

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO



**Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la
institución educativa “Gran Amauta” Lima, 2018**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

AUTOR

Narváez Cangalaya, Reynaldo

ASESORA

Sánchez Pereda, Silvana América

Chimbote – Perú

2018

1. PALABRAS CLAVE

Tema : **Liderazgo directivo y Clima institucional**

Especialidad : **Educación**

KEYWORDS

Theme : **Management Leadership and Institutional Climate**

Specialty : **Education**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	OCDE		
	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Teoría y tecnologías que fundamentan la educación	Ciencias Sociales	Otras Ciencias Sociales	Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

2. TÍTULO

“Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” Lima, 2018”.

TITLE

"Executive leadership and institutional climate in teachers of the educational institution "Gran Amauta" Lima, 2018".

3. RESUMEN

El propósito del siguiente trabajo de investigación es precisar el nivel de la correspondencia que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional para lo cual, hemos usado un tipo de investigación básica con un diseño correlacional, teniendo una población de 99 docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta” de San Martín de Porres, Lima y para determinar la muestra se utilizó un diseño muestral probabilístico de tipo aleatorio simple, trabajándose con 43 docentes como muestra.

Se identificó que el nivel de Liderazgo en la gestión Pedagógica, el 51,2% es nivel óptimo, el 41,9% es nivel aceptable y solo el 7,0% es nivel no aceptable. En el nivel gestión Institucional el 62,8% es nivel aceptable, el 30,2% nivel óptimo y solo el 7,0% es nivel no aceptable, en tanto que en la gestión Administrativa el 53,5% es nivel aceptable, 39,5% es óptimo y el 7,0% es nivel no aceptable.

Se determinó que existe relación entre el Liderazgo directivo con el clima institucional en los docentes de la Institución educativa “Gran Amauta” N°3037 San Martín de Porres, 2018, con un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,767$ (Donde r : Estadístico de Correlación de Spearman)

4. ABSTRACT

The purpose of the following research work is to specify the level of correspondence between the managerial leadership and the institutional climate for which, we have used a type of basic research with a correlational design, having a population of 99 teachers of the Educational Institution No. 3037 "Gran Amauta" of San Martín de Porres, Lima and to determine the sample, a simple random probabilistic sample design was used, working with 43 teachers as a sample.

It was identified that the level of Leadership in Pedagogical management, 51.2% is optimal level, 41.9% is acceptable level and only 7.0% is not acceptable level. In the level Institutional management 62,8 % is an acceptable level, 30,2 % ideal and alone level 7,0 is a not acceptable level, while in the Administrative management 53,5 % is an acceptable level, 39,5 % is ideal and 7,0 % is a not acceptable level.

One determined that relation exists between the managerial Leadership with the institutional climate in the teachers of the educational Institution "Gran Amauta" N°3037, San Martín de Porres, 2018, with a high and direct significant degree of correlation, with a bilateral significance level 0.00 of $r = 0.767$ (where r: Spearman Correlation Statistic)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	PALABRAS CLAVE	i
2.	TÍTULO	ii
3.	RESUMEN	iii
4.	ABSTRACT	iv
	ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
5.	INTRODUCCIÓN	1
5.1.	ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	1
5.1.1	ANTECEDENTES	1
5.1.2.	LIDERAZGO	5
5.1.3.	ESTILOS DE LIDERAZGO	6
5.1.4.	DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	8
5.1.5.	CLIMA ORGANIZACIONAL	12
5.2.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
5.3.	PROBLEMA	18
5.3.1.	REALIDAD PROBLEMÁTICA	18
5.3.2.	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	19
5.3.3.	Problemas Específicos	19
5.4.	CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	20
5.5.	HIPÓTESIS	25
5.5.1.	HIPÓTESIS GENERAL	25
5.5.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	25
5.6.	OBJETIVOS	26

5.6.1. OBJETIVO GENERAL:	26
5.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	26
6. METODOLOGÍA	27
6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	27
6.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
6.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	27
6.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	28
6.2.1. UNIDAD DE ESTUDIO:	28
6.2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	28
6.2.3. UNIDAD DE ANÁLISIS	29
6.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	30
6.4. FUENTES DE INFORMACIÓN	30
6.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	31
7. RESULTADOS	32
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	55
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
10. AGRADECIMIENTO	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
APÉNDICES Y ANEXOS	65

5. INTRODUCCIÓN

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

5.1.1 ANTECEDENTES

Serrano y Portalanza (2014). Investigadores ecuatorianos. Artículo de reflexión que trata del liderazgo y su influencia sobre el clima institucional.

El objetivo de su investigación, analizar el influjo posible del liderazgo en el clima institucional; el tema de estudio: clima institucional, así como causas y dimensiones, verificando que dicho influjo del liderazgo en el clima organizacional influye en la labor que realizan los trabajadores en la organización. Resultados que obtuvieron fueron que el liderazgo es el detonante para un eficiente desempeño laboral circunscrito a las percepciones propiciadas por el líder para la construcción de un clima organizacional adecuado; otras a mencionar son: los líderes con sus prácticas ayudan a superar el desempeño de los subordinados; el clima institucional es factible de medir cuando está en función de los comportamientos de los trabajadores identificados con ellos mismos y con su trabajo.

Lozada, L. (2013). El trabajo relaciona dos variables fundamentales en cada organización: La peculiaridad o forma de liderazgo y el clima institucional. Analizó el liderazgo en el sentido del impacto y algunos factores intervinientes con el que interactúan los integrantes de la colectividad educativa en relación con el clima institucional. En este propósito, la revisión de teorías sobre liderazgo de distintos autores ponen de manifiesto la importancia y cordialidad que existe en el clima, percibido por sus integrantes, estas teorías plasman las conductas de las personas, expresadas a través de los diversos estilos de liderazgo los cuales fueron analizados, como lo son el liderazgo transformacional, también el liderazgo transaccional y finalmente el liderazgo Laissez-Faire. Estudio con enfoque cualitativo y cuantitativo es decir mixto, de alcance descriptivo correlacional y resalta que las formas de trabajo que se practican en la organización sobre liderazgo tienen incidencia en el clima institucional.

La metodología empleada es de enfoque de investigación mixto, es decir cuantitativo-cualitativo con las técnicas de la observación, el grupo focal y las

entrevistas aplicándose encuesta y entrevistas estructuradas; el alcance del trabajo descriptivo tuvo una población constituida por 223 estudiantes con muestra de 122, 219 padres de familia con muestra de 119, 45 docentes, 5 personales de apoyo y 5 administrativos. En conclusión el liderazgo transformacional se manifiesta óptimo, mientras que el liderazgo Laissez-Faire no es tan significativo.

Guillen, C. (2016). Investigación cuyo objetivo fue verificar el vínculo existente entre la gestión directiva y clima institucional. Investigación descriptiva correlacional, no experimental. Se estudió una población constituida de 38 trabajadores, considerándose la muestra idénticamente a la población. Se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, uno para evaluar la gestión directiva y otro sobre el clima organizacional. Los resultados determinan, al existir correlación $r = 0,787$ hay relación entre las variables gestión directiva y clima institucional. Se concluye que hay una existencia en relación directa de las variables en estudio.

Aponte R. (2018). La investigación de tipo correlacional, se basa en teorías del liderazgo y el clima institucional, con muestra de 20 docentes para la I.E. María Negrón Ugarte, I.E. Francisco Lizarzaburu, I.E. Simón Bolívar e I.E. José Antonio Encinas, y 15 en la I.E. Divino Jesús. Se emplearon dos cuestionarios: Liderazgo del director siendo su valor de confiabilidad 0,928 y Clima institucional con valor de confiabilidad 0,887. Resultados, la preponderancia del Liderazgo del director, del nivel secundario de la I.E. “Divino Jesús” de La Esperanza, es alto con 66.7%, en la I.E “Francisco Lizarzaburu” del Porvenir, es alto 60%, I.E “Simón Bolívar” del Milagro, considerado alto con 90%, así en la institución educativa “José Antonio Encinas” de Vista Alegre fue medio y alto el 50% respectivamente; la I.E “María Negrón” de El Bosque, alto de 75%; el nivel de desarrollo del clima organizacional, del nivel secundario de la I.E. “Divino Jesús” de La Esperanza, es alto con 93.3%, en la IE “Francisco Lizarzaburu” del Porvenir, alto con 90%, en la I.E. “Simón Bolívar” del Milagro, alto con la totalidad (100%), en la institución educativa “José Antonio Encinas” de Vista Alegre fue alto con el 75% y, en la I.E. “María Negrón” de El

Bosque, se determinó un nivel alto de 90%; en la I.E. “Divino Jesús” de La Esperanza no existe relación entre y en la I.E. “Francisco Lizarzaburu” del Porvenir; por otro lado, existe relación significativa de 0,475, en la I.E. “Simón Bolívar” del Milagro; existe relación muy significativa de 0,664, en la I.E. “José Antonio Encinas” de Vista Alegre y 0,513 en la I.E. “María Negrón” de El Bosque. En su estudio, se concluye que existe relación significativa de las variables en estudio.

Chaparro, J. (2017). El desarrollo de la investigación fue cuantitativa, básica, no experimental, corte transversal con alcance correlacional; la totalidad de docentes se consideró como muestra y estuvo conformada por 86 docentes de los tres turnos aplicándoseles dos instrumentos, para medir ambas percepciones sobre el liderazgo del directivo y Clima Institucional; el criterio de jueces validó los instrumentos y el Alpha de Cronbach como coeficiente validó la confiabilidad. El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple tomados de un total de 111 docentes. La encuesta fue utilizada como técnica. El instrumento se elaboró con base, el cuestionario multidimensional. Se hizo uso de dos cuestionarios en una se exploró expectativas y la la otra se exploró percepciones sobre el liderazgo del líder como lo es el director. Las dimensiones Capacidad de Gestión, Relaciones Humanas, Motivación Comunicación contienen 6 ítems cada una. De los enunciados y su valoración se empleó una escala de valores Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi siempre y Siempre. E liderazgo directivo en conclusión tiene relación con el clima institucional, medido mediante el coeficiente rho de Spearman = 0,755 que señala: es una relación positiva de fuerte intensidad con un valor $p = 0,000$ menor de $p = 0,05$ de donde se infirió que el liderazgo del directivo asociadas a sus características se relaciona con la percepción en forma directa con el nivel del clima institucional.

Contreras, Y. (2014). En esta investigación se reconoció en el director, características del liderazgo transformacional. Del liderazgo transformacional tres de estas características fueron distinguidos en el director. Las opiniones de los docentes se

analizaron con la finalidad de obtener una descripción de la actuación de la forma de liderazgo transformacional en el director en dicha organización educativa.

Investigación de nivel descriptivo, modalidad de estudio de caso y tipo ex post facto. Se describe que es de nivel descriptivo porque reconoce algunas características del liderazgo transformacional, basado en identificar relaciones entre docentes y el liderazgo del director de dicha institución; asimismo es ex post facto debido a que describe la retrospectiva del accionar desarrollado por los docentes investigados, sin opción a poder modificar lo realizado anteriormente.

Muestra tomada de un total de 21 y constó de 19 docentes de los cuales 2 fueron varones y 17 mujeres. Al aplicar la entrevista seleccionó 9 docentes que representan el 47% del total, distinguiendo varones y mujeres. La elección de los docentes se realizó al azar; un docente varón y ocho mujeres con una razón de proporción 8 a 1 y así evitar el sesgo.

Al recabar la información utilizó tres técnicas y sus respectivos instrumentos; la primera, el análisis documental cuando se realizó la consulta de textos especializados tanto escritos como virtuales, para ello hizo uso de una lista de cotejo de textos, como instrumento; la segunda, la encuesta y el cuestionario como instrumento en su versión corta; y finalmente la entrevista, para recabar opiniones de los docentes relacionados a las características que perciben del director sobre su liderazgo y así complementar de la encuesta, los datos obtenidos.

Conclusiones a la que llegó fueron 1. El director de esta institución educativa se reconoce en sí mismo la totalidad de características relacionadas con el tipo de liderazgo en estudio pero los profesores en tanto, solo le identifican algunas entre ellas prioritariamente las que están en relación a la gestión que desarrolla en la dirección de, de la gestión de la organización y de la forma de interacción con ellos. 2. Los docentes encuestados identificaron en el director, de las de cuatro características del liderazgo transformacional solo tres: la influencia (91,5%), la motivación (93,5%) y la estimulación (96,1%) respectivamente. 3. En la muestra se verificó que la atención del director en los docentes es prioritaria a desarrollar para mejorar el trato personal y así establecer armonía el trabajo con una comunicación

horizontal. 4. La totalidad de los docentes encuestados están de acuerdo en que solo tres características se resaltan del liderazgo del director en el sentido transformacional: estimulación intelectual, influencia idealizada, motivación inspiracional, las cuales facilitan las relaciones institucionales, en el desempeño del director.

5.1.2. LIDERAZGO

La historia de la concepción de liderazgo está supeditada a muchos investigadores que fundamentaron teorías al respecto y que tienen trascendencia hasta la fecha, porque de ellas se ligaron otras concepciones que forman parte de nuevos fundamentos teóricos, desde La Teoría de la Contingencia, propuesta por Fiedler en 1967 quien manifiesta que existe una interrelación entre el líder y los subordinados y que ésta depende del trabajo que se desarrolla eficazmente entre estos últimos; La Teoría de los Rasgos cuyo representante es Northouse quien publicó su propuesta en el 2004 quien hace referencia a un conjunto de características de índole física, sociales e intelectuales y así diferenciar a los líderes de los que no lo son; La Teoría del Comportamiento, propuesto por Ramos en el 2008, que interrelaciona que el comportamiento está directamente relacionado con el desarrollo del liderazgo y así mismo mencionar, son sin duda, algunas de las muchas propuestas que existe para dar una concepción y/o definición sobre el liderazgo; algunas teorías tienen nombre propio y otras son meramente simples definiciones conceptuales.

Podemos afirmar que el liderazgo trata en sí, del logro de los objetivos institucionales en consideración a la proactividad de un directivo líder y en ese sentido mencionaremos a Cohen (1990) citado en D'alessio (2017, p.17) quien declara que el liderazgo está relacionado con la forma de influenciar en otros a desarrollar su máxima capacidad de desempeño para lograr el cumplimiento de tareas, objetivos y/o proyectos (p. 9).

Es claro que para el logro de los objetivos planificados institucionalmente se debe implementar recursos tales como: recursos humanos, económicos, logísticos, entre otros y para ello mencionaremos a Burns (1978) citado en D'alessio (2017, p. 20) refiriéndose que el liderazgo es un proceso que moviliza, personas con ciertos

motivos y valores así como recursos diversos tales como los económicos, políticos entre otros, en contextos de competencias y conflictos y así lograr alcanzar metas de forma independiente o estrechamente vinculadas por líderes y adeptos.

Refiriéndonos al liderazgo de una institución educativa nos referiremos respecto a la opinión vertida por Chaparro (2017) quien manifiesta que hay que resaltar que en la actualidad el liderazgo de los directivos es concebido - entre quienes figuran directores y subdirectores- en una institución educativa está vinculada y centrada en el accionar de ellos, quienes están encargados de coadyuvar al desarrollo de los procesos educativos de tipo pedagógico, institucional y administrativo de tal manera que ello provoque aprendizajes con una carga de gran trascendencia y así impulsar el despliegue de las capacidades y el logro de las competencias de los estudiantes (p. 26).

5.1.3. ESTILOS DE LIDERAZGO

El actuar de los directivos está a su vez orientado por sus estilos de liderazgo, esto significa que el estilo de liderazgo está referido a las formas como los líderes directivos desempeñan sus actividades de liderazgo, y es entre ello que se puede hacer referencia del líder autócrata, el líder democrático, el líder liberal, el líder transaccional, el líder transformacional entre otras categorías.

Según Terry (2014) citado en Salvador y Sánchez (2018, p.117), hace referencia del liderazgo autócrata aquel líder con autoridad concentrada en él que radica del poder asumido por su posición en la institución, y es quien sanciona, otorga estímulos y premia para reforzar o aminorar conductas no ligadas a lo que él piensa que es lo aceptable o válido.

Respecto al estilo del líder democrático Collao (1997) citado por Benito e Hilario (2018) se refiere a que este tipo de líder brinda importancia suma al crecimiento y asimismo al desarrollo de todos y cada uno de los miembros de un grupo, propiciando que en su labor se desempeñen bajo el principio del consenso y toma de decisiones acordes a los fines institucionales (p.26). Este estilo llamado también participativo, realiza consultas y persuasión a los subalternos y alienta su colaboración en alcanzar los objetivos institucionales.

Benito e Hilario, (2018) culminan haciendo referencia del estilo democrático o participativo afirmando que es uno de los estilos más propicios respecto al desarrollo de actividades pedagógicas y administrativas. Cuando el líder se ubica como un integrante más del grupo de trabajo, la relación es democrática, además que crea relaciones entre otras de amistad, diálogo permanente y mucha confianza. Facilita que los subalternos se manifiesten expresando libremente sugerencias y opiniones, de esa forma muchas de las actividades se desarrollan en base de los deseos y posibilidades de ellos. (p. 26)

Un estilo que también es tema de estudio en muchos trabajos de investigación está referido al estilo de liderazgo liberal que según Chiavenato (2004), citado en Cabezudo y García, define al liderazgo liberal (*laissez-faire*) a aquel liderazgo donde quien se considera el líder tiene una participación mínima en la toma de decisiones por lo que los subordinados en jerarquía asumen atribuciones tanto personales como grupales en la toma de decisiones (p. 33).

Cuando hacen referencia al líder transaccional Almiron, Tikhomirova, Trejo, & García, (2015) expresan que este tipo de líder identifica las necesidades y las aspiraciones de los adeptos explicando el cómo podrían satisfacer esas necesidades y esas aspiraciones-mediante recompensas-de tal manera que lo que especifique el líder: objetivos o tareas, sean cumplido por los seguidores (p. 25). Es obvio que este tipo de estilo del liderazgo está relacionado en cuanto a la recompensa (transacción) o sanción que los subalternos pactan con el líder, acordes al cumplimiento o incumplimiento de sus funciones y sus rendimientos.

Estos mismos autores al tratar en su trabajo de investigación:, describieron el estilo de líder transformacional como un ente que otorga facilidades de cambio, que propicia compromisos y motiva al grupo de tal manera que se concentra en las cualidades intangibles, de esa forma busca generar relaciones y asignar significancia a todas las actividades a ejecutar; también este líder se basa en los valores, atributos, presunciones de creencias y sobre todo de sus cualidades personales, innatos del propio líder como de cada quine en los integrantes. (p. 25)

Independientemente del tipo de liderazgo que se manifieste en el desarrollo de las labores funcionales de quienes ejercen el liderazgo, Méndez (2016) manifiesta que el ofrecer una educación de calidad es meta primordial de todas institución educativa y

que al hablar de la educación de calidad se debe tener en consideración la eficacia, la cual significa tener la capacidad de lograr los objetivos y asimismo la eficiencia que lo entiende como el logro de resultados, haciendo óptimo uso de los recursos (p. 42).

Los cambios estructurales de las políticas educativas-acordes con los enfoques educativos mundiales-actuales, que emanan desde el ministerio de educación, hacen que se conciba el liderazgo que desarrollan los directivos en el sentido más amplio en una organización educativa, tal como como lo son: el liderazgo comunitario pedagógico, institucional y administrativo y del actuar de los directivos que se desempeñan en las instituciones educativas, se alcanzarán la eficacia y la eficiencia de ella hacia una educación de calidad que propugna nuestra sociedad.

5.1.4. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Los enfoques educativos actuales han virado en función del cumplimiento y desempeño de los líderes educativos a quienes se les ha otorgado la misión del cumplimiento de objetivos que contribuyan con la obtención, en los estudiantes, de sus logros de aprendizaje, acordes a un clima institucional idóneo donde interactúe la comunidad educativa en sí.

Los líderes directivos en mérito de sus desempeños al obtener dichas designaciones como tales, han sido sometidos a una prueba nacional de selección para desempeñar esos cargos. Luego el Minedu -Ministerio de Educación del Perú- implementa y ejecuta capacitaciones para que ellos conozcan sus futuros roles educativos, en los aspectos de gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa así como el buen manejo del clima institucional.

El liderazgo de los directivos depende del desempeño de la función que realizan dentro de sus actividades como tales. Se debe tener en consideración aspectos ligados a la personalidad de los directivos y que en otros estudios los han abordado, pero en el aspecto del desempeño de los líderes directivos, muchos autores ratifican lo expresado y fundamentan conceptos relacionados con el liderazgo respecto de la función que desempeñan los líderes directivos dentro de una Institución Educativa.

Gómez y Macedo (como se citó en Morales, 2017) afirman que la gestión educativa está orientado a desarrollar el aspecto pedagógico y el aspecto administrativo, con la finalidad de contribuir que los estudiantes adquieran competencias para que se desenvuelvan como futuros ciudadanos responsables; en tanto Yábar (citado en Morales) se refiere a que la gestión educativa se implementa de manera armónica por los directivo y los docentes e ir alcanzando metas trazadas, que conduzcan al logro de los objetivos y cumplir con la visión misión institucionales.

Las políticas educativas actuales están vinculadas directamente en los procesos educativos de tipo pedagógico, administrativo e institucional, de tal manera que promueven y activan el desarrollo de las capacidades de los docentes en la adquisición y fijación de sus propios aprendizajes y propician alcanzar el logro de las competencias académicas.

Debemos expresar que la Unesco (citado en Morales, 2017) propone para la gestión educativa, la dimensión pedagógica, la dimensión institucional, la dimensión administrativa y la dimensión comunitaria.

5.1.4.1. Dimensión: Liderazgo Pedagógico

Respecto del Liderazgo Pedagógico citaremos el trabajo de investigación de Gajardo y Ulloa, (2016) quien manifiesta lo siguiente que cuando se habla de este tipo de liderazgo se deben tener en consideración que se refieren al conjunto de actividades que desarrollan los líderes a fin de propugnar que las actividades de enseñanza alcancen altos niveles en los aprendizajes de los estudiantes. (p. 4)

En tal sentido el líder pedagógico centra sus esfuerzos y dedicación en que los aprendizajes sean logrados por los estudiantes.

En tanto, Hernández y Catrino (2016) expresan “(...) el liderazgo pedagógico se ha convertido en un nudo crítico en la mejora escolar” (p. 4). Por lo descrito, se deduce que este tipo de liderazgo conlleva a la responsabilidad social que cumple la escuela en la formación de los docentes sobre el logro de sus aprendizajes.

El liderazgo pedagógico posee aceptación como gestión de la labor del líder directivo cuando Botía (2015, p. 24) se refiere en ese sentido que el Liderazgo pedagógico es

el que ubica como pilar de su acción, en los estudiantes el mejoramiento de sus aprendizajes. Debemos resaltar en este aspecto que en los estudiantes el mejoramiento de sus aprendizajes, es el de un rendimiento académico aceptable, reitera referente al liderazgo pedagógico que es un procedimiento que se ejerce en torno a una percepción en común y ajustada al mejoramiento en los estudiantes, de sus aprendizajes, en este sentido se debe destacar que el liderazgo pedagógico no solo lo ejecutan quienes dirigen la institución educativa, también se refiere a quienes desarrollan la actividad pedagógica netamente, los docentes.

En tanto Morales (2017), señala que la Gestión Pedagógica está vinculada a procesos de aprendizaje, implementación curricular, monitoreo del desempeño docente. Esto implica que todo ello se sucede siempre enmarcado en la finalidad del mejoramiento- en los estudiantes- de sus aprendizajes tal como lo propicia el Ministerio de Educación.

Effio (2018) cuando se refiere respecto de la gestión pedagógica considera que está referido básicamente en relación al docente, la planificación de programación, implementación metodologías, técnicas y estrategias en el desarrollo de su sesión de aprendizaje.

5.1.4.2. Dimensión: Liderazgo Institucional

En relación al liderazgo institucional debemos tener en consideración lo que Alvear L. (2012) refiere: “El liderazgo institucional o de sistema está determinado por las actuaciones de los distintos actores internos del sistema, en cada una de las organizaciones o subsistemas a que pertenezcan, reflejando la credibilidad y la confianza que han desarrollado” (p. 64). Esto significa que los líderes directivos observarán el desempeño de las actividades propias en cada oficina de cada uno de los subordinados quienes reflejarán su actuar acorde a la labor que le corresponde y contribuir con los propósitos educativos institucionales.

El liderazgo institucional es mecanismo de trabajo tanto personal que refleja el desempeño profesional de todos y cada uno de los líderes directivos. Al ser los líderes los encargados de conducir todas y cada una de las acciones que conlleven a

desarrollar actividades requeridas con la finalidad de asumir la dirección de manera eficaz en una organización, deben poseer aptitudes evidentes de tal manera que permitan un trato adecuado con los integrantes de la institución. (Chircca G.; Reyes, M., 2014).

Morales (2017) expresa respecto a la gestión institucional que está relacionada con el establecimiento de funciones enmarcadas en el organigrama institucional, con el uso del espacio, del tiempo, con los medios adecuados de comunicación y con el liderazgo.

Effio (2018) afirma que la gestión es institucional cuando está vinculada a la normativa de la organización, es decir, la estructuración de la organización y el cómo funciona ella.

5.1.4.3. Dimensión: Liderazgo Administrativo

En relación al liderazgo administrativo, Freire S. y Miranda A. (2014) se refieren a que en el liderazgo administrativo los líderes directivos en especial el director, tienen conocimiento de la administración, en ese sentido se involucran en la fase netamente operativa de la institución educativa, eso se refleja en las responsabilidades, de hecho, referidas a ella como son: la planificación, la organización, la coordinación, la dirección y la evaluación de todas y cada una de las tareas que se ejecutan en la institución.

Debemos rescatar la trascendencia de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos que la institución propugna, porque esta crece en términos de cuatro funciones que los líderes directivos deben desarrollar, los cuales son: planeamiento, organización, dirección y control (Solórzano, 2017), por ende los líderes directivos deben estar en condiciones de tener conocimiento de situaciones inherentes a lo administrativo de la gestión educativa.

Morales (2017) haciendo referencia a la gestión administrativa manifiesta que esta, está asociada a la planificación, organización, uso de recursos económicos, manejo de personal y utilización de información.

En el presente trabajo de investigación debemos manifestar y tener en consideración que, como expresa Manes (2014) relacionado con los elementos esenciales que todo líder debe poseer para definir su capacidad de liderazgo son: honestidad, visión compartida, compromiso, paciencia y ejemplaridad. Hacemos referencia a estos aspectos dado que la ejecución de la gestión institucional, pedagógica y administrativa así lo ameritan. Finalmente referenciando a Manes coincidimos con su apreciación respecto de los requisitos que debe poseer un líder educativo en cuanto al desempeño de la gestión institucional, pedagógica y administrativa que los líderes actuales deben inmiscuirse con todos los factores y quehaceres que afectan el sector educativo en concordancia con los mercados educativos, los nuevos enfoques pedagógicos entre otros y más aun con la realidad propia de su institución como son: sus problemas, sus conflictos sus objetivos institucionales y algo más propio su cultura organizacional con relación a los intereses y los ideales personales. (p.58)

Effio (2018) manifiesta que la gestión administrativa está referida al aspecto económico, al cumplimiento y a la par a la supervisión oportuna tanto de los aquellos recursos materiales así como de los recursos humanos, así también, como de los aspectos técnicos, higiene, seguridad y control de la supervisión de la institución.

Los que desempeñamos labores docentes en instituciones educativas al hacer referencia de las dimensiones del liderazgo directivo, reconocemos que se desarrollan estos tres tipos de liderazgo, relacionados en cuanto a la gestión, las señaladas por Morales (2017), Los tres tipos de gestión: administrativa, institucional y pedagógica. Esta situación es el reflejo que el Ministerio de Educación ha impulsado a sus líderes directivos para que desarrollen los desempeños de sus funciones y plasmen los tipos de gestión en mención, siempre con la finalidad del logro de las competencias de los aprendizajes de los estudiantes.

5.1.5. CLIMA ORGANIZACIONAL

La historia respecto a la concepción de clima institucional u organizacional está íntimamente relacionado a los investigadores primarios que fundamentaron teorías sobre ella y tienen trascendencia hasta la actualidad, porque de ellas se desligan nuevas concepciones al respecto, entre estas tenemos: la teoría de Likert sobre el

clima organizacional donde señala que el actuar de los subalternos es ocasionado por el actuar administrativo (vinculado a la Administración) y además de las condiciones de organización que ello perciben en cuanto a valores, capacidades y aspiraciones; el enfoque estructuralista que fue desarrollado por Forehand y Gilmer, estos expresaban que el clima organizacional está referido a un conglomerado de peculiaridades duraderas que describen la línea base de una organización e interactúan influenciando en el comportamiento de los integrantes que la conforman, asimismo de otras muchas teorías que son sin duda alguna, de las muchas propuestas que existen para dar una concepción y/o definición sobre el clima institucional u organizacional, algunas tienen nombre propio y otras son reflejo de definiciones conceptuales fundamentadas en ellas.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick citado en Zúñiga (2016, p. 58) al referirse a clima organizacional lo encuadran dentro de un conjunto de características específicas donde cualquier organización puede ser deducida en su funcionamiento, de la forma como dicha organización interactúa con sus integrantes y con el medio ambiente.

La definición que nos refiere Zúñiga (2016) respecto al clima institucional expresa que se define como un cúmulo de características propias de un ambiente institucional laboral que son percibidas de forma directa o indirecta por aquellos que están relacionados con ella- personal directivo, personal jerárquico, docentes, padres de familia y la prioridad de todos ellos, los estudiantes-están inmersos en suma, con las fuerzas que interactúan en su interior de la institución y sobre la conducta de ellos entre sí. (p. 58)

Dubrán citado en Zúñiga (2016, p. 58) cuando se refiere al clima organizacional lo define como la peculiaridades existentes en ambiente intrínsecos a una institución, que deviene de los comportamientos de cada uno de los miembros y brinda la ayuda necesaria para analizar situaciones de la organización y orientar sus actividades.

En toda institución educativa existe jerarquía en los desempeños de los cargos directivos de la organización educativa, sin embargo también se reflejan algunos

factores que impulsan el quiebre en este orden jerárquico y ello se origina principalmente por estos factores entre otros más:

a) Las decisiones se centralizan alrededor del de directivos de mayor jerarquía; es indudable que el liderazgo directivo debe ser consensuado en bienestar de la buena gestión.

b) La inadecuada comunicación entre los líderes directivos para toma de decisiones correctas; esto implica que en muchas ocasiones la escasa comunicación dificulta una correcta toma de decisiones de gestión.

c) Incumplimiento dentro de plazos establecidos de la ejecución de directivas; generalmente por actividades recargadas del desempeño propio de los líderes directivos o por que la instancia superior administrativa determinó el cumplimiento en plazos perentorios inmediatos lo que imposibilita su cumplimiento, buscando responsables, culpables de esta situación, cuando en muchas ocasiones no los hay.

d) Imposición de actividades y acciones educativas del líder de mayor jerarquía; generalmente se da esta situación cuando los integrantes del equipo directivo no realizan las coordinaciones respectivas al inicio de las actividades propias de la gestión educativa, lo que influencia en el clima institucional resquebrajándolo y trasmigra hacia toda la institución educativa de forma negativa.

5.1.5.1. Dimensiones del Clima Institucional

Davis y Newstron citados en Aponte (2017, pp.16-17) así como el citado Robbins, expresan que los factores a ser considerados necesarios en el clima institucional son:

Motivación: el cual está referido al estado de ánimo que una persona se encuentra cuando está realizando su actividad laboral o su función como trabajador de la institución. El estar motivado autoregula la decisión de desempeñar sus funciones con autonomía y con plena satisfacción de tomar decisiones en bien de mejora continua.

Involucramiento: que se refleja en el compromiso que cada miembro de la institución asume, acorde a su desempeño funcional que cada quien pone de

manifiesto a través de actitudes propias, identificándose con su institución, al margen de lo que pueda obtener como recompensa.

Actitudes: referido al compromiso que cada integrante de la institución debe asumir como el ser activo y presto al trabajo desinteresado, mostrando sus cualidades de proactividad, además de ser virtuoso y tolerante con sus demás compañeros.

Valores: está vinculado a la práctica de buenas actitudes, fundamentadas en diversos valores adquiridos como persona, lo que implica: ser empático, tolerante y respetuoso hacia sí mismo y en general a todos los integrantes de la institución.

Cultura Organizacional: son supuestos y creencias que distinguen a un miembro de la institución de otro en el seno de la organización laboral. Se sabe que cada uno de los integrantes se desempeña de forma organizada y eficaz, cuando realizan trabajo en equipo y coordinado, en el que se manifiestan los buenos comportamientos y en el que las relaciones humanas son precisas. Cada uno de los manifiestos debe quedar plasmado y consolidado en los instrumentos de gestión de la institución como son entre otros, el reglamento interno, PEI, PCI, ROF.

En el PEI -Proyecto Educativo Institucional- del Instituto “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” relacionado con la educación superior pedagógico público se afirma que, en muchas instituciones educativas se considera que uno de los principales factores para no el alcanzar los objetivos de la institución está relacionado con que los miembros no están motivados por sus propias convicciones, (2015, p 94), lo cual quienes nos desempeñamos trabajando en instituciones educativas nos consta que es una realidad; asimismo se manifiesta en dicho documento, que para la existencia de un clima institucional idóneo es necesario se tenga en consideración los siguientes lineamientos:

- a) Identidad. Que cada uno de los miembros debe asumir conciencia que pertenece a la institución en la cual se desempeñan y que debe estar involucrado con ella, asumiendo sus aciertos y errores.
- b) Compromiso. Que requiere asunción de responsabilidades frente a los acuerdos adquiridos tácitamente con la institución y sobre todo con los estudiantes, acordes a la formación profesional que tenemos. Debemos recordar que al ser docentes este hecho implica la dedicación delante de

todo como tales. c) Testimonio. Que es el ejemplo de vida el cual es la base para educar a nuestros semejantes. El obrar dice mucho más que las palabras. d) Reciprocidad. Que entre las partes, los directivos y los miembros de la misma, exista apoyo recíproco, además de la valoración y el reconocimiento del trabajo mancomunado y de igual forma de la entrega que ambas partes realizan en bien de la institución, para beneficio de quienes depositan la confianza de su formación educativa. (p.95)

Según Brunet citado en Rojas y Valerio (2016, pp.40-42) expresa (entre las cuales señalaremos en relación al presente trabajo de investigación) que, las dimensiones que se deben tener en consideración para un clima institucional, son:

Autonomía: referido a la independencia que el miembro de la institución puede asumir en tomar decisiones y sobre la forma de resolver los problemas.

Conflicto y cooperación: vinculada al rol participativo y colaborativo que se nota entre los integrantes al desempeñar sus funciones dentro de la institución, y del apoyo tanto material como humano que su institución les brinda.

Relaciones Sociales: relacionado con el patrón del grado de afinidad que se observa al interior de la institución.

Estructura: referida a las políticas institucionales que emite una institución y que pueden afectar de forma directa el desarrollo de una tarea.

Estatus: aspecto referido a las disimilitudes jerárquicas (líderes directivos/subordinados) y a la trascendencia que se le confiere a estas diferencias dentro de la organización.

Flexibilidad e innovación: definida sobre la voluntad de la institución de ensayar nuevas situaciones funcionales y de innovar en la forma de ejecutarlas.

Centralización de la toma de decisiones: aspecto en que se analiza de qué forma la institución delega entre los niveles jerárquicos, toma de decisiones durante el proceso de labor institucional.

Apoyo: dimensión basada en el aval que brinda la alta dirección a los miembros de la institución frente a situaciones de conflicto vinculados o no con el trabajo.

5.2.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Son variados los factores que inciden la relación del clima institucional y el liderazgo directivo en los profesores de las distintas organizaciones educativas, entre ellos, la comunicación no asertiva entre dichos actores, lo cual repercute en el desempeño de la labor pedagógica de los docentes y deviniendo en el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Los líderes y su liderazgo directivo juegan un rol importante en tal fin y es considerado dentro de las dimensiones de los tres tipos de gestión: pedagógica, administrativa e institucional como un fiel indicador que refleja su eficiencia dentro de un orden idóneo de clima institucional.

La medición del liderazgo directivo permite identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de los líderes directivos en las instituciones educativas frente al clima institucional, que facilite la labor de los miembros que en ella trabajan, que propicie el desarrollo natural de las tareas académicas propias de una institución educativa en beneficio de la comunidad educativa. El liderazgo directivo se convierte en un criterio de calidad del servicio educativo y podemos afirmar entonces que existe una justificación práctica, debido a que propiciará la sensibilización y la praxis para un mejor clima institucional entre los líderes directivos de las instituciones educativas y los docentes, lo cual redundará en alcanzar de la calidad educativa.

La presente investigación asimismo servirá como un diagnóstico para analizar a las organizaciones educativas que en la actualidad son influenciadas por la sociedad del conocimiento y al ser la calidad educativa un ente que se desenvuelve en ambientes dinámicos, es necesaria adecuarlas a estos contextos. El líder directivo tiene participación directa en este rol, por ello es que debe tener condiciones que reflejen tal desempeño. Este trabajo de investigación favorecerá a implementar nuevos estudios de temas relacionados a las capacidades de los líderes directivos desde el enfoque de la nueva concepción del MINEDU, el de la gestión institucional, administrativa y pedagógica y su vinculación al clima institucional.

5.3.PROBLEMA

5.3.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Las organizaciones en la actualidad, influenciadas por la sociedad del conocimiento se desarrollan en ambientes dinámicos, por ende es necesario adecuarlas a estos cambios. El líder directivo tiene participación directa en este rol y es por ello que debe tener condiciones entre aptitudes y actitudes que favorezcan un clima institucional idóneo al cumplimiento de los fines educativos en las instituciones de orden educativas.

Dichas organizaciones educativas están enmarcadas dentro de los cambios de los nuevos paradigmas educativos, inmersos en el ofrecimiento de una educación de calidad, acordes a dichos cambios. Es así que el liderazgo debe ser prioritario a consolidar un clima institucional adecuado con los agentes educativos como lo son los docentes y que proyecte resultados óptimos en los estudiantes y así propugnar el logro de sus aprendizajes.

Los variados factores dentro de una institución educativa, que inciden entre el liderazgo de los directivos y su relación con un buen clima institucional con los docentes que en ellas laboran, son por ejemplo respecto de la gestión pedagógica, la comunicación no asertiva entre dichos actores la que repercute en el desempeño de la labor pedagógica de los docentes y recae en los saberes de los docentes; en tanto en lo referente a la gestión administrativa, la falta de imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos ocasiona la ruptura de los vínculos de buen trato entre los docentes y los líderes directivos por los favoritismos otorgados y finalmente en cuanto a la gestión institucional, el desconocimiento y la escasa capacidad de desempeño directivo promueve que la gestión no se desarrolle eficazmente y por ello se trunquen planes y/o programas que beneficien la labor pedagógica.

Actualmente el clima institucional se ve reflejado por el actuar y el desarrollo de las actividades propias de las funciones de los líderes directivos en las instituciones educativas, quienes acorde a sus funciones directrices: pedagógicas, administrativas e institucionales no siempre cumplen a satisfacción la responsabilidad que le atañe, por lo que este clima se ve afectado en tanto a su funcionabilidad y se resquebrajan las

relaciones existentes entre directivos y los administrativos, maestros, los padres de familia y sobre todo los estudiantes, que se afectan en el logro de sus aprendizajes y por ende todo ello contribuye al no desarrollo de una educación de calidad.

Respecto a la ejecución en gestión que realizan los directivos en las organizaciones educativas son determinantes en el alcanzar metas y objetivos trazados; es así que el desempeño de los directivos como líderes institucionales y de las habilidades, conocimientos, factores motivacionales, empatía, comunicación asertiva que tengan con sus pares y sobre todo con los docentes, propiciará un clima institucional favorable a las condiciones de trabajo adecuado y con ello el logro de los aprendizajes de los estudiantes, mediante innovación de las estrategias de enseñanza por parte de los docentes, asimismo, al logro eficaz y eficiente de la labor pedagógica, la labor institucional y de la labor administrativa.

El liderazgo directivo tiene que manejarse adecuadamente dentro de un clima organizacional y contribuir en la interacción entre todos aquellos actores de la educación y así favorecer las condiciones del desarrollo de la enseñanza aprendizaje y propender a alcanzar la calidad educativa.

El logro de la calidad educativa en ese marco teórico actual coadyuva a que las instituciones educativas puedan alcanzar sus propósitos, propugnando la capacitación permanente de sus líderes directivos y así a través de ellos fomentar un clima institucional propicio para la consecución de tal fin.

5.3.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Por lo expuesto en el anterior acápite planteamos la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre el entre liderazgo directivo y el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037 San Martín de Porres-Lima, 2018?

5.3.3. Problemas Específicos

Problema 1

¿Qué relación existe entre los líderes directivos y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?

Problema 2

¿Qué relación existe en el clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?

Problema 3

¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?

Problema 4

¿Qué relación existe entre gestión institucional y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?

Problema 5

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?

5.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Matriz de definición operacional

DEFINICION CONCEPTUAL		DEFINICION OPERACIONAL		
VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo directivo	El liderazgo de una institución educativa está centrado en el accionar de los directivos los cuales están encargados a desarrollar los procesos educativos del nivel pedagógico, institucional y administrativo, de tal forma que esto provoque aprendizajes de gran impacto, encaminando al desarrollo en los estudiantes, de sus capacidades y competencias. (Chaparro, 2017, p. 26)	Gestión Pedagógica	Motivación	1. Las motivaciones de los directivos son consigo mismo y con los docentes
			Aprendizaje de los estudiantes	2. La gestión de los directivos está centrada en mejorar el aprendizaje de los estudiantes
			Desempeño de los docentes	3. Los directivos valoran y reconocen el desempeño óptimo de los docentes
			Compromisos de los docentes	4. Los directivos logran compromisos de los docentes para mejorar la enseñanza
			Comunicación con los docentes	5. Los directivos tienen comunicación con los docentes
			Confianza con los docentes	6. Los directivos tiene confianza con los docentes
			Innovación y capacitación de los docentes	7. Los directivos promueven la innovación y capacitación de los docentes para el mejoramiento del desempeño docente
		Gestión Institucional	Tiempo efectivo	8. Los directivos usan el tiempo efectivo en la institución educativa
			Adecuado clima institucional	9. Los directivos mantiene un adecuado clima institucional en la institución educativa
			Relaciones con padres de familia y la comunidad	10. Los directivos mantienen buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad
			Solución de conflictos	11. Los directivos solucionan adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución educativa
			Ejemplo de persona	12. Los directivos son ejemplos de personas en su vida laboral y personal
			Comunicación horizontal	13. Los directivos generalmente demuestran una comunicación horizontal
			Conocimientos y capacidad directiva	14. Los directivos tiene conocimientos y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo

		Gestión Administrativa	Uso del tiempo.	15. En la actualidad el eje principal que realizan los directivos es la parte administrativa
			Logro de compromisos.	16. Los directivos planifican en forma eficaz las labores administrativas en la institución educativa
			Clima institucional	17. Los directivos planifican con eficiencia la administración de la institución educativa
			Relaciones con padres de familia y comunidad.	18. Los directivos son imparciales para sancionar incumplimientos de los docentes
			Solución de conflictos.	19. Los directivos mantiene y promueven la mejora de los recursos materiales para mejorar la calidad educativa
			Vida laboral y social - comunicación horizontal.	20. Los directivos tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo
			Conocimiento y capacidad de desempeño.	21. Los directivos cuentan con el respeto y apoyo de los docentes

DEFINICION CONCEPTUAL		DEFINICION OPERACIONAL		
VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima institucional	El conjunto de características o propiedades del ambiente interno laboral, percibidas directa o indirectamente por directivos, personal jerárquico, docentes, estudiantes, padres de familia de una organización educativa, que son la fuerza que influye en el comportamiento de sus integrantes estructurales, se denomina clima institucional. (Zúñiga, 2016, p. 58)	Autonomía	Decisiones en el trabajo	1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo
			Ejecución del trabajo	2. Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo
			Actividades de trabajo	3. Yo propongo mis propias actividades de trabajo
			Estándares de ejecución del trabajo	4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo
		Cohesión	Cooperación	5. Las personas que trabajan en mi institución se ayudan unos a otros
			Buen trato	6. Las persona que trabaja en mi institución se llevan bien entre
			Trabajo en equipo	7. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución
			Identidad	8. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución
		Confianza	Confianza en directivos	9. Puedo contar en que mis directivos no divulguen las cosas que les cuento en forma confidencial
			Principios definidos de directivos	10. Mis directivos son personas de principios definidos
			Comunicación abierta de directivos	11. Mis directivos son personas con quienes se puede hablar abiertamente
			Directivos y compromisos	12. Mis directivos cumplen con los compromisos que adquieren conmigo
		Presión	Trabajo versus tiempo	13. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo
			Lugar para trabajar	14. Mi institución es un lugar relajado para trabajar
			Actitud frente a problemas	15. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo
			Estrés y exigencia de trabajo	16. Mucho de los docentes de mi institución, sufren de un alto estrés debido a la exigencia del trabajo

		Apoyo	Apoyo de directivos	17. Puedo contar con la ayuda de mis directivos cuando lo necesito
			Desarrollo profesional	18. A mis directivos les interesa que me desarrolle profesionalmente
			Respaldo al trabajo	19. Mis directivos me respaldan 100%
			Comunicación abierta con directivos	20. Es fácil hablar con mis directivos sobre problemas relacionados al trabajo
		Reconocimiento	Felicitaciones	21. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo
			Rendimiento laboral	22. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error
			Habilidades	23. Mis directivos conocen mis puntos fuertes y me lo hacen notar
			Actividades	24. Mis directivos me consideran como ejemplo de lo que se debe hacer
		Equidad	Trato de los directivos	25. Puedo contar con un trato justo por parte de mis directivos
			Objetivos razonables	26. Los objetivos que fijan mis directivos para mi trabajo, son razonables
			Halagos	27. Es poco probable que mis directivos me halaguen sin
			Favoritismo	28. Mis directivos no tiene favoritos
		Innovación	Desarrollo de propias iniciativas	29. Mis directivos me animan a desarrollar mis propias iniciativas
			Formas de trabajo	30. A mis directivos les agrada que yo intente hacer mis trabajos de distintas formas
			Formas de enfrentar problemas	31. Mis directivos me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas
			Creatividad en actividades	32. Mis directivos "valoran" nuevas formas de hacer las cosas

5.5.HIPÓTESIS

5.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

5.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis 1

Hi1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Hipótesis 2

Hi2: Existe relación significativa entre clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Hipótesis 3

Hi3: Existe relación significativa entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Hipótesis 4

Hi4: Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Hipótesis 5

Hi5: Existe relación significativa entre gestión institucional y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

5.6.OBJETIVOS

5.6.1. OBJETIVO GENERAL:

Establecer la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

5.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1

Establecer relación entre los líderes directivos y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Objetivo 2

Establecer la relación del clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Objetivo 3

Establecer la relación entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Objetivo 4

Establecer la relación entre gestión institucional y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

Objetivo 5

Establecer la relación entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018

6. METODOLOGÍA

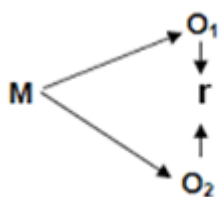
6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

6.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es un trabajo de investigación básico que según Carbajal (2014) refiere que, este tipo de investigación tiene como finalidad descubrir leyes, involucradas a los fenómenos naturales, fenómenos sociales, a la información o conocimiento como tal. En nuestra investigación determinamos, si el liderazgo de los directivos influye en el clima organizacional en los maestros de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037 en San Martín de Porres, ciudad de Lima año 2018.

6.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó un estudio de diseño correlacional que según Del Rio (2013), manifiesta que los estudios correlacionales tienen como objetivo revelar la existencia de relación entre variables que intervienen en los trabajos de investigación, buscando determinar su intensidad y de qué tipo es tal relación, es decir, sea relación positiva o relación negativa a la cual se le denomina correlación. En nuestro caso, habremos verificado si el liderazgo directivo se vincula con el clima institucional en los maestros de la I.E. “Gran Amauta” N° 39037, San Martín de Porres, Lima durante el año 2018 y el siguiente diseño fue aplicado:



Siendo:

O₁: Liderazgo directivo.

O₂: Clima institucional.

Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1, observada

O₂ = Variable 2, observada

r = Correlación entre variables 1 y 2

6.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

6.2.1. UNIDAD DE ESTUDIO:

Docentes de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres- Lima. 2018.

6.2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

6.6.2.1. Población: Conformada por:

Tabla 1

Población de docentes de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037

DOCENTES	TOTAL
Primaria	45
Secundaria	54
TOTAL	99

Reporte del CAP de la I. E. N°3037 Gran Amauta

6.6.2.2. Tamaño de muestra. – En la selección de la muestra se tomó en consideración un diseño muestral probabilístico aleatorio simple y siendo la variable de estudio cuantitativa, para el tamaño muestral se determinó por la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{(N-1)D^2 + Z^2 PQ} \quad f = \frac{n}{N} > 0.05$$

En el caso que el factor de corrección supere al 5% se reajusta con

$$n_o = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Realizando los cálculos, obtenemos el tamaño de n:

$$n = \frac{(99)(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(99 - 1)(0,051)^2 + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$n = 78,23 = 78$ unidades de estudio

Aplicando el factor de corrección: $f = \frac{78}{99} = 0,78$

Entonces: $n_o = \frac{78}{1 + \frac{78}{99}} = 43$

Donde:

n: Tamaño de la muestra preliminar

N: Población total (N = 99 docentes)

P: Ocurrencia en la Probabilidad (0.5)

Q: No ocurrencia en la Probabilidad (0.5)

D: Margen de error (0.051)

Z: (Z=1.96 si es 95% de Confianza). Valor Asociado a un nivel de confianza.

En tanto que teniendo una Confianza en Nivel del 95%, (PQ=0.25) es la varianza máxima y un muestreo en error de (D=0.051) lo que representa 5.1% y una población de 99 docentes, determina el tamaño maestral de 78 estudiantes y aplicando el factor f, de corrección se tiene que 43 maestros determinan la muestra final.

Por lo tanto, de la población se eligieron 43 unidades de estudio como muestra, siendo la selección al azar.

6.2.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Un docente de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, año 2018.

A continuación, se detalla la muestra estratificada por año de estudio, utilizando la asignación proporcional $k = n/N$ donde se obtiene $k = 43/99 = 0,43$ y se obtiene la muestra de docentes por nivel que será escogida aleatoriamente utilizando una tabla de números aleatorios:

Tabla 2*Tamaño de muestra de docentes de la I.E. "Gran Amauta" N°3037*

DOCENTES	N° DOCENTES
Primaria	20
Secundaria	23
TOTAL	43

Reporte del CAP de la I.E. N°3037 Gran Amauta

6.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La encuesta fue la técnica empleada y el cuestionario como instrumento. Gil (2016) expresa que al menos muchos investigadores elaboran su investigación por medio de encuestas haciendo uso de la técnica cuantitativa, consistente en una investigación basada en una muestra de individuos con representatividad, obtenida de un conjunto amplio, determinado en el contexto habitual de la vida, haciendo uso de procesos estandarizados en cuestionamientos, cuya finalidad es obtener mediciones de tipo cuantitativo respecto de un conglomerado de características de la población, tanto objetivas como subjetivas. El instrumento de la encuesta para recabar datos es el cuestionario. Es así que se construyeron los cuestionarios que nos permitieron recabar información necesaria a fin de determinar algún tipo de relación de las variables en estudio.

6.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información al ser las adecuadas deben ser conocidas, diferenciadas y seleccionadas en base a la orientación del trabajo de investigación y por ello las fuentes principales de información del presente trabajo están señaladas en las referencias bibliográficas y teniendo en consideración lo expresado, la información se recopiló de: revistas, libros, trabajos investigación de tesis, páginas web.

6.5.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Para procesar y analizar la información se hizo uso de:

Estadística Descriptiva.

Para procesar los instrumentos que recolectaron la data se realizó haciendo uso de las técnicas de propias que se manejan en la estadística descriptiva. Llinás y Rojas (2015), manifiestan que la estadística descriptiva está estructurada por métodos que incluyen técnicas de recolección, realizar presentaciones gráficas y esquemáticas, analizar y finalmente interpretar dichos datos; en este sentido es muy básico este tipo de análisis. Generalmente se es proclive a generalizar a toda la población, pero en las conclusiones iniciales que se obtienen luego de un análisis descriptivo, así como de elaborar tablas de frecuencias con sus respectivos gráficos estadísticos facilitó analizar la vinculación entre nuestras variables en estudio siguiendo objetivos propuestos.

Estadística Inferencial.

De la estadística inferencial se hizo uso de sus diversas técnicas. De acuerdo a Llinás y Rojas (2015), afirman que en cuanto a estadística inferencial se refiere que esta está circunscrita en métodos y conjuntos de técnicas que se utilizan para obtener conclusiones o inferencias sobre las leyes de comportamiento de poblaciones en base a los datos de las muestras obtenidas de dicha población. Se utilizó las pruebas de hipótesis que nos permitió realizar la contrastación de las hipótesis de investigación, es decir se empleó la Prueba Chi Cuadrada(X^2), que nos permitió identificar el grado de vinculación entre las variables y el denominado coeficiente de correlación de Spearman, cuyo valor varía entre -1.0 (correlación de negatividad perfecta) hasta el valor de +1.0 (correlación de positividad perfecta) y al ser nuestras mediciones datos ordinales, son sumamente eficientes, estos tipos de estadísticas.

Todo lo anterior se realizó con apoyo del programa estadístico SPSS V23.

7. RESULTADOS

ESTABLECIMIENTO DE RELACIÓN ENTRE LÍDERES DIRECTIVOS Y DOCENTES

Tabla 3
Nivel del Liderazgo Directivo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aceptable	3	7,0	7,0
	Aceptable	26	60,5	67,4
	Óptimo	14	32,6	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

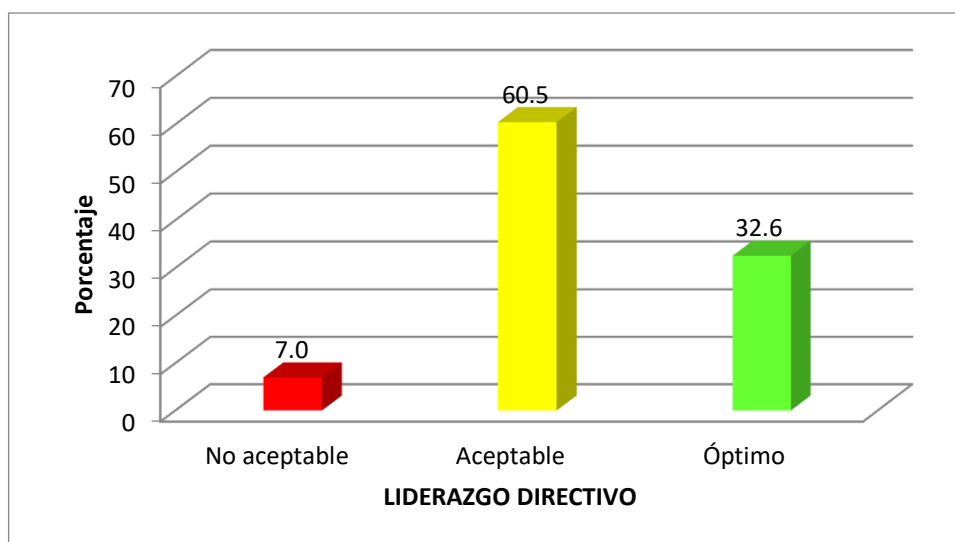


Figura 1. Liderazgo Directivo de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037. Fuente: tabla 3.

De la tabla 3 y su respectivo gráfico de los 43 docentes que respondieron el cuestionario se encontró que el 60.5% (26 docentes) consideraron que existe un Liderazgo Directivo en el nivel aceptable, el 32.6% (14 docentes) encontraban el Liderazgo Directivo en nivel óptimo y el 7% (3 docentes) en el nivel no aceptable.

Tabla 4

Nivel de Gestión Pedagógica del Liderazgo Directivo.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aceptable	3	7,0	7,0
	Aceptable	18	41,9	48,9
	Óptimo	22	51,2	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado

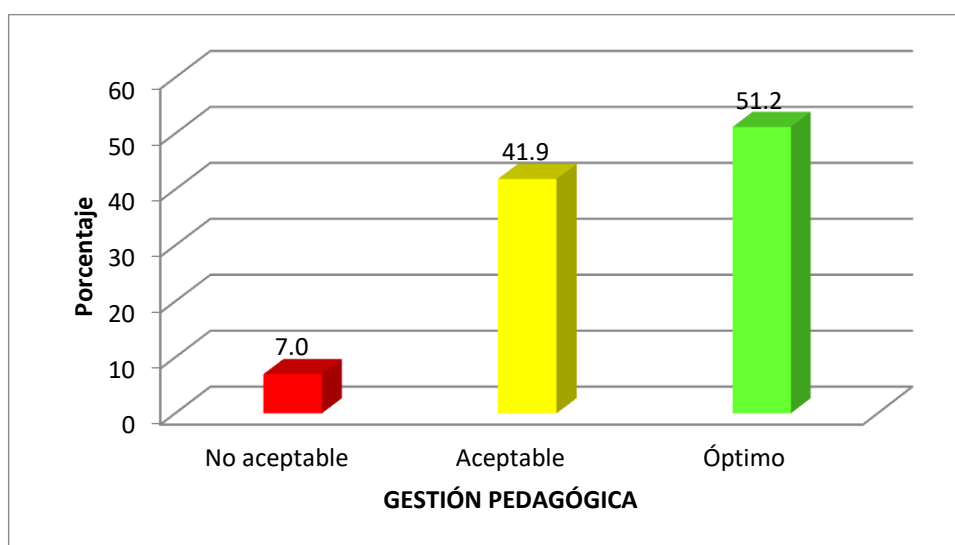


Figura 2. Liderazgo Directivo en la gestión pedagógica de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.

Fuente: tabla 4.

De la tabla 4 y su gráfico respectivo de los 43 docentes que respondieron el cuestionario, se encontró que el 51.2% (22 docentes) consideraron que existe un Liderazgo Directivo en la dimensión GESTIÓN PEDAGÓGICA del nivel óptimo, el 41.9% (18 docentes) que se encontraba en el nivel aceptable y el 7% (3 docentes) en el nivel no aceptable.

Tabla 5*Nivel de Gestión Institucional del Liderazgo Directivo*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aceptable	3	7,0	7,0
	Aceptable	27	62,8	69,8
	Óptimo	13	30,2	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

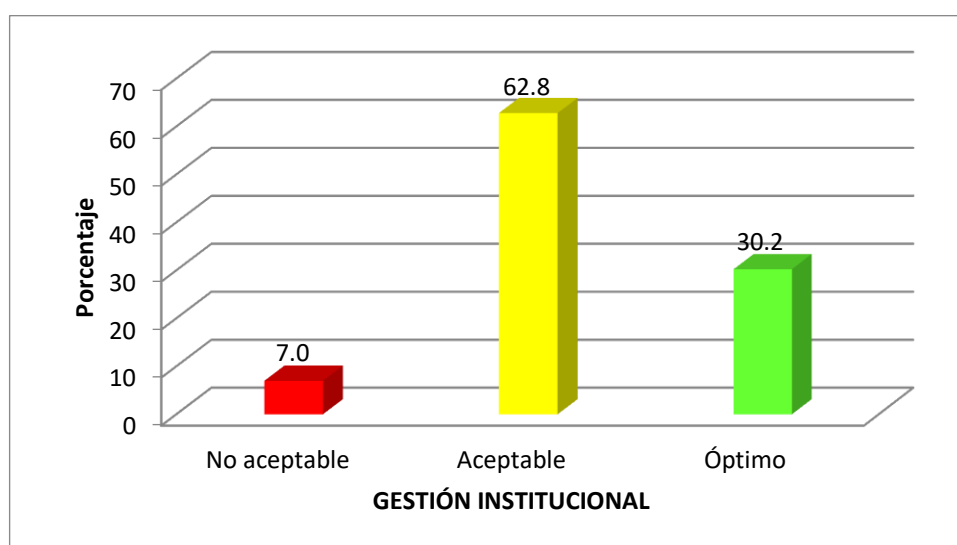


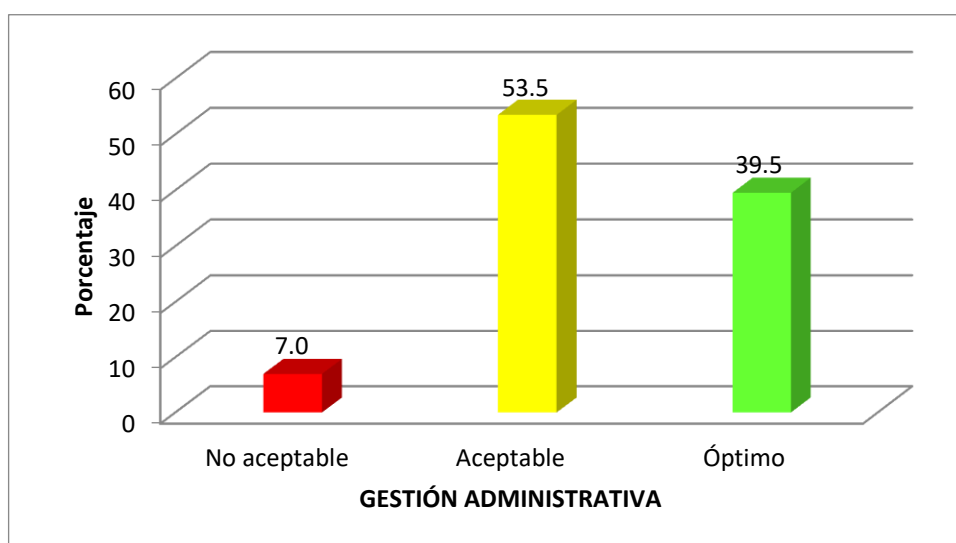
Figura 3. Liderazgo Directivo en la gestión institucional de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 5.

En relación a la tabla 5 y su gráfico asociado a él, de los 43 docentes que respondieron el cuestionario, se encontró que el 62.8% (27 docentes) consideraron que existe un Liderazgo Directivo en la dimensión **GESTIÓN INSTITUCIONAL** del nivel aceptable, el 30.2% (13 docentes) que se encontraban en el nivel óptimo y el 7% (3 docentes) en el nivel no aceptable.

Tabla 6*Nivel de Gestión Administrativa del Liderazgo Directivo.*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aceptable	3	7,0	7,0
	Aceptable	23	53,5	60,5
	Óptimo	17	39,5	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

*Figura 4.* Liderazgo Directivo en la gestión administrativa de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.

Fuente: tabla 6.

De la tabla 6 y su gráfico respectivo de los 43 docentes entrevistados, se encontró que el 53.5% (23 docentes) consideraron que existe un Liderazgo Directivo en la dimensión GESTIÓN ADMINISTRATIVA del nivel aceptable, el 39.5% (17 docentes) encontraban el nivel óptimo y el 7% (3 docentes) en el nivel no aceptable.

ESTABLECER NIVEL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL.

Tabla 7

Nivel del Clima Institucional de la I.E. "Gran Amauta" N° 3037.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Favorable	9	20,9	20,9
	Muy Favorable	34	79,1	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

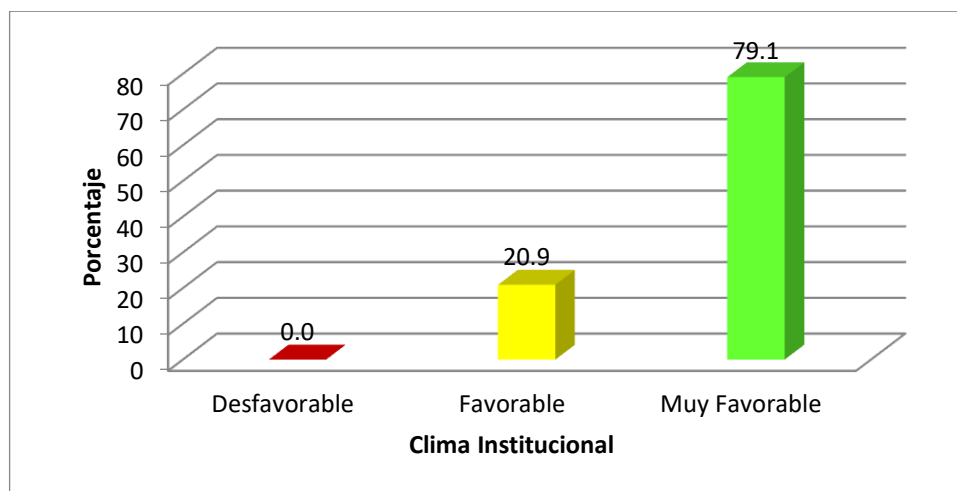


Figura 5. Clima Institucional de la I.E. "Gran Amauta" N° 3037. Fuente: tabla 7.

En la tabla 7 y su gráfico respectivo de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 79.1% (34 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional muy favorable y el 20.9% (9 docentes) encontraban el nivel favorable. En tanto que ningún profesor en general, consideró que el clima es desfavorable.

Tabla 8
Nivel de la Autonomía.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	2	4,7	4,7
	Favorable	6	14,0	18,6
	Muy Favorable	35	81,4	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

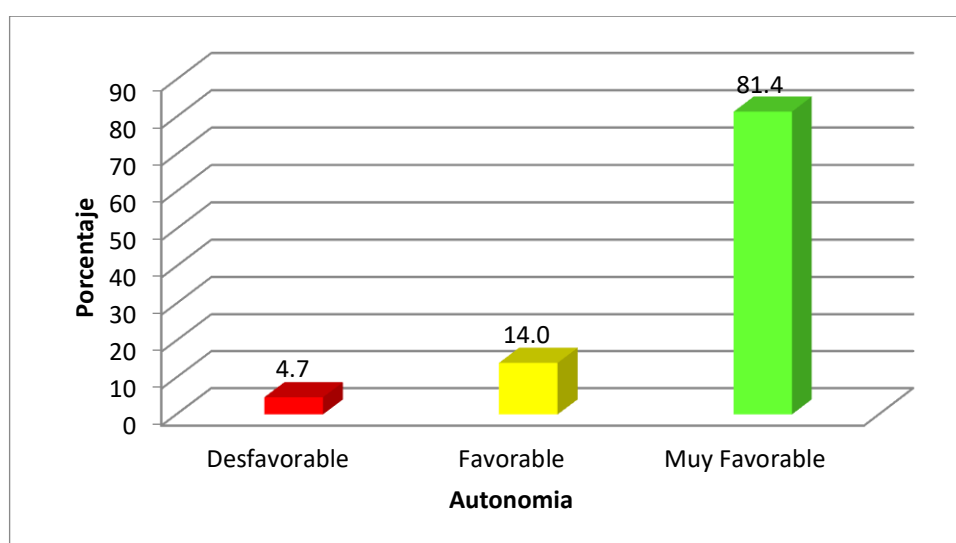


Figura 6. Clima Institucional en el nivel de autonomía, de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 8.

Respecto a la tabla 8 y su gráfico respectivo de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 81.4% (35 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional del nivel de la AUTONOMÍA, muy favorable, el 14.0% (6 docentes) encontraban el nivel favorable y el 4.7% (2 docentes) en el nivel desfavorable.

Tabla 9
Nivel de la Cohesión.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	1	2,3	2,3
	Favorable	16	37,2	38,5
	Muy Favorable	26	60,5	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

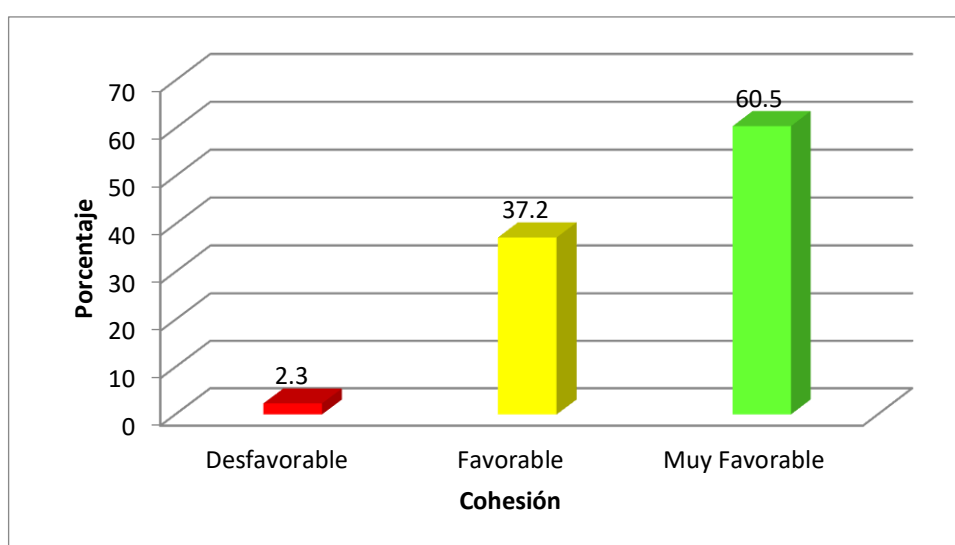


Figura 7. Clima Institucional en el nivel de Cohesión, de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 9.

En referencia a la tabla 9 y su gráfico asociado a él, de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 60.5% (26 docentes) consideraron que existe un clima institucional del nivel de COHESIÓN, muy favorable, el 37.2% (16 docentes) encontraban el nivel favorable y el 2.3% (docentes) en el nivel desfavorable.

Tabla 10
Nivel de la Confianza.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	3	7,0	7,0
	Favorable	13	30,2	37,2
	Muy Favorable	27	62,8	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

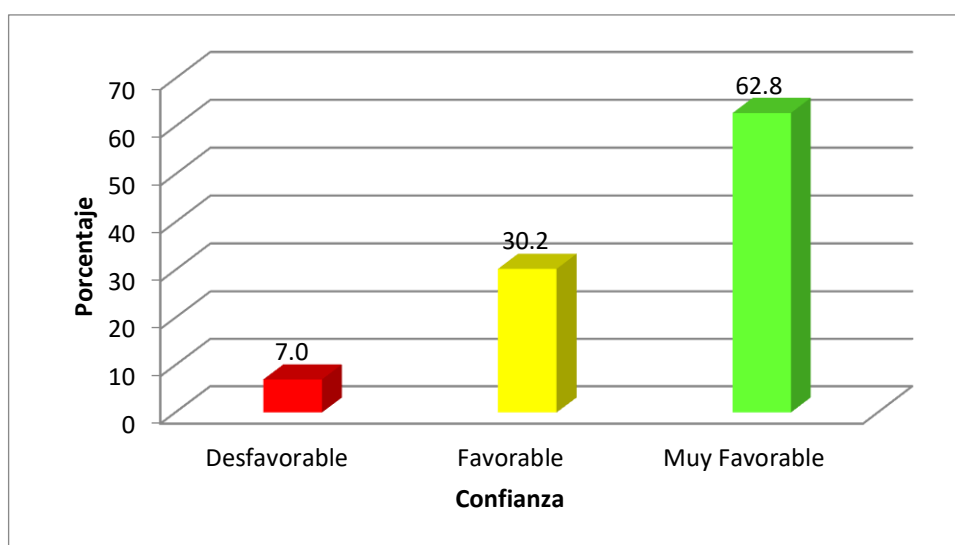


Figura 8. Clima Institucional en el nivel de Confianza, de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 10.

En la referencia de la tabla 10 y su gráfico asociado a él, de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 62.8% (27 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional del nivel de CONFIANZA, muy favorable, el 30.2% (13 docentes) encontraban el nivel favorable y el 7.0% (3 docentes) en el nivel desfavorable.

Tabla 11
Nivel de la Presión.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	5	11,6	11,6
	Favorable	30	69,8	81,4
	Muy Favorable	8	18,6	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

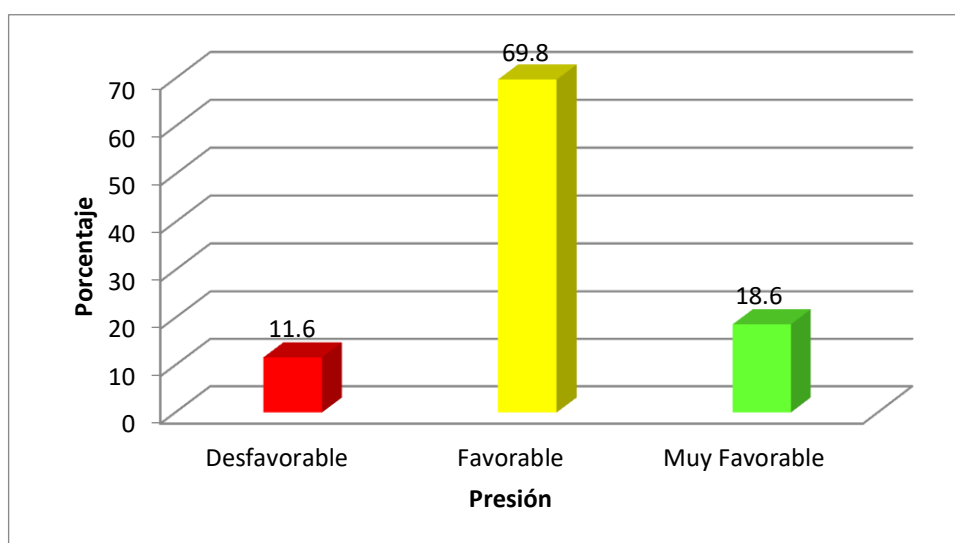


Figura 9. Clima Institucional en el nivel de Presión, de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 11.

Con referencia a la tabla 11 y su gráfico asociado a él, de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 69.8% (30 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional del nivel de PRESIÓN, favorable, el 18.6% (8 docentes) encontraban el nivel muy favorable y el 11.6% (5 docentes) en el nivel desfavorable.

Tabla 12
Nivel de Apoyo.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	2	4,7	4,7
	Favorable	15	34,9	39,5
	Muy Favorable	26	60,5	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

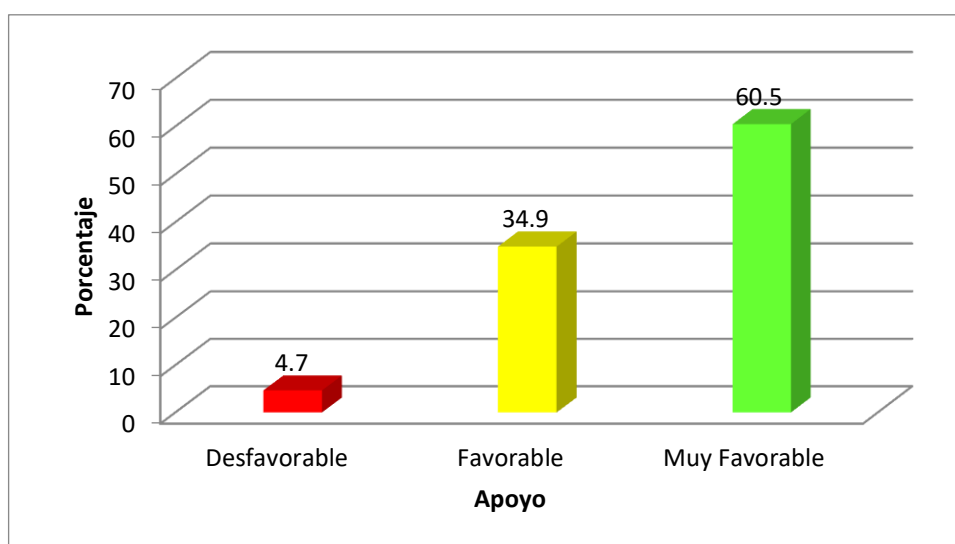


Figura 10. Clima Institucional en el nivel de Apoyo, de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 12.

En la tabla 12 y su respectivo gráfico de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 60.5% (26 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional del nivel de APOYO, muy favorable, el 34.9% (15 docentes) encontraban el nivel favorable en tanto que el 4.7% (2 docentes) lo consideró en el nivel desfavorable.

Tabla 13
Nivel del Reconocimiento.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	6	14,0	14,0
	Favorable	24	55,8	69,8
	Muy Favorable	13	30,2	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

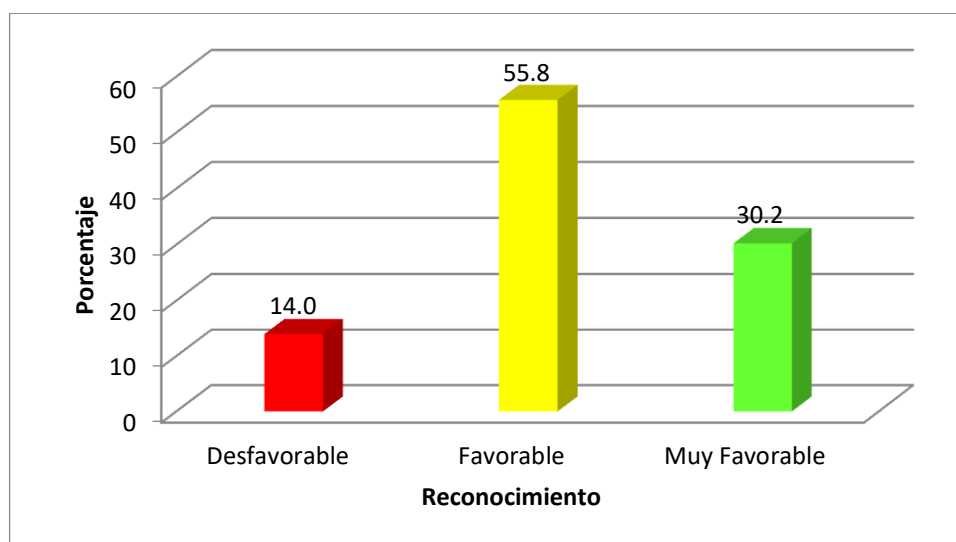


Figura 11. Clima Institucional en el nivel de Reconocimiento, de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037. Fuente: tabla 13.

En la tabla 13 y su respectivo gráfico de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 55.8% (24 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional del nivel de RECONOCIMIENTO, favorable, el 30.2% (13 docentes) encontraban el nivel muy favorable mientras que 7.0% (6 docentes) lo consideró en el nivel desfavorable.

Tabla 14
Nivel de la Equidad.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	3	7,0	7,0
	Favorable	23	53,5	60,5
	Muy Favorable	17	39,5	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

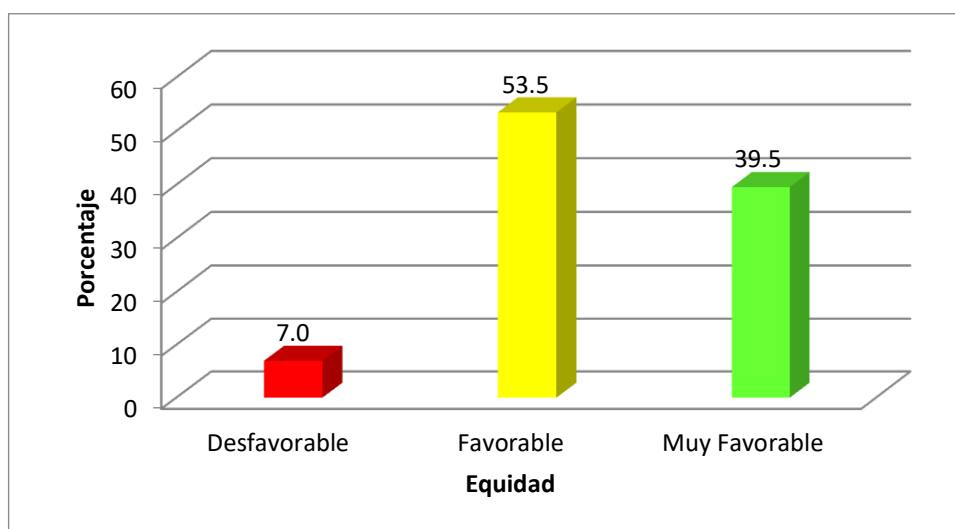


Figura 12. Clima Institucional en el nivel de Equidad de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 14.

En la tabla 14 y su respectivo gráfico de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 53.5% (23 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional del nivel de EQUIDAD, favorable, el 39.5% (17 docentes) encontraban el nivel muy favorable y el 7.0% (3 docentes) en el nivel desfavorable.

Tabla 15
Nivel de la Innovación.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	3	7,0	7,0
	Favorable	18	41,9	48,8
	Muy Favorable	22	51,2	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado.

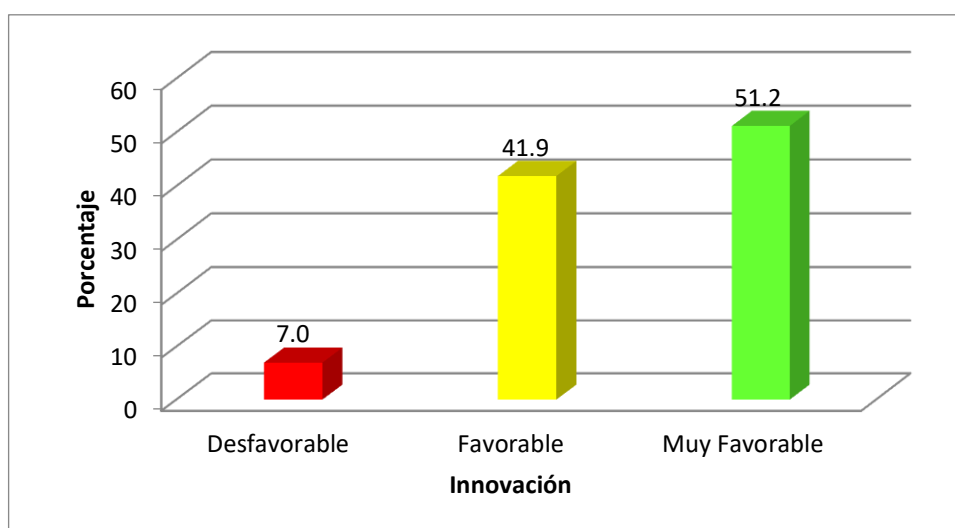


Figura 13. Clima Institucional en el nivel de Innovación de la I.E. “Gran Amauta” N° 3037.
Fuente: tabla 15.

En la tabla 15 y su gráfico asociado, de los 43 docentes entrevistados (100%), se encontró que el 51.2% (22 docentes) consideraron que existe un Clima Institucional del nivel de INNOVACIÓN, muy favorable, el 30.2% (18 docentes) encontraban el nivel favorable y el 7.0% (3 docentes) en el nivel desfavorable.

PRUEBA DE NORMALIDAD – SHAPIRO-WILK

Normalidad: Se establece cuando los valores de una variable aleatoria que es dependiente se distribuye normalmente respecto a su población en la que está inmersa el estudio de muestral.

PRUEBA DE HIPOTESIS

1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula $\Rightarrow H_0$: La variable presenta distribución normal, respecto a la población.

Hipótesis alterna $\Rightarrow H_1$: La variable no presenta distribución normal, respecto de la población.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadístico de la prueba:

Tabla 16

Pruebas de normalidad para las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk			Distribución
	Estadístico	gl	Sig.	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	,946	43	,043	No Normal
GESTIÓN INSTITUCIONAL	,948	43	,051	Normal
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,944	43	,037	No normal
LIDERAZGO DIRECTIVO	,942	43	,029	No normal
CLIMA INSTITUCIONAL	,975	43	,460	Normal

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4. Regla de decisión:

La prueba Shapiro-Wilk permite concluir que la variable Liderazgo directivo no cumple el requisito de normalidad ($\text{Sig} = 0.029 < 0.05$) ya que el valor obtenido es menor que 0,05 no se acepta la hipótesis nula H_0 y no se rechaza la hipótesis alterna H_1 . De la misma manera la variable en estudio: Clima institucional, cumple el requisito de normalidad ($\text{Sig}=0.460>0.05$) dado que este valor es mayor que 0,05 aceptamos la hipótesis nula H_0 y rechazamos la hipótesis alterna H_1 .

Conclusión: Por lo tanto, Para analizar el nexo entre las liderazgo directivo y el clima institucional, variables en estudio, aplicaremos correlación de Spearman.

Hipótesis General

Hipótesis de investigación

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula => H₀: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes

Hipótesis alterna => H₁: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 17

Correlación del liderazgo directivo y Clima institucional.

			LIDERAZGO DIRECTIVO	CLIMA INSTITUCIONAL
De la tabla 16 y figura	Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	1,000	,767**
		CLIMA INSTITUCIONAL	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

14 indican la correlación entre la variable Liderazgo directivo (variable independiente) y el clima institucional (variable dependiente), en donde encontramos el grado de relación entre estas variables tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,767$ (Donde r : Estadístico de Correlación de Spearman) con el clima institucional en

docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Así mismo si analizamos $r^2 = 0,6352$ (Coeficiente de determinación), el cual puede interpretarse que el 63.52% del clima institucional es debido al Liderazgo directivo.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula => H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo directivo y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Hipótesis alterna => H_1 : Existe relación significativa entre liderazgo directivo y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 18

Nivel del Liderazgo Directivo.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Prueba Chi-cuadrado
Válidos	No aceptable	3	7,0	$X^2=18.47$ Sig=0.000
	Aceptable	26	60,5	
	Óptimo	14	32,5	
	Total	43	100,0	

Sobre la base de la prueba chi-cuadrado y dado que el valor de Sig=0.00 es menor al valor de significancia teórico 0.05 se concluye que las proporciones muestrales observadas son significativamente diferentes, destacando el nivel aceptable (60.5%) y optimo (32.5%), se concluye que existe relación significativa entre liderazgo

directivo y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula => H_0 : No existe relación significativa entre clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Hipótesis alterna => H_1 : Existe relación significativa entre clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 19

Nivel del Clima Institucional.

Nivel		Frecuencia	Porcentaje válido	Prueba Chi-cuadrado
Válidos	Desfavorable	0	0,0	$X^2=43.30$ Sig=0.000
	Favorable	9	20,9	
	Muy Favorable	34	79,1	
	Total	43	100,0	

Sobre la base de la prueba chi-cuadrado y dado que el valor de Sig=0.00 es menor al valor de significancia teórico 0.05 se concluye que las proporciones muestrales observadas son significativamente diferentes, destacando el nivel aceptable (20.9.5%) y optimo (79.1%), se concluye que existe relación significativa entre clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula => H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y clima institucional en docentes

Hipótesis alterna => H_1 : Existe relación significativa entre liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y clima institucional en docentes

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 20

Correlación del liderazgo directivo en dimensión; gestión pedagógica y Clima institucional.

		CLIMA INSTITUCIONAL	GESTIÓN PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,775**
		N	. 43
GESTIÓN PEDAGÓGICA		Coeficiente de correlación	,775**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 43

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

En consideración a la tabla 20 y figura 14 indican la correlación entre el Liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica (variable independiente) y el clima institucional (variable dependiente), en donde encontramos el grado de relación entre estas variables tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con

un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,775$ (Donde r : Estadístico de Correlación de Spearman) con el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Así mismo si analizamos $r^2 = 0,6006$ (coeficiente de determinación) el cual puede interpretarse que el 60.06% del clima institucional es debido al liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica.

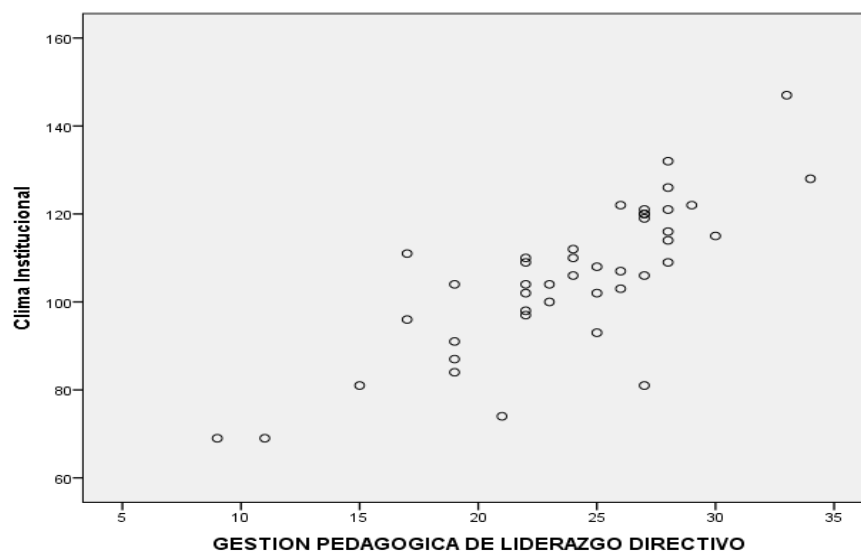


Figura 14. Dispersión entre la gestión pedagógica del Liderazgo Directivo y Clima Institucional. Fuente: Base de datos de instrumento aplicado.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre gestión institucional y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula => H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y clima institucional en docentes

Hipótesis alterna => H_1 : Existe relación significativa entre liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y clima institucional en docentes

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 21

Correlación entre el liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y Clima institucional.

		CLIMA INSTITUCIONAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	43	43	
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43	

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

La tabla 21 y figura 15 indican la correlación entre el Liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional (variable independiente) y clima institucional (variable dependiente), en donde encontramos que la vinculación entre estas variables en estudio asumen un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,649$ (Donde r : Estadístico de Correlación de Spearman) con el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Así mismo si analizamos $r^2 = 0,4212$ (coeficiente de determinación), el cual puede interpretarse que el 42.12% del clima institucional es debido al liderazgo directivo respecto a la dimensión gestión institucional.

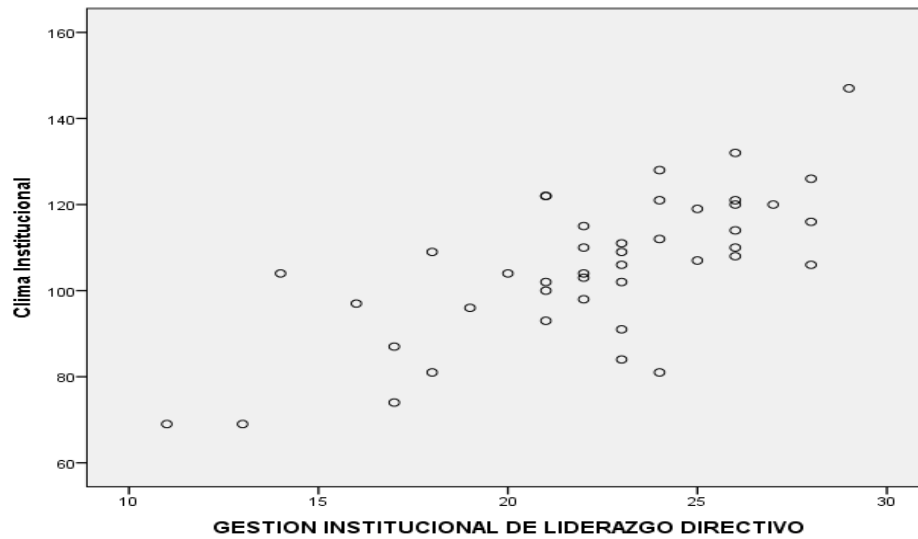


Figura 15. Dispersión entre la Gestión institucional de Liderazgo Directivo y Clima institucional. Fuente: Base de datos de instrumento aplicado.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula => H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y clima institucional en docentes

Hipótesis alterna => H_1 : Existe relación significativa entre liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y clima institucional en docentes

2. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 22

Correlación del liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y Clima institucional.

			CLIMA INSTITUCIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	N	43	43
		Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

La tabla 22 y figura 16 indican la correlación del Liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa (variable independiente) y el clima institucional (variable dependiente), en donde encontramos que la vinculación de estas variables tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,650$ (Donde r : Estadístico de Correlación de

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Al culminar la presentación de los resultados de la investigación, discutiremos los mismos.

Es conocido que el liderazgo directivo es la capacidad de promover actitud positiva en el interior de una institución para el logro de sus objetivos dentro de un clima institucional favorable, precisamente que lo determina el líder con sus acciones y sus actitudes en el desempeño de sus funciones como tal.

1°. La investigación tiene como objetivo general establecer la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima. 2018.

En relación al objetivo general el liderazgo directivo tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,767$ (Donde r : *Estadístico de Correlación de Spearman*) con el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Chaparro, (2017) que, con una muestra de 86 docentes de la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho 2016, se encontró que existe relación altamente significativa entre dicha variables por lo que las características del liderazgo del directivo están relacionadas con la percepción de los docentes sobre el nivel del clima institucional.

2° El primer objetivo específico fue establecer relación entre los líderes directivos y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018. El análisis de los resultados determinó que el porcentaje acumulado de 83,1% obtenido del procesamiento de la información del instrumento del liderazgo directivo en docentes, en su nivel aceptable (60,5%) y el liderazgo directivo en su nivel óptimo (32,6%) en contra del 16,9% del nivel no

aceptable, y de acuerdo a estos porcentajes se concluye que: Existe relación entre los líderes directivos y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

3°. El segundo objetivo específico fue establecer la relación del clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018. Los resultados del porcentaje del 20,9% del nivel aceptable y del 79,1% del nivel óptimo del clima institucional lo que hace el 100%, nos llevan a la conclusión que: Existe relación del clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

4°. El tercer objetivo fue establecer la relación entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018”. El análisis de los resultados arroja una correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,775$ (Donde r : Estadístico de Correlación de Spearman) y es ratificada por Serrano y Portalanza (2014), en su artículo de reflexión: “Influencia del liderazgo sobre el clima institucional”, quienes obtuvieron resultados similares afirmando que el liderazgo es el motor que propicia un desempeño laboral idóneo a través del cimiento de un buen clima institucional.

5°. El objetivo cuarto nos indica establecer la relación entre gestión institucional y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018. El análisis de los resultados arroja una correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,649$ (Donde r : Estadístico de Correlación de Spearman) se acepta dicha relación entre las variables y se ratifica con el trabajo de Aponte (2018): “Liderazgo del director y el clima institucional en Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de Trujillo - 2017” donde el Liderazgo del director es aceptable en el nivel secundario de la I.E. “Divino Jesús” de La Esperanza, es alto con 66.7%, en la I.E “Francisco Lizarzaburu” del Porvenir, es alto 60%, I.E “Simón Bolívar” del Milagro, también considerado alto con 90%, en la I.E “José Antonio

Encinas” de Vista Alegre fue medio y alto el 50% respectivamente; la I.E “María Negrón” de El Bosque es alto 75%; el nivel de desarrollo del clima institucional, en el nivel secundario de la I.E. “Divino Jesús” de La Esperanza, es alto con 93.3%, en la IE “Francisco Lizarzaburu” del Porvenir, fue alto con 90%.

6°. El quinto objetivo específico que señala que la gestión Administrativa del Liderazgo Directivo tiene relación con el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018. El análisis de los resultados determinó correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,650$ (Donde r : Estadístico de Correlación de Spearman) estos resultados son ratificados con en el trabajo de Contreras, (2014): “El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. Educación”, quien concluyó que los docentes reconocen características del liderazgo administrativo, vinculadas a la conducción de la institución.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1°. El Liderazgo Directivo tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,767$ (Donde r : *Estadístico de Correlación de Spearman*) con el clima institucional, por lo que: Existe relación Liderazgo Directivo y el Clima Institucional en docentes de la Institución Educativa “Gran Amauta N° 3037 San Martín de Porres, 2018.

2° Al obtener un porcentaje acumulado de 83,1% entre el liderazgo directivo en su nivel aceptable (60,5%) y el liderazgo directivo en su nivel óptimo (32,6%) en contra del 16,9% del nivel no aceptable, se concluye que: Existe relación entre los líderes directivos y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

3°. Los resultados del porcentaje del 20,9% del nivel aceptable y del 79,1% del nivel óptimo del clima institucional lo que hace el 100%, nos llevan a la conclusión que: Existe relación del clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

4°. La variable Liderazgo Directivo en la dimensión Gestión Pedagógica tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,775$ (Donde r : *Estadístico de Correlación de Spearman*) con el clima institucional, por lo que: Existe relación entre la gestión pedagógica y el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

5°. La variable Liderazgo Directivo en sus dimensión Gestión Institucional tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,649$ (Donde r : *Estadístico de Correlación de Spearman*) con el clima institucional, por lo que: Existe relación entre la gestión institucional y el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

6°. La variable Liderazgo Directivo: Gestión Administrativa tiene un grado de correlación **significativa alta** y directa, con un nivel de significancia 0,00 bilateral de $r = 0,650$ (Donde r : *Estadístico de Correlación de Spearman*) con el clima institucional por lo que: Existe relación entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.

Recomendaciones

- 1°. El Ministerio de Educación regente de las políticas educativas desarrolle fórums, mesas redondas entre otras formas de difusión sobre los resultados en esta institución de la existencia de relación del Liderazgo Directivo de quienes la ejercen respecto del Clima Institucional de la Institución Educativa “Gran Amauta” N°3037 y la premie, como modelo del servicio educativo de calidad.
- 2°. Que las organizaciones relacionadas con el sistema educativo valore las mejores prácticas de los líderes directivos de esta institución, en relación con el Liderazgo directivo y las divulgue a todos y cada una de las Instituciones Educativas del Estado Peruano, para evitar las sanciones y/o amonestaciones respecto de malas prácticas de gestión de los líderes directivos.
- 3°. Que la Dirección Departamental de Lima, reconozca, valore y fortalezca las mejores prácticas de los líderes directivos de esta institución, en relación con el clima institucional y las promueva a todos y cada una de las Instituciones Educativas de su sector para alcanzar la calidad educativa que se propugna por el Estado Peruano.
- 4°. A la Institución en la cual se ha realizado el trabajo de investigación, hacerle entrega de los resultados respectivos y sugerirles que divulguen sus prácticas de gestión pedagógicas en sus redes educativas y a sus pares y participen del concurso “La Buena Escuela”.
- 5°. A la UGEL correspondiente, que propicien capacitaciones a las instituciones a su cargo a fin de propiciar se divulgue el trabajo de investigación realizado en la Institución Educativa “Gran Amauta” de la buena gestión Institucional que ahí se practica.
- 6°. A las Universidades, que fomenten concursos de índole de buenas prácticas de gestión Administrativa, a nivel de las instituciones educativas básicas y nivel superior no universitario.

10. AGRADECIMIENTO

A Jehovah Dios quien nos da vida y esperanza.

A la Mg. Sánchez Pereda, Silvana América, por su apoyo constante y perseverante en la motivación y sugerencias en el presente trabajo de investigación.

A mi familia por su sacrificada espera en el logro de nuestras realizaciones familiares.

A mis padres por su amor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aponte Alvarado, R. (2018). *Liderazgo del director y el clima institucional en Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de Trujillo-2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: <http://181.224.246.201/handle/UCV/11750>
- Almiron, V., Tikhomirova, A., Trejo, A., & Garcia, J. (2015). *Liderazgo transaccional vs. liderazgo transformacional*. *ReiDoCrea*, 4, 24-27. <http://hdl.handle.net/10481/34629>
- Benito, R. y Hilario, E. (2018). *Liderazgo docente y clima institucional en la institución educativa "Víctor Raúl Haya de la Torre", Ccasapata distrito de Yauli Huancavelica*. (Tesis de título). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2207/TESIS-EDUC-SEC-2018_BENITO%20e%20HILARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezudo, M. y García, R. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones educativas primarias públicas de las comunidades Shipibas de Yarinacocha-2015* (Tesis de título). Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Perú. <http://repositorio.unia.edu.pe/handle/unia/61>
- Carbajal, L. (2014). *Investigación Básica*. Recuperado de: <http://www.lizardo-carvajal.com/investigacion-basica/>
- Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la IE "Fe y Alegría N° 25" San Juan de Lurigancho-2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5170>
- Chircca G.; Reyes, M. (2014). *Relación del liderazgo del director y la gestión institucional en los centros de educación básica alternativa de la unidad de gestión educativa local 07 San Borja – 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4771>
- Contreras, Y. A. M. (2014). *El liderazgo transformacional en una institución educativa pública*. *Educación*, 23(44), 7-28. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056840>
- D'alessio, F. (2017). *Liderazgo y atributos gerenciales una visión global y estratégica*. Pearson. Perú.

- Del Rio, D. (2013). *Diccionario-Glosario de Metodología de Investigación Social*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=8436268032>.
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11862/effio_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Lima-Perú.
- Gajardo, J. y Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.
- Gil, J. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, recuperada: <https://books.google.com.pe/books?isbn=8436268032>.
- Guillen Salazar, C. T. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica-2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf
- Lozada, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/5531>
- Llinás, H y Rojas, C. (2015). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad. Colombia*. Edit. Universidad del Norte.
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Ediciones Granica SA. Buenos Aires. Argentina.
- Méndez, N. (2016). *Perspectivas teóricas para el estudio del liderazgo directivo en organizaciones educativas*. Revista de ciencias de la educación ACADEMICUS. Volumen I, Número 8. México
- Morales F. (2017). *Gestión escolar y calidad de servicio en la Institución Educativa N° 0393, del nivel primaria, de la ciudad de Juanjui, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12872/morales_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ojeda, J. (2013). *Clima organizacional en instituciones de educación primaria*. CICAG: Volumen 11 Edición No 2 Marzo – Agosto 2014. Universidad Técnica de Guanajuato. México
- Proyecto Educativo Institucional 2015-2019. (2015). *Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”*. Sullana
- Rojas, J. y Valerio, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Antioquía Chilca-Huancayo*. (Tesis de título). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1270>
- Salvador, E. y Sánchez J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente / And the organizational commitment of Teachers*. Revista de Investigaciones Altoandinas, (1), 115. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). *Influencia Del Liderazgo Sobre El Clima Organizacional (Influence of Leadership on the Organizational Climate)*. Suma Neg. 2014;5(11): 117-125 Recuperado de: http://www.academia.edu/35825116/Influencia_del_liderazgo_sobre_el_clima_organizacional_Suma_de_Negocios
- Solórzano, D. (2107). *“Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06”*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8320/Solorzano_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zúñiga, F. (2016). *Estilos de liderazgo y clima organizacional de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Calca 2014*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6611>

APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXO 1: MATRICES DE INVESTIGACIÓN

- **Matriz de Consistencia Lógica**
- **Matriz de Consistencia Metodológica**

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: “Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa Gran Amauta N° 3037, San Martín de Porres, Lima. 2018”

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
GENERAL ¿Qué relación existe entre el entre liderazgo directivo y el clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?	GENERAL Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018	GENERAL Establecer la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018	Variable independiente: Liderazgo directivo	Gestión Pedagógica	Motivación	1	
				Aprendizaje de los estudiantes	1		
				Desempeño de los docentes	1		
				Compromisos de los docentes	1		
				Comunicación con los docentes	1		
				Confianza con los docentes	1		
				Innovación y capacitación de los docentes	1		
ESPECÍFICOS Problema 1	ESPECÍFICAS Hipótesis 1	ESPECÍFICOS Objetivo 1			Gestión Institucional	Tiempo efectivo	1
						Adecuado clima institucional	1
						Relaciones con padres de familia y la comunidad	1
						Solución de conflictos	1
						Ejemplo de persona	1
						Comunicación horizontal	1
						Conocimientos y capacidad directiva	1

<p>Problema 2</p> <p>¿Qué relación existe en el clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?</p> <p>Problema 3</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?</p>	<p>Hipótesis 2</p> <p>Hi2: Existe relación significativa entre clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018</p> <p>Hipótesis 3</p> <p>Hi3: Existe relación significativa entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018</p>	<p>Objetivo 2</p> <p>Establecer la relación del clima institucional y los docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N°3037, San Martín de Porres, Lima, 2018</p> <p>Objetivo 3</p> <p>Establecer la relación entre gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Clima institucional</p>	<p>Gestión Administrativa</p>	Actividad principal, la administrativa.	1	
					Planificación de labores.	1	
					Organización con eficiencia.	1	
					Imparcialidad para sancionar.	1	
					Gestión de recursos materiales.	1	
					Cualidades para el desempeño.	1	
					Respeto y apoyo de docentes.	1	
				<p>Autonomía</p>	Decisiones en el trabajo.	1	
					Ejecución del trabajo	1	
					Actividades de trabajo	1	
					Estándares de ejecución del trabajo	1	
					<p>Cohesión</p>	Cooperación	1
						Buen trato	1
						Trabajo en equipo	1
<p>Identidad</p>	Identidad	1					
	<p>Confianza</p>	Confianza en directivos	1				
		Principios definidos de directivos	1				
		Comunicación abierta de directivos	1				
Directivos y compromisos		1					
<p>Presión</p>	Trabajo versus tiempo	1					
	Lugar para trabajar	1					
	Actitud frente a problemas	1					
	Estrés y exigencia de trabajo.	1					

<p>Problema 4</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?</p> <p>Problema 5</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión institucional y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018?</p>	<p>Hipótesis 4</p> <p>Hi4: Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018</p>	<p>Objetivo 4</p> <p>Establecer la relación entre gestión administrativa y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018</p>		<p>Apoyo</p>	<p>Apoyo de directivos</p>	1		
						Desarrollo profesional.	1	
							Respaldo al trabajo	1
							Comunicación abierta con directivos	1
						Reconocimiento	Felicitaciones	1
							Rendimiento laboral	1
							Habilidades	1
							Actividades	1
						Equidad	Trato de los directivos.	1
							Objetivos razonables	1
					Halagos	1		
					Favoritismo	1		
				Innovación	Desarrollo de propias iniciativas.	1		
					Formas de trabajo	1		
					Formas de enfrentar problemas.	1		
					Creatividad en actividades	1		

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VÁLIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
Básica	Diseño correlacional	<p>La población está conformada por el total docentes de la Institución educativa “Gran Amauta” N° 3037, San Martín de Porres, Lima, 2018.</p> <p>N= 99 docentes</p>	<p>Se utilizó un diseño muestral probabilístico aleatorio simple de los docentes.</p> $n = \frac{NZ^2 PQ}{(N - 1)D^2 + Z^2 PQ}$ <p>n = 78</p> <p>Con f: factor de corrección:</p> $f = \frac{n}{N} > 0,05$ <p>n_o = 43</p>	<p>TÉCNICA: La Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario para determinar el liderazgo directivo 2. Lista modificada de Koys & Decottis para medir el clima organizacional en la unidad de trabajo <p>Fichas. Escalonamiento tipo Likert (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) No estoy seguro (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>VALIDEZ TOTAL:</p> <p>Ambos Instrumentos</p> <p>CPR = 0.71296 Error = 0.00001 CPRc = 0.71295</p> <p>V. CONTENIDO (juicio de expertos)</p>	<p>Muestra Piloto de 15 unidades de estudio.</p> <p>MÉTODO COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH</p>

**ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
E INFORME DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

SEXO: HOMBRE () MUJER ()

INSTRUCCIONES: El propósito de este CUESTIONARIO es encontrar las áreas de oportunidad que nos PERMITAN MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la institución.

La encuesta es anónima y confidencial. Se podrá marcar solo una de las alternativas que aparecen en cada uno de los ítems, por lo que se le solicita responder con veracidad y honestidad las interrogantes.

No debe quedar ningún casillero vacío.

La escala utilizada es del 5 (muy de acuerdo) al 1 (totalmente en desacuerdo)

5. Muy de acuerdo; 4. De acuerdo; 3. No estoy seguro; 2. En desacuerdo; 1.

Totalmente en desacuerdo

GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	5	3	2	1
1. Las motivaciones de los directivos son consigo mismo y con los docentes					
2. La gestión de los directivos está centrada en mejorar el aprendizaje de los estudiantes					
3. Los directivos valoran y reconocen el desempeño óptimo de los docentes					
4. Los directivos logran compromisos de los docentes para mejorar la enseñanza					
5. Los directivos tienen comunicación con los docentes					
6. Los directivos tienen confianza con los docentes					
7. Los directivos promueven la innovación y capacitación de los docentes para el mejoramiento del desempeño docente					
GESTIÓN INSTITUCIONAL	5	4	3	2	1
8. Los directivos usan el tiempo efectivo en la institución educativa					
9. Los directivos mantienen un adecuado clima institucional en la institución educativa					
10. Los directivos mantienen buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad					
11. Los directivos solucionan adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución educativa					
12. Los directivos son ejemplos de personas en su vida laboral y personal					
13. Los directivos generalmente demuestran una comunicación horizontal					
14. Los directivos tienen conocimientos y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo					

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	5	4	3	2	1
15. En la actualidad el eje principal que realizan los directivos es la parte administrativa					
16. Los directivos planifican en forma eficaz las labores administrativas en la institución educativa					
17. Los directivos planifican con eficiencia la administración de la institución educativa					
18. Los directivos son imparciales para sancionar incumplimientos de los docentes					
19. Los directivos mantiene y promueven la mejora de los recursos materiales para mejorar la calidad educativa					
20. Los directivos tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo					
21. Los directivos cuentan con el respeto y apoyo de los docentes					

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

SEXO: HOMBRE () MUJER ()

INSTRUCCIONES: El propósito de este CUESTIONARIO es encontrar las áreas de oportunidad que nos PERMITAN MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la institución.

Recuerda que las respuestas son opciones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna respuesta sin marcar

La escala utilizada es del 5 (muy de acuerdo) al 1 (totalmente en desacuerdo)

5. Muy de acuerdo; 4. De acuerdo; 3. No estoy seguro; 2. En desacuerdo;

1. Totalmente en desacuerdo

AUTONOMÍA	5	4	3	2	1
1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2. Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo					
3. Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
COHESIÓN	5	4	3	2	1
5. Las personas que trabajan en mi institución se ayudan unos a otros					
6. Las persona que trabaja en mi institución se llevan bien entre si					
7. Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi institución					
8. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución					
CONFIANZA	5	4	3	2	1
9. Puedo contar en que mis directivos no divulguen las cosas que les cuento en forma confidencial					
10. Mis directivos son personas de principios definidos					
11. Mis directivos son personas con quienes se puede hablar abiertamente					
12. Mis directivos cumplen con los compromisos que adquieren conmigo					

PRESIÓN	5	4	3	2	1
13. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo					
14. Mi institución es un lugar relajado para trabajar					
15. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo					
16. Mucho de los docentes de mi institución, sufren de un alto estrés debido a la exigencia del trabajo					
APOYO	5	4	3	2	1
17. Puedo contar con la ayuda de mis directivos cuando lo necesito					
18. A mis directivos les interesa que me desarrolle profesionalmente					
19. Mis directivos me respaldan 100%					
20. Es fácil hablar con mis directivos sobre problemas relacionados al, trabajo					
RECONOCIMIENTO	5	4	3	2	1
21. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
22. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error					
23. Mis directivos conocen mis puntos fuertes y me lo hacen notar					
24. Mis directivos me consideran como ejemplo de lo que se debe hacer					
EQUIDAD	5	4	3	2	1
25. Puedo contar con un trato justo por parte de mis directivos					
26. Los objetivos que fijan mis directivos para mi trabajo, son razonables					
27. Es poco probable que mis directivos me halaguen sin motivos					
28. Mis directivos no tiene favoritos					
INNOVACIÓN	5	4	3	2	1
29. Mis directivos me animan a desarrollar mis propias iniciativas					
30. A mis directivos les agrada que yo intente hacer mis trabajos de distintas formas					
31. Mis directivos me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas					
32. Mis directivos “valoran” nuevas formas de hacer las cosas					

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “GRAN AMAUTA”

El Cuestionario fue elaborado por el investigador con un total de 21 ítems, los cuales se clasificaron en tres dimensiones, cada dimensión con 7 ítems, las que tuvieron respuestas de alternativa múltiple: muy de acuerdo, de acuerdo, no estoy seguro, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Prueba Piloto

La prueba piloto se aplicó a los docentes de la Institución Educativa “Gran Amauta” del distrito de San Martín de Porres de la UGEL 02, en la ciudad de Lima, en el año 2018, a fin de realizar las correcciones respectivas del instrumento. Se aplicó 15 cuestionarios. Los cuestionarios se aplicaron directamente a los docentes.

Se comunicó que la prueba era voluntaria, con un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos para desarrollarlo y que debían contestarlas todas, marcando solo una de las alternativas de cada ítem y fueran sinceros en sus respuestas.

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach, al cuestionario que se aplicó a la muestra piloto, obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	21

Interpretación de la significancia de $\alpha = 0,932$ lo que significa que los resultados de opinión de los 15 encuestados respecto a los ítems considerados, se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.

MUESTRA DE DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "GRAN AMAUTA" N° 3037 SAN MARTIN DE PORRES LIDERAZGO DIRECTIVO																						
DOCENTE	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	TOTAL
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	42
2	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	71
3	1	5	4	5	4	4	3	3	1	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	63
4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78
5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	80
6	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	76
7	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	70
8	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	77
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
10	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
11	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	77
12	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	71
13	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	68
14	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	55
15	2	5	2	5	4	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	54

Validez

Para la validez se utilizó la opinión de expertos, personas especializadas en el tema, quienes dieron su opinión favorable para que el instrumento cumpla con las características apropiadas para que se pueda medir el instrumento.

Así, como también se tuvo en cuenta la literatura existente en nuestro medio y se aceptó aspectos sobre la redacción y pertinencia a cada situación que se pretendió evaluar.

Tomando en cuenta el criterio de Juicio de Expertos utilizando la técnica estadística del Coeficiente de Proporción de Rangos, obteniéndose los resultados que se especifican a continuación:

$$\text{CPR} = 0.71296$$

$$\text{Error} = 0.00001$$

$$\text{CPRc} = 0.71295$$

En consecuencia, se considera válido el Instrumento de Investigación antes referido con la estructura del cuestionario y su baremo.

Tabla 1.

Estructura del Cuestionario Liderazgo Directivo dirigido a docentes de la Institución Educativa “Gran Amauta”

VARIABLE	DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTUACION
Liderazgo Directivo	D1	07	Del ítem 1 al 21: Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro= 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1
	D2	07	
	D3	07	
Total		21	MIN=21 /MAX=105

Fuente: El autor.

Luego se utilizaron medidas descriptivas de posición (percentil 3) para confeccionar la escala ordinal siguiente:

Tabla 2.

Niveles de Liderazgo directivo dirigido a docentes de la Institución Educativa “Gran Amauta”

Niveles	Variable1
Óptimo	77 - 105
Idóneo	49 - 76
No apto	21 - 48

Fuente: El autor.

Los expertos consultados fueron según la relación siguiente:

N°	Nombres y Apellidos	Grado Académico	Mención
01	Luis Santiago Arbulú Chanduví	Doctor	Gestión y Ciencias de la Educación
02	Jacinto Villegas Braulio Julio	Doctor	Educación
03	Reaño Pantoja Agustín Bibiano	Magister	Docencia y Gestión Educativa
04	Bustamante Quintana Galvariño	Magister	Docencia Universitaria

VALIDEZ DE LIDERAZGO DIRECTIVO: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

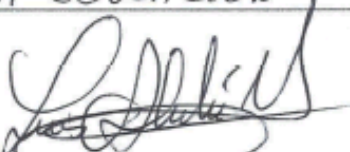
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	ARBULÚ CHANDUVÍ LUIS SANTIAGO
Grado Académico	DOCTOR
Mención	EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Firma y sello	

VALIDEZ DE LIDERAZGO DIRECTIVO JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:


.....

.....

.....

Por su generosa colaboración

Gracias

Apellidos y nombres	José Antonio Villegas Brantío Julio
Grado Académico	Doctor en Educación
Mención	en Educación
Firma y sello	

VALIDEZ DE LIDERAZGO DIRECTIVO JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	REAÑO PANTOJA AGUSTIN-BIVIANO
Grado Académico	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención	DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Firma y sello	

VALIDEZ DE LIDERAZGO DIRECTIVO: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	BUSTAMANTE DENTANA GARCÍA
Grado Académico	MAESTRÍA
Mención	Docencia Universitaria
Firma y sello	

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CLIMA
INSTITUCIONAL DIRIGIDO A DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “GRAN AMAUTA”**

El Cuestionario fue elaborado por el investigador con un total de 32 ítems, los cuales se clasificaron en ocho dimensiones, cada dimensión con 4 ítems las que tuvieron respuestas de alternativa múltiple: muy de acuerdo, de acuerdo, no estoy seguro, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Prueba Piloto

La prueba piloto se aplicó a los docentes de la Institución Educativa “Gran Amauta” del distrito de San Martín de Porres de la UGEL 02, en la ciudad de Lima en el año 2018, a fin de realizar las correcciones respectivas del instrumento. Se aplicó 15 cuestionarios. Los cuestionarios se aplicaron directamente a los docentes.

Se comunicó que la prueba era voluntaria, con un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos para contestarlas y que debían contestarlas todas, marcando solo una de las alternativas de cada ítem y que fueran sinceros en las respuestas que proporcionaron.

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach, al cuestionario que se aplicó a la muestra piloto, obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,744	32

Interpretación de la significancia de $\alpha = 0,744$ lo que significa que los resultados de opinión de los 15 encuestados respecto a los ítems considerados, se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.

Validez

Para la validez se utilizó la opinión de expertos, personas especializadas en el tema, quienes dieron su opinión favorable para que el instrumento cumpla con las características apropiadas para que se pueda medir el instrumento.

Así, como también se tuvo en cuenta la literatura existente en nuestro medio y se aceptó aspectos sobre la redacción y pertinencia a cada situación que se pretendió evaluar.

Tomando en cuenta el criterio de Juicio de Expertos utilizando la técnica estadística del Coeficiente de Proporción de Rangos, obteniéndose los resultados que se especifican a continuación:

CPR = 0.71296

Error = 0.00001

CPRc = 0.71295

En consecuencia, se considera válido el Instrumento de Investigación antes referido, con la estructura del cuestionario y su baremo.

Tabla 1. Estructura del Cuestionario Clima Institucional dirigido a docentes de la Institución Educativa “Gran Amauta”

VARIABLE	DIMENSIONES	Nº DE ITEMS	PUNTUACION
Clima Institucional	D1	04	Del ítem 1 al 32:
	D2	04	Muy de acuerdo = 5
	D3	04	De acuerdo = 4
	D4	04	No estoy seguro= 3
	D5	04	En desacuerdo = 2
	D6	04	Totalmente en
	D7	04	desacuerdo=1
	D8	04	
Total		32	MIN=32/MAX=160

Fuente: El autor.

Luego se utilizaron medidas descriptivas de posición (percentil 3) para confeccionar la escala ordinal siguiente:

Tabla 2. *Niveles del clima institucional en la institución educativa “Gran Amauta”*

Niveles	Variable2
Excelente	118 - 160
Bueno	75 - 117
No deseado	32 - 74

Fuente: El autor.

Los expertos consultados fueron según la relación siguiente:

N°	Nombres y Apellidos	Grado Académico	Mención
01	Luis Santiago Arbulú Chanduvi	Doctor	Gestión y Ciencias de la Educación
02	Jacinto Villegas Braulio julio	Doctor	Educación
03	Reaño Pantoja Agustín Bibiano	Magister	Docencia y Gestión Educativa
04	Bustamante Quintana Galvariño	Magister	Docencia Universitaria

VALIDEZ DE CLIMA INSTITUCIONAL: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

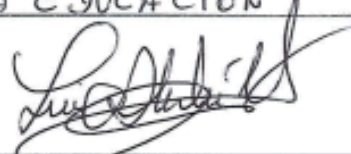
- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración

Gracias

Apellidos y nombres	ARBULÚ CHANDUVÍ LUIS SANTIAGO
Grado Académico	DOCTOR
Mención	EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Firma y sello	

VALIDEZ DE CLIMA INSTITUCIONAL JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	José Villegas, Braulio Julio
Grado Académico	Doctor en Educación
Mención	en Educación
Firma y sello	

VALIDEZ DE CLIMA INSTITUCIONAL JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:


- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....

Por su generosa colaboración

Gracias

Apellidos y nombres	REAO PANTOJA AGUSTIN-BAYANO
Grado Académico	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención	DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Firma y sello	

VALIDEZ DE CLIMA INSTITUCIONAL JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	Bustamante Quimbaya Espinosa
Grado Académico	MAESTRÍA
Mención	Docencia Universitaria
Firma y sello	

ANEXO 3: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

DOCENT	CÓDIGO	GESTIÓN PEDAGÓGICA							TOTAL	NIVEL	GESTIÓN INSTITUCIONAL						TOTAL	NIVEL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA						TOTAL	NIVEL	TOTAL GENER	NIVEL GENERAL		
		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7			ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6			ITEM 7	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5					ITEM 6	ITEM 7
1	001	3	4	4	4	4	4	4	27	Óptimo	3	4	4	4	4	4	3	26	Óptimo	5	4	3	3	4	4	4	27	Óptimo	80	Óptimo
2	002	4	5	3	4	5	3	3	27	Óptimo	4	4	3	3	3	3	4	24	Acceptable	5	4	3	3	3	4	3	25	Óptimo	76	Acceptable
3	003	4	4	3	3	4	3	3	24	Acceptable	4	3	3	3	4	3	4	24	Acceptable	3	4	4	3	2	3	3	22	Acceptable	70	Acceptable
4	004	4	4	4	4	3	4	2	25	Óptimo	4	4	4	2	4	4	4	26	Óptimo	4	2	4	4	4	4	4	26	Óptimo	77	Óptimo
5	005	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	84	Óptimo
6	006	4	4	3	4	4	3	3	25	Óptimo	3	3	3	3	3	3	3	21	Acceptable	3	3	3	4	3	3	3	22	Acceptable	68	Acceptable
7	007	4	4	3	4	4	4	5	28	Óptimo	4	3	3	3	4	3	4	24	Acceptable	4	3	4	4	3	4	3	25	Óptimo	77	Óptimo
8	008	4	4	3	4	4	3	3	25	Óptimo	4	4	3	3	3	3	3	23	Acceptable	3	2	3	3	4	4	4	23	Acceptable	71	Acceptable
9	009	3	4	3	4	3	3	3	23	Acceptable	4	2	3	3	3	2	4	21	Acceptable	4	4	4	3	3	3	3	24	Acceptable	68	Acceptable
10	010	2	3	2	2	3	2	3	17	Acceptable	4	3	2	3	2	3	2	19	Acceptable	4	2	3	3	3	2	2	19	Acceptable	55	Acceptable
11	011	2	5	2	5	4	3	1	22	Acceptable	3	2	2	3	1	2	3	16	Acceptable	3	2	3	2	2	2	2	16	Acceptable	54	Acceptable
12	012	4	5	4	4	4	4	3	28	Óptimo	3	2	2	3	2	3	3	18	Acceptable	4	2	2	2	2	2	2	16	Acceptable	62	Acceptable
13	013	4	4	2	2	2	4	4	22	Acceptable	5	2	2	3	2	2	4	20	Acceptable	3	4	3	4	2	3	2	21	Acceptable	63	Acceptable
14	014	4	5	4	4	5	3	5	30	Óptimo	3	3	3	4	2	3	4	22	Acceptable	4	4	4	5	3	3	3	26	Óptimo	78	Óptimo
15	015	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	84	Óptimo
16	016	2	2	1	1	1	1	1	9	No aceptabl	4	2	1	1	1	1	1	11	No aceptabl	1	1	2	1	2	1	1	9	No aceptabl	29	No aceptabl
17	017	3	4	4	4	4	4	4	27	Óptimo	3	4	4	3	4	4	4	26	Óptimo	3	4	4	4	4	4	4	27	Óptimo	80	Óptimo
18	018	4	4	3	3	3	3	2	22	Acceptable	4	3	4	3	2	3	4	23	Acceptable	4	4	4	3	4	4	3	26	Óptimo	71	Acceptable
19	019	3	4	4	4	3	3	3	24	Acceptable	4	4	4	3	4	3	4	26	Óptimo	4	4	4	3	4	4	3	26	Óptimo	76	Acceptable
20	020	4	5	4	4	4	4	2	27	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	4	4	4	4	4	4	4	28	Óptimo	83	Óptimo
21	021	4	5	3	4	5	3	5	29	Óptimo	3	3	2	3	3	3	4	21	Acceptable	3	4	3	3	3	4	3	23	Acceptable	73	Acceptable
22	022	4	5	5	5	3	3	3	28	Óptimo	4	3	4	5	3	3	4	26	Óptimo	4	4	5	5	5	4	4	31	Óptimo	85	Óptimo
23	023	3	5	2	2	3	2	2	19	Acceptable	4	2	2	3	2	2	2	17	Acceptable	2	4	4	2	2	3	3	20	Acceptable	56	Acceptable
24	024	2	2	2	4	2	3	2	17	Acceptable	4	4	3	2	3	3	4	23	Acceptable	3	2	3	4	2	3	2	19	Acceptable	59	Acceptable
25	025	4	4	4	4	3	3	4	26	Óptimo	3	3	3	3	3	3	3	21	Acceptable	3	3	3	4	3	3	3	22	Acceptable	69	Acceptable
26	026	5	5	5	4	5	5	5	34	Óptimo	4	4	3	3	3	4	3	24	Acceptable	3	4	3	3	4	3	4	24	Acceptable	82	Óptimo
27	027	4	5	4	4	4	3	4	28	Óptimo	4	4	3	3	4	4	4	26	Óptimo	4	4	4	3	4	4	4	27	Óptimo	81	Óptimo
28	028	4	4	3	3	4	3	2	23	Acceptable	4	2	3	3	2	4	4	22	Acceptable	4	3	4	3	3	2	4	23	Acceptable	68	Acceptable
29	029	4	5	5	5	5	4	3	33	Óptimo	4	4	4	4	5	4	4	29	Óptimo	4	4	5	5	4	4	4	30	Óptimo	92	Óptimo
30	030	4	5	2	2	4	3	2	22	Acceptable	5	4	3	2	2	3	3	22	Acceptable	2	2	2	3	3	3	3	18	Acceptable	62	Acceptable
31	031	3	4	2	2	3	3	2	19	Acceptable	4	2	3	4	2	4	4	23	Acceptable	5	2	3	2	3	2	2	19	Acceptable	61	Acceptable
32	032	4	3	4	3	4	4	5	27	Óptimo	4	4	4	4	4	4	3	27	Óptimo	4	4	4	4	5	4	4	29	Óptimo	83	Óptimo
33	033	3	2	2	2	2	2	2	15	No aceptabl	4	2	2	2	2	3	3	18	Acceptable	2	1	2	1	2	2	2	12	No aceptabl	45	No aceptabl
34	034	3	4	2	4	3	3	3	22	Acceptable	3	3	3	4	3	3	3	22	Acceptable	3	3	3	3	4	3	4	23	Acceptable	67	Acceptable
35	035	4	4	3	2	3	3	2	21	Acceptable	3	2	2	3	3	2	2	17	Acceptable	3	4	4	2	2	2	2	19	Acceptable	57	Acceptable
36	036	4	4	3	4	4	3	4	26	Óptimo	4	3	3	4	3	2	3	22	Acceptable	2	3	3	3	4	4	4	23	Acceptable	71	Acceptable
37	037	3	4	3	3	3	3	3	22	Acceptable	3	3	3	3	3	3	3	21	Acceptable	4	3	3	3	4	3	4	24	Acceptable	67	Acceptable
38	038	2	2	4	4	2	3	2	19	Acceptable	1	1	2	3	2	2	3	14	No aceptabl	4	4	4	3	4	2	1	22	Acceptable	55	Acceptable
39	039	4	4	3	4	4	4	4	27	Óptimo	4	3	4	3	3	4	4	25	Óptimo	4	4	4	4	4	3	4	27	Óptimo	79	Óptimo
40	040	4	4	4	3	3	3	3	24	Acceptable	4	3	3	3	3	3	4	23	Acceptable	3	3	3	4	3	3	4	23	Acceptable	70	Acceptable
41	041	3	4	4	4	3	4	4	26	Óptimo	5	3	3	5	3	3	3	25	Óptimo	4	4	4	4	3	3	3	25	Óptimo	76	Acceptable
42	042	3	3	3	3	3	3	1	19	Acceptable	4	3	3	3	2	4	4	23	Acceptable	4	3	3	4	3	3	3	23	Acceptable	65	Acceptable
43	043	2	2	1	1	1	3	1	11	No aceptabl	1	1	1	3	2	2	3	13	No aceptabl	2	1	2	3	1	2	2	13	No aceptabl	37	No aceptabl

**ANEXO 4: CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “GRAN AMAUTA” N° 3037**



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL N° 02
RIMAC - SAN MARTÍN DE PORRES - LOS OLIVOS - INDEPENDENCIA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3037
"GRAN AMAUTA"
ESTUDIO - TRABAJO - HONRADEZ

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 3037 "GRAN AMAUTA" del Distrito de San Martín de Porres, quien suscribe;

HACE CONSTAR:

Que el Docente NARVAEZ CANGALAYA REYNALDO, identificado con DNI N° 06278279; ha realizado una encuesta con la aplicación de los instrumentos sobre Liderazgo Directivo y Clima Institucional de nuestra Institución Educativa en los meses de Julio y Agosto del presente año lectivo, para su trabajo de Investigación de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa en la Universidad San Pedro, titulada: **Liderazgo Directivo y Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa "Gran Amauta" Lima, 2018.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

San Martín de Porres, Agosto 20 del 2018.



César R. Alcantara Risco
Lic. César R. Alcantara Risco
DIRECTOR
I.E. 3037 "GRAN AMAUTA"

CAR/DIE
KRC/TAII
c.c.