



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Perfil del director y afectividad institucional en las  
docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines  
de Terrones. Chepén - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR**

Br. Biorela Judith Cubas Guevara

**ASESOR**

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Carlos Mego Cubas  
PRESIDENTE

---

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca  
SECRETARIO

---

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña  
VOCAL

## DEDICATORIA

Dedico a mis padres José y María que tengo presente en todo momento de mi vida que me inculcaron valores y principios y a esforzarme para lograr mis sueños y metas y nunca darme por vencida y luchar por lo que quiero obtener.

BIORELA

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios nuestro Padre Celestial:

Porque sin su amor y ayuda no hubiera sido posible llegar a lograr mis sueños metas, por siempre estar a mi lado en los momentos difíciles de mi vida,

A mis padres:

Aunque ya no están presentes en mi vida, pero si en mi corazón.

A mi hermano Erick:

Por siempre darme sus consejos de seguir adelante, y a toda mi familia.

A mis docentes:

Por sus enseñanzas en mi formación profesional y a mis queridos amigos por todo el momento lindo que pasamos y ayuda para lograr desarrollar nuestra tesis concluida.

A mi asesor:

Por su tiempo y paciencia y consejos para realizar mi tesis

Te agradezco Dios Padre Celestial

**BIORELA**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cubas Guevara, Biorela Judith, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43397867, con la tesis titulada *Perfil del director y afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercaia Rabines de Terrones, Chepén - 2018*, con 65 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, enero del 2018

---

Br. Cubas Guevara, Biorela Judith  
DNI: 43397867

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada *Perfil del director y afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018*. La investigación que consta de 06 capítulos: Capítulo I Introducción; capítulo II Método; capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones y Capítulo VI Recomendaciones, además se encuentran las referencias bibliográfica y anexos, con la finalidad de determinar la relación entre el perfil del director y la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones de Chepén, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCION.....	10
1.1. Realidad problemática: .....	10
1.2. Trabajos previos: .....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema: .....	15
1.4. Formulación del problema:.....	28
1.5. Justificación del estudio.....	28
1.6. Hipótesis: .....	28
1.7. Objetivos: .....	29
II. MÉTODO .....	30
2.6. Aspectos.....	37
ANEXOS	

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre el perfil del director y la afectividad institucional en la I.E. N° 180 Ercila Rabines de Terrones de la ciudad de Chepén, 2017, para ello se utilizó el diseño correlacional.

El trabajo de recolección de datos se realizó a través de dos escalas tipo Likert, una para el perfil del director con 20 ítems y otra para la afectividad institucional con 20 ítems los cuales, fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad; posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, la correlación de Pearson y la prueba t de student. Los resultados muestran que existe una correlación moderada entre la variable perfil del director y la variable afectividad institucional, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,528$  con nivel de significancia  $p = 0,006$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual quiere decir que el perfil del director se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

**Palabras claves:** Perfil del director, afectividad institucional, correlación.



## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between the profile of the director and the institutional affectivity in the I.E. N ° 180 Ercila Rabines de Terrones of the city of Chepén, 2017, for this the correlational design was used.

The work of data collection was carried out through two Likert scales, one for the profile of the director with 20 items and another for the institutional affectivity with 20 items which were subjected to validity and reliability tests; Subsequently, identified and delimited the research problem, we proceeded to process the information through inferential statistics, the Pearson correlation and the student t test. The results show that there is a moderate correlation between the variable profile of the director and the institutional affect variable, according to the result the Pearson correlation coefficient is  $R = 0.528$  with level of significance  $p = 0.006$ , this being greater than 5% ( $p > 0.05$ ) which means that the profile of the director is not significantly related to the institutional affectivity in the educational institution No. 180 of Chepén, therefore, the  $H_0$  is rejected, and the general hypothesis is verified.

**Key words:** Profile of the director, institutional affectivity, correlation

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad problemática:

Cualquier institución educativa que necesite separarse y pasar a la primera línea requerirá la proximidad de un "pionero", que dirige un sueño. Sólo un pionero puede fabricar uniones de buena voluntad e inspirar a los individuos a compartir la misión. La administración permite a una fundación instructiva dejar el secreto para superar su adecuación institucional. Mientras se eleva por encima de la organización, se eleva por encima de los estudiantes (Chiavenato, 1994).

En este punto de vista, una asociación existe justo cuando al menos dos individuos se reúnen para participar entre sí y alcanzar objetivos compartidos, lo que no puede lograrse a través de la actividad individual. Debe subrayarse que el logro de los objetivos se produce si todo el grupo instructivo se siente relacionado con su fundación como operadores libres de peso, lo que les permite crear y actuar congruentemente con los estándares, los valores, los estilos de correspondencia, la autoridad y el dialecto, es decir, debe haber una afectividad institucional certificable (Chiavenato, 1994).

En España, las instituciones públicas y privadas están sometidas a un sistema de seguimiento, asesoramiento y monitoreo sobre la forma como se desenvuelve el director y los demás trabajadores y sobre la calidad de clima que generan, siendo la afectividad institucional una meta trazada por el estado español, así para el año 2020 se espera lograr un muy significativo 70% de mejora en el perfil de los/as directores/as de las instituciones educativas y en el nivel del clima institucional o afectividad institucional (Ministerio de educación, cultura y deporte español, 2016).

En Brasil, según la UNESCO, (2016) se viene logrando metas importantes sobre la afectividad institucional en las escuelas primarias y secundarias, siendo el director un baluarte para este cambio, por ello se ha implantado un sistema

de capacitación y concientización a los directores con la finalidad de lograr un perfil deseado y así motivar y gerenciar las instituciones educativas, logrando una armonía institucional pertinente a través de un liderazgo participativo y transformacional.

En el Perú, se está en proceso de aplicación una capacitación en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico para directores y sub directores, a cargo del instituto pedagógico nacional Monterrico, en donde se vincula el perfil del director con la calidad de gestión, el clima, la afectividad e imagen institucional; donde se pretende lograr un perfil directivo pertinente a los avances y cambios en la gestión institucional, para lo cual se pretende atender al 80% de los directores y al 78% de los subdirectores (Ministerio de educación, 2017).

En la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones de la ciudad de Chepén, según el Proyecto Educativo Institucional (2017), se observa ciertos cambios en la forma de orientar la gestión por parte de la directora, sin embargo existen muchas críticas a su desempeño, además el perfil de la mencionada directiva es cuestionada por algunos docentes, auxiliares y personal de servicio, de igual manera se observa que el clima institucional presenta debilidades, y la afectividad institucional se ve afectada por los problemas y desavenencias entre directora y docentes o entre docentes y auxiliares de educación.

Después de haber analizado la problemática de ambas variables de estudio en forma individual es que propuso realizar esta investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre el perfil del director y la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

## **1.2. Trabajos previos:**

### **En el ámbito internacional**

De la Garza (2010) en su tesis para obtener grado maestría cuyo objetivo fue determinar la asociación entre el perfil del director con la efectividad de gestión en tres escuelas de educación básica en Torreón, Coahuila, con una muestra de 28 directores y aplicando una escala para cada variable, concluyendo que existe correlación significativa entre las dos variables y Además, era concebible distinguir los elementos fundamentales de los ejecutivos de las escuelas investigadas y éstas se pueden agrupar en dos clasificaciones de administración y autoridad. Una escuela se está transformando en otra administración, y en las otras dos, la autoridad burocrática está cerca. De hecho, incluso un ejecutivo se percibe más como un gerente que como un pionero. De esta manera, en la ciudad de Torreón entre los establecimientos examinados, gana la autoridad consuetudinaria.

A su vez, Amaya (2010) en su tesis cuyo objetivo fue caracterizar la afectividad institucional en Ibagué Colombia, investigación de tipo descriptiva simple, con una muestra de 60 docentes y con un cuestionario de entrevista para cada docente, el autor concluye que la afectividad institucional es prioritaria, en su atención, por cuanto genera un clima adecuado para el trabajo técnico pedagógico, además es una herramienta importantísima contra el desdén docente, la resistencia al cambio, la falta de trabajo solidario y la incomunicación entre docentes, personal administrativo y directivos.

Cuellar, (2012) en su tesis cuyo objetivo fue caracterizar el perfil del director en una institución educativa de Madrid, investigación de tipo pre descriptiva simple, con una muestra de 25 directores y con una escala de valoración como instrumento, el autor concluye que el perfil del director presenta algunas debilidades relacionadas a la gestión externa, sin embargo los datos muestran que un buen perfil directivo es fundamental para mejorar el proceso técnico

pedagógico en la institución educativa, además menciona que al ritmo con que camina el directivo a ese ritmo camina toda la institución.

### **En el ámbito nacional**

Saenz (2013) en su tesis cuyo objetivo fue evidenciar el perfil afectivo-emocional de los directores de primaria, Lima, realizó un trabajo descriptivo prospectivo, con una muestra de 30 directivos de la UGEL N° 04 y considerando una escala de valoración para el perfil afectivo-emocional directivo, arribando a la conclusión que los resultados obtenidos en lo referente a la variable objeto de estudio nos muestran que existe un porcentaje alto de directivos que siente inseguridad y poca confianza en sí mismos para desarrollar la tarea directiva. Cabe esperar que estos directivos que se muestran poco confiados en sus capacidades para presidir e inseguros para desarrollar el trabajo de gestión, generen en el colegio un clima poco favorable para trabajar con seguridad y confianza. Por esta razón es fundamental que los directivos desarrollen una confianza en sí mismos que les permita transmitir a su vez seguridad en sus docentes, trabajadores y alumnos.

Quiroz (2012), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre el perfil del director y el desempeño docente, realizó una investigación correlacional, con una muestra de 29 profesores y un director y con escala de valoración para cada variable, concluyendo que existe una correlación perfecta entre la variable perfil del director y la variable desempeño docente, pues la correlación de Pearson es de 0,981.

Vasquez (2012), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre el perfil del director y la calidad de gestión, realizó una investigación correlacional, con una muestra de 12 directores de San Juan de Lurigancho y con escala tipo Likert para cada variable, concluyendo que existe una correlación significativa entre la variable perfil del director y la variable calidad de gestión, pues la correlación de Pearson es de 0,761.

### **En el ámbito regional y/o local**

Castañeda (2013) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y la afectividad institucional, realizó una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 18 participantes y con una escala tipo Likert para cada variable, concluye que existe correlación significativa entre las dos variables por cuanto la correlación de Pearson es de 7,821, además puntualiza que la afectividad institucional es un tema importante de ser desarrollada con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.

Correa (2012) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la afectividad institucional, realizó una investigación correlacional, con una muestra de 24 docentes y con una escala tipo Likert para cada variable, concluye que existe correlación significativa entre las dos variables por cuanto la correlación de Pearson es de 7,623, además añade que, en relación a los resultados de la investigación, se debería aplicar investigaciones experimentales para mejorar el nivel de las variables objeto de estudio.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema:

#### 1.3.1. Perfil del director

##### **Definición:**

Drake y Roe (1999), consideran que el perfil de un director es el nivel profesional que se desea en una institución educativa, se logra después de un proceso que consigue los resultados en la comunidad del centro educativo en que trabaja.

Además, añaden Drake y Roe (1999), son las características que debe reunir el director de una institución educativa que permiten observar sus cualidades requeridas por la sociedad, el perfil ideal de un director se basa en su formación docente, directivo y sus cualidades personales y profesionales.

Drucker (2010) considera que la personalidad del líder y rasgos de líder no existen, la característica principal de la identidad que cada pionero acertado tenía de la misma manera es seducción. Con un objetivo final específico para reconocer los atributos normales de un pionero es necesario dejar de lado las cualidades individuales, los tipos de conducta o los estilos de iniciativa que utilizan; es más inteligente preguntar por qué estos individuos son pioneros, ya que tener partidarios de buena voluntad es lo principal que separa claramente a los individuos que son pioneros de los individuos que definitivamente no lo son.

Sea como sea, ¿qué deben hacer los pioneros para lograr estos devotos de la buena voluntad? Se pueden decir algunas perspectivas, entre las que se encuentra construir un sueño para la fundación y ofrecerlo, con el objetivo de que cada uno de los individuos que lo coordinen sepa precisamente qué se necesita y cuál es el camino a seguir. Visión, es un cuadro mental hablando a un estado futuro atractivo, pensamiento o sueño eficaz. Debe disponer asimismo de todos los datos sobre la organización, lo que implica saber conocer la escuela y su condición: ver cómo se ponen en contacto los objetivos, distinguir las condiciones y necesidades de los beneficiarios, los bienes a los que tienen acceso; En este

sentido, el camino hacia la administración de un pionero es una poderosa correspondencia (Boyett y Boyett, 2010).

**Importancia:**

Es imprescindible exponer las hipótesis de iniciativa, para las que es ventajoso construir un sentido de administración de la gestión separándolo del significado de portar respecto a los pensamientos de antemano representados, la autoridad hablará a un experto casual, la acentuación sobre bienes apasionados y de otro mundo mientras que un encabezado sería especialista institucional, las características de la posición subrayando activos físicos, materiales, dispuestos a la organización y administración. Por otra parte, la iniciativa se enfrenta al requisito de cambio anticipando un sueño y construyendo metodologías, creando grupos y, además, despertando y apoyando (Bennis y Namus, 1985)

Así pues, Drake y Roe (1999), consideran que el perfil de un director se logra después de un proceso que consigue los siguientes resultados en la comunidad del centro educativo en que trabaja, el mismo que se caracteriza por lo siguiente:

Trabajar cooperativamente hacia el brillo para lograr los objetivos propuestos y autoritarios propuestos.

Hacer una condición libre de riesgo para desarrollar con el objetivo de que los dones de todos y las habilidades pueden ser ensillados sin limitaciones.

Potenciar y ensamblar conexiones de trabajo que se reúnen separadamente, reúnan y fortalezcan para la realización de objetivos y destinos particulares. Estas conexiones son exitosas en la toma de decisiones cooperativas.

Mejorar los activos humanos y materiales.



## **Características idóneas en el perfil de un director**

Según Drake y Roe (1999), las características idóneas del perfil de un director, son las siguientes:

### **En la gestión institucional**

Límite de administración y llamada para lidiar con su enfoque instructivo

Conocer y aplicar satisfactoriamente la normatividad de la división de capacitación y diferentes estándares a propósito de su orden de trabajo

Puede encargarse de los problemas y puede decidir.

Prueba de habilidades relacionales y capacidad para mantener excelentes relaciones humanas con estudiantes, tutores e instructores.

Espera que la parte del creador de las condiciones positivas para el avance de los límites humanos de los artistas intérpretes instructivos distintivos.

Conozca y aplique en sus estrategias y sistemas intermedios para construir el Proyecto de Desarrollo Institucional.

Evalúe sus actividades, y la de la población en general a su cargo, pensando en los procedimientos y a la luz de los resultados.

### **En la gestión educativa**

Sistematizar la actividad educativa para que se creen las capacidades que incorporan aptitudes, ideas, disposiciones y habilidades.

Conocer y aplicar técnicas de mejora y ajuste curricular del enfoque instructivo.

Tener la capacidad de reconocer y clasificar la evaluación de los componentes especializados del proceso de aprendizaje, el avance, las escrituras y los materiales instructivos.

Tratar adecuadamente los sistemas y estrategias de supervisión y evaluación instructiva.

Conocer y aplicar métodos y sistemas que dinamicen la inspiración y actualización del instructor.

### **En gestión gerencial**

Conocer y lidiar legítimamente con los marcos de trabajo, legitimación, plan de gastos, tesorería, contabilidad y control propios del enfoque instructivo.

Conocer y aplicar estándares y métodos especializados de la base y hardware instructivo.

Tener la capacidad de producir y supervisar activos relacionados con el dinero con un enfoque administrativo.

Podemos condensar que el perfil perfecto del jefe se puede resumir en tres medidas: 1. Preparación competente, información y experiencia. 2. Tener aptitudes, capacidades y habilidades gerenciales y 3. Tener atributos humanísticos.

### **Dimensiones:**

Fiedler (1997) considera cuatro **dimensiones** del perfil del director en la escuela:

**Liderazgo situacional**, con cuatro metodologías: Estructural: perspectiva normal del encabezamiento. Relaciones políticas, control, lucha, coaliciones, iniciativa reguladora: oficial, Administración política: oponente, autoridad básica: dictador, iniciativa relacional: emblemática: también llamada iniciativa visionaria.

**Liderazgo profesional** y jefe ejecutivo: (Administración situacional conectada a asociaciones de clase), **Liderazgo moral**: respeto por los estándares morales de administración. En la ocasión apagada que las escuelas deben crear instrucción moral de la juventud, los pioneros de la escuela deben ser pioneros morales.

**Liderazgo Curricular o de Instrucción**: Cinco segmentos de esta autoridad: Definir la misión de la escuela y transmitirla a lo que quede del personal y los suplentes, coordinar programas educativos y educar, gestionar la instrucción, coordinar.

Otra marca que debería tener el perfil de un jefe es la iniciativa en el campo de la enseñanza tiene una asociación privada con la figura del ejecutivo, ya que es la identidad de la voluntad a cargo de la conducción de la escuela como una asociación. De hecho, Sergiovianni (2001) afirma que las actividades del director se han ido por crear viabilidad demostrando, el avance de proyectos instructivos y supervisión clínica.

En este estilo de autoridad, el impacto se exhibe a través del control maestro, lo que hace que sea viable para los instructores a reconocer sus recomendaciones y, a lo largo de estas líneas, formar equipo teniendo en cuenta el objetivo final para impulsar programas de mejora de módulos educativos. Diferentes ejercicios que describen este estilo de autoridad son: conclusión de temas, introducción a los instructores, avance de la supervisión y evaluación.

Igualmente, Sergiovanni (1992) dice que las escuelas verdaderamente exitosas son aquellas con una asignación común en la que se enuncian claramente las estimaciones fundamentales de la escuela y en las que se dicta una norma por la que se juzgarán las actividades. Los pioneros no sólo deben desempeñar el papel principal en la determinación de la asignación, sino que también deben reforzar e implementar con éxito. En el momento en que un control imperativo es desatendido, los directores deben "dirigir con ira".

Desde este punto de vista, Longo (2008) comparte el perfil del director con un sueño de colaboración normal para los establecimientos instructivos. La administración se relaciona con aquellos puntos destacados que la presentan predominantemente como límite administrativo, grandeza singular y ejercicio de la energía, que son sin duda un origen reduccionista de la misma. Autoridad de la administración ha resultado ser progresivamente alucinante, ya que se acredita más deberes dignos de mención y debe registrar para los resultados obtenidos en el centro. En cualquier caso, es importante sentir que la iniciativa en vista de estima es, sin arreglo de progreso, administración social, deber con los demás,

adelanto de una ocupación de administración al grupo. Trate de no vivir con la espalda a ella, como sucede, por desgracia, en ciertos pioneros de negocios, extremadamente eficaz para obtener su negocio adelante, pero no excepcionalmente fructífero para completar el "negocio" del beneficio de todos.

En este sentido, Calatayud (2010) afirma que la iniciativa instructiva del director necesita soportar la presión entre los enfoques de escaparate, la responsabilidad y un entrenamiento basado en el voto y la ciudadanía. Esta iniciativa avanza que todos los individuos del grupo escolar son especialistas en progreso y todo el mundo necesita asumir la parte principal en ese cambio. Percibir, estimar, crear y habilitar esta autoridad numerosa debe ser la capacidad primaria de un curso para el cambio.

#### **Teorías:**

##### **McGregor (1960), introdujo la teoría X e Y.**

La hipótesis X depende de tres estándares: para empezar, las personas no prefieren trabajar y, en consecuencia, se mantienen lejos del trabajo. Además, los individuos deben ser controlados y coordinados para lograr los destinos buscados por la asociación, solo la compulsión externa puede lograr los objetivos. Por último, el especialista es frívolo y ambiguo en las pautas y necesita ser controlado y coordinado por otros.

La Hipótesis Y se basa en: pensar en el especialista como el recurso más crítico de la organización. Considerando todo, las personas trabajan intencionalmente cuando las condiciones son apropiadas. De esta manera, los trabajadores logran los destinos de la asociación cuando se enfocan en ella. Del mismo modo, la dedicación depende de la recompensa. Del mismo modo, los especialistas tendrán el deber cuando se cumplan las condiciones adecuadas. Numerosos trabajadores tienen habilidades para abordar problemas en la asociación. Dado que, el potencial académico no se utiliza adecuadamente como parte de las asociaciones.

Como lo indica la hipótesis X, los trabajadores requieren control, curso, la actividad de un experto sólido. La hipótesis Y depende de la forma en que se realizarán los destinos cuando los trabajadores se centran en lograrlos a través de la restricción y la autoridad compartida.

Hipótesis Z. Otro método para consolidar los componentes dados por la hipótesis X e Y es la supuesta hipótesis Z de Ouchi (2004), que crea técnicas y puntos de vista distintivos para organizar esfuerzos humanos de acuerdo con el liderazgo básico y en la utilización del engranaje para crear procedimientos jerárquicos y lograr el cambio. La hipótesis Z caracteriza el estilo del pionero como lo indica su capacidad para hacer una cultura autoritativa donde la correspondencia es abierta, en certeza y con una promesa a los objetivos mundiales en el establecimiento.

#### Hipótesis constructivista de Piaget

En el campo de las hipótesis sobre los procedimientos psicológicos, algunos hacen referencia al carácter separado y otros al carácter dinámico de estos procedimientos, similar al caso del constructivismo subjetivo protegido por Piaget. El constructivismo sostiene que los niños construyen su propia manera particular de considerar, de conocer, en un camino dinámico, debido a la colaboración entre sus límites intrínsecos y la investigación ecológica que ayudan a través del tratamiento de los datos que obtienen de la tierra, en consecuencia la importancia de tener grandes modelos con los cuales cooperar.

Se puede hablar del comienzo mental como un desarrollo persuasivo del avance sinuoso, siendo la acción en el punto focal de este procedimiento. Sea como fuere, Piaget protege una acción resuelta, no una acción autoafirmativa y buena para nada. De esta forma, la acción será consistente con una amplia gama de avances, desde el que ocurre en la etapa sensoriomotriz hasta el que cierra el

círculo con las operaciones de las sólidas fases de pensamiento coherentes y teóricas, en cuyo reconocimiento lo hará asumir una parte principal en el dialecto. Piaget también conecta un significado increíble al choque intelectual para incitar el aprendizaje. Los jóvenes, y además los adultos, avanzan analizando los planes intelectuales con los que descifran la realidad, viendo que nunca más son suficientes y creando la necesidad de transformarlos. La cooperación para el avance de las estructuras subjetivas (información comercial, perspectivas, evaluaciones, etc.) es adicionalmente imperativa en esta hipótesis, sobre la base de que la conexión entre socios incita una contención de suposiciones; conectando el aprendizaje con la mejora perfecta y la conexión cercana entre mediciones intelectuales y llenas de sentimientos, destacando la importancia de la inspiración en el aprendizaje.

La dirección en vista del aprendizaje constructivista acentúa que los estudiantes deben ser efectivamente requeridos para reflexionar sobre su propio aprendizaje particular, hacer inducciones e intercambios y experimentar un choque psicológico. Esta conciencia de contención o problema, la confirmación de que el aprendizaje tiene o su método para trabajar es deficiente, es un caso de lo que los médicos llaman metaconocimiento: el joven está preparado para saber cuándo se le dice que no sabe

### **1.3.2. Afectividad institucional:**

#### **Definición:**

Es el ambiente que se respira en una institución educativa considerando el nivel de amor y respeto que se consiga. (Chiavenato, 2002).

De acuerdo con James (1996) una agrupación es un ejemplo de relaciones, a través de las cuales los individuos, a cargo de los jefes, buscan objetivos compartidos, considerando un nivel satisfactorio de afectividad institucional.

Utilizar la idea de afectividad institucional tiene una importancia alegórica y alude al estado de sentimiento con el que se trabaja en el establecimiento, independientemente de si es positivo o a pesar de los ejercicios, sobre todo en el plano social. Del mismo modo, la afectividad en la asociación es una idea que alude a las gracias subjetivas dentro de la estructura de las conexiones de trabajo. Puede considerarse como una valoración que refleja las inclinaciones de la asociación e influye (prepara o limita) la ejecución singular.

**Importancia:**

Con respecto a las cualidades e importancia de la afectividad institucional, Rodríguez (2004) advierte lo siguiente:

Perspectiva objetiva o realista: La afectividad comprende en la representación de las cualidades de la asociación, que separan una asociación de otra, generalmente continúan y afectan la relación de los individuos con el lugar de trabajo.

Punto de vista fenomenológico o subjetivo: La afectividad se considera como una propiedad de la población general, es de tipo subjetivo y su inicio está en los discernimientos que los sujetos tienen sobre los diversos atributos del entorno laboral. La acentuación se pone, en esta línea, en los factores individuales, no como en el pasado, que lo ubican en los atributos de la asociación.

Punto de vista interaccionista: la afectividad forma parte de los discernimientos individuales mundiales que reflejan la colaboración entre los dos tipos de elementos: objetivo y subjetivo.

Para Alcocer (2003) el marco de una asociación extiende una afectividad institucional específica, impactando las mentalidades y la conducta de las personas. Las disposiciones de la demostración pueden identificarse con puntos de vista como ejecución, creación, cumplimiento, ajuste, etc., cubriéndolo de atributos específicos.

En este sentido, es concebible aceptar que la afectividad institucional, tal y como específica Alcocer (2003), tiene las cualidades que lo acompañan:

La afectividad se restringe al lugar de trabajo, se ve específicamente o de forma indirecta por los especialistas que realizan en ese entorno ecológico, la afectividad influye en la conducta del trabajo, la afectividad es una variable intercedente entre el marco autoritario y la conducta individual, la asociación suele durar en el tiempo, separando entre las asociaciones y, además, a nivel intraorganizacional, la afectividad, las estructuras y cualidades jerárquicas y, además, las personas que la forman, conforman un marco dinámico y dependiente.

**Dimensiones:**

Acero (2003), que depende de los establecimientos de Lickert (1978), afirma que la afectividad institucional examina las siguientes **dimensiones**:

**Relaciones interpersonales:** nivel en que los trabajadores se ayudan mutuamente y sus relaciones son respetuosas y de consideración, las relaciones interpersonales son el conjunto de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas.

Es aprender a interrelacionarse con las demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás. Sin importar la connotación que esta tenga dice de cómo nos involucramos con los demás y de nuestra capacidad para adaptarnos a otros.

Las relaciones interpersonales son aquellas que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos.



**Estilo de dirección:** nivel en que los jefes ayudan, estimulan y permiten la participación a sus trabajadores. A la hora de dirigir un grupo de personas en una empresa u organización, es importante identificar el estilo de dirección que se va a aplicar, en función del tipo de trabajo y de la capacidad de los colaboradores. Dicho estilo de dirección contribuirá en gran medida a la consecución de los objetivos y al clima laboral de la empresa.

**Sentido de pertenencia:** valor de orgullo que proviene de la identificación a la empresa o institución. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

El sentido de pertenencia es sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución, esto tiene su origen en la familia ya que es el primer grupo al que pertenecemos. Al serle fiel al grupo y siguiendo sus normas se da una identidad y una seguridad, mientras más segura se sienta la persona, más elevado será su sentimiento comunitario y estará más dispuesta a seguir normas de convivencia. Cada logro, es un granito de arena para la institución y también es la construcción de nosotros mismos y de nuestra sociedad. Cuando tenemos sentido de pertenencia y satisfacción es posible que logremos vivir en un mejor ambiente, ya que nadie cuida lo que no valora. En cambio, lo que más valoramos merece todo nuestro cuidado y atención.

**Valores colectivos:** nivel en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.

Son el conjunto de pautas que la sociedad establece para las personas en las relaciones sociales.

Su estudio corresponde a la Axiología, una rama de la Filosofía, y de una forma aplicada pueden ocuparse otras ciencias como la Sociología, la Economía y la Política, realizándolo de maneras muy diferenciadas.

Sus definiciones y contenidos han cambiado en el decurso histórico. Los valores son creencias de mayor rango, tienen una expresión de consenso social, y es un componente de la cultura, que incluye asimismo a los agnósticos con los movimientos de antivalores o más bien por su sustitución por otro grupo de valores, los suyos.

### **Teoría clásica del comportamiento organizacional de Fayol (1920)**

Henry Fayol (1841 - 1925) fue concebido en Constantinopla y fallecido en París, se graduó como ingeniero de minas a los 19 años de edad, hizo increíbles compromisos con los niveles distintivos de autoridad, considerado el padre de la teoría clásica de la administración que era concebido a partir de la necesidad de descubrir reglas para supervisar asociaciones complejas, fue el primero en sistematizar la conducta administrativa, acumuló catorce estándares de organización, dividió las tareas mecánicas y comerciales en seis reuniones que se denominaron elementos fundamentales de la organización, que son:

División del trabajo: Cuantos más individuos practiquen, tanto más productivamente desarrollarán su intercambio. Esta regla es clara en el sistema de construcción secuencial de vanguardia.

Experto: los gerentes deben dar órdenes para que las cosas se terminen. Si bien los especialistas formales les otorgan el privilegio de ordenar, los jefes generalmente no cumplirán sus deberes, a menos que también tengan un experto individual (Liderazgo).

Enseñar: los individuos de una asociación deben considerar las pautas y tradiciones que supervisan la organización. Esto será la consecuencia de una buena iniciativa en todos los niveles, de entendimientos imparciales (tales arreglos para compensar una ejecución sin igual) y castigos por infracciones, conectados razonablemente.

Unidad de administración: las operaciones que tienen un objetivo similar deben ser coordinadas por un jefe solitario que utiliza un arreglo solitario.

Unidad de pedido: cada representante debe obtener directrices sobre una tarea específica de una sola persona.

Subordinación del entusiasmo individual en beneficio de todos: en cualquier organización, el entusiasmo de los representantes no debería ser necesario sobre los intereses de la asociación en general. Pago: la compensación por el trabajo debe ser justa para los representantes y también para los jefes.

Centralización: Fayol confiaba en que los administradores deberían cumplir con el último deber y, a la vez, brindarles a sus subordinados un especialista adecuado con el objetivo de que puedan desempeñar su intercambio de manera satisfactoria. El problema es ubicar el mejor nivel de centralización para cada situación.

Cadena de mando: la línea de especialista en una asociación a la que se refieren actualmente mediante tablas y líneas de un gráfico de asociación está organizada por posiciones desde la administración superior hasta los niveles más mínimos de la organización.

Solicitud: los materiales y las personas deben estar en el lugar oportuno en el momento perfecto. Específicamente, cada individuo debe involucrar el puesto o la posición más adecuada para él. Valor: los administradores deben ser amistosos e imparciales con sus subordinados. Seguridad del personal: una alta tasa de rotación de personal no es útil para el funcionamiento productivo de una asociación. Actividad: A los menores se les debe dar la flexibilidad de considerar y hacer sus planes, a pesar de que los fraudes se hacen de vez en cuando. Camaradería: Promover la cooperación dará a la asociación un sentimiento de solidaridad. Fayol prescribió, por ejemplo, la utilización de la correspondencia verbal en lugar de la correspondencia formal

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿Qué relación existe entre el perfil del director y la afectividad institucional en la I.E. N° 180 Ercila Rabines de Terrones de la ciudad de Chepén, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La justificación teórica, se da porque recogió información de la teoría X e Y de McGregor (1960) y de la teoría clásica del comportamiento organizacional de Fayol (1920), sobre el nivel de relación existente entre el perfil del director y la afectividad institucional en la I.E. N° 180 Ercila Rabines de Terrones de la ciudad de Chepén

La justificación metodológica radica en la importancia del método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, que permitió recoger y analizar datos sobre el nivel de relación existente entre el perfil del director y la afectividad institucional. Se justifica de manera práctica porque determinó la relación existente entre el perfil del director y la afectividad institucional.

Se justifica de manera práctica porque permitió determinar el nivel de relación existente entre el perfil del director y la afectividad institucional. Esta investigación se realizó porque hubo la necesidad de comprobar la relación de las variables perfil del director y afectividad institucional

#### **1.6. Hipótesis:**

##### **Hipótesis Alterna (Hi):**

El perfil del director se relaciona significativamente con la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

##### **Hipótesis Nula (Ho):**

El perfil del director no se relaciona con la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

## **1.7. Objetivos:**

### **1.7.1. General:**

Determinar la relación entre el perfil del director y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

### **1.7.2. Específicos:**

Identificar el nivel del perfil del director en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

Identificar el nivel de la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo situacional y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo profesional y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo moral y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo curricular y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.

## II. MÉTODO

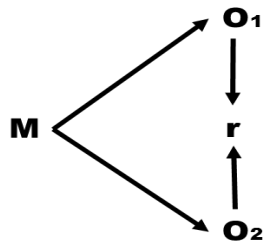
### 2.1. Método:

En este estudio se aplicó el Método hipotético deductivo el cual se basa en emitir hipótesis sobre las respuestas alcanzables para el tema postulado, y verifique con la información a la que se puede acceder en caso de que estén en acuerdo con ellos (Cegarra, 2012). En cuanto al enfoque utilizado, es el cuantitativo, a la luz del hecho de que los factores fueron estimados numéricamente, mediante una investigación de hechos (Hernández 2010).

### 2.2. Diseño de investigación

El diseño de la prueba, considerado para verificar la hipótesis, se denomina diseño correlacional descriptivo, porque examinó la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o participantes de estudio. (Hernández, 2010):

Su esquema es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra
- O<sub>1</sub> = Medición de la variable Perfil del director
- O<sub>2</sub> = Medición de la variable afectividad institucional
- R = Nivel de relación entre variables (Perfil del director y afectividad institucional)

## 2.2. Variables, Operacionalización:

### **Variable 01:** Perfil del director

Drake y Roe (1999), consideran que el perfil de un director es el nivel profesional que se desea en una institución educativa, se logra después de un proceso que consigue los resultados en la comunidad del centro educativo en que trabaja.

### **Variable 02:** Afectividad institucional:

Ambiente que se respira en una institución educativa considerando el nivel de amor y respeto que se consiga. (Chiavenato, 2002).

**Operacionalización de variables:**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">VARIABLE 1 Perfil del director</p>	<p>Drake y Roe (1999), consideran que el perfil de un director es el nivel profesional que se desea en una institución educativa, se logra después de un proceso que consigue los resultados en la comunidad del centro educativo en que trabaja.</p>	<p>Nivel profesional de un líder educativo evaluado con una escala de valoración para el perfil del director considerando las dimensiones</p>	<p>Liderazgo situacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica su trabajo considerando una perspectiva normal del encabezamiento, las relaciones políticas y el control.</li> <li>- Propone una política relacional pertinente.</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
			<p>Liderazgo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lidera las actividades profesionales.</li> <li>- Se organiza en función a la capacidad de los docentes</li> </ul>	
			<p>Liderazgo moral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeta los estándares morales de administración.</li> <li>- Considera acciones de educación en valores</li> </ul>	
			<p>Liderazgo curricular</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera la misión de la escuela y la transmite con pertinencia.</li> <li>- Coordinar programas, proyectos y acciones educativas, acorde con los estándares actuales</li> </ul>	



VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2 Afectividad institucional	Ambiente que se respira en una institución educativa considerando el nivel de amor y respeto que se consiga. (Chiavenato, 2002).	Ambiente generado en una institución evaluada a través de una escala para la afectividad institucional considerando sus dimensiones Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve la ayuda mutua entre pares</li> <li>- Defiende relaciones respetuosas y de consideración</li> </ul>	Ordinal
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite la participación a sus pares.</li> <li>- Estimula la participación activa de sus pares</li> </ul>	
			Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia identificación institucional adecuada.</li> <li>- Demuestra sentimiento de compromiso y responsabilidad institucional</li> </ul>	
			Valores colectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practica valores como la cooperación, responsabilidad y respeto.</li> <li>- Demuestra solidaridad en el trabajo en equipo</li> </ul>	

### 2.3. Población y muestra

La población muestral estará conformada por 24 trabajadores de la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén - 2017.

**TABLA 1**  
POBLACION

GRUPO	SEXO		TOTAL
	M	F	
Único	0	24	24

Fuente: CAP 2017, I.E. N° 180 – Chepén.

#### **Muestra:**

Por las características de la población, cantidad reducida de participantes, la muestra es universal. Es decir 24 participantes.

#### **Muestreo**

Por ser una muestra universal no se utilizó ningún tipo de muestreo, por lo tanto, no es una muestra probabilística.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Variable	Dimensiones	Técnica	Instrumento
Perfil del director	- Liderazgo situacional	Encuesta	Escala para el perfil del director
	- Liderazgo profesional	Encuesta	
	- Liderazgo moral	Encuesta	
	- Liderazgo curricular	Encuesta	
Afectividad institucional	- Relaciones interpersonales	Encuesta	Escala para la Afectividad institucional
	- Estilo de dirección	Encuesta	
	- Sentido de pertenencia	Encuesta	
	- Valores colectivos	Encuesta	

**Técnica:**

Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: Observación, Simulación, Valoración de productos, Formulación de preguntas, Estudio de Casos, Entrevista (Hernández 2010).

**Instrumento:**

Es el con qué se va a evaluar. Es el medio a través del cual se obtendrá la información. Algunos instrumentos son: Lista de chequeo, cuestionario, Escala de estimación, pruebas, portafolios, proyectos, monografías, entre otros (Hernández, 2010).

**Escala de valoración:**

Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una escala. Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación: Enunciar la competencia u objetivo a evaluar. Especificar las instrucciones del llenado del instrumento. Establecer la escala valorativa. Describir la escala (Hernández, 2010).

**Validación y Confiabilidad del Instrumento:****a. Validez:**

Evidencias de validez del instrumento. Las escalas se entregaron a 5 jueces que emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, aceptando todos los ítems con una V de 0,94 y 0,95, siendo estadísticamente significativo.

#### Validez de Aiken para el Perfil del Director

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.93
COHERENCIA	0.97
RELEVANCIA	0.92
Promedio	0.94

#### Validez de Aiken para la Afectividad Institucional

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.93
COHERENCIA	0.95
RELEVANCIA	0.97
Promedio	0.95

El instrumento escala para el perfil del director fue elaborado por la Br. Pérez Calderón, Fanny del Rocío (2010) y validado por la Dra. Carola Calvo y adaptado por la investigadora, siendo validado por 05 expertos tal como consta en los anexos.

El instrumento Escala para la afectividad institucional fue elaborado por la Lic. Verástegui Arrascue, Liz Noemí (2014) y validado por el Mg. Correa Quiroz, Marco Antonio y adaptado por la investigadora, siendo validado por 05 expertos tal como consta en los anexos.

b. **Confiabilidad:**

Para la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach y, para conocer la medida de confiabilidad se tomaron los valores de 0 y 1 donde: 0 significa confiabilidad nula 1 representa la confiabilidad total. Dicha fórmula es el siguiente:

### Escala para el perfil del director

#### RESULTADOS DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,701	20

### Escala para la afectividad institucional

#### RESULTADOS DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,830	20

#### 2.5. Métodos de análisis de datos:

Los datos que se consignarán en las correspondientes fichas de recolección de datos fueron procesados utilizando el soporte del paquete estadístico SPSS 22.

#### 2.6. Aspectos éticos

Consentimiento de la Institución: Se solicitó a institución educativa N° 180, la autorización para la ejecución del estudio, promoviendo la participación voluntaria de los involucrados.

Confidencialidad: La información recabada no fue divulgada ni publicada para ninguna otra finalidad que la estrictamente académica.

Libre participación: Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

Anonimidad: Las escalas se aplicaron de manera anónima, con el fin de proteger los derechos de los participantes, asegurando la privacidad del estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

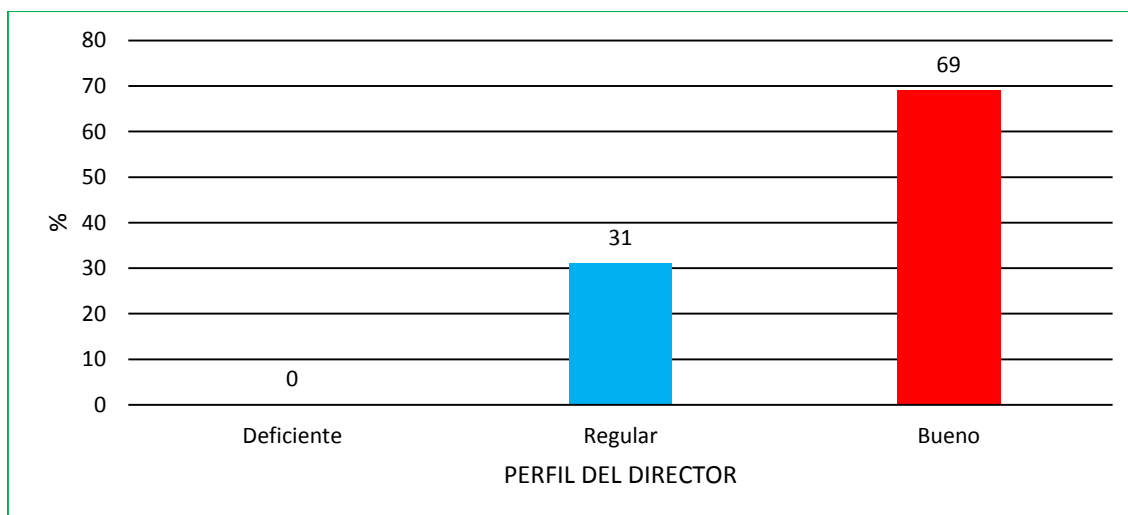
Tabla 2: El Perfil del director en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
<b>PERFIL DEL DIRECTOR</b>			
Deficiente	48 - 60	0	0,0
Regular	34 - 47	8	31,0
Bueno	20 - 33	18	69,0
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>100</b>

Fuente: Escala para el perfil del director, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 2 se observa que el 31% de las docentes de la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular en lo relacionado al perfil del director y el 69% obtuvo el nivel bueno, en tanto que el nivel bajo no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el perfil del director en la institución educativa N° 180 se encuentra en el nivel bueno (69%).

Figura 1: El perfil del director en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 2

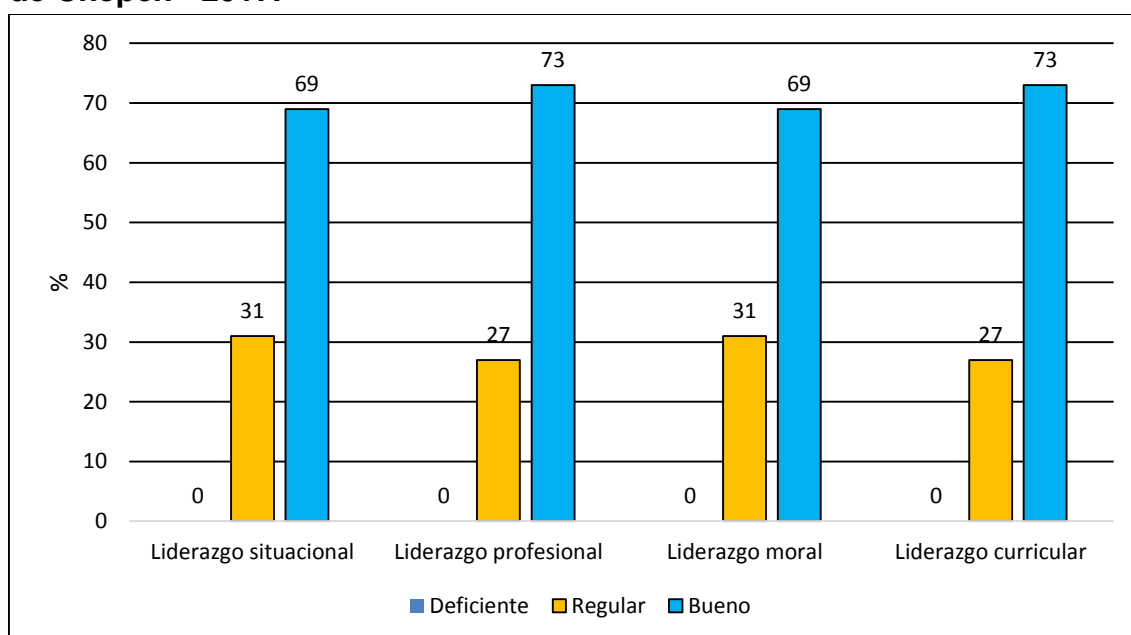
**Tabla 3: Dimensiones del estilo del director en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

DIMENSIONES DE LA VARIABLE ESTILO DEL DIRECTOR								
Nivel	LIDERAZGO SITUACIONAL		LIDERAZGO PROFESIONAL		LIDERAZGO MORAL		LIDERAZGO CURRICULAR	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Deficiente</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Regular</b>	8	31	7	27	8	31	7	27
<b>Bueno</b>	18	69	19	73	18	69	19	73
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Fuente: Escala para el estilo del director, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 3 se observa que el 31% de los docentes lograron el nivel regular en el liderazgo situacional y el 69% tienen nivel bueno; el 27% de los docentes lograron el nivel regular en el liderazgo profesional y el 73% tienen nivel bueno; el 31% de los docentes lograron el nivel regular en el liderazgo moral y el 69% tienen nivel bueno; el 27% de los docentes lograron el nivel regular en el liderazgo curricular y el 73% tienen nivel bueno. Determinándose que las dimensiones del estilo del director en los docentes de la institución educativa N° 180 de Chepén es promedio del nivel bueno.

**Figura 2: Dimensiones del estilo del director en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 3.

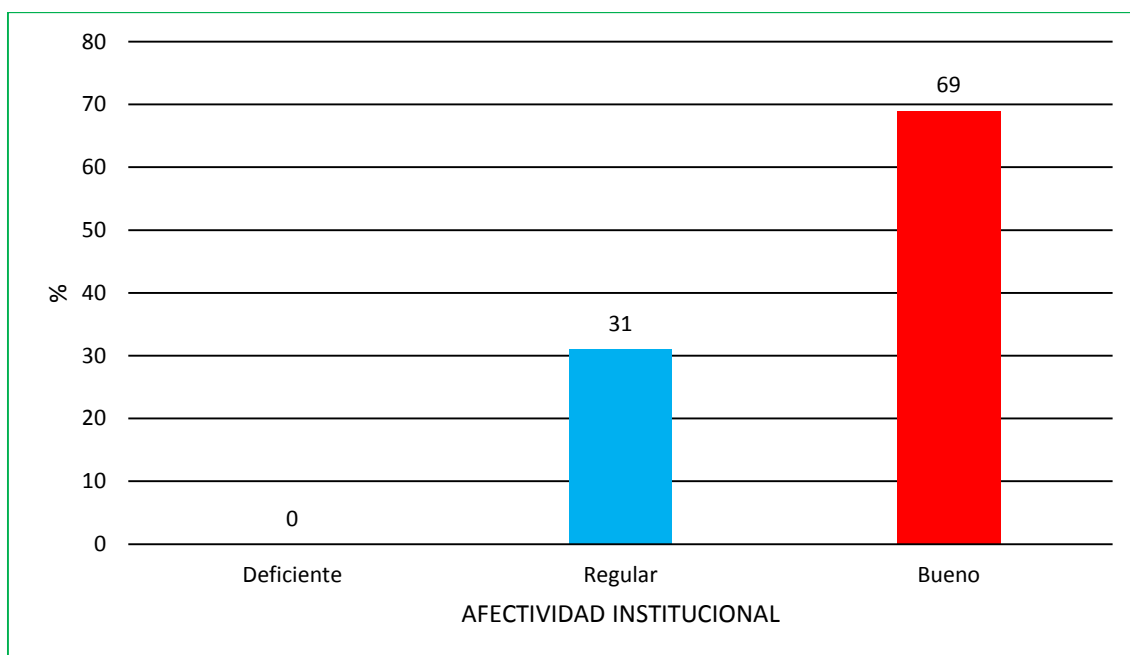
**Tabla 4: Afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
<b>AFECTIVIDAD INSTITUCIONAL</b>			
Deficiente	48 - 60	0	0,0
Regular	34 - 47	8	31,0
Bueno	20 - 33	18	69,0
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>100</b>

Fuente: Escala para la afectividad institucional, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 4 se observa que el 31% de las docentes de la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular en lo relacionado a la afectividad institucional y el 69% obtuvo el nivel bueno, en tanto que el nivel bajo no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 se encuentra en el nivel bueno (69%).

**Figura 3: la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 4.



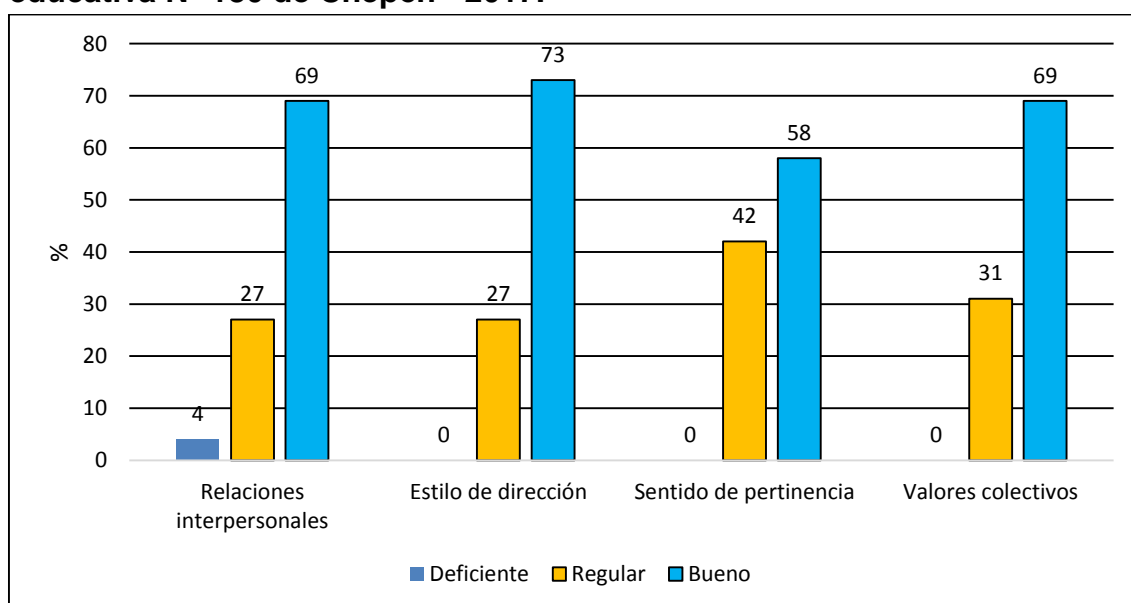
**Tabla 5: Dimensiones de la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

Nivel	DIMENSIONES DE LA VARIABLE AFECTIVIDAD INSTITUCIONAL							
	RELACIONES INTERPERSONALES		ESTILO DE DIRECCION		SENTIDO DE PERTINENCIA		VALORES COLECTIVOS	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Deficiente</b>	1	4	0	0	0	0	0	0
<b>Regular</b>	7	27	7	27	11	42	8	31
<b>Bueno</b>	18	69	19	73	15	58	18	69
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Fuente: Escala para la afectividad institucional, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 5 se observa que el 4% de los docentes lograron el nivel deficiente en las relaciones interpersonales, el 27% logró el nivel regular y el 69% tienen nivel bueno; el 27% de los docentes lograron el nivel regular en el estilo de dirección y el 73% tienen nivel bueno; el 42% de los docentes lograron el nivel regular en el sentido de pertinencia y el 58% tienen nivel bueno; el 31% de los docentes lograron el nivel regular en valores colectivos y el 69% tienen nivel bueno. Determinándose que las dimensiones de la afectividad institucional en los docentes de la institución educativa N° 180 de Chepén es promedio del nivel bueno.

**Figura 4: Dimensiones de la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 5.

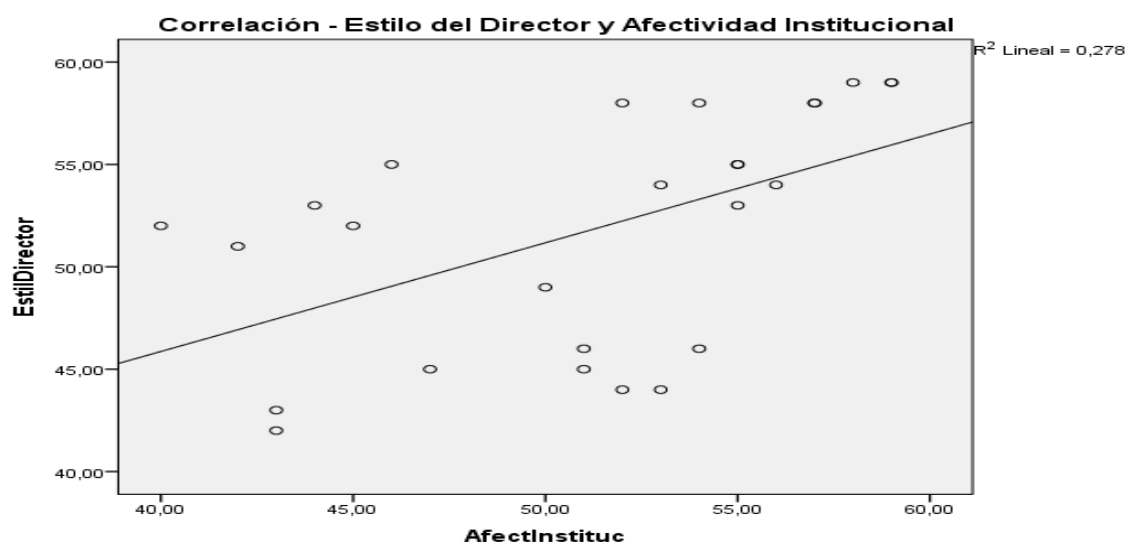
**Tabla 6: El estilo del director y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

	Estilo del director	Afectividad Institucional
EstDirector	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,528**
	N	,006
		26
AfecInstitucio	Correlación de Pearson	,528**
	Sig. (bilateral)	1
	N	,006
		26

Fuente: Cuestionario para estilo del director y la afectividad institucional, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,528$  (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia  $p = 0,006$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el perfil del director se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

**Figura 5: El estilo del director y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 6.

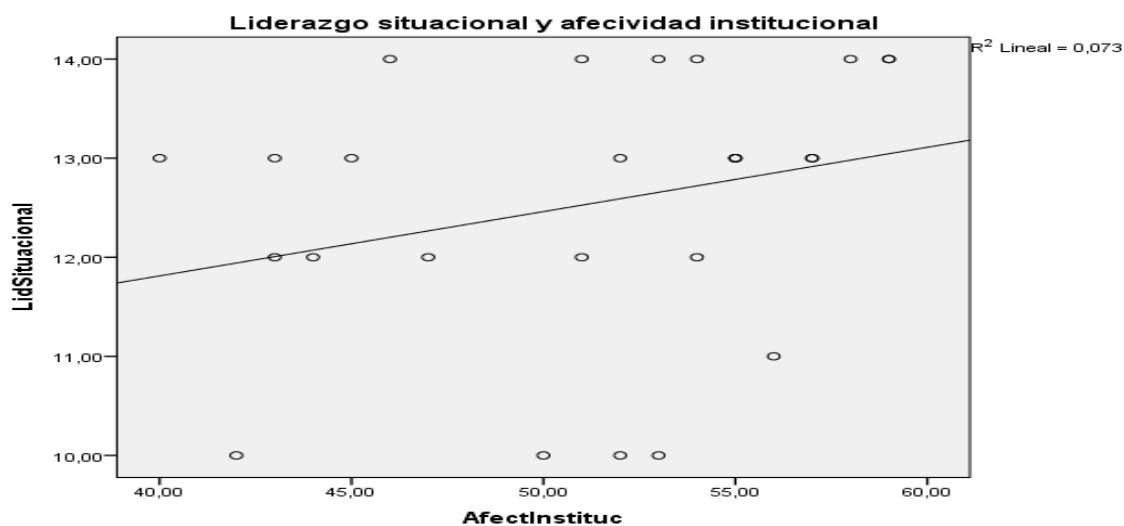
**Tabla 7: El Liderazgo situacional y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

		Liderazgo Situacional	Afectividad Institucional
LidSituacional	Correlación de Pearson	1	,270
	Sig. (bilateral)		,182
	N	26	26
AfeceInstitucio	Correlación de Pearson	,270	1
	Sig. (bilateral)	,182	
	N	26	26

Fuente: Cuestionario para estilo del director y la afectividad institucional, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,270$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,182$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo situacional no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

**Figura 6: El liderazgo situacional y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 7.

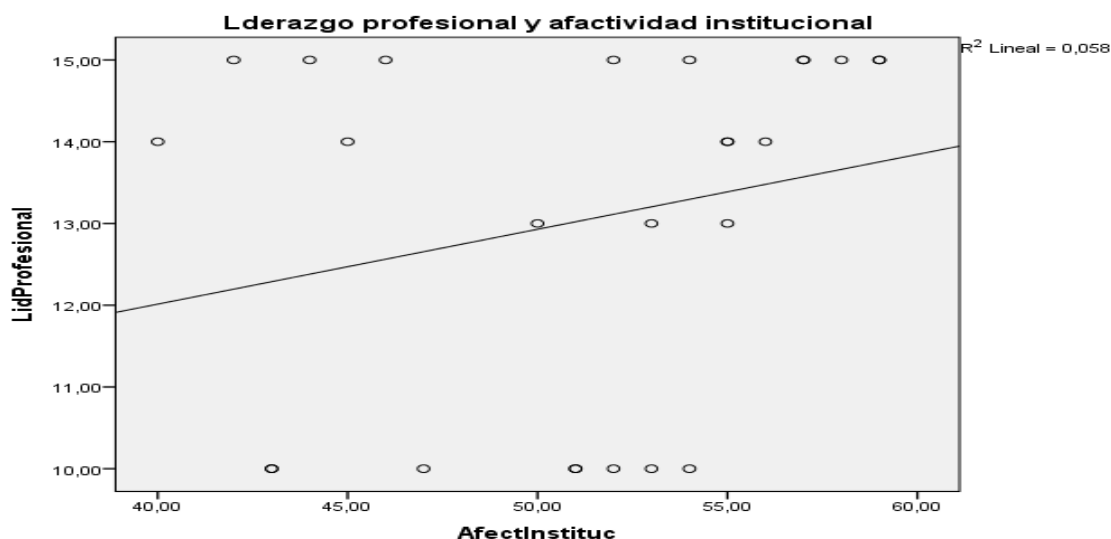
**Tabla 8: El Liderazgo profesional y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

	Liderazgo profesional	Afectividad Institucional
LidProfesional	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,237
	N	26
AfecInstitucio	Correlación de Pearson	,240
	Sig. (bilateral)	,237
	N	26

Fuente: Cuestionario para estilo del director y la afectividad institucional, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,240$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,237$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo profesional no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

**Figura 7: El liderazgo profesional y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 8.

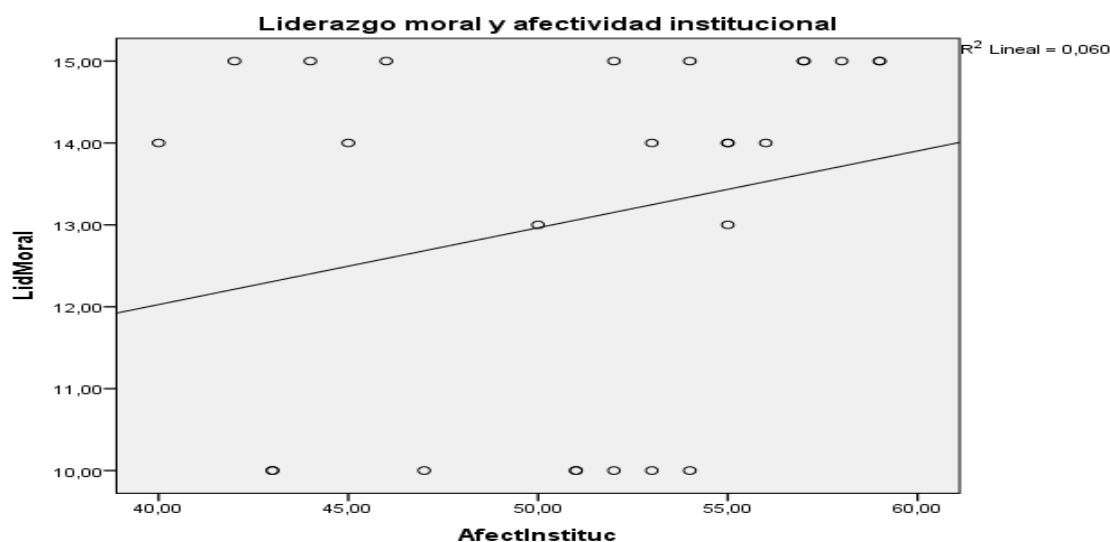
**Tabla 9: El Liderazgo moral y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

		Liderazgo moral	Afectividad Institucional
LidMoral	Correlación de Pearson	1	,245
	Sig. (bilateral)		,227
	N	26	26
AfeceInstitucio	Correlación de Pearson	,245	1
	Sig. (bilateral)	,227	
	N	26	26

Fuente: Cuestionario para estilo del director y la afectividad institucional, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,245$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,227$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo moral no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

**Figura 8: El liderazgo moral y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 9.

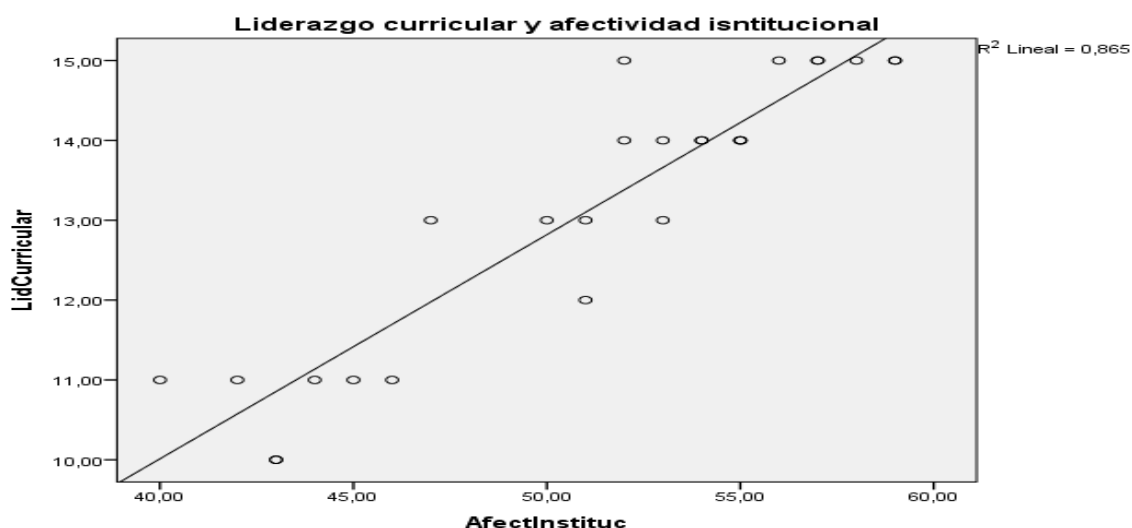
**Tabla 10: El Liderazgo curricular y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**

		Liderazgo curricular	Afectividad Institucional
LidCurricular	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
AfeInstitucio	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

Fuente: Cuestionario para estilo del director y la afectividad institucional, Chepén - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,930$  (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo curricular se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

**Figura 9: El liderazgo curricular y su relación con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén - 2017.**



Fuente: Tabla 10.

### III. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza y argumenta la correlación entre el perfil del director y la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, 2017, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar la relación entre el perfil del director y la afectividad institucional en la I.E. N° 180 de la ciudad de Chepén, 2017. Los resultados indican el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,528$  (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia  $p = 0,006$  siendo esto menor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el perfil del director se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén. Visto este resultado coincidimos De la Garza (2010) en su tesis para obtener grado maestría cuyo objetivo fue determinar la asociación entre el perfil del director con la efectividad de gestión en tres escuelas de educación básica en Torreón, Coahuila, concluye que existe correlación significativa entre las dos variables y Además, era concebible distinguir los elementos fundamentales de los ejecutivos de las escuelas investigadas y éstas se pueden agrupar en dos clasificaciones de administración y autoridad. Una escuela se está transformando en otra administración, y en las otras dos, la autoridad burocrática está cerca. De hecho, incluso un ejecutivo se percibe más como un gerente que como un pionero. De esta manera, en la ciudad de Torreón entre los establecimientos examinados, gana la autoridad consuetudinaria.

En este contexto es importante tener en cuenta lo establecido Drake y Roe (1999), consideran que el perfil de un director es el nivel profesional que se desea en una institución educativa, se logra después de un proceso que consigue los resultados en la comunidad del centro educativo en que trabaja, así mismo (Chiavenato, 2002) firma que la afectividad institucional es el ambiente que se respira en una institución educativa considerando el nivel de amor y respeto que se consiga.

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel del perfil del director en la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, 2017, se observa que el 31% de las docentes de la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular en lo relacionado al perfil del director y el 69% obtuvo el nivel bueno,

en tanto que el nivel bajo no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el perfil del director en la institución educativa N° 180 se encuentra en el nivel bueno (69%), esto muestra que la concepción del director es aceptable en la institución educativa, en mención, entonces, debemos rescatar lo establecido por Sergiovanni (1992) dice que las escuelas verdaderamente exitosas son aquellas con una asignación común en la que se enuncian claramente las estimaciones fundamentales de la escuela y en las que se dicta una norma por la que se juzgarán las actividades. Los directivos no sólo deben desempeñar el papel principal en la determinación de la asignación, sino que también deben reforzar e implementar con éxito. En el momento en que un control imperativo es desatendido, los directores deben "dirigir con sabiduría". Cuellar, (2012) en su tesis cuyo objetivo fue caracterizar el perfil del director en una institución educativa de Madrid, al respecto concluye que un buen perfil directivo es fundamental para mejorar el proceso técnico pedagógico en la institución educativa, además menciona que al ritmo con que camina el directivo a ese ritmo camina toda la institución

En relación al objetivo: Identificar el nivel de la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, 2017, se observa que el 31% de las docentes de la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular en lo relacionado a la afectividad institucional y el 69% obtuvo el nivel bueno, en tanto que el nivel bajo no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 se encuentra en el nivel bueno (69%), esto muestra que el clima en la institución educativa es agradable, por ello los resultados concuerdan con James (1996) una agrupación es un ejemplo de relaciones, a través de las cuales los individuos, a cargo de los jefes, buscan objetivos compartidos, considerando un nivel satisfactorio de afectividad institucional. Del mismo modo, la afectividad en la asociación es una idea que alude a las gracias subjetivas dentro de la estructura de las conexiones de trabajo. Puede considerarse como una valoración que refleja las inclinaciones de la asociación e influye (prepara o limita) la ejecución singular. Utilizar la idea de afectividad institucional tiene una importancia alegórica y alude al estado de sentimiento con



el que se trabaja en el establecimiento, independientemente de si es positivo o a pesar de los ejercicios, sobre todo en el plano social

Otro objetivo a discutir es: Identificar el grado de relación entre el liderazgo situacional y la afectividad institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,270$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,182$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo situacional no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

En relación al objetivo: Identificar el grado de relación entre el liderazgo profesional y la afectividad institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,240$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,237$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo profesional no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

En este orden de observaciones, se considera el objetivo: Identificar el grado de relación entre el liderazgo moral y la afectividad institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,245$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,227$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo moral no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

En cuanto al objetivo: Identificar el grado de relación entre el liderazgo curricular y la afectividad institucional, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,930$  (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto mayor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo curricular se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

#### IV. CONCLUSIONES

- a. Se identificó correlación moderada entre el perfil del director y la afectividad institucional en la I.E. N° 180 de la ciudad de Chepén, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,528$  (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia  $p = 0,006$  siendo esto menor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el perfil del director se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.
- b. El nivel del perfil del director en la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, es bueno por cuanto el 31% de las docentes de la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular en lo relacionado al perfil del director y el 69% obtuvo el nivel bueno, en tanto que el nivel bajo no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el perfil del director en la institución educativa N° 180 se encuentra en el nivel bueno (69%).
- c. El nivel de la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, es bueno, por cuanto el 31% de las docentes de la institución educativa N° 180 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular en lo relacionado a la afectividad institucional y el 69% obtuvo el nivel bueno, en tanto que el nivel bajo no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 se encuentra en el nivel bueno (69%).
- d. Se identificó correlación débil entre el liderazgo situacional y la afectividad institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,270$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,182$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo situacional no se relaciona

significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.

- e. Se identificó correlación débil entre el liderazgo profesional y la afectividad institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,240$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,237$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo profesional no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.
- f. Se identificó correlación débil entre el liderazgo moral y la afectividad institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,245$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,227$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo moral no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.
- g. Se identificó correlación fuerte entre el liderazgo curricular y la afectividad institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,930$  (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo curricular se relaciona significativamente con la afectividad institucional en la institución educativa N° 180 de Chepén.
- h. Finalmente, si existe una correlación, por los que las variables deben ser tratadas de manera óptima para garantizar un servicio de calidad.

## **V. RECOMENDACIONES**

- a. Recomendar a la dirección de la institución educativa adecuar los documentos de gestión y técnico pedagógicos, para que consideren en sus contenidos estrategias de trabajo para mejorar el liderazgo del director y la afectividad institucional.
- b. Recomendar a las docentes, discutir los resultados de la presente investigación con la finalidad de formular actividades de capacitación sobre estrategias pertinentes al desarrollo del liderazgo del director y a la mejora de la afectividad institucional, con la finalidad de elevar el nivel de calidad del proceso educativo que se oferta en la institución.
- c. Recomendar a los investigadores, adecuar los instrumentos de este estudio con la finalidad de ser aplicados en otras instituciones educativas y/o niveles educativos.

## VI. REFERENCIAS

- Alcocer, M. (2003) Afectividad institucional y desarrollo personal: un programa de mejoramiento. Santiago. Andrés Bello.
- Amaya, J. (2010) Características la afectividad institucional, Tesis magistral. Universidad de Colombia. Ibaguè Colombia
- Bennis, J. y Namus, U. (1985), Administración de la gestión. Bogotá. Norma
- Boyett, H. & Boyett, T. (2010). Hablan los Gurús: Las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración. Bogotá. Norma
- Calatayud (2010) La iniciativa instructiva del director. Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas. 1ª edición (2000), 2ª reimpresión
- Castañeda, H. (2013) Relación entre la inteligencia emocional y la afectividad institucional. Tesis magistral. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Chepén.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- Correa, H. (2012) Relación entre la cultura organizacional y la afectividad institucional. Tesis magistral. Universidad de Cajamarca. Sede Chepén.
- Cuellar, G. (2012) El perfil del director en una institución educativa de Madrid. Tesis magistral. Universidad de Complutense. España
- Chiavenato, I. (1994). La administración de la capacidad humana como la disposición de enfoques y prácticas importantes, México: Editorial McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (1994). Clima institucional, México: Editorial McGraw-Hill
- De la Garza, H. (2010) Asociación entre el perfil del director con la efectividad de gestión en tres escuelas de educación básica en Torreón, Coahuila. Tesis magistral. Universidad Autónoma de México.
- Drake, F. y Roe, D. (1999), características del perfil de un director. México: Editorial McGraw-Hill.
- Drucker, D. (2010) Personalidad del líder y rasgos de líder. México: Editorial McGraw-Hill.
- Fayol, H. (1920) Teoría clásica del comportamiento organizacional. Bilbao España: ICE
- Fiedler, M. (1997) Viaje al centro de la dirección de instituciones educativas. Bilbao España: ICE
- Hernández, R. (2010) Metodología de la investigación. (6a edición) México: McGraw Hill.
- James, H. (1996) Una agrupación es un ejemplo de conexiones. La nueva escuela, I. México. Paidós.
- Lickert, J. (1978), afirma que la afectividad institucional examina sus dimensiones. Total Quality Management, 10, 1047-90
- Longo, F. (2008) Desempeño gerencial del director de educación básica en la I y II etapa en relación al cumplimiento de su rol administrativo, Distrito Escolar N° 10, Sector N° 1 y 2. Puerto Cabello. Carabobo. Trabajo de Maestría. Universidad Bicentenario de Aragua. Venezuela
- McGregor, L. (1960), introdujo la teoría X e Y. Características. Total Quality Management, 11, 1081-94
- Quiroz, H. (2012) Relación entre el perfil del director y el desempeño docente. Tesis magistral. Universidad de Chiclayo. Chiclayo Perú.

Rodríguez, F. (2004) Necesidades de capacitación para la función gerencial del personal directivo de educación básica. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. INSTIA. Maracaibo. Venezuela

Saenz, F. (2013) Características del perfil afectivo-emocional de los directores de primaria. Universidad Nacional de San Marcos. Lima.

Sergiovianni, R. (2001) Las actividades del director competente. México: Editorial McGraw-Hill.

Vásquez, H. (2012) Relación entre el perfil del director y la calidad de gestión, San Juan de Lurigancho. Tesis magistral. Universidad San Martín de Porres. Lima Perú.

# **ANEXOS**

## ESCALA PARA EL PERFIL DEL DIRECTOR

I.E.: 180      Fecha: \_\_\_/\_\_\_/ 2017

**Estimado Docente:** El motivo del presente instrumento es determinar el nivel del director de la institución educativa, por lo que se sugiere responder de acuerdo a la escala 1 = deficiente; 2 = regular y 3 = bueno

ITEMS	OPCIONES		
	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3
<b>Liderazgo situacional</b>			
1. Lidera, con pertinencia, las relaciones políticas y de control			
2. Conduce una política relacional adecuada en la I.E.			
3. Planifica su trabajo considerando el ámbito situacional existente			
4. Preside las actividades institucionales considerando el principio de autoridad			
5. Toma en cuenta las capacidades biopsicosociales de los trabajadores de la I.E.			
<b>Liderazgo profesional</b>			
6. Evidencia capacidad profesional acorde con sus funciones			
7. Se organiza en función a las capacidades de los docentes			
8. Demuestra preparación y actualización docente acorde con sus funciones			
9. Organiza y/o conduce actividades de capacitación y/o actualización docente			
10. Maneja diversas estrategia de gestión para atender las necesidades docentes			
<b>Liderazgo moral</b>			
11. Respeta las funciones delegadas.			



12. Promueve una educación en valores efectiva en la I.E.			
13. Destaca por su amabilidad, respeto y solidaridad			
14. Considera el cargo que sustenta para acciones de ayuda y compañerismo			
15. Integra las expectativas docentes en las actividades institucionales			
<b>Liderazgo curricular</b>			
16. Considera la misión de la institución para la conducción de la misma			
17. Se identifica con su trabajo para el logro de visión institucional			
18. Busca el cumplimiento de los objetivos institucionales			
19. Evidencia identificación institucional			
20. Coordina acciones educativas acordes con los estándares actuales			

## **FICHA TÉCNICA**

**1. NOMBRE:**

ESCLA PARA EL PERFIL DEL DIRECTOR

**2. AUTOR:**

Mg. Pérez Calderón, Fanny del Rocío.

**3. PROCEDENCIA O ADAPTACIÓN:**

El instrumento Escala para el perfil del director, fue elaborado por la Mg. Pérez Calderón, Fanny del Rocío (2010) y validado por la Dra. Carola Calvo.

**4. TIEMPO DE APLICACIÓN:**

45 minutos.

**5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:**

El instrumento escala para el perfil del director, se aplicará a los trabajadores de la I.E. N° 180 de la ciudad de Chepén.

**6. NORMAS INTERPRETATIVAS:**

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Liderazgo situacional, liderazgo profesional, liderazgo moral y liderazgo curricular. Se utilizará la siguiente escala:

<b>DIMENSIÓN Liderazgo situacional</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>DIMENSIÓN Liderazgo profesional</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente

<b>DIMENSIÓN Liderazgo moral</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>DIMENSIÓN Liderazgo curricular</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>TOTAL VARIABLE</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
48 - 60	Bueno
34 - 47	Regular
20 - 33	Deficiente

## **ESCALA PARA LA AFECTIVIDAD INSTITUCIONAL**

I.E.: 180      Fecha: \_\_\_/\_\_\_/ 2017

**Estimado Docente:** El motivo del presente instrumento es determinar el nivel de la afectividad institucional, por lo que se sugiere responder de acuerdo a la escala 1 = deficiente; 2 = regular y 3 = bueno

<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ITEMS</b>	<b>VALORACION</b>		
		<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Relaciones interpersonales</b>				
01	Participa en actividades programadas por la institución educativa			
02	Muestra tolerancia con los demás trabajadores.			
03	Asume la función designada con responsabilidad.			
04	Participa constantemente en las actividades de la escuela.			
05	Acepta trabajar con docentes de otras secciones y/o grados de estudio.			
<b>Estilo de dirección</b>				
06	Aplica estrategias de gestión			
07	Participa en actividades propias de gestión institucional			
08	Promueve el desarrollo de actividades inherentes al bienestar institucional			
09	Demuestra capacidad de dirección de las actividades			
10	Promueve la unidad institucional para optimizar el proceso educativo que se oferta			

<b>Sentido de pertinencia</b>				
11	Respeto la figura cada uno de los trabajadores de la institución.			
12	Brinda ideas para realizar el trabajo en equipo.			
13	Respeto los acuerdos tomados en el aula.			
14	Participa en forma activa en el equipo asignado.			
15	Procura llevarse bien con todos los trabajadores.			
<b>Valores colectivos</b>				
16	Participa con respeto en las actividades grupales			
17	Presenta iniciativa en su trabajo en grupo			
18	Aporta sus ideas consensuadas en el desarrollo de las actividades			
19	Mantiene el interés en el trabajo grupal			
20	Respeto las opiniones de sus compañeros			

## **FICHA TÉCNICA**

**1. NOMBRE:**

ESCALA PARA LA AFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

**2. AUTOR:**

Mg. Verástegui Arrascue, Liz Noemí (2014).

**3. PROCEDENCIA O ADAPTACIÓN:**

El instrumento Escala para el perfil del director, fue elaborado por la Mg. Verástegui Arrascue, Liz Noemí (2014) y validado por el Mg. Marco Antonio Correa Quiroz

**4. TIEMPO DE APLICACIÓN:**

45 minutos.

**5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:**

El instrumento escala para el perfil del director, se aplicará a los trabajadores de la I.E. N° 180 de la ciudad de Chepén.

**6. NORMAS INTERPRETATIVAS:**

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Liderazgo situacional, liderazgo profesional, liderazgo moral y liderazgo curricular. Se utilizará la siguiente escala:

<b>DIMENSIÓN relaciones interpersonales</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>DIMENSIÓN estilo de dirección</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente

<b>DIMENSIÓN sentido de pertinencia</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>DIMENSIÓN valores colectivos</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>TOTAL VARIABLE</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
48 - 60	Bueno
34 - 47	Regular
20 - 33	Deficiente

## NORMALIDAD

### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
EstáDirector	26	100,0%	0	0,0%	26	100,0%
AfectInstituc	26	100,0%	0	0,0%	26	100,0%

### Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
EstáDirector	Media	51,8077	1,12047	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	49,5000	
		Límite superior	54,1153	
	Media recortada al 5%	51,5402		
	Mediana	53,0000		
	Varianza	32,642		
	Desviación estándar	5,71328		
	Mínimo	42,00		
	Máximo	59,00		
	Rango	17,00		
	Rango intercuartil	12,25		
	Asimetría	-,334	,456	
	Curtosis	-1,315	,887	
AfectInstituc	Media	51,1923	1,11358	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	48,8988	
		Límite superior	53,4858	
	Media recortada al 5%	51,3547		
	Mediana	52,5000		
	Varianza	32,242		
	Desviación estándar	5,67816		
	Mínimo	40,00		
	Máximo	59,00		
	Rango	19,00		
	Rango intercuartil	9,50		
	Asimetría	-,499	,456	
	Curtosis	-,941	,887	

+

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
EstáDirector	,153	26	,120	,902	26	,018
AfectInstituc	,140	26	,200 <sup>*</sup>	,929	26	,075

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

—

## VALIDEZ DE AIKEN - PERFIL DEL DIRECTOR

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Liderazgo situacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	3	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
Liderazgo profesional	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	9	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Liderazgo moral	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	13	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Liderazgo curricular	16	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	17	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14</b>	<b>0.93</b>	<b>Fuerte validéz</b>

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Liderazgo situacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	<b>4</b>	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>5</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Liderazgo profesional	<b>6</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>7</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>8</b>	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>9</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>10</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Liderazgo moral	<b>11</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>12</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>13</b>	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>14</b>	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>15</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Valores colectivas	<b>16</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>17</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>18</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>19</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>20</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>15</b>	<b>0.97</b>	<b>Fuerte validéz</b>

<b>Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA</b>									
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>JUEZ 1</b>	<b>JUEZ 2</b>	<b>JUEZ 3</b>	<b>JUEZ 4</b>	<b>JUEZ 5</b>	<b>Total (S) Sumatoria de acuerdo</b>	<b>V. Aiken S/ (n (c-1))</b>	<b>Validéz por ítems ESCALAS</b>
Liderazgo situacional	<b>1</b>	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>2</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>3</b>	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>4</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>5</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Liderazgo profesional	<b>6</b>	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>7</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>8</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>9</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>10</b>	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
Liderazgo moral	<b>11</b>	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>12</b>	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz

	<b>13</b>	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>14</b>	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>15</b>	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
Valores colectivas	<b>16</b>	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>17</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>18</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>19</b>	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>20</b>	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14</b>	<b>0.92</b>	<b>Fuerte validéz</b>



## VALIDEZ DE AIKEN – AFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Relaciones interpersonales	1	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
Estilo de dirección	6	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Sentido de pertenencia	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	15	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Valores colectivas	16	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	18	2	2	2	3	3	12	0.80	Aceptable validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14</b>	<b>0.93</b>	<b>Fuerte validéz</b>

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Relaciones interpersonales	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	3	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Estilo de dirección	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Sentido de pertenencia	11	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	14	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	15	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Valores colectivas	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	19	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	20	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14</b>	<b>0.95</b>	<b>Fuerte validéz</b>

Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Relaciones interpersonales	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Estilo de dirección	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	9	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Sentido de pertenencia	11	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	<b>14</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>15</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Valores colectivas	<b>16</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>17</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>18</b>	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>19</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>20</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>15</b>	<b>0.97</b>	<b>Fuerte validéz</b>

## BASE DE DATOS

ID	LIDERAZGO SITUACIONAL							LIDERAZGO PROFESIONAL						LIDERAZGO MORAL						LIDERAZGO CURRICULAR						PERFIL DEL DIRECTOR				
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Tota	Nivel
1	2	2	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	58	Bueno
2	2	2	3	3	3	13	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	52	Bueno
3	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	3	14	Bueno	44	Regular
4	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	3	2	3	14	Bueno	55	Bueno
5	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	53	Bueno
6	2	3	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	55	Bueno
7	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	3	14	Bueno	44	Regular
8	2	2	3	3	2	12	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	2	3	13	Bueno	45	Regular
9	2	3	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	59	Bueno
10	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	3	2	3	14	Bueno	55	Bueno
11	2	2	2	2	2	10	Regular	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	51	Bueno
12	3	3	2	2	2	12	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	42	Regular
13	3	2	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	59	Bueno
14	3	2	2	2	2	11	Regular	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	54	Bueno
15	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	2	2	3	12	Bueno	46	Regular
16	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	52	Bueno
17	2	2	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	58	Bueno
18	2	2	3	3	2	12	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	3	14	Bueno	46	Regular
19	2	3	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	59	Bueno
20	2	3	3	3	2	13	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	43	Regular
21	2	2	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	58	Bueno
22	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	2	13	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	2	3	2	3	3	13	Bueno	49	Bueno
23	2	2	3	3	2	12	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	2	13	Bueno	45	Regular
24	2	2	3	3	2	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	53	Bueno
25	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	2	2	13	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	54	Bueno
26	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	2	3	3	3	14	Bueno	58	Bueno

ID	RELACIONES INTERPERSONALES							ESTILO DE DIRECCIÓN						SENTIDO DE PERTINENCIA						VALORES COLECTIVOS						AFECTIVIDAD INSTITUCIONAL				
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	2	2	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	57	Bueno
2	1	1	1	1	1	5	Deficiente	3	2	2	2	2	11	Regular	2	2	3	3	3	13	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	40	Regular
3	3	3	3	3	3	15	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	3	14	Bueno	53	Bueno
4	3	2	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	2	3	14	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	3	2	3	14	Bueno	55	Bueno
5	3	3	3	3	2	14	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	55	Bueno
6	2	2	2	2	2	10	Regular	3	2	2	2	2	11	Regular	2	3	3	3	3	14	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	46	Regular
7	3	3	3	3	2	14	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	3	14	Bueno	52	Bueno
8	2	2	1	2	2	9	Regular	2	3	3	2	3	13	Bueno	2	2	3	3	2	12	Regular	2	3	3	2	3	13	Bueno	47	Regular
9	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	59	Bueno
10	3	2	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	2	3	14	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	3	2	3	14	Bueno	55	Bueno
11	2	2	2	2	2	10	Regular	3	2	2	2	2	11	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	3	2	2	2	2	11	Regular	42	Regular
12	2	2	2	2	3	11	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	3	3	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	43	Regular
13	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	2	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	58	Bueno
14	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	3	3	3	3	3	15	Bueno	56	Bueno
15	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	3	2	2	3	12	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	3	2	2	3	12	Regular	51	Bueno
16	2	2	2	2	2	10	Regular	3	2	2	2	2	11	Regular	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	2	2	2	2	11	Regular	45	Regular
17	2	2	1	2	2	9	Regular	3	3	3	3	3	15	Bueno	2	2	3	3	3	13	Regular	3	3	3	3	3	15	Bueno	52	Regular
18	3	3	3	2	3	14	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	2	3	3	2	12	Regular	2	3	3	3	3	14	Bueno	54	Bueno
19	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	59	Bueno
20	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	3	3	2	13	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	43	Regular
21	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	2	2	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	57	Bueno
22	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	3	2	3	3	13	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	2	3	3	13	Bueno	50	Bueno
23	3	3	2	3	2	13	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	2	2	3	3	2	12	Regular	2	3	3	3	2	13	Bueno	51	Bueno
24	2	2	2	2	2	10	Regular	3	2	2	2	2	11	Regular	2	2	3	3	2	12	Regular	3	2	2	2	2	11	Regular	44	Regular
23	3	3	2	3	2	13	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	3	3	2	14	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	53	Bueno
24	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	3	3	2	14	Bueno	2	3	3	3	2	13	Bueno	3	3	3	3	2	14	Bueno	54	Bueno

## MATRIZ PARA VERIFICAR COHERENCIA ENTRE DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS:

### VARIABLE 01: Escala para el Perfil del Director

Constructo	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Perfil del director	Drake y Roe (1999), consideran que el perfil de un director es el nivel profesional que se desea en una institución educativa, se logra después de un proceso que consigue los resultados en la comunidad del centro educativo en que trabaja.	Nivel profesional de un líder educativo evaluado con una escala para el perfil del director considerando las dimensiones	Liderazgo situacional	• Planifica su trabajo considerando una perspectiva normal del encabezamiento, las relaciones políticas y el control.	1. Planifica su trabajo considerando el ámbito situacional existente 2. Toma en cuenta las capacidades biopsicosociales de los trabajadores de la I.E.	Ordinal
				• Propone una política relacional pertinente.	3. Lidera, con pertinencia, las relaciones políticas y de control 4. Conduce una política relacional adecuada en la I.E. 5. Preside las actividades institucionales considerando el principio de autoridad	
			Liderazgo profesional	• Lidera las actividades profesionales.	6. Demuestra preparación y actualización docente acorde con sus funciones 7. Maneja diversas estrategia de gestión para atender las necesidades docentes	
				• Se organiza en función a la capacidad de los docentes	8. Evidencia capacidad profesional acorde con sus funciones 9. Se organiza en función a las capacidades de los docentes 10. Organiza y/o conduce actividades de capacitación y/o actualización docente	
			Liderazgo moral	• Respeta los estándares morales de administración.	11. Respeta las funciones delegadas. 12. Integra las expectativas docentes en las actividades institucionales	
				• Considera acciones de educación en valores	13. Promueve una educación en valores efectiva en la I.E. 14. Destaca por su amabilidad, respeto y solidaridad 15. Considera el cargo que sustenta para acciones de ayuda y compañerismo	

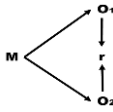
			Liderazgo curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera la misión de la escuela y la transmite con pertinencia.</li> <li>• Coordinar programas, proyectos y acciones educativas, acorde con los estándares actuales</li> </ul>	<p>16. Considera la misión de la institución para la conducción de la misma</p> <p>17. Se identifica con su trabajo para el logro de visión institucional</p> <p>18. Evidencia identificación institucional</p> <p>19. Coordina acciones educativas acordes con los estándares actuales</p> <p>20. Busca el cumplimiento de los objetivos institucionales</p>	
--	--	--	----------------------	---	---	--

**VARIABLE 02: Afectividad institucional**

Constructo	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Afectividad institucional	Ambiente que se respira en una institución considerando el nivel de amor y respeto que se consiga. (Chiavenato, 2002).	Ambiente generado en una institución evaluada a través de una escala para la afectividad institucional considerando sus dimensiones Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos.	Relaciones interpersonales	• Promueve la ayuda mutua entre pares	1. Asume la función designada con responsabilidad. 2. Acepta trabajar con docentes de otras secciones y/o grados de estudio.	Ordinal
				• Defiende relaciones respetuosas y de consideración	3. Muestra tolerancia con los demás trabajadores. 4. Participa en actividades programadas por la institución educativa 5. Participa constantemente en las actividades de la escuela.	
			Estilo de dirección	• Permite la participación a sus pares.	6. Aplica estrategias de gestión 7. Participa en actividades propias de gestión institucional 8. Demuestra capacidad de dirección de las actividades	
				• Estimula la participación activa de sus pares	9. Promueve el desarrollo de actividades inherentes al bienestar institucional 10. Promueve la unidad institucional para optimizar el proceso educativo que se oferta	
			Sentido de pertenencia	• Evidencia identificación institucional adecuada.	11. Respeta la figura cada uno de los trabajadores de la institución. 12. Participa en forma activa en el equipo asignado. 13. Procura llevarse bien con todos los trabajadores.	
				• Demuestra sentimiento de compromiso y responsabilidad institucional	14. Brinda ideas para realizar el trabajo en equipo. 15. Respeta los acuerdos tomados en el aula.	
			Valores colectivos	• Practica valores como la cooperación, responsabilidad y respeto.	16. Participa con respeto en las actividades grupales 17. Respeta las opiniones de sus compañeros	
				• Demuestra solidaridad en el trabajo en equipo	18. Mantiene el interés en el trabajo grupal 19. Presenta iniciativa en su trabajo en grupo 20. Aporta sus ideas consensuadas en el desarrollo de las actividades	



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
¿Qué relación existe entre el perfil del director y la afectividad institucional en la I.E. N° 180 Ercila Rabines de Terrones de la ciudad de Chepén, 2017?	<p><b>General</b> Determinar la relación entre el perfil del director y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.</p> <p><b>Específicos</b> Identificar el nivel del perfil del director en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.</p> <p>Identificar el nivel de la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo situacional y</p>	<p>Ho: El perfil del director se relaciona significativamente con la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.</p> <p>Hi: El perfil del director no se relaciona significativamente con la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N°</p>	<p>Diseño descriptivo Correlacional</p> 	<p>Perfil del director</p>	<p>Liderazgo situacional</p>	<p>Planifica su trabajo considerando una perspectiva normal del encabezamiento, las relaciones políticas y el control.</p>	<p>1. Planifica su trabajo considerando el ámbito situacional existente</p> <p>2. Toma en cuenta las capacidades biopsicosociales de los trabajadores de la I.E.</p>	<p>Escala para el perfil del director</p> <p>1. Deficiente</p> <p>21 Regular</p> <p>3. Bueno</p>
						<p>Propone una política relacional pertinente.</p>	<p>3. Lidera, con pertinencia, las relaciones políticas y de control</p> <p>4. Conduce una política relacional adecuada en la I.E.</p> <p>5. Preside las actividades institucionales considerando el principio de autoridad</p>	
					<p>Liderazgo profesional</p>	<p>Lidera las actividades profesionales.</p>	<p>6. Demuestra preparación y actualización docente acorde con sus funciones</p> <p>7. Maneja diversas estrategia de gestión para atender las necesidades docentes</p>	
						<p>Se organiza en función a la capacidad de los docentes</p>	<p>8. Evidencia capacidad profesional acorde con sus funciones</p> <p>9. Se organiza en función a las capacidades de los docentes</p> <p>10. Organiza y/o conduce actividades de capacitación y/o actualización docente</p>	
					<p>Liderazgo moral</p>	<p>Respeto los estándares morales de administración.</p>	<p>11. Respeto las funciones delegadas.</p> <p>12. Integra las expectativas docentes en las actividades institucionales</p>	
						<p>Considera acciones de educación en valores</p>	<p>13. Promueve una educación en valores efectiva en la I.E.</p> <p>14. Destaca por su amabilidad, respeto y solidaridad</p> <p>15. Considera el cargo que sustenta para acciones de ayuda y compañerismo</p>	

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
	la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.  Identificar la relación que existe entre el liderazgo profesional y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.  Identificar la relación que existe entre el liderazgo moral y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018.  Identificar la relación que existe entre el liderazgo curricular y la afectividad institucional en las docentes de la institución educativa N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018	180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén - 2018			Liderazgo curricular	Considera la misión de la escuela y la transmite con pertinencia.  Coordinar programas, proyectos y acciones educativas, acorde con los estándares actuales	16. Considera la misión de la institución para la conducción de la misma 17. Se identifica con su trabajo para el logro de visión institucional 18. Evidencia identificación institucional  19. Coordina acciones educativas acordes con los estándares actuales 20. Busca el cumplimiento de los objetivos institucionales	
				Afectividad institucional	Relaciones interpersonales	Promueve la ayuda mutua entre pares  Defiende relaciones respetuosas y de consideración	1. Asume la función designada con responsabilidad. 2. Acepta trabajar con docentes de otras secciones y/o grados de estudio.  3. Muestra tolerancia con los demás trabajadores. 4. Participa en actividades programadas por la institución educativa 5. Participa constantemente en las actividades de la escuela.	Escala para la afectividad institucional  1. Deficiente  21 Regular  3. Bueno
			Estilo de dirección		Permite la participación a sus pares.  Estimula la participación activa de sus pares	6. Aplica estrategias de gestión 7. Participa en actividades propias de gestión institucional 8. Demuestra capacidad de dirección de las actividades  9. Promueve el desarrollo de actividades inherentes al bienestar institucional 10. Promueve la unidad institucional para optimizar el proceso educativo que se oferta		
			Sentido de pertenencia		Evidencia identificación institucional adecuada.	11. Respeta la figura cada uno de los trabajadores de la institución. 12. Participa en forma activa en el equipo asignado. 13. Procura llevarse bien con todos los trabajadores.		

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
						Demuestra sentimiento de compromiso y responsabilidad institucional	14. Brinda ideas para realizar el trabajo en equipo. 15. Respeta los acuerdos tomados en el aula.	
					Valores colectivos	Practica valores como la cooperación, responsabilidad y respeto.	16. Participa con respeto en las actividades grupales 17. Respeta las opiniones de sus compañeros	
						Demuestra solidaridad en el trabajo en equipo	18. Mantiene el interés en el trabajo grupal 19. Presenta iniciativa en su trabajo en grupo 20. Aporta sus ideas consensuadas en el desarrollo de las actividades	

## CONSTANCIAS



"Año del Buen Servidor al Ciudadano"

La directora de la Institucion Educativa Inicial N° 180 "Ercila Rabines de Terrones" Chepen - La Libertad, expide la siguiente:

### AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la docente: Cubas Guevara, Biorela Judith maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, a la docente:

**Cubas Guevara, Biorela Judith**

Aplicar el proyecto de tesis titulado: "Perfil del director y afectividad Institucional en las docentes de la Institución Educativa de Inicial. N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén-2017", en la institución que gestiono.

Chepén, octubre de 2017

La directora de la Institucion Educativa Inicial N° 180 "Ercila Rabines de Terrones" Chepen - La Libertad, expide la siguiente:

## **CONSTANCIA**

Que la docente Cubas Guevara, Biorela Judith, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplico su Proyecto de Tesis titulado: **"Perfil del director y afectividad Institucional en las docentes de la Institución Educativa Inicial. N° 180 Ercila Rabines de Terrones, Chepén-2017"**, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Chepén, octubre de 2017



The image shows a circular official stamp on the left and a handwritten signature in blue ink on the right. The stamp contains the text "INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 180 ERILA RABINES DE TERRONES" and "CHEPEN - LA LIBERTAD". The signature is written over a horizontal line.