	**	,002	,08	,36	Pequeño
	Consideración	,24	**	,001	,09	,37	Pequeño
	Clima Organizacional	,34	**	,000	,20	,47	Moderado

Nota: ρ: Rho de Spearman; p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; ρi: Límite inferior; ρs: límite superior, **p<.01; *p<.05

En la Tabla 7, se demuestra de forma estadísticamente significativa (p<.05) la presencia de una correlación directa con un tamaño del efecto moderado entre la asertividad del director con el clima organizacional (ρ=.34; IC95%: .20 - .47) y con la dimensión motivación (ρ=.35; IC95%: .21 - .47), una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño con las dimensiones compromiso (ρ=.20; IC95%: .06 - .34), motivación (ρ=.35; IC95%: .21 - .47), amistad (ρ=.16; IC95%: .01 - .30) , confianza (ρ=.28; IC95%: .14 - .41), afecto (ρ=.23; IC95%: .08 - .36) y consideración (ρ=.24; IC95%: .09 - .37) y una correlación trivial y no significativa (p≥.05) con la dimensión aislamiento en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación a la hipótesis general se determinó que existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca-Perú existiendo de una correlación directa con un tamaño del efecto moderado entre el liderazgo con el clima organizacional, existiendo también una relación directa con las dimensiones: compromiso, motivación confianza, afecto y consideración, relación inversa con las dimensiones de obstáculos y aislamiento ; una correlación trivial y no significativa ($p \geq .05$) con la dimensión amistad en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú. Un resultado similar es el de Serrano y Portalanza (2014) investigaron acerca de la influencia del Liderazgo sobre el Clima Organizacional llegando a la conclusión de que un buen líder es quien influye en los trabajadores, interviniendo en el actuar, motivándolos para lograr un buen desempeño en su organización.

En cuanto al primer objetivo específico se encontró que los directores presentan un nivel alto de autoridad (70%), alto nivel de apoyo y asertividad. Resultado similar es el de Cuadra y Veloso (2007) en un artículo sobre Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones, establecieron que el liderazgo ejerce una influencia positiva y significativa, llegando a la conclusión que los mejores líderes son los que exhiben estrategias transformacionales y transaccionales.

Sobre el segundo objetivo específico con respecto al Clima Organizacional en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca-se observa una percepción favorable en el compromiso en un 58%, una percepción intermedia con tendencia a favorable en las dimensiones motivación, confianza, afecto, consideración, además una percepción desfavorable en las dimensiones obstáculos,

amistad y aislamiento. También se tiene al respecto los resultados de Segredo (2013) investigó acerca del Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización, indicando la importancia del clima organizacional en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales concluyendo que el clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización.

Con respecto al tercer objetivo específico se determinó que la dimensión Autoridad con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú, se evidencia estadísticamente que existe una correlación directa entre la autoridad con el clima organizacional y con las dimensiones motivación, confianza y consideración y una correlación inversa con un tamaño del efecto pequeño con la dimensión.

En cuanto a la dimensión de apoyo con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca se puede observar la presencia de una correlación directa entre el apoyo con el clima organizacional y con las dimensiones compromiso, motivación, confianza y consideración y una correlación trivial no significativa ($p \geq .05$) con las dimensiones obstáculos, amistad, aislamiento y afecto en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.

Con respecto a la dimensión de asertividad con el Clima Organizacional y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca, se demuestra la presencia de una correlación directa entre el asertividad del director con el clima organizacional y con la dimensión motivación, compromiso, amistad, confianza, afecto y consideración.

CONCLUSIONES

1. El liderazgo del director se encuentra en un nivel alto en un 70%, así como en las dimensiones autoridad en un 68%, convencimiento en un 81%, apoyo en un 59% y asertividad en un 53% de los docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú.
2. En cuanto al Clima Organizacional en docentes de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de Cajamarca- Perú, se observa una percepción favorable.
3. La relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca-Perú existe una correlación directa con un tamaño del efecto moderado entre el Liderazgo del director con el clima organizacional (ρ=.32; IC95%: .17 - .45).
4. En cuanto al clima organizacional y su relación con sus dimensiones se demuestra de forma estadísticamente significativa ($p<.05$) la presencia de una correlación directa con un tamaño del efecto moderado entre el Liderazgo del director con el clima organizacional (ρ=.32; IC95%: .17 - .45), una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño con las dimensiones compromiso (ρ=.16; IC95%: .02 - .30), motivación (ρ=.29; IC95%: .15 - .42), confianza (ρ=.27; IC95%: .12 - .40), afecto (ρ=.18; IC95%: .03 - .32) y consideración (ρ=.22; IC95%: .07 - .35).

Referencias

Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro.* Tesis de doctorado, Madrid. Obtenido de https://ebuah.uah.es/dspace/.../Tesis%20doctoral%20Víctor%20Aguilera.pdf

Ahumada, L. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo, una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Ciencias Sociales Online, 3*(1), 53-63.

Bass, B. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Surveyof Theory and Research".* New York: Free Press.

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.* Mexico: Trilllas.

Burns, J. (1978). Leadership. *Harper & Row*.

Chiavenato, I. (2011). *Administraciónde los Recursos Humanos.* México: McGraw Hill.

Conde, S., Azuustre, C., & Méndez, J. (2017). Leadership: its importance in the management of school coexistence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169-174.

Contreras, D. L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegiode Cundinamarca.Lineamientos básicos para su intervención.* Bogotá. Obtenido de http://repository.urosario.edu.co

Cuadra, A., & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfación laboral en las organizaciones. *Universum, 2*(22), 43-58.

Diaz de Quijano, S. (1993). *Psicología Social en las Organizaciones: Fundamentos.* Barcelona: PPU.

Dilts, B. (1999). *Liderazgo Creativo.* España: Urano.

Fischman, D. (2000). *El camino del líder.* Perú: El comercio.

Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. *Latinoamericana para la sociedad (SLC).*

Hater, J. y. (1988). Superiors´ evaluations and subordinate´ perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 695-702.

Hernández, R., & Fernández, C. y. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGRAW-HILL.

Mendoza, I., Escobar, G., & García, B. (2012). Influencia del liderazgo trasformacional en algunas variables de satisfación organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del centro de investigacion, 10*(38), 189-206.

Mita, E. C. (Octubre de 2015). Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de las carreras de la universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. *Revista ciencia,tecnología e innovación, 10*, 623-634.

Navarro, R., Gracía, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (Vol. 1). Veracruz, Mexico. Obtenido de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional

Pírela, L. (2010). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de educación básica . *Revista venezolana de gerencia, 15*(51), 486-503.

Pons, F., & Ramos, J. (agosto de 2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de relaciones humanas sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 28*(2).

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizaciona.* Mexico : Pearson.

Rodriguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones.* Barcelona: UOC.

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revita Cubana de la Salud Pública, 39*(2), 385-393.

Serrano, B. P. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 117-125.