



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL
DE LA IE “VICTOR ANTONIO HERRERA DELGADO”
DE TACABAMBA**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. SANDRA JAQUELINE RAMÍREZ MEDINA

ASESOR

Dr. ORLANDO ALARCÓN DÍAZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERU - 2018

DECLARACION JURADA

Yo, Sandra Jaqueline Ramírez Medina, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificada con DNI N° 42754164

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA IE “VICTOR ANTONIO HERRERA DELGADO” DE TACABAMBA, la misma que presento para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General Chota, febrero del 2018

Nombres y apellidos : SANDRA JAQUELINE RAMÍREZ MEDINA

DNI 42754164

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar.

A mis amigos y profesores quienes han sido mi motivación, inspiración y felicidad

Sandra Jaqueline

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia a mi Madre, padre, hermanos, tíos y amigos; por haberme dado siempre la fuerza y apoyo incondicional que me ayudado a y llevado hasta donde estoy ahora.

A mis compañeros de tesis porque en esta armonía grupal lo hemos logrado y a mi asesor de tesis Doctor Orlando Alarcón Díaz, quien me ayudado en todo momento.

Sandra Jaqueline

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA IE “VICTOR ANTONIO HERRERA DELGADO” DE TACABAMBA para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de implicancia que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la IE “Víctor Antonio Herrera” de Tacabamba.

El presente estudio se ha estructurado en capítulos. El primero de los cuales está referido a la introducción, el segundo de ellos, al método aplicado. El capítulo III desarrolla los resultados. El capítulo IV se refiere a la discusión de los resultados. El capítulo V contiene las conclusiones, el sexto, describe las recomendaciones y el último de los mismos, las referencias

Segura del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera que sea evaluado y merezca su aprobación, considerando que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento

La autora

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Declaración jurada	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Marco Conceptual	29
1.5. Formulación del problema	33
1.6. Justificación	33
1.7. Hipótesis	34
1.8. Objetivos	35
1.8.1. Objetivo general	35
1.8.2. Objetivos específicos	35
CAPÍTULO II MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables	38
2.2.1 Operacionalización de variables	39
2.3. Población y muestra	39

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	40
2.5.	Validez y confiabilidad	41
2.5.	Métodos de análisis de datos	42
2.6.	Aspectos éticos	44
CAPÍTULO III		
RESULTADOS		
3.1.	Presentación y análisis de la información	47
		60
CAPÍTULO IV		
DISCUSIÓN		
CAPÍTULO V		64
CONCLUSIONES		66
CAPÍTULO VI		
RECOMENDACIONES		68
CAPÍTULO VII		
REFERENCIAS		
ANEXOS		71

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población y muestra	40
Tabla 1	Capacidad técnica	46
Tabla 3	Manejo emocional y situacional	47
Tabla 4	Manejo organizacional	49
Tabla 5	Planificación, organización y control	50
Tabla 6	Relaciones interpersonales	51
Tabla 7	Cultura organizacional	53
Tabla 8	Habilidades interpersonales	54
Tabla 9	Práctica de valores	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Capacidad técnica	46
Figura 2	Manejo emocional y situacional	48
Figura 3	Manejo organizacional	49
Figura 4	Planificación, organización y control	50
Figura 5	Relaciones interpersonales	52
Figura 6	Cultura organizacional	53
Figura 7	Habilidades interpersonales	54
Figura 8	Practica de valores	56
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV		89
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS		90

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación surge como una necesidad de determinar el grado de implicancia existente entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la IE “Víctor Herrera Delgado” de Tacabamba, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto existe dificultades en la gestión del liderazgo directivo, que tiene incidencia en el desarrollo del clima institucional de la organización educativa.

Esta situación motivó la realización del presente estudio sustentado en la teoría del desarrollo a escala humana de Max-Neef, teoría de las relaciones personales e interpersonales de Fischman, teoría de las relaciones humanas de Chiavenato y teoría del liderazgo participativo y democrático de Likert, teniendo en cuenta que para el desarrollo de una buena atmósfera de trabajo se requiere de la gestión de un liderazgo directivo eficiente y eficaz.

El estudio se desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población de 50 trabajadores. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que efectivamente el buen liderazgo directivo tiene implicancia en un favorable clima institucional.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo-directivo-clima-institucional

ABSTRACT

This research work emerges as a need to determine the degree of existing implication between executive leadership and institutional climate of EI "Victor Herrera Delgado" of Tacabamba; whereas the corresponding analysis the problem was found that indeed there is difficulties in the management of executive leadership, that has impact on the development of the institutional climate of the educational organization.

This situation motivated the present study based on the theory of development to human scale of Max-Neef, personal and interpersonal relations theory of Fischman, Chiavenato human relations theory and theory of leadership participatory and democratic Likert, taking into account that for the development of a good working atmosphere requires efficient and effective managerial leadership management.

The study was developed oriented descriptive correlational design, with a population of 50 workers. After the process was to analyze, interpret, and discuss the findings concluding that the managerial leadership effectively has implication in a favourable institutional climate.

Keywords:

Liderazgo-directivo climate-institutional

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La crisis o malestar social como lo llaman algunos ha generado impactos en la sociedad actual trastocando sus estructuras. El mundo en crisis, bajo el auspicio de la globalización viene propiciando profundos cambios en la sociedad mundial, generando el enriquecimiento desmedido de un pequeño sector de la población y el acelerado empobrecimiento de las mayorías afincadas en los países subdesarrollados. La difusión de la cultura de la violencia, la corrupción, el quebrantamiento sistemático de los derechos humanos contribuye a promover en el seno de las familias, de las organizaciones actos que menoscaban su integridad, propiciando, por tanto, un clima institucional inapropiado.

La Era de la Sociedad de la Información, si bien es cierto, por un lado, pretende acaso mejorar el accionar humano, pero por otro está generando un gran deterioro de la humanidad por la deficiente práctica de valores, inadecuadas relaciones interpersonales y por tanto, un desfavorable clima organizacional. Se debe señalar que las espinosas dificultades que aquejan a la sociedad están influyendo considerablemente en su desarrollo, entre los cuales estriban el escaso empleo, miseria, discriminación, fanatismo, humillación, endeudamiento, exención, explotación, acosamiento, hambruna, intransigencia, deterioro del medio ambiente y la polarización del conocimiento.

En este contexto se necesita de la presencia de verdaderos y auténticos líderes, que sean capaces de conocer, comunicar, convencer, construir sentidos y proponer un destino común de las instituciones a las cuales se les ha conferido de encauzarlas por el genuino derrotero. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo.

El liderazgo existe dentro de relaciones sociales y sirve a fines sociales, aun cuando los líderes son individuos, el liderazgo está inserto en relaciones y organizaciones sociales y su propósito es realizar algo para un grupo. No es un fenómeno individual o personal. El liderazgo implica un propósito, una dirección. Los líderes persiguen metas con claridad y tenacidad y responden por su cumplimiento (Leithwood, 2009)

Para Leithwood (2009):

En algunos casos, le corresponde al líder desarrollar y promover metas grupales; en otros, se trata de un proceso más inclusivo, pero donde el líder es un actor decisivo. Finalmente, hay otros casos donde el liderazgo consiste en centrar el esfuerzo en torno a una visión que se origina en otro lugar. En el pasado se premiaba a los líderes educativos por una gestión técnica eficiente de las escuelas o de los sistemas (Rosenblum et al, 1994). El liderazgo es un proceso de influencia. A veces las acciones de los líderes tienen un efecto directo en las metas principales del colectivo, pero muchas veces su acción consiste en influenciar los pensamientos y el actuar de otras personas y establecer las condiciones que les permitan ser efectivos. Esta influencia puede realizarse de manera dirigida, ayudando a las personas a realizar algo específico y acotado o algo muy amplio y transformador, impulsando las aspiraciones y acciones de terceros de manera expansiva y muchas veces impredecible (Burns, 1978).

El liderazgo es contextual y contingente. La mayoría de las teorías contemporáneas sobre el liderazgo sugieren que éste se practica de acuerdo a las características de la organización social, las metas fijadas, los individuos involucrados, los recursos y los plazos, además de otros factores, incluidas las características de los propios líderes (Hollinger y Heck, 1996a; Leithwood y Duke, 1999). Así, ninguna fórmula del liderazgo efectivo es aplicable de manera universal.

La Dirección de una organización orienta y conduce al personal, enseña el camino y los instrumentos que se utilizarán para obtener cooperación y lealtad de los subordinados y da asesoramiento para el logro de los objetivos institucionales, promoviendo la participación efectiva de todos los actores. El Director, para ser un buen gestor de la Institución debe poseer condiciones especiales: conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores, liderazgo y capacidad gerencial.

El Director es quien proporciona las condiciones favorables en la institución. Es el directivo máximo, pero no el único, especialmente en aquellas instituciones, en las que su tamaño y complejidad requiere la presencia de subdirectores y jefes de departamento; en esta línea, lo que haga o deje de hacer el Director y demás directivos conlleva a resultados concretos que fortalecen o

debilitan la marcha de la Institución. La Dirección es parte esencial y central de la gestión. El componente más real y humano, pues aquí se lucha con las cosas y problemas cómo son realmente y no como se suponía debía ser. Es la función de mayor imprevisibilidad, rapidez y hasta cierto punto explosivo, pues un pequeño error, facilísimo de cometer ante la dificultad de prever las reacciones humanas que se enfrentan cotidianamente, puede ser difícilmente reparable.

La Dirección es una cualidad de actividad del grupo. Una persona no puede ser líder aparte del grupo. Un grupo puede tener dirección, pero alguien debe preocuparse de desarrollar el sentimiento de grupo y coordinación

La gestión escolar de una Institución Educativa supone hoy atención a un número importante de frentes, pudiendo cada uno de ellos llegar a ser determinante en el éxito o fracaso de la gestión global. De entre todos resulta muy especialmente destacable el clima escolar. Solamente un buen clima escolar posibilita una creativa participación de los docentes y no-docentes en la vida de la Institución. Si el clima escolar es desapacible o insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos, tal vez brillantes, de la institución educativa.

De acuerdo con Reynolds (1997):

Desde hacía algunas décadas se viene desarrollando en distintas partes del mundo un intento sistemático por identificar y caracterizar las dinámicas de funcionamiento de aquellas instituciones escolares que alcanzaban mayores logros de aprendizaje. Desde entonces sabemos, entre otras cosas que: Las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos significativos en el aprendizaje de sus alumnos. Existen escuelas eficaces donde los alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles instructivos iguales o superiores a los de las instituciones que atienden a la clase media. No siempre es la pobreza el factor crítico que impide los progresos escolares. Los factores que caracterizan a estas escuelas eficaces podrían integrarse en los constructos de clima escolar y tiempo real de aprendizaje, siendo su elemento molecular, la frecuencia y calidad de las interacciones sustantivas.

Cuando la dialéctica entre tarea (pesada) y satisfacción (insuficiente) se da en un clima institucional deficiente, deviene feroz batalla que arruina y termina socavando a la institución. La Dirección de una Institución Educativa debe

considerar que la calidad del clima institucional es una de sus mayores responsabilidades y se trata además de una responsabilidad directa en la que los éxitos y los fracasos le son directamente atribuibles en la mayoría de los casos. Y, claro está, no es tarea fácil.

En tal sentido, el Ministerio de Educación (2013) refiere que:

El clima institucional es uno de los factores con mayor repercusión en los resultados educativos de los estudiantes. Es fruto de la convivencia entre los distintos actores educativos al interior de la escuela y se construye a partir del tipo de relaciones que establecen entre sí. Un clima institucional basado en relaciones de confianza, respeto, afecto, amistad e integración entre compañeros de aula, docentes y directores, aporta una relación mutuamente beneficiosa y brinda a los estudiantes condiciones emocionales que influyen positivamente en su aprendizaje. Tanto las relaciones de amistad que se establecen entre niños o adolescentes al interior de la escuela, como la integración o aceptación que les otorga el grupo de compañeros, cumplen una función de apoyo emocional que les otorga beneficios psicológicos importantes. Asimismo, la aceptación por parte del grupo de pares puede funcionar como apoyo para los niños y adolescentes, pues les provee de un sentido de inclusión o pertenencia al grupo del aula que facilita su adaptación e integración a la dinámica escolar. Por el contrario, la poca aceptación del grupo podría desencadenar sentimientos de rechazo de los estudiantes hacia la escuela y el aprendizaje, e influir negativamente en su motivación para asistir a ella y aprender. Los estudiantes que se sienten aislados o rechazados por sus compañeros suelen mostrar frustración y actuar de manera agresiva frente a ellos o de forma disruptiva durante las clases. Este tipo de relaciones suelen generar permanentes conflictos con sus docentes y compañeros que traen como consecuencia su mala adaptación a la escuela.

El Clima institucional es el producto de la multitud de interrelaciones que desarrollan los actores en la Institución Educativa; es el ambiente en el cual se llevan a cabo las acciones y actividades escolares; es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución, tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macro grupal, por tanto tiene que ser favorable a fin de que la institución

logre sus objetivos, metas y proyectos posibilitando la participación de todos los actores educativos

La realidad del sistema educativo ha pasado por múltiples cambios a lo largo de los años, esto teniendo como único fin mejorar la calidad educativa, los factores que influyen en la misma han sido diversos, ubicando al maestro como responsable de esta situación, sin embargo, se ha dejado de lado el tema de gestión y liderazgo de los directores, así como también los factores relacionados con el clima institucional que debe existir.

Para esto, en primer lugar, como sugiere el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se requiere hacer de la dirección escolar una profesión atractiva. Los líderes necesitan capacitación específica para responder al aumento de funciones y responsabilidades, en particular sobre estrategias para mejorar los resultados escolares. También reconoce el complejo rol del director y los docentes, que en la actualidad necesitan ejercer con propiedad el liderazgo y gestión del establecimiento educativo, en diversos ámbitos de acción: curricular, de recurso, del clima institucional y convivencia. Hasta la fecha, preparar y formar a los directores de escuela no ha sido una prioridad en México (OCDE, 2009).

Con lo citado anteriormente, se resalta la importancia de lograr la formación de los directores de las Instituciones fomentando en ellos el liderazgo que deben ejercer en diversos ámbitos de intervención como es el relacionado al clima institucional, concluyendo que este tema de la formación de directores también se menciona que continúa siendo una falencia el poder lograrlo.

Autores como Sandoval (2004) establecen que “los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno, por eso este ambiente puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad” (Padilla, 2014).

Respecto al Perú, se han planteado políticas y programas educativos en beneficio de la mejora de la calidad educativa, como es el caso del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, que tiene por finalidad de garantizar a la sociedad que las Instituciones Educativas Públicas y Privadas ofrezcan un servicio de calidad, otra de las acciones que se han considerado como propuestas de mejora en el sistema educativo tiene que

ver con la automatización de sistemas de gestión para facilitar el trabajo de los directores, como son: SIAGIE, WASICHAY, ESCALE, PERU EDUCA, SISEVE, este último relacionado al registro de reportes de casos de violencia escolar, que busca realizar un seguimiento y toma de acciones referente a los casos que sean reportados, logrando mejorar o prevenir los casos de violencia que se suscitan en las Instituciones Educativas.

Además de ello se viene realizando programas de formación de directores brindando asistencia técnica a quienes han asumido funciones a través de concursos públicos, otorgando segunda especialidad en liderazgo directivo, también se cuenta con materiales elaborados por el MINEDU que sirven de guía para apoyar al docente en la conducción de sus Instituciones, como es el caso de los Manuales de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, que contienen información sobre el manejo de desempeños directivos, entre ellos la dimensión Comunitaria e Institucional, comprendiendo la relación de la escuela con la comunidad y formas de relacionarse, respectivamente.

Estas acciones están dando un mayor énfasis al trabajo de los directores y no solamente centrarse en temas meramente administrativos, como anteriormente se venía realizando, los índices de rupturas de relaciones humanas que se han presentado en las Instituciones han sido elevados, quizás porque se han dejado de lado el trato de las relaciones humanas y el manejo de estas como factor importante dentro de cada una de ellas.

En cuanto a nivel de la UGEL de Chota se han presentado diversos casos de ruptura de relaciones en las Instituciones las que al no haber sido tratadas oportunamente generaron consecuencias más fuertes llevando a que los actores educativos no desarrollen su labor pedagógica de forma adecuada, el director encargado de asumir funciones en estas Instituciones lo que hace es derivar los casos al órgano inmediato acrecentando más las relaciones humanas negativas, llegando a la sanción de los miembros o actores involucrados, estos temas podrían cambiar si el director ejerciera un liderazgo como debe ser, la formación de grupos dentro de las Instituciones es otro factor que debe ser tomado en cuenta, ya que esto dificulta contar con un clima institucional óptimo.

Es por ello que se ha considerado realizar un trabajo de investigación que permita conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional que existe en la Institución Educativa Secundaria Pública “Victor Antonio Herrera Delgado” del distrito de Tacabamba, provincia de Chota.

1.2. Trabajos Previos.

Gonzales (2011), en su tesis intitulada Programa de Estrategias Metodológicas de Relaciones Interpersonales para la mejora del Clima Institucional en la Institución Educativa Inicial 074 “Nuestra Señora de la Misericordia”-distrito de Monsefú-Chiclayo" arribó a las siguientes conclusiones:

El Programa de Estrategias Metodológicas que se ha aplicado, ha resultado lo suficientemente válido para la Institución Educativa Inicial N° 074 “Nuestra Señora de la Misericordia”; constituyendo una alternativa eficaz para mejorar las relaciones interpersonales y lograr un buen clima institucional en la institución educativa.

El Programa de estrategias metodológicas de relaciones interpersonales aplicado está centrado en estrategias: Capacitación en relaciones interpersonales ,trabajo en equipo, diálogo abierto, cultura de comunicación asertiva y empática, metas y compromisos institucionales, política de incentivos y recompensas a los trabajadores, puestas en práctica han permitido mejorar las relaciones interpersonales y lograr un clima institucional favorable en la Institución Educativa Inicial N° 074”Nuestra Señora de la Misericordia”.

El objetivo de la investigación ha sido alcanzado satisfactoriamente; ya que al aplicar el programa de estrategias metodológicas de relaciones interpersonales ha permitido mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 074” Nuestra Señora de la Misericordia”. El proceso de investigación aporta como resultado un Programa de Estrategias Metodológicas de relaciones interpersonales que ha permitido mejorar los procesos de gestión y lograr un buen clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 074 “Nuestra Señora de la Misericordia”.

La investigación antes mencionada, proporciona los lineamientos para diseñar el presente trabajo de investigación que conlleve a establecer la relación

que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la IE “V́ctor A. Herrera Delgado de Tacabamba.

Andrade (2008), quien realiz3 una investigaci3n en la Universidad Rafael Belloso Chac3n para optar al t3tulo de Mag3ster en Gerencia Educativa, denominada “Clima organizacional y Desempeño laboral”:

Tuvo como prop3sito fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de Consultores Occidentales, S.A. La investigaci3n fue un estudio no experimental descriptivo, con un diseño transaccional correlacional, utilizando como instrumento desarrollados por la investigaci3n un cuestionario para conocer los factores del clima con una escala Lickert con cinco alternativas de respuestas.

La poblaci3n abordada fue de 15 sujetos, dividido en cinco empleados del departamento de finanzas, seis en el departamento de contabilidad, cuatro en el Departamento de Recursos humanos. Los resultados sealaron que existe tendencia desfavorable en los indicadores del clima organizacional en la instituci3n objeto de estudio, tales como el participativo consultivo, y el grupo as3 como tambi3n en la motivaci3n, liderazgo, comunicaci3n, toma de decisi3n.

Los trabajadores percibieron el clima paternalista y consultivo, con respecto al del desempeño laboral resultado alto, pero la correlaci3n de variables se determin3 medianamente aceptable lo que indica que existe una relaci3n media a moderada altamente significativa en los resultados, indicando que a medida que 30 aumentan los valores del clima organizacional en la misma manera aumenta el desempeño laboral.

Los aportes te3ricos de esta investigaci3n han sido de gran relevancia, debido a que coincide en las gu3as de estudio de diferentes autores que han escrito sobre el clima organizacional, asimismo, los indicadores inmersos de esta variable guardan relaci3n con la investigaci3n; as3 como en el soporte paralelismo del cuadro de operaciones de la variable en estudio.

Rivera (2008) en su estudio de tipo descriptivo titulado: “Importancia de la capacitaci3n en el liderazgo a coordinadores para la motivaci3n de los colaboradores”, concluy3 que:

El éxito de las organizaciones e instituciones en la prestación de servicios o productos, depende de su capacidad para administrar el capital humano, tarea que es encomendada a los coordinadores. Su principal recomendación es, que el líder debe conocer a los miembros de su grupo para poder orientar y diseñar las condiciones de trabajo de acuerdo a sus necesidades para motivarlos y mejorar su rendimiento, valorándolos y reconociéndolos como parte fundamental en el logro de objetivos de toda organización.

Guevara, (2016) en su tesis titulada Programa de Estrategias Socioafectivas para fortalecer el clima escolar en la institución educativa “Cristo Rey” de Fila Alta Jaén, concluyó que:

El clima escolar suele ser reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas. Así, puede suponerse que una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros.

El clima escolar está dado por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás. Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la enseñanza que imparte

1.3 Teorías Relacionadas al Tema.

El presente trabajo de investigación se sustenta en las siguientes teorías:

1.3.1. Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-neef

Según Max-Neef (1998):

Un Desarrollo a Escala Humana, orientado en gran medida hacia la satisfacción de las necesidades humanas, exige un nuevo modo de interpretar la realidad. Nos obliga a ver y a evaluar el mundo, las personas y sus procesos, de una manera distinta a la convencional. El desafío consiste en que políticos, planificadores, promotores y, sobre todo, los actores del desarrollo sean capaces de manejar el enfoque de las necesidades humanas, para orientar sus acciones y aspiraciones. El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos. El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar la calidad de vida de las personas, la cual

dependerá de las posibilidades que tengan éstas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Las personas con privaciones variadas y recíprocas, lo cual quieren ser comprendidas como organizaciones, donde las necesidades se relacionan mutuamente como resultado de la resistencia de juicio de bienestar. Las insuficiencias se pueden disolver por medio de muchas formas, así también las ciencias sociales nos permite obtener una dificultosa y extensiva literatura.

Max-Neef (1998) refiere que:

Las necesidades humanas pueden categorizarse en existenciales y axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. De la clasificación propuesta se desprende que, por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. Del mismo modo, la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación, la estimulación precoz y la meditación son satisfactores de la necesidad de entendimiento. Las estructuras sanadoras, la previsión y los protocolos de salud, en general, son satisfactores de la necesidad de protección.

La similitud asociativa entre insuficiencia y satisfactores es limitada. Un satisfactor puede beneficiar paralelo a la satisfacción de distintas necesidades o, al contrario, una necesidad puede exigir de diferentes satisfactores para poder ser compensada. Así mismo se debe tener en cuenta que dichas relaciones no son estables, porque estas pueden alterarse según tiempo, lugar y situaciones.

Valga un ejemplo como ilustración. Cuando una madre le da el pecho a su bebé, a través de ese acto, contribuye a que la criatura reciba satisfacción simultánea para sus necesidades de subsistencia, protección, afecto e identidad. La situación es obviamente distinta si el bebé es alimentado de manera más mecánica. Habiendo diferenciado los conceptos de necesidad y de satisfactor, es posible formular dos postulados adicionales. Primero: Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo: Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que

cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades (Max-Neef, 1998)

En tal sentido bajo esta perspectiva la aptitud para compensar una insuficiencia constituye una fuerza motivadora que da lugar a una respuesta conductual de los trabajadores de la IE “Víctor A. Herrera Delgado” de Tacabamba, en la perspectiva que deben satisfacer, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

1.3.2. Teoría del liderazgo Personal e Interpersonal de Fischman

Para Fischman (2006):

Las características del liderazgo personal e interpersonal constituyen un aspecto muy importante en la eficacia gerencial, reconoce que el ser humano y sus dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales forman una unidad que interrelaciona con su medio ambiente. Este ser humano desde su nacimiento experimenta una serie de influencias ambientales que moldean su personalidad y condicionan su propio comportamiento social. Cuando el ser humano llega a las organizaciones lleva consigo una personalidad y comportamiento definido, la que inmediatamente entra en contacto con la de los otros miembros de la organización, estos encuentros pueden producir atracciones, rechazos o indiferencias que influyen en el clima organizacional.

Esta transformación y crecimiento individual, asimismo se realiza desde la parte interna hacia el exterior continuando un recorrido en espiral que considera, además, el interior a profundidad, la cual se vincula con el liderazgo personal, que se alcanza, en tanto la persona toma el derrotero trabajando su “autoestima, creatividad, visión, equilibrio y la capacidad de aprender” (Fischman, 2006), luego se obtiene el liderazgo interpersonal en el que el ser humano el nivel de comunicación, aprende a gestionar a los demás y a alcanzarles autoridad, a realizar tareas en equipo y servir a sus aliados.

En cuanto al liderazgo personal refiere que la profundidad del camino en espiral es la autoestima, considerada como la base del liderazgo, es ser conscientes de los actos, es conocerse a sí mismo, es la identificación de la meta personal, de las fortalezas y debilidades. Refiriéndose puntualmente a la autoestima, Fischman

cita a Branden y expone que ésta tiene dos ejes: el competente y seguro y el valorarse y respetarse a sí mismo. En presencia de una baja autoestima, la conducta perjudica a los demás observándose celos profesionales, inseguridad para comunicar ideas, excesivo deseo de mostrar símbolos de status y hablar permanentemente de sus logros, así como la notable incapacidad de innovar y producir cambios dentro de la organización. Las personas que tiene baja autoestima se sienten poco valoradas, poco respetadas y poco competentes e impide avanzar en las metas personales y organizacionales. (Fischman, 2006)

En la actualidad las gerencias modernas plantean entregar más potestad, confianza y responsabilidad a los subordinados. La eficacia total y el conocimiento de la innovación se basan en gestores capaces de trabajar en equipo y poder dirigir a las personas que lo conforman, de poder fomentar un ambiente donde exista un clima positivo se promueva la cooperación y el crecimiento individual.

Si el gestor encargado de manejar o dirigir un grupo de trabajadores presenta una baja autoestima perjudicará involuntariamente, todo esfuerzo por alcanzar este tipo de cultura. Por lo cual, trabajar en la autoestima demanda que debemos estar atentos, identificar y reconocer las fallas y observar la conducta y emociones que expresan los demás.

El estar desatentos provoca celos profesionales, inseguridad para poder transmitir ideas, el querer siempre sobresalir no permite que la persona pueda innovar o implementar y cambiar. De acuerdo algunos trabajos realizados sobre nivel de confianza y autoestima se determinó la relación positiva que tiene el liderazgo con la eficiencia y promoción en las organizaciones.

La autoestima significa conocerse uno mismo, valorarse y aceptarse tal como es, lo que significa que la persona está preparada para plantearse una visión y apuntar a dónde quiere llegar. Cuando la persona tiene claro su propósito personal tiene que unir su visión, objetivos y valores para dirigir una empresa.

Fischman, (et.al., 2006) afirma que:

Para lograr una visión personal, es necesario conocerse a sí mismo; es decir, entender el presente, saber lo que realmente tiene valor, tomar conciencia de las fortalezas y debilidades y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar. La visión personal debe posteriormente alinearse

con la visión empresarial, se deben buscar puntos de unión entre los dos, los valores y los objetivos comunes que sean lo suficientemente atractivos para justificar los cambios y estrategias planeadas para alcanzar los propósitos individuales o institucionales.

Durante el camino para llegar hacia el liderazgo se presentan dificultades y obstáculos para lograr obtener la visión y evolución de los individuos, para poder prevalecer se necesita la creatividad lo cual requiere arriesgarse, provocar un cambio o transformar el modo de hacer las cosas.

Csikzentmihalyi (1998) postula que:

La creatividad es un tipo de actividad mental, una intuición que tiene lugar dentro de la mente de algunas personas, lo que permite cambiar un campo ya existente en uno nuevo, que tiene que contar con un consentimiento y evaluación social para ser considerada útil. Para ser creativos los líderes deben desarrollar una actitud que les permita tomar riesgos y romper todos aquellos esquemas de lo habitual convirtiéndose en entes generadores de ideas en pro de los individuos y de la organización.

En este contexto, el directivo, el personal docente y no docente de la IE “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba constituyen elementos esenciales dentro de los procesos de gestión de la organización, no solo contribuyen en los aspectos técnicos u operativos, sino que, gracias a su creatividad y liderazgo, tienen la capacidad de influir en los procesos de apoyo, mejoramiento de la calidad de la atención y en la satisfacción de los usuarios. El compromiso social, el sentido moral, así como la solidaridad con las necesidades y demandas del grupo a cargo son características importantes del ejercicio profesional de los trabajadores, poniendo en manifiesto las iniciativas, acciones y proyectos que favorecen el desarrollo de la Institución Educativa.

1.3.3. Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato

Chiavenato (1992) refiere que, los comportamientos del ser humano en las organizaciones se desenvuelven en función de la interacción social, los actos y actitudes presentadas por los contactos entre individuos y grupos. Cada persona tiene una personalidad alta característica en el comportamiento con los que lo rodean, pero que se ve influenciada por los demás. Las personas tratan de

relacionarse a los individuos que mantienen grupos definidos donde buscan la aceptación y donde puedan defender sus intereses personales que son prioritarios para ellos. Dicha conducta se ve influenciado por el contexto y reglas propuestas por los diferentes grupos.

Chiavenato (et.al. 1992) afirma que es principalmente, dentro de la organización donde surgen las oportunidades de relaciones humanas y permite al supervisor obtener mejores resultados de los docentes. Así, una comprensión adecuada permite el surgimiento de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libremente.

Por lo tanto, en toda institución deberían prevalecer las relaciones humanas de manera positiva lo cual pueda permitir a todos los que conforman lograr alcanzar los objetivos definidas. Se debe tener en cuenta la vigilancia del recurso humano lo cual es el motor de toda organización e institución.

El comportamiento del ser humano está orientado y dirigido algún objetivo para lograr la meta, donde la motivación está orientada por las diferentes necesidades. Al respecto, López (1992) señala que la liberación del potencial humano mediante el proceso motivacional depende mucho de la existencia de condiciones de un clima adecuado a la organización. Por lo tanto, el Director como jefe debe conocer las necesidades principales de los individuos para lograr entender el comportamiento de sus trabajadores y aplicar r la motivación como medio para mejorar la calidad de vida dentro y fuera de la institución.

Según Chiavenato (1992), en su libro "Introducción a la Teoría General de la Administración",

La teoría de las relaciones humanas inicia una nueva concepción de la naturaleza del hombre: el hombre social. Los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento y desempeño en el ámbito laboral, como en otro lugar es consecuencia de bastantes factores motivacionales. Los trabajadores se ven motivadas por algunas necesidades y logran sentirse satisfechos con el apoyo de los diferentes grupos con los que interactúan.

La conducta de los grupos puede modificarse a través de un estilo adecuado de supervisión y liderazgo. Un adecuado supervisor eficaz cuenta con la capacidad para influir en sus subordinados, puede lograr en sus trabajadores un adecuado desempeño y conseguir la lealtad de los mismos.

Por lo tanto, el personal directivo, docente y administrativos de la Institución Educativa del nivel Secundario del distrito de Tacabamba, con el objetivo de que se logre una adecuada y efectiva labor técnico pedagógica, se cumpla con lo establecido y se obtenga resultados en bien de los estudiantes deben tomar actitudes positivas y de buena práctica de relaciones humanas.

1.3.4. Teoría del Liderazgo Participativo y Democrático de Rensis Likert

Esta teoría ha sido desarrollada por Rensis Likert (1993) quien, entre sus principales planteamientos resalta el hecho de que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos mismos perciben reflejados en la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal, ascendente- descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (director – trabajadores) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. Su funcionamiento es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

La teoría de Likert (1993) conduce al logro de mejorías por quienes tienen que ejecutar las decisiones. La teoría sostiene que la gente está más comprometida con las acciones si se les toma en cuenta, se ven y se sienten incorporados en los aspectos relevantes de las decisiones a tomar. Cuando el ser humano toma decisiones en forma conjunta, el compromiso social es mayor y por lo tanto incrementa su responsabilidad con las decisiones que se tome. Algunas personas deciden conjuntamente, lo cual los lleva a tomar mejores decisiones que si las toman en forma individual.

En este contexto, el líder que se enmarca dentro de un concepto participativo, en lugar de tomar decisiones autocráticas, busca cómo involucrar al personal en el proceso, posiblemente incluyendo a subordinados, a colegas pares y superiores de la empresa u organización. El director participativo: apoya la personalidad de sus subordinados; asesora sobre los problemas; delega las responsabilidades y el poder; estimula las opiniones y la retroalimentación; comunica los objetivos sin especificar cómo se deben lograr; establece sistemas que conduzcan al autocontrol.

El Sistema Participativo: Es el sistema administrativo democrático por excelencia. Es el más abierto de todos los sistemas propuestos por Likert (1993). Sus principales características son las siguientes: Proceso decisorio: las decisiones son totalmente delegadas en los niveles organizacionales. Aunque el nivel institucional defina las políticas y directrices controla únicamente los resultados, dejando las decisiones a cargo de los diversos niveles jerárquicos. Sólo en ocasiones de emergencia, la dirección toma decisiones; sin embargo, están sujetas a la ratificación explícita de los grupos involucrados. Sistema de comunicación: la comunicación fluye en todos los sentidos y la empresa invierte en sistemas de información, pues son básicos para su flexibilidad y eficiencia. Relaciones interpersonales: el trabajo se realiza casi totalmente en equipos. Las relaciones interpersonales se basan principalmente en la confianza mutua entre las personas y no en esquemas formales (como descripciones de cargos, relaciones formales previstas en el organigrama, etc.). El sistema permite participación y compenetración grupal intensa, de modo que las personas se sientan responsables por lo que deciden y ejecutan en todos los niveles organizacionales. Sistema de recompensas y castigos: existe un énfasis en las recompensas, notoriamente simbólicos y sociales, a pesar de que no se omitan las recompensas materiales y salariales. Muy raramente se presentan castigos, los cuales casi siempre son decididos y definidos por los grupos involucrados.

En este contexto, las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tacabamba, los directores y los trabajadores deben asumir comportamientos que permitan infundir plena confianza entre ellos sobre la base de la participación,

las relaciones óptimas de trabajo a fin de promover un buen desarrollo de los procesos de gestión de las Instituciones Educativas.

1.4. Marco Conceptual.

1.4.1. Liderazgo directivo

El ejercicio de la dirección como liderazgo se ve como una práctica distribuida más democrática, “dispersa” en el conjunto de la organización; en lugar de ser una característica exclusiva de los líderes de la formales lo cual, justamente, supondría el regreso al modelo burocrático que se desea abandonar.

De acuerdo a Bolívar (1997):

El reto crítico es lograr un desarrollo institucional de las escuelas de manera que funcionen como unidades de cambio en las que el liderazgo está difuso porque el conjunto de miembros de la Institución sea apropiado de él. Esto nos lleva a pensar en temas como distribución de poder, empoderamiento, toma de decisiones compartidas. (MINEDU, 2016)

1.4.2. Dimensiones del liderazgo directivo

Capacidad técnica.

Está relacionado con el manejo pedagógico del director que le permite establecer objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, evaluar sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes. Todo esto permite al director ganar reconocimiento y respeto.(Minedu, 2013)

Manejo emocional y situacional.

Implica ser capaz de conducir la relación con los docentes, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes. Está relacionado con la capacidad de motivar el trabajo en equipo, velar por un buen clima escolar, demostrar altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación. (Minedu, 2013)

Manejo organizacional.

Tiene que ver con la capacidad de estructurar una organización escolar eficiente, que permita a los docentes puedan realizar un buen trabajo.(Minedu, 2013)

Planificación y control

La planificación es la primera función administrativa básica de la gestión institucional. Es el proceso, mediante el cual, los gestores analizan sus entornos interno y externo, se formulan preguntas fundamentales sobre la razón de ser de su organización y expresan su finalidad, sus metas y sus objetivos. Se refiere al conjunto de actividades, mediante las cuales se fijan los objetivos y se determinan las líneas de acción más apropiadas para alcanzarlos.

La planificación es el proceso que consiste en prever todo aquello (recursos y estrategias que nos puede conducir alcanzar un futuro deseado (propósitos). Permite visualizar el futuro de las instituciones: propósitos y finalidades y prever en forma ordenada y sistemática las estrategias que se requieren para alcanzarlos, asignando adecuadamente los recursos disponibles.

El control constituye la función administrativa de mayor controversia, no sólo porque usualmente prevalece la tendencia natural, muchas veces reforzada por elementos culturales, a rechazar todo mecanismo de control, sino también porque la forma tradicional como fue implementada correspondiente con el predominio de sistemas de gestión excesivamente jerárquicos, verticales, cuando no autoritarios han generado una serie de criterios, mecanismos y formas de vigilancia, presión y fiscalización que finalmente termina generando conflictos, tensiones, sanciones y por tanto una clima institucional poco propicio.

1.4.3. Clima institucional.

El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver con el clima.

1.4.4. Dimensiones del clima institucional

Relaciones interpersonales

Son el tejido de interacciones directas que desarrollan los agentes de la Institución Educativa. Interacciones que se traslucen, tanto en opciones personales como en vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que el Centro Educativo requiere. Traduce, entonces dos aspectos distintivos: Las actitudes de acogida, participación, cooperación y autonomía o con actitudes de reserva y ausentismo, competitividad, intolerancia y frustración y las interacciones funcionales derivadas de las responsabilidades del puesto de trabajo

Las relaciones interpersonales se conciben como la capacidad de relacionarse con otros sujetos para llevar a cabo proyectos comunes a través de la cooperación, integración, respeto mutuo, respeto y tolerancia de las diferencias y puntos de vista.

Las relaciones interpersonales constituyen el conjunto de nexos y vinculaciones sobre las cuales se construyen las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa. Destacan las actitudes y el trato personal que se establece entre los actores de la comunidad educativa, así como las vinculaciones y la comunicación técnico profesional ligada a los desempeños, destacando los nexos profesionales y la relación propiamente educativa, por consiguiente sus componentes sustantivos son las personas o agentes organizacionales y sus vinculaciones a través de la comunicación. Los agentes son el centro o eje de las relaciones interpersonales y son las personas que forman parte de la organización educativa. La persona es la que adopta actitudes y ejerce el trato y es ella la que establece vínculos y la comunicación. (En <http://www.psicología.unt.edu.ar>)

Cultura institucional.

Se entiende como un sistema de significados compartidos por todos los miembros de una organización; la percepción común de todos los miembros de la organización, la cultura permite que todos sus miembros lleguen a comprender de manera común cual es la conducta apropiada. Son las reglas y lineamientos que indican a los miembros como participar, que hacer y qué no hacer (Fabbri, 2009)

Es el conjunto de valores y creencias compartidos por los miembros de la Institución Educativa. Entiéndase por sistema de significados al conjunto de formas comunes de pensar y actuar de quienes forman parte de una entidad, que tienen de peculiar el ser compartidos y definir lo característico de una determinada organización.

Habilidades Interpersonales.

Las habilidades interpersonales son aquellas que nos permiten establecer vínculos y relaciones estables y efectivas con las personas. Su desarrollo implica la capacidad de reconocer nuestras emociones y las de los demás, así como la posibilidad de saber regularlas en las relaciones con los otros. (Minedu, 2016)

En este sentido, las habilidades interpersonales se constituyen en un campo importante en la formación de los directores y subdirectores, quienes tienen la responsabilidad de gestionar los recursos humanos presentes en sus instituciones educativas y promover su crecimiento personal y profesional, así como propiciar la construcción de climas institucionales más acogedores (Minedu, 2016)

Práctica de valores

Sin duda, la práctica de valores constituye el ejercicio de aquellas categorías axiológicas que rigen el comportamiento humano en una sociedad con el fin de alcanzar lo que se considera bueno y que contribuye al bien común, sin embargo, sobre el tema existe una terrible distancia entre la retórica sobre ellos y la práctica misma. Estamos acostumbrados a escuchar palabras y frases recargadas de valores; así por ejemplo debemos ser solidarios, respetuosos, amigos del orden y la honestidad; debemos respetarnos uno a otros, ser buenos estudiantes, ser buenos profesores, bien presentados y participar con entusiasmo para que nuestra institución contribuya a tener un país mejor; pero si lo decimos, nunca lo practicamos.

Para Malagón (2005), los valores:

Son el conjunto de ideales, de lealtades sociales o de virtudes que deben interiorizarse para promover el desarrollo humano en todas sus dimensiones. Son las propiedades de las acciones o los comportamientos que producen beneficios, utilidad, belleza, bondad. Los valores son creaciones humanas y sólo existen y se

realizan en el ser humano y por el ser humano. Valor significa literalmente algo que tiene un precio, que es querido, es de mucha estima o que vale la pena; consiguientemente, algo por el que uno está dispuesto a sufrir o a sacrificarse, algo que es una razón para vivir y si fuere preciso para morir. Así los valores aportan a la vida la dimensión de significar algo para alguien; son los rieles que mantienen el tren en su camino y le facilitan el desplazarse suavemente. Los valores proporcionan motivos; dan identidad a la persona; le ponen facciones, nombre, carácter. Los valores son algo que ocupa el centro de la propia vida marcando su extensión y su profundidad.

1.5 Formulación del Problema.

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba?

1.6 Justificación del Estudio.

La educación pública a diario enfrenta un sinnúmero de retos para perfeccionar la calidad educativa, esencialmente al margen los métodos de aprendizaje que se realizan diariamente, es necesario hablar sobre la gestión pública o gestión escolar por lo cual el individuo que lo dirige es el director quien en su mayoría no poseen las cualidades y habilidades que necesita un buen líder por lo que observamos que se presentan rupturas en las relaciones interpersonales las cuales provocan un trabajo desorganizado donde se evidencia la carencia de organización, planificación y registro de las tareas educativas.

Formamos parte de todos los que pensamos que el porcentaje de los logros educativos que interfieren en el aprendizaje escolar es contar con una adecuada administración y gestión de los recursos humanos, contar con materiales y recursos humanos que todas las Instituciones educativas priorizan y se olvidan de las relaciones humanas las cuales están rotas, los lazos interpersonales para alcanzar los objetivos propuestos en la familia educativa se han olvidado de capacitar y desarrollar las habilidades sociales donde los educadores puedan intervenir asertivamente con sus estudiantes, puedan realizar trabajos en equipos y lograr al fin una adecuada educación.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad poder trabajar las relaciones interpersonales entre directivos, docentes y personal administrativo de la I.E. "V.A.H.D", del nivel secundario del distrito de Tacabamba y lo cual permita mejorar las relaciones interpersonales entre el personal que labora.

Se deben trazar metas claras donde predomine un adecuado nivel de liderazgo por parte de los directivos y puedan tomar buenas decisiones y no solo se basen en tener un plan estratégico y se limiten a ordenar sino también permitan y faciliten que los trabajadores puedan plantear y realizar proyectos.

Así mismo, la institución educativa del nivel secundario del distrito de tacabamba, actualmente entre el personal directivo. Docentes nombrados y contratados y personal administrativo se evidencia una inadecuada práctica de buenas relaciones interpersonales, lo que motiva a realizar un Programa de Gestión Estratégica Participativa para promover el desarrollo de las relaciones interpersonales lo cual nos permita crecer como profesionales el desarrollo positivo de la institución.

1.8 Hipótesis.

Hipótesis de investigación

Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa "Víctor Antonio Herrera Delgado" de Tacabamba.

Hipótesis estadísticas

$H_0: p = 0$: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa "Víctor Antonio Herrera Delgado" de Tacabamba.

$H_1: p \neq 0$: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa "Víctor Antonio Herrera Delgado" de Tacabamba.

Dónde:

ρ = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

1.9 Objetivos.

1.9.1 Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba.

1.9.2 Objetivos específicos.

Identificar el estilo del liderazgo directivo de la Institución Educativa Secundaria Pública “Víctor Antonio Herrera Delgado” del distrito de Tacabamba, provincia de Chota.

Determinar el nivel de clima organizacional de la Institución Educativa Secundaria Pública “Víctor Antonio Herrera Delgado” del distrito de Tacabamba,

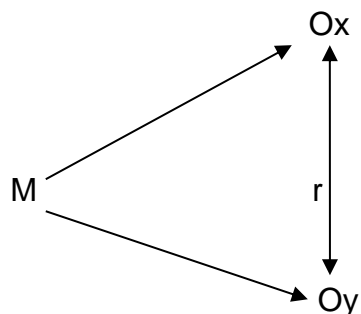
Comparar el grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la IE “Víctor A. Herrera Delgado de Tacabamba.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación.

El diseño de investigación es de tipo descriptivo-correlacional, orientado a determinar el nivel de relación que existe entre las dos variables de estudio, tal como se detalla en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

Ox: Variable independiente: Liderazgo Directivo

Oy: Variable dependiente : Clima Institucional

r: Relación entre variables

2.2. Variables.

Variable independiente: Liderazgo Directivo

Variable dependiente : Clima Institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Téc/instr.
Liderazgo directivo	Capacidad técnica	Plantea metas y perspectivas claras	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Manejo emocional y situacional	Conduce la relación con los trabajadores adaptándose a los cambios		
	Manejo organizacional	Estructura la organización en forma estratégica		
	Planificación, organización y control	Planifica, organiza y controla el quehacer de la institución		

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

Clima institucional	Relaciones interpersonales	Interactúa de manera armónica con su entorno	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Cultura organizacional	Promueve la identidad institucional		
	Habilidades interpersonales	Desarrolla positivamente habilidades interpersonales		
	Práctica de valores	El ejercicio de los valores es una práctica cotidiana		

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

2.3 Población y Muestra.

La población y muestra está conformada por el personal directivo, docente y administrativos de la I.E. "Víctor Antonio Herrera Delgado" del distrito de Tacabamba., tal como se detalla en la tabla 1

TABLA 1
POBLACIÓN Y MUESTRA

Trabajadores	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
	29	58	21	42	50	100

Fuente: CAP de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

2.3.1. Técnica de fichaje

Orientada a recopilar información teórica que ha permitido encaminar científicamente el trabajo de investigación, en cuyo contexto se empleó:

Fichas bibliográficas

En estas fichas se registraron los datos suficientes de los libros consultados.

Fichas textuales

Estas fichas se utilizaron para realizar la transcripción del párrafo de un libro necesario para el óptimo desarrollo de la investigación.

Fichas de comentario

En estas fichas se anotaron ciertos comentarios de la información recopilada y que el investigador los considera necesarios.

2.3.2. Técnicas de campo

Observación

La percepción del objeto de investigación se realizó cumpliendo rasgos de objetividad, validez y confiabilidad con la finalidad de obtener información relevante sobre la liderazgo directivo y el clima institucional desarrollado en la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba.

Cuestionario

Instrumento de recopilación de datos a partir de un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos de la investigación para su contestación por la muestra del estudio emprendido.

Test

Instrumento que permitió la comprobación de los objetivos trazados en la investigación y la contrastación de la hipótesis formulada a través del tratamiento de los resultados.

2.4. Validez y confiabilidad

2.4.1. Validez

El instrumento ha sido validado por tres expertos, lo mismo que cuentan con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio y conocedores en temas y/o trabajos de investigación científica, los mismos que han emitido un juicio de valor relacionándolo el contenido de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de evaluación.

2.4.2. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

2.5. Métodos de análisis de datos

La información se organizó en tablas y figuras. Para el efecto del análisis e interpretación de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva utilizando los programas EXCEL y SPSS.

Se aplicó el instrumento de recolección de información (test). A partir de su aplicación se recogió valiosa información que se organizó estadísticamente para una mejor interpretación y análisis por parte de la investigadora.

Estadísticas descriptivas

Distribución de frecuencias: Tablas y figuras

Medidas de tendencia central: Media aritmética

Media aritmética: (\bar{X})

Esta medida se utilizó para obtener el puntaje promedio de la muestra de estudio.

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i}{n}$$

Donde:

\bar{X} = Media aritmética
 Σ = Sumatoria
 X_i = Valores individuales de variable n
= Muestra

Medidas de dispersión: Desviación estándar

Esta medida indicó el grado en que los datos numéricos tienden a extenderse alrededor del valor promedio:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Donde :

S. = Desviación Estándar
 Σ = Sumatoria

F_i = Frecuencia de las puntuaciones X_i
 X_i = Valor individual de la variable
 \bar{X} = Media
 Aritmética n =
 Muestra

Coeficiente de variabilidad (CV)

Esta medida sirvió para determinar la homogeneidad del grupo de estudio

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} (100)$$

Donde:

CV: Coeficiente de variabilidad

S : Desviación estándar

\bar{X} : Media aritmética

100%: Valor constante

Análisis paramétrico

Coeficiente de correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = Relación de dependencia que existe entre las dos variables de estudio

$r > 0$ → Positiva: Directamente proporcional, es decir cuando el valor de una variable aumenta, la otra también aumenta y si el valor disminuye en una en la otra también disminuye

$r < 0$ → Negativa: Dependencia inversa, es decir si el valor de una variable aumenta, el de la otra disminuye

Interpretación clásica del coeficiente de correlación:

Coeficiente r	Grado de asociación
0,0 ± 0,2	No significativa
± 0,2 ± 0,4	Baja
±0,4 ± 0,7	Significativa
± 0,7 ± 0,9	Bastante significativa
± 0,9 ± 1,0	Muy significativa

El análisis estadístico se elaboró en Excel y SPSS

2.6. Aspectos éticos

La investigación debe tener valor, es decir, aportar con mejoras al bienestar o al conocimiento de la información de la población, el valor social o científico es un requisito ético porque una investigación valiosa utiliza responsablemente los recursos disponibles y evita la explotación de los probados. No debe exponerse a los seres humanos a riesgos o daños potenciales a menos que se espere un resultado valioso. Al evaluar si un protocolo de investigación científica es ético es necesario ocuparse antes que nada de si tiene un valor social.

La validez científica es un principio ético en sí, ya que una investigación mal diseñada, con resultados poco confiables científicamente, no es ética. La metodología debe ser válida, o sea, debe tener un objetivo científico claro que se pueda probar y los investigadores deben ser personas calificadas y con experiencia para llevar a cabo correctamente esta labor. Sin validez científica el estudio no genera conocimiento, no produce beneficio alguno y no justifica que se arriesgue o se dañe a las personas

Responsabilidad individual del investigador. Cada investigador es responsable individualmente de la práctica investigadora la que participa sea ajustada a la legalidad y a los principios éticos que rigen la investigación científica con sujetos humanos. Cada investigador tiene la responsabilidad de asegurar el bienestar de los sujetos participantes en las actividades de investigación.

Derecho a la información veraz y completa:

Todas ellas tienen derecho a conocer el objetivo, los métodos, y todos los procedimientos que las involucre en nuestra investigación, es nuestro deber ofrecerles toda la información que requieran.

La recolección de datos: Debe ser innecesario precisar que en ciencia uno de los comportamientos incorrectos más dañinos es la falsificación de datos o resultados. El daño más grave que se causa no es que el infractor alcance indebidamente un grado académico; lo peor es que la información inventada tal vez vaya a ser usada de buena fe por otros, lo que puede conducir a muchos trabajos infructuosos. Los procedimientos que deben ser seguidos cuando usted sospecha una impropiedad se discuten.

**CAPÍTULO III
RESULTADOS**

3.1. Descripción de los resultados

En este apartado se muestran los productos logrados a partir del cuestionario aplicado al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas, según baremo y también mediante figuras estadísticas

Objetivo específico 1

Identificación del estilo del liderazgo directivo

Tabla 2
Capacidad técnica

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	5	10%	
Medio	3	6%	$\bar{X} = 10.08$
Bajo	42	84%	$S = 3.31$
TOTAL	50	100%	$CV = \% 32.83$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

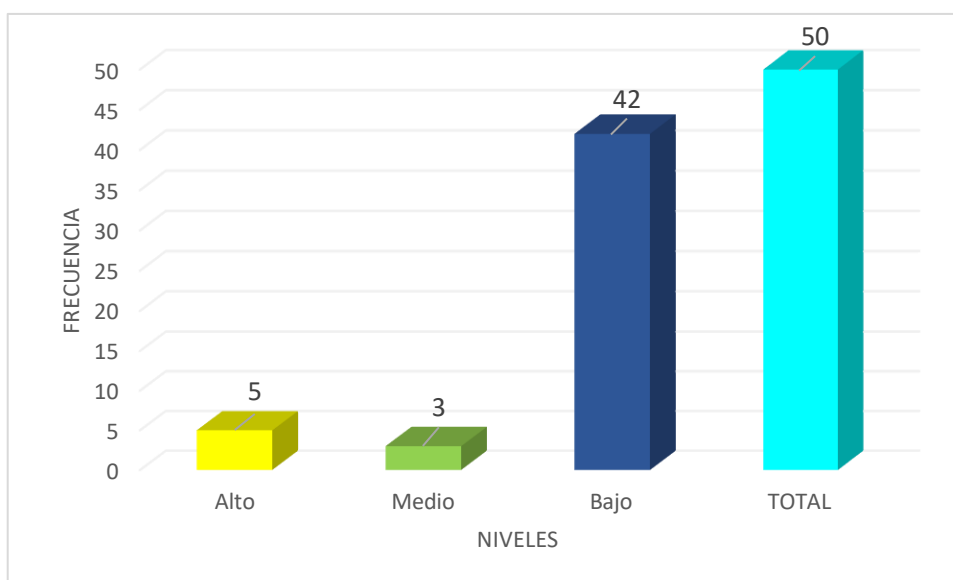


Figura 1: Capacidad técnica

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la capacidad técnica relacionada con el liderazgo directivo muestran que, 42 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 84% observan un nivel bajo; mientras que, 3 de ellos, es decir, el 6%, un nivel medio y un 10%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificación promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,08 puntos, lo cual indica que es un calificación deficiente.

La desviación estándar es de 3,31 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 32.83%.

Tabla 3
Manejo emocional y situacional

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	3	6	
Medio	7	14	$\bar{X} = 10.32$
Bajo	40	80	$S = 3.23$
TOTAL	50	100%	CV =31.29 %

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

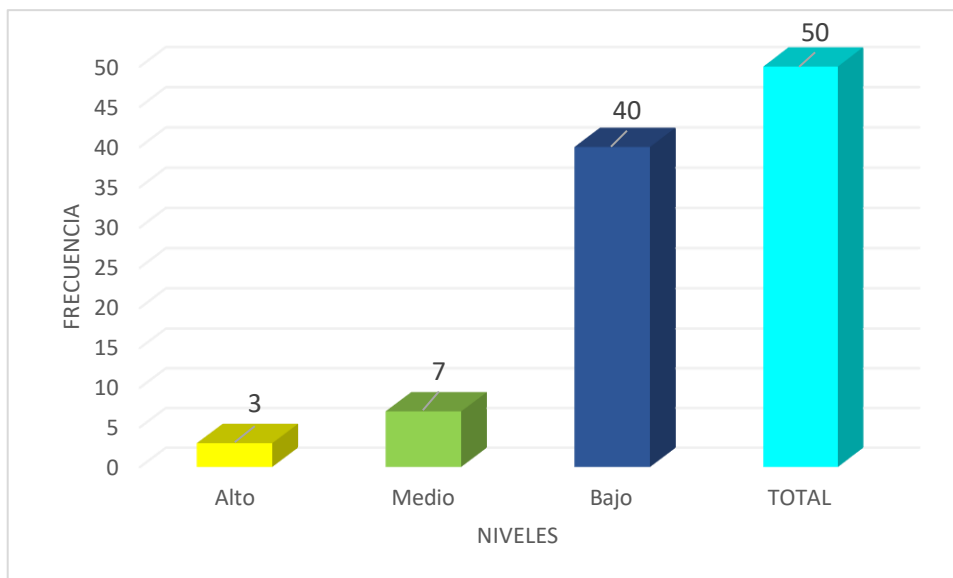


Figura 2: Manejo emocional y situacional

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del manejo emocional y situacional relacionado con el liderazgo directivo muestran que, 40 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 80% observan un nivel bajo; mientras que, 7 de ellos, es decir, el 14%, un nivel medio y un 6%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,32 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,23 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 31.29%.

Tabla 4
Manejo organizacional

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	5	10	$\bar{X} = 10.84$ $S = 3.58$
Medio	7	14	
Bajo	38	76	
TOTAL	50	100%	CV = 33.02%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

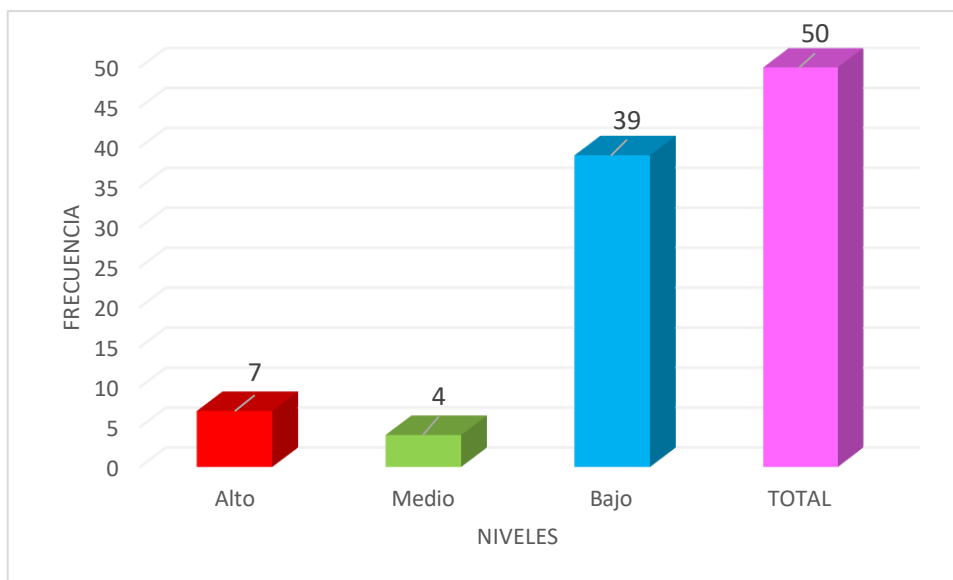


Figura 2: Manejo organizacional

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del manejo organizacional relacionado con el liderazgo directivo muestran que, 38 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 76% observan un nivel bajo; mientras que, 7 de ellos, es decir, el 14%, un nivel medio y un 10 % un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,84 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,58 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 33.02%.

Tabla 5
Planificación y control

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	6	12	$\bar{X} = 10.80$ $S = 3.61$ $CV = 33.43\%$
Medio	4	8	
Bajo	40	80	
TOTAL	50	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

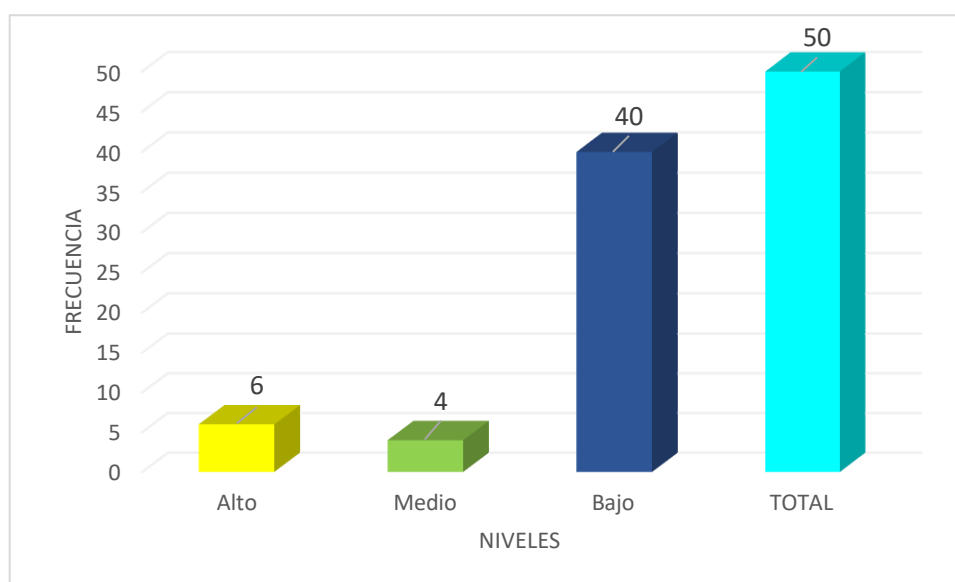


Figura 2: Planificación y control

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del manejo organizacional relacionado con el liderazgo directivo muestran que, 40 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 80% observan un nivel bajo; mientras que, 4 de ellos, es decir, el 8%, un nivel medio y un 12%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,80 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,61 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 33.43%.

Objetivo específico 2

Determinación del nivel de clima organizacional

Tabla 6
Relaciones interpersonales

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	11	22	
Medio	9	18	$\bar{X} = 11.92$
Bajo	30	60	$S = 4.03$
TOTAL	50	100%	$CV = 33.80\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

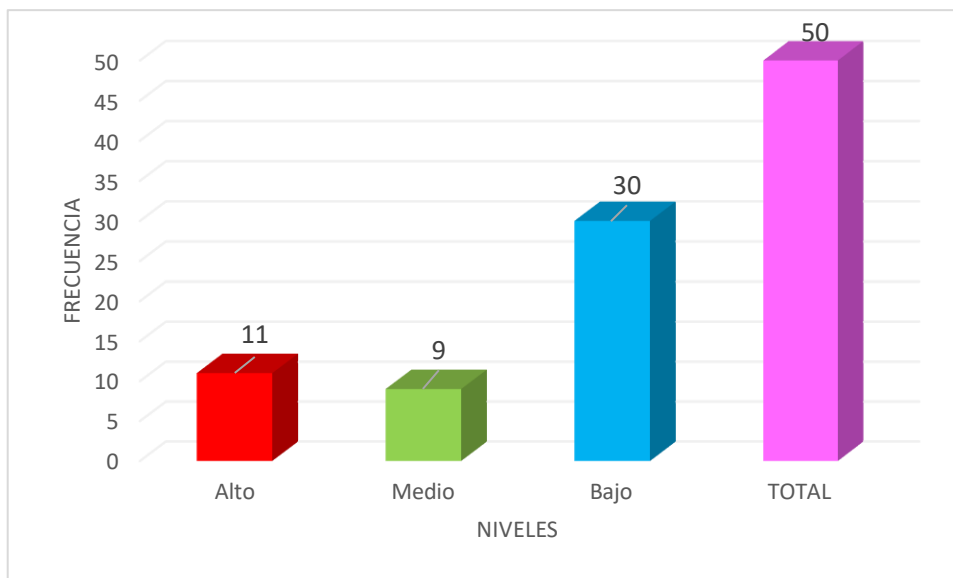


Figura 2: Manejo organizacional

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del manejo organizacional relacionado con el liderazgo directivo muestran que, 30 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 60% observan un nivel bajo; mientras que, 9 de ellos, es decir, el 18%, un nivel medio y un 22%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,92 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 4,03 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 33.80%.

Tabla 7
Cultura Organizacional

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	7	8	
Medio	4	12	$\bar{X} = 11.12$
Bajo	39	80	$S = 3.84$
TOTAL	50	100%	$CV = 34.28\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

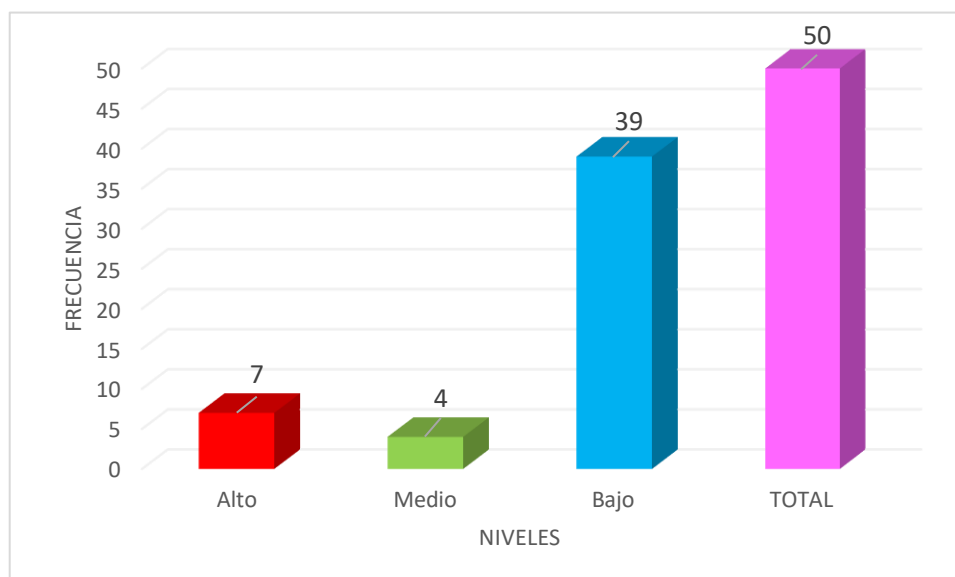


Figura 2: Manejo organizacional

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del manejo organizacional relacionado con el liderazgo directivo muestran que, 39 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 80% observan un nivel bajo; mientras que, 4 de ellos, es decir, el 12%, un nivel medio y un 8%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadísticos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,12 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,84 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 34.28%.

Tabla 8
Habilidades Interpersonales

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	4	8	
Medio	6	12	$\bar{X} = 10.38$
Bajo	40	80	$S = 3.48$
TOTAL	50	100%	CV = 33.52%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

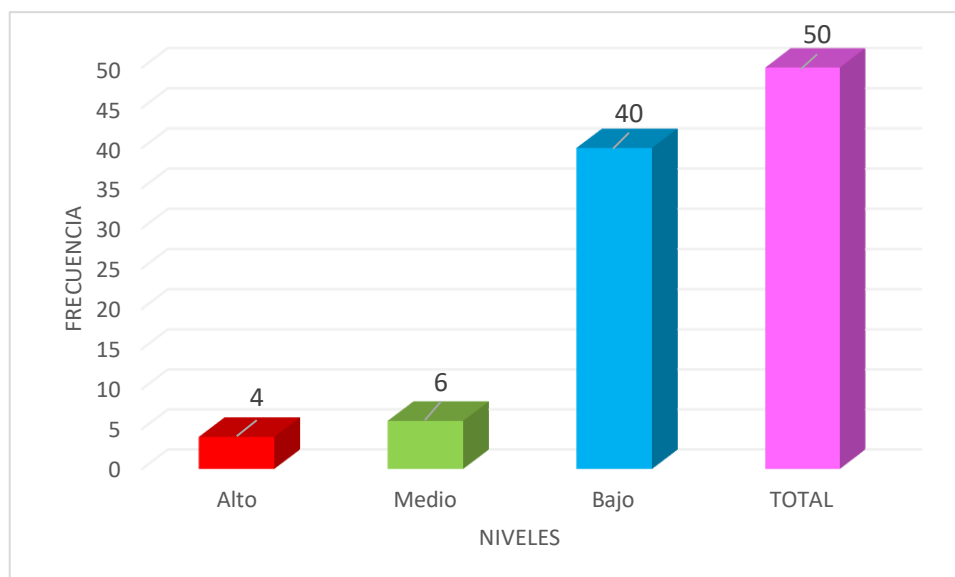


Figura 2: Manejo organizacional

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del manejo organizacional relacionado con el liderazgo directivo muestran que, 44 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 88% observan un nivel bajo; mientras que, 2 de ellos, es decir, el 4%, un nivel medio y un 8%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 9,16 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,84 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 31%.

Tabla 9
Practica de valores

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	10	20	
Medio	7	14	$\bar{X} = 11.94$
Bajo	33	66	$S = 4.05$
TOTAL	50	100%	CV = 33.91 %

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

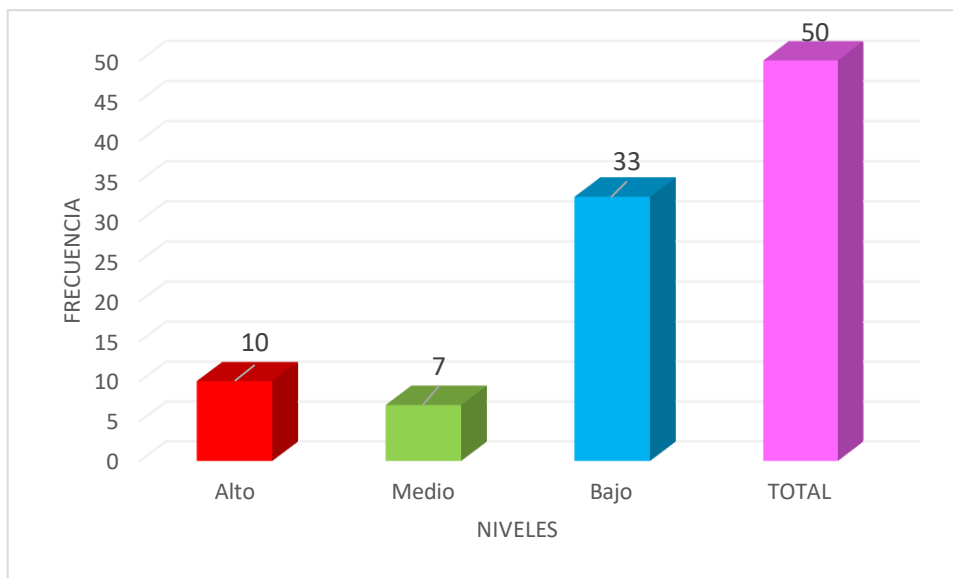


Figura 2: Manejo organizacional

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del manejo organizacional relacionado con el liderazgo directivo muestran que, 40 integrantes del grupo de estudio, es decir, el 80% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 12%, un nivel medio y un 8%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,38 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,48 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generación de riqueza como dimensión del establecimiento de metas y expectativas es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 33.52%.

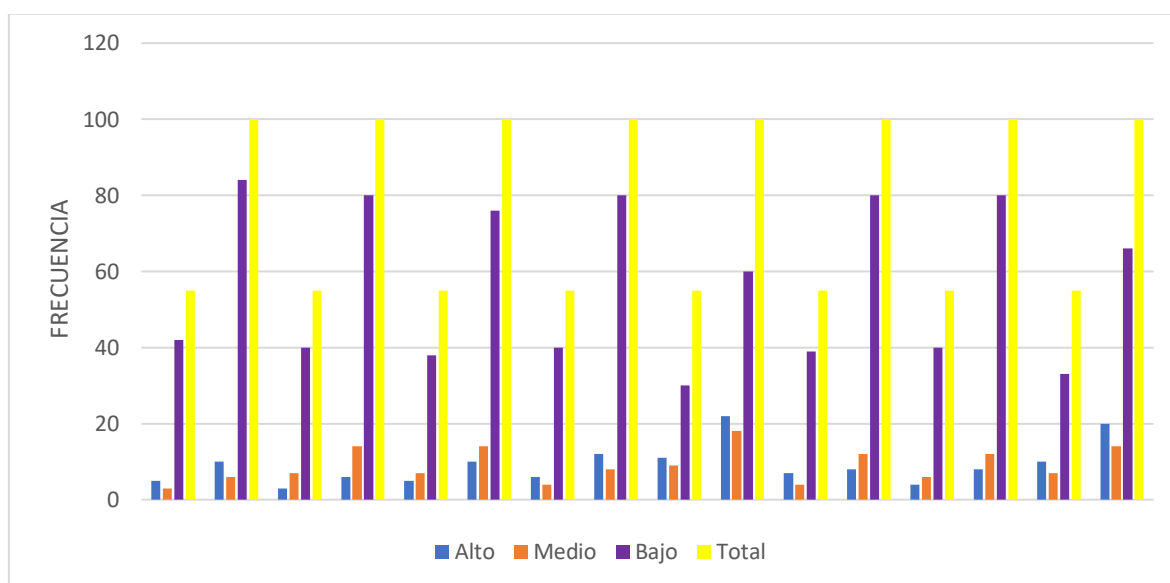
Objetivo específico 3

Comparación del grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional

TABLA 10
COMPARACIÓN DE RESULTADOS

Niveles	Capacidad técnica		Manejo emocional y situacional		Manejo organizacional		Planificación organización y control		Relaciones interpersonales		Cultura organizacional		Habilidades interpersonales		Practica de valores	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	5	10	3	6	5	10	6	12	11	22	7	8	4	8	10	20
Medio	3	6	7	14	7	14	4	8	9	18	4	12	6	12	7	14
Bajo	42	84	40	80	38	76	40	80	30	60	39	80	40	80	33	66
Total	55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	55	100

FUENTE: Test aplicado al grupo de estudio
FECHA: octubre 2017-febrero 2018



Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos, presentados en la tabla comparativa se puede señalar, que el grupo de estudio requiere optimizar los mecanismos vinculados la capacidad técnica, manejos situacional y emocional, situación organizacional y planificación y control

Asimismo es necesario que el grupo de estudio, por su parte, optimice las dimensiones del clima institucional: Relaciones interpersonales, cultura organizacional, habilidades interpersonales y práctica de valores.

En consecuencia, por los resultados obtenidos y mostrados en la tabla 10, se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detalla: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba, Chota.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los resultados

La discusión de los resultados se formula en función de cada uno de los objetivos específicos planteados en el estudio

Objetivo específico 1.

Identificación del nivel de desarrollo del liderazgo directivo

Al valorar cada una de las dimensiones que se han considerado se puede afirmar que son muchos los factores que deben de ser optimizados, toda vez que los elementos vinculados al liderazgo directivo requieren gestionarse de mejor manera; la capacidad técnica es una de ellas; no se desarrolla como debe ser; ya que hay marcados porcentajes de integrantes del grupo de estudio, es decir, el 84% lo perciben en un nivel bajo, en cuyo contexto se debe tener en cuenta que la capacidad técnica:

Está vinculada con la conducción de la institución por parte del director le conlleve a determinar propósitos y metas en el plantel, así como ofrecer ayuda profesional a los docentes y no docentes, lo cual le permite ganar reconocimiento y respeto.

De la misma forma, en 80% se expresan en el sentido de que no existe manejo situacional y emocional, hacen lo propio, un 76%, en el nivel bajo, en cuanto se refiere la manejo organizacional y asimismo,, un 80% se pronuncian en el entendido de que no existe manejo organizacional en la Institución Educativa.

Objetivo específico 2.

Establecimiento del grado de desarrollo del clima institucional

En el análisis se ha observado que se requiere, asimismo, impulsar el desarrollo del clima institucional en la medida de que al valorar los resultados de cada una de las dimensiones se ha revelado que en cuanto se refiere a las relaciones interpersonales como dimensión, el 60% la asume en un nivel bajo, en cuanto a la cultura organizacional, se manifiestan en términos de que un 80% lo observa en un nivel bajo, en esta línea de acciones, en lo que concierne, a habilidades interpersonales, en un 80%% y en torno a la práctica de valores, en un 66%, ambos en un nivel bajo.

Objetivo específico 3.

Comparación del grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional

De los resultados obtenidos se evidenció que el grupo de estudio se manifiesta en el sentido de que es necesario optimizar los procesos relacionados con las dimensiones del liderazgo directivo y el clima institucional

En tal sentido, al comparar los resultados se mostró que la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba, Chota requieren de la optimización de los procesos relacionados con la capacidad técnica, el manejo emocional y situacional, el manejo organizacional, la planificación y el control, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, las habilidades interpersonales y la práctica de valores, fundamentado en los aportes de la teoría del desarrollo a escala humana de Max-neef, teoría de las relaciones personales e interpersonales de Fischman, teoría de las relaciones humanas de Chiavenato y teoría de liderazgo participativo y democrático de Likert.

4.2. Prueba de hipótesis

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

$H_0: \rho = 0$ (no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba, Chota.

$H_1: \rho \neq 0$ (existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba, Chota.

Dónde:

$\rho = \text{Rho}$ (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es mayor al nivel de significación 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula.

Decisión:

Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5%, existen suficientes evidencias para concluir que la variable liderazgo directivo está correlacionada (asociada) con la variable clima institucional.

4.3. Coeficiente de correlación de Pearson

TABLA 11
Correlación entre las variables

Variables		Liderazgo directivo	Clima institucional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	0,849
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Clima institucional	Correlación de Pearson	0,849	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0, 849 lo que significa que entre el liderazgo directivo y el clima institucional existe una grado de relación bastante significativo

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Conclusiones

En los resultados de la aplicación del test se observa que el liderazgo directivo de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba requiere ser fortalecida considerando, que en relación a la capacidad técnica, un 84% lo percibe en un nivel bajo, lo mismo ocurre en el manejo emocional y situacional, en el entendido que el 80% se ubica en el nivel alto, así como en el manejo organizacional, un 76% se encuentra en un nivel bajo y un 80% en lo que refiere a planificación, organización y control se ubican en un nivel bajo.

El nivel del clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba necesita ser reforzado, toda vez, que en cuanto al grado de cultura organizacional el, 80% la asume en el nivel bajo, no así en cuanto a las relaciones interpersonales el 60 % presenta un nivel bajo, así como, en las habilidades sociales, debido a que un 80%, se registra en el nivel bajo y en lo que se refiere a la práctica de valores , un 66% se focaliza, en el nivel bajo.

El grado de relación del liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba se encuentra en estrecha relación, pues se percibe que si disminuye el nivel de una de las variables implica que también ocurre lo propio con la otra o viceversa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Recomendaciones

El presente trabajo de investigación se debe convertir en una buena herramienta siendo sostenible en el tiempo y en la búsqueda de la mejora continua y permanente de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba.

Los trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba necesitan optimizar el ejercicio del liderazgo para generar un clima institucional favorable que repercuta en beneficio de la propia organización educativa.

La gestión de la institución educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” requiere del esfuerzo e impulso que le proporcionen todos los trabajadores en función del ejercicio del liderazgo y la generación de un buen clima institucional.

Para trabajos posteriores de investigación es pertinente asumir una mirada holística de la realidad y a partir de su complejidad contribuir a la solución de la problemática de la Institución Educativa.

**CAPÍTULO VII
REFERENCIAS**

- ARMENTA, C. C. (s.f.). *EUMED.NET*. Obtenido de WWW.EUMED.NET
- Crosby, P. B. (1988). *"La organización permanece exitosa"*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato Introducción a la Teoría General de la administración
- Colunga, D. C. (1995). *"Administración para la calidad"*. México: Panorama .
- Crosby, P. B. (1988). *"La organización permanece exitosa"*. México: McGraw-Hill.
- Deming, W. E. (1989). *"Calidad, productividad y competitividad a la salida de la crisis"*. Madrid: Díaz de Santos.
- Deza, R. J. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Tercera Edición.
- Evans, R. J. (2005). *Administración y Control de la Calidad*. México: International Thomson Editores.
- FABBRI, J. D. (s.f.). *SCIELO*. Obtenido de www.scielo.org.bo
- Feigenbaum, A. V. (2009). *Reseña de "Control total de la calidad"*. *Innovación Educativa. Instituto Politécnico Nacional*. México.
- FUSTÉ, D. B. (s.f.). *REVISTA DIGITAL*. Obtenido de www.revist-digital.verdader-sedución.com
- Goetsch, D. L. (2003). *Quality Management. Introducción to Total Quality Management for Production Processing and Service*. Upper Saddle River N.J.: Prentice Hall.
- Guajardo, G. (1996). *Administración de la Calidad Total, Concepto y Enseñanzas*. México.
- Herrera, M. M. (2008). *Tesis: Diseño de un Sistema de Gestión de la Calidad para una Microempresa. Universidad Veracruzana*. México.
- Ishikawa, K. (1986). *"¿Qué es control total de la calidad?"*. Colombia: normal.
- James, P. T. (1997). *Gestión de la Calidad Total. Un texto Introductorio*. España: Prentice Hall.
- Juran, J. M. (1990). *"Juran y la planificación de la calidad"*. Madrid: Díaz de Santos.
- Max-Neef (1998) Teoría de Liderazgo
- Méndez, G. J. (2009). *Diseño del Sistema de Gestión de la Calidad Basado en los Requisitos de la Norma ISO 9001:2008 para la Empresa Dicomtelsa. Pontificia Universidad Javeriana*. Bogotá.
- MINEDU. (2016). MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO. En MINEDU.
- Miranda, V. M. (2009). *Tesis: "Implementación de un Sistema de Gestión de Calidad en la Empresa Pointpay International Chile Ltda. Basado en el Estándar Internacional Iso 9001:2000"*. Valdivia – Chile.

- Moreno, L. M. (2001). *Gestión de la Calidad y Diseño de Organizaciones. Teoría y Estudio de Casos*. España: Prentice Hall.
- OCDE. (2009). *Mejorar el Liderazgo Escolar. Herramientas de Trabajo*.
- Padilla, F. G. (Febrero de 2014). *Revista Académica Conexión*. Obtenido de <http://200.52.113.235/conexion/index.php/en/educacion/587-el-clima-institucional-y-su-influencia-en-la-gestion-ano-2-numero-6>
- Peel, M. (1991). *"El servicio al cliente: guía para mejorar la atención y la asistencia"*. España: Deusto.
- Quechol, M. M. (2005). *Tesis: Implementación de la Norma Internacional ISO 9001:2000 para un Sistema de Gestión de Calidad. Instituto Politécnico Nacional*. México.
- Rojas, R. F. (2011). *TESIS: Tesis: "Implementación de la Norma ISO 9001 a la Mano de Obra de la Constructora Las Araucarias"*. CURICO – CHILE.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Senlle, A. y. (2000). *ISO 9000 Las Normas para la Calidad en la práctica, Calidad Total y Normalización*. Gestión.
- Soledispa, S. C. (2007-2008). *Tesis: "Procesos de Calidad Total para el Mejoramiento Operativo del Departamento Contable De Talleres Nissan - Renault S.A., Manta"*. Manta – Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1

TEST DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de liderazgo y cómo influye en el clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” Tacabamba, que conforman el grupo de estudio. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

SIEMPRE: (3)

A VECES: (2)

NUNCA: (1)

1. Plantea con claridad sus metas y objetivos de trabajo con los docentes
 Siempre
 A veces
 Nunca

2. Plantea con claridad sus metas y objetivos de trabajo con los estudiantes
 Siempre
 A veces
 Nunca

3. Planifica y monitorea el desempeño de todo el personal que labora en la Institución Educativa
 Siempre
 A veces
 Nunca

4. Fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores de la Institución Educativa
 Siempre
 A veces
 Nunca

5. Muestra motivación a los docentes para realizar trabajos en equipo
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
6. Atiende a las necesidades y perspectivas de los estudiantes y trabajadores de la Institución Educativa
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
7. Brinda facilidades a tiempo a los docentes y trabajadores de la Institución Educativa para realizar un buen trabajo
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
8. Conoce con claridad la visión y misión de su Institución Educativa
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
9. Conoce estrategias para realizar su gestión y cumplir con los objetivos de la Institución Educativa
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
10. Considera que su Institución Educativa es un buen lugar para trabajar
- Siempre
 - A veces
 - Nunca

11. Participa activamente de las reuniones organizadas por su Institución Educativa

- Siempre
- A veces
- Nunca

12. Le resulta fácil realizar trabajos en equipo con sus compañeros de trabajo

- Siempre
- A veces
- Nunca

13. Conoce las reglas y límites que tiene como trabajador de la Institución Educativa

- Siempre
- A veces
- Nunca

14. Aplica y fomenta sus valores dentro de la Institución Educativa

- Siempre
- A veces
- Nunca

15. Maneja y controla adecuadamente sus emociones dentro de la Institución educativa

- Siempre
- A veces
- Nunca

16. Propone alternativas de solución frente alguna problemática que se presenta en la Institución Educativa

- Siempre
- A veces
- Nunca

17. Gestiona recursos para mejorar su crecimiento personal y profesional

- Siempre
- A veces
- Nunca

18. Muestra usted respeto frente a las opiniones de los estudiantes cuando en algo no están de acuerdo

- Siempre
- A veces
- Nunca

19. Si hay personas que no respetan como ayudaría usted

- Siempre
- A veces
- Nunca

20. Deja de hacer sus actividades personales por ayudar a sus compañeros de trabajo

- Siempre
- A veces
- Nunca

ANEXO 2

FICHA TÉCNICA

1. Denominación

TEST DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL

2. Autor

Br. SANDRA JAQUELINE RAMIREZ MEDINA

3. Objetivo

Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba.

4. Usuarios

Se obtuvo información de los docentes y trabajadores administrativos de la Institución Educativa “Víctor Antonio Herrera Delgado ” de Tacabamba

5. Características y modo de aplicación.

- 1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: Capacidad técnica, manejo emocional y situacional, manejo organizacional, planificación organizacional y control relaciones interpersonales, cultura organizacional, habilidades interpersonales y practica de valores.
- 2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.
- 3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		Ítems
V ₁ : Liderazgo Directivo	V ₂ : Clima Institucional	
Dimensiones		
Capacidad Técnica	Relaciones interpersonales	I ₁ – I ₃ ; I ₁₁ -I ₁₃
Manejo emocional y situacional	Cultura Organizacional	I ₄ – I ₆ ; I ₁₄ -I ₁₆
Manejo organizacional	Habilidades interpersonales	I ₇ – I ₈ ; I ₁₇ -I ₁₈
Planificación organizacional y control	Practica de valores	I ₉ -I ₁₀ ; I ₁₉ -I ₂₀

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

7. Baremo.

TABLA 11
BAREMO GENERAL

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

TABLA 12
BAREMO ESPECÍFICO

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	20

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

ANEXO 3

TABLA 14

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

TABLA 15
VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

TABLA 16
ALFA DE CRONBACH

<p>Fórmula : $\alpha = (K/K - 1) (1- \Sigma Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p>$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$</p> <p>$\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$</p> <p>$\alpha = (1.0526) (0.9353)$</p> <p>$\alpha = 0.975$</p>

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

Anexo 4

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ALVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: Magister

1.3. Documento de identidad: 16431477

1.4. Centro de labores:

Universidad de Lambayeque

Universidad de Chiclayo

Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA IE "VICTOR ANTONIO HERRERA DELGADO" DE TACABAMBA

1.7. Autor del instrumento: Br. SANDRA JAQUELINE RAMÍREZ MEDINA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro diseñado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ
CHICLAYO

Mg. Alvaro R. Romero Peralta
SUB DIRECTOR

Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: LISBOA ZUMARÁN JUSTINA GUILLERMINA

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Documento de identidad: 16408536

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: : LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA IE “VICTOR ANTONIO HERRERA DELGADO” DE TACABAMBA

1.7. Autor del instrumento: Br. SANDRA JAQUELINE RAMÍREZ MEDINA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			

VALORACIÓN FINAL	MB			
------------------	----	--	--	--

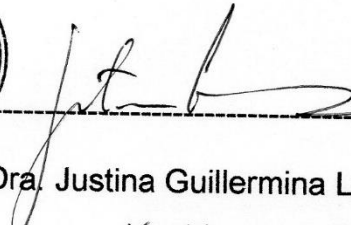
Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017




Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumaén

DNI 16431477

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO

1.2. Grado académico: Magister

1.3. Documento de identidad:40055868

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA IE “VICTOR ANTONIO HERRERA DELGADO” DE TACABAMBA

1.7. Autor del instrumento: Br. SANDRA JAQUELINE RAMÍREZ MEDINA

En este contexto ha sido considerada como experta en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			

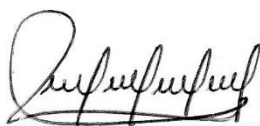
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



Mg. ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO

DNI N° 40055868

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Orlando Alarcón Díaz, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante, Sandra Jaqueline Ramírez Medina, titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA IE "VÍCTOR ANTONIO HERRERA DELGADO" DE TACABAMBA**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Chota, 21 de febrero de 2018



Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI: 16427321



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.