



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución
Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho - 2018

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

AUTOR:

Br. Rojas Llactahuamán, Edgar

ASESOR:

Dr. Yacca Poma, Heber

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ- 2018

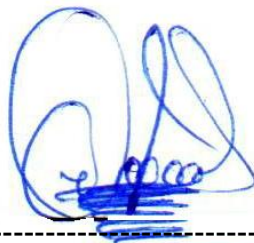
PÁGINA DEL JURADO



Dr. Agustín Quispe Huayta
PRESIDENTE



Dr. René Farfán Bellido
SECRETARIO



Dr. Heber Yacca Poma
VOCAL

A mi madre, Apolinaria y
hermanos Alfredo, Carlos, Raúl,
Percy, Sonia, Ismael, Rubén y
Ricardina por haber inspirado y
afianzado el afán de servicio.

Edgar.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad César Vallejo mediante la Escuela de posgrado por prestar servicios educativos de calidad y de forma muy contextualiza y actualizada; asimismo, a los docentes por orientarnos para seguir estudiando y conquistando nuestro objetivo.

Con un agrado muy especial al Dr. Heber Yacca Poma, por las orientaciones brindadas en los momentos de conflicto cognitivo que me permitió salir del limbo académico.

Al Director, Subdirectores y plana Docente de la Institución Educativa Pública San Juan del Distrito de San Juan Bautista de la provincia de Huamanga del departamento de Ayacucho, por las facilidades y la apertura para desarrollar la encuesta para la recolección de datos.

Finalmente, a todas las personas y colegas de la Institución Educativa quienes de una u otra forma nos apoyaron con sus consejos para que este trabajo se haga realidad.

El autor.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo directivo y clima institucional en Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa antes señalados, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4 Formulación del problema	25
1.4.1. Problema general.....	25
1.4.2. Problemas específicos.....	25
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis	26
1.6.1. Hipótesis general	26
1.6.2. Hipótesis específicos	26
1.7 Objetivos.....	26
1.7.1. Objetivo general.....	26
1.7.2. Objetivos específicos	27

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización.....	30
2.2.1. Variables	28
2.2.2. Operacionalización de variables	29
2.3. Población y muestra	31
2.3.1. Población	31

2.3.2. Muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.4.1. Técnica	32
2.4.2. Instrumento	32
2.4.3. Ficha técnica	32
2.4.4. Validez	32
2.4.5. Confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo	35
3.2. A nivel inferencial	39
3.2.1. Prueba de normalidad	39
3.2.2. Prueba de hipótesis	40

IV. DISCUSIÓN

48

V. CONCLUSIONES

51

VI. RECOMENDACIONES

53

VII. REFERENCIAS

55

ANEXOS

Anexo N° 01: Acta de aprobación de originalidad de la UCV

Anexo N° 02: Declaración jurada

Anexo N° 03: Instrumento

Anexo N° 04: Validación de instrumentos

Anexo N° 05: Matriz de consistencia

Anexo N° 06: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 07: Otras evidencias

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se orientó a determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018. El método seguido fue el cuantitativo de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. La población de estuvo construido por 90 docentes de ello se eligió a 67 docentes. La encuesta fue empleada como técnica de recolección de la información con tomando el cuestionario como instrumento. Con el estudio se logró arribar a la siguiente conclusión: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,804, el que refleja un nivel de correlación alta, entre el liderazgo directivo y el clima institucional, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$. ($t_b = 0,804$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 8).

Palabras clave: Liderazgo directivo / clima institucional.

ABSTRACT

The present investigation work was oriented to determine the relationship that exists between the directive leadership and the institutional climate in the Public Educational Institution "San Juan". Ayacucho - 2018. The method followed was the non-experimental quantitative type with descriptive correlational design. The population of was built by 90 teachers of it was chosen to 67 teachers. The survey was used as a technique for collecting information by taking the questionnaire as an instrument. With the study, it was possible to arrive at the following conclusion: There is a relationship between managerial leadership and the institutional climate. This result is corroborated with Kendall's Tau_b statistical test, showing us that the value of the correlation coefficient is 0.804, which reflects a high level of correlation, between managerial leadership and the institutional climate, and the value of p (level of significance) is $0.000 < 0.05$. ($t_b = 0,804$; $p = 0,000 < 0,05$) (Table 8).

Key words: Leadership leadership / institutional climate.

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las instituciones educativas del mundo globalizado vienen atravesando diferentes situaciones problemáticas en los aspectos de la formación de los estudiantes; esta formación todavía no está acorde a la necesidad de los estudiantes quienes requieren ser atendidos. Para esta adecuada atención se requiere de una autoridad; esa autoridad recae en la persona del director; es decir depende de su liderazgo el adecuado desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes y de toda la comunidad educativa. Al respecto Cervera (2012), dice que la presencia del liderazgo directivo es importante en toda organización educativa para la transformación del estado de hechos dentro de una institución; para ello, es importante el adecuado manejo de las relaciones interpersonales, para así crear un clima institucional pertinente.

De acuerdo a Campos (2012), en múltiples ocasiones se ha opinado que en las escuelas del mundo requieren de liderazgo que responda a los intereses de la comunidad educativa y de las exigencias del desarrollo científico y tecnológico actual y del devenir del futuro inmediato. Asimismo, las cualidades de los directores para que sean verdaderos agentes de cambio tienen que reposar sobre una base o perfil que debe presentar características favorables a las necesidades de los interesados para que los cambios sean significativos y pertinentes a la necesidad de los estudiantes. Pero, en la actualidad existen pocos directores que asuman verdaderamente con tal responsabilidad y cumplan con las exigencias de las demandas que existen en la escuela.

De otro lado, Cervera (2012), manifiesta que tanto el liderazgo pedagógico y el clima institucional están relacionados; puesto que el primero genera las condiciones para que los miembros de una institución luchen por implementar y enseñar a las futuras generaciones las capacidades y conocimientos que respondan a las exigencias de la actualidad; pero esta, forma de concebir el liderazgo directivo y el clima institucional, todavía está muy lejos de contribuir al desarrollo de las instituciones educativas de calidad que permitan el desarrollo y la educación requerida por la comunidad de alumnos que asisten a una escuela.

Así, en concordancia con el estudio realizado por la UNESCO (2005), se ha evidenciado que en los países Latinoamericanos de Argentina, Chile, Ecuador, México y Perú, el 22.2 % de los docentes de las instituciones educativas, no tienen buenas relaciones con sus superiores; sin embargo, en lo que respecta a las relaciones sociales de trabajo entre pares, estas son situaciones distintas a la mencionada anteriormente. En suma, a nivel de estos 5 países latinoamericanos, un promedio de 51.8% se encuentra satisfecho con las relaciones de trabajo que mantiene.

En lo que respecta únicamente a nuestro país, se tiene que el 55% de los docentes de las instituciones educativas a nivel nacional, se encuentran satisfechos con las relaciones sociales que han entablado dentro de su centro de labores, lo que contribuye también a su buen desempeño como profesor y la educación que se da. En este orden de ideas, Chaparro (2017), afirma que dentro del ámbito de la educación, las dimensiones de liderazgo directivo y clima institucional son dos variables que se encuentran estrechamente relacionadas.

En la institución educativa San Juan del distrito del Distrito de San Juan Bautista tiene más de 50 años de funcionamiento, esta ubicada en el mismo nombre el distrito, a 01 km de la ciudad de Ayacucho, provincia de Huamanga y departamento de Ayacucho cuyas infraestructuras fueron construidas por los órganos de apoyo.

Asimismo, el clima institucional en la institución antes señalada es todavía adverso para el desarrollo integral de los profesionales y los estudiantes ya que existen algunas falencias en la comunicación y el trabajo apropiado en equipo entre profesores y docentes. De igual forma, falta un desarrollo apropiado del liderazgo capaz de unir y llevar adelante a los profesores en su accionar pedagógico para logra mejorar la educación. Finalmente, con el presente trabajo de investigación se buscó establecer la relación de las variables y profundizar en el estudio de las variables.

1.2. Trabajos previos

Para realización de la investigación, se optó por buscar teorías de acuerdo a los variables tanto a nivel internacional, nacional y local que se relacionen a la tesis.

A nivel internacional

Según, Saravia (2015) en la investigación: característica de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitanas, se empleó una técnica cuantitativa. Tesis de maestría. Llego a la conclusión de que la calidad educativa frente al liderazgo que se conlleva en esta institución tiene una relación directa, donde el docente al aplicar estrategias según la administración alcanza un desarrollo integral en los estudiantes, por lo que los dirigentes de la institución son los promotores para gestionar toda actividad que producción un nivel de aprendizaje. Po ello al dirigir podrá resolver problemas y enfatizar con las opiniones de los demás de la organización y así mismo podrá reconocer la necesidad o factores que afectan al estudiante, docente y la institución.

Igualmente, Lozado (2013) en la monografía: Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Tesis para obtener el grado de maestría. Se empleó un cuestionario con los ítems facilitadas a todos los integrantes de la institución. Llego a la conclusión de los métodos utilizados en la institución gestionados por un líder afecto al contexto y las relaciones con las personas que laboral, llegan al límite de una satisfacción, comodidad y placer por los mecanismos utilizado, donde la creatividad aumenta fomentando una mejor conexión con la inteligencia del estudiante , docente y participes de la institución. Los cambios son muy notorios por la coordinación que aplican en las diversas gestiones, con el tiempo cronometrado por la supervisión del mismo gerente o director.

Por otro lado, Gonzales (2013) en la investigación: el liderazgo directivo en la escuela republica de Grecia. ¿Qué falta por hacer? Tesis para obtener el grado de magister en gestión y dirección educacional. El prototipo para esta investigación fue 6 docentes de institución, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyendo que los resultados examinados de acuerdo al liderazgo directivo no se hacen notorio debido que hay una discordancia conforme a diversos factores presentes en la institución. Los directivos no ejercen a su máxima alcance, por lo que encontramos una déficit en el aprendizaje por el mal funcionamiento del gestionar, se considera que con una capacitación y talleres al docente se incrementaría con técnicas y métodos para desarrollar las planificaciones con mayor facilidad y aplicar todas las actividades con el liderazgo capacitado para brindar una calidad educativa.

A nivel nacional

Chaparro (2017), en su estudio: liderazgo directivo y clima institucional en la I.E."FE y alegría N° 25" San Juan de Lurigancho -2016. Tesis para obtener el grado de: Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. La muestra lo conformo 86 docentes de la institución educativa, se empleó el cuestionario de liderazgo del directivo. En conclusión manifiesta que hay una conexión entre los variables donde cada integrante debe ser partícipe de todas las planificaciones y actividades desarrolladas en la institución. Para la superación de una institución es necesario el contexto, las gestiones y las personas que laboral, el progreso se ejecutara con la capacidad y talentos que proporciona un individuo de acuerdo al resultado de su compatibilidad aplicando conocimientos empíricos. El resultado es 0.755, y $p=0.001(p<.0.5)$ donde la relación es directa.

Al mismo tiempo, Contreras (2017), en la monografía: liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicológica. El prototipo fue no posibilitado, conformo 180 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario y escala de liderazgo directivo. En síntesis concluye que la primera variable es muy importante en la función laboral,

por lo cual el 75.6% valoriza un a escala alta en la enseñanza del docente, donde las dimensiones son funciones muy significativo para el desarrollo directivo y las ejecuciones de los talleres con una organización didáctica pertinente con las participaciones de todo el comité escolar.

Por otra parte, Sacca (2015) en el estudio: relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres. Tesis para obtener el grado de Magíster en la Educación con mención en Gestión de la Educación. Par la muestra lo conformo 5 directores y 130 docentes. El instrumento de trabajo fue el cuestionario, llego a la conclusión que las variables o los indicadores se conectan o relacionan debidamente, por lo que resulto un tasación de $p=0.000<0.05$ con lo que se confirma un contacto directo con clima institucional y desempeño académico de un docente.

A nivel local

Por último, Ramos (2013), en la investigación: clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa Simón Bolívar, distrito san juan bautista, Ayacucho, 2013. Tesis para obtener el título de licenciamiento en educación secundaria en la especialidad de ciencias sociales. En la muestra lo conformo 100 docentes y se empleó el cuestionario escalonado en Likert. En síntesis deduce que hay una conexión entre la dos variables, por lo que las funciones de docentes son muy significativos para la instrucción de un estudiante, cabe que en la institución los docentes estratifican métodos y técnicas para la mayor comprensión del estudiante prosiguiendo la pedagogía escolar que fueron propuesta para una calidad educativa, por consiguiente en el liderazgo entabla una relación con desempeño y desarrollo de mismo profesional en contexto laborado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Liderazgo

Es conjunto de capacidades que posee un individuo, donde aplica sus habilidades y conocimientos adquiridos en transcurso de la vida para dirigir un proyecto determinado con el fin de progresar. La persona en función de ser un líder proporciona características de superación, confiabilidad y socializador con objetivos transformativa para una calidad en la gestión laboral, amical y familiar.

No obstante, León (2015) define que no existe un concepto definido de liderazgo pero concluye que es formación de un individuo en la integridad y relación con las personas, donde la confianza otorgada por parte de sus seguidores lo valoriza con las acciones positivas en su gestión. En las actividades el líder alienta, guía y aconseja encabezando un grupo.

Por otro parte, Fernández (2017) concluye que es un método directo de ejercer una administración, procesando cambios para una calidad empresarial, verificando los factores que afectan a la institución, con la ayuda de un grupo que confían para seguir progresando.

Enfoque de liderazgo

El liderazgo se clasifica en 4 enfoques desde el año 1930 desde la innovación de esta palabra, de cuales se conceptualizará en la siguiente:

- **Enfoque de los rasgos:** Es la característica peculiar del individuo, donde la personalidad se refleja en campo de acción según la capacidad, destreza y talento que proponga con los aspectos de dirigir una agrupación para fomentar el progreso.
- **Enfoque de la conducta:** Es el estudio del comportamiento que fomenta un líder frente a los grupos en diversos contextos. Esto se verá más en el trato de un individuo y la relación que conlleva con la sociedad en la gestión que dirige.

- **Enfoque situacional:** Es la capacidad del líder en función de visualizar un proyecto de acuerdo al contexto, contribuyendo los factores que implican para la ejecución de las actividades.
- **Enfoque transformacional:** son los más desarrollados en la actualidad, por lo que los tres enfoques se relacionan con el proceso de cambio e innovación.

Liderazgo directivo

Según, Chaparro (2017) afirma que hoy en día es la concretización de la gestión educativa, se desarrolla más en la gestión de un líder que desde el puesto otorgado dentro de la institución dirige para ejecutar cualquier actividad. Brindando una organización que posibilite una mejor calidad en el aprendizaje juntamente con las participaciones del estudiante y padres. Fundamentalmente se basa más en liderazgo de una persona directiva, en función a los objetivos e una institución.

Elementos de liderazgo directivo

Lo clasificamos de acuerdo a Fernández (2017) donde manifiesta de la siguiente forma:

- **El objetivo:** los proyectos planificados deben estar bien objetivados para poder ejecutarlo sin ninguna dificultad, donde el líder sea capaz de administrarlo sin rendirse ante los factores del contexto.
- **Los seguidores:** Es parte fundamental que conforma la I.E. y son esenciales para formar un liderazgo directivo, por lo cual sin esta agrupación no existiría un proyecto que objetívese para un progreso.
- **El poder:** es la capacidad de un líder, por lo que desarrolla sus habilidades, talentos y métodos para orientar a una organización sin descuidar su personalidad en diversos proyectos.
- **Estilo:** es la particularidad en la conducta del líder según su personalidad formada transcurso de su vida para generar una calidad en la gestión didáctica y obtener resultados satisfactorios.

Dimensiones del liderazgo directivo

En fusión las teorías realizadas se basan en los conceptos de los autores Contreras (2017) y Chaparro (2017).

Autoritaria

Es una dictadura que dispone un líder frente a una institución, donde las normas dispuestas no se debe corromperlas. Las planificaciones que gestiona un líder no son acordadas con los miembros de la institución ya que las decisiones son solamente y personalmente decididas.

Estos líderes no interactúan ni se relacionan con los miembros de la organización, por lo cual no le interesa si los miembros manejan las técnicas o métodos para el desarrollo del proyecto didáctico. Su personalidad es muy dominante solo piensa en el bienestar de sí mismo; no ejerce la confianza, motivación y ni respeto por los partícipes. Por ello los seguidores deciden abandonar para reemplazarlo con un líder que sea capaz de informar todas las necesidades y factores que afecten a la institución. Entonces un líder autoritario conllevan a una crisis en función con su liderazgo autoritaria.

Autoridad

De este modo, Gioya & Rivera (2008) infiere que las personas supone de acuerdo a su perspectiva de conceptualizar que un dirigente dominante, explícito y rígido que nunca tiende ser comprensivo ni motivador con las acciones que desarrolla, por lo que autoridad son reflejos en los gobernantes, cabecilla, administrador, director, jefe, guía y mandatario, su misión es realizar y planificar una estructura con el proyecto según la perspectiva de una institución, manteniendo una estabilidad interna con los seguidores brindando instrucciones, consejos e indicaciones disponiendo de normas y reglas para su buen manejo y organización para ejecutar los objetivos.

Participativo

Son formas de colectivizar a un grupo de persona fomentado confianza, y respeto por las actividades y roles que cumplen en función de su capacidad, talento y destreza. Estos practican métodos de enseñanza, sin disminuir los talentos que conllevan.

La cooperación es fundamental, debido a la organización que incrementa la productividad tan en lo industrial y en los proyectos pedagógicos, de forma que toman las decisiones con el miembro participante juntamente con el líder, quien equilibrio en casos de debates. En este proceso se reconoce a las personas que son capaces de innovar con métodos avanzados y que los resultados en el estudiante son satisfactorios, donde al organizar fomenta el compañerismo y el respeto por el otro con lo que promueve una calidad educativa.

Fundamento teórico de Clima institucional

Este tema es prescindible para los maestros que laboran en una institución, donde el avance de la calidad educativa es depende del ambiente, clima y las organizaciones de las materiales e infraestructura estos conexiones son propicios en la interrelación entre docente y estudiantes de acuerdo al contexto de la institución.

No obstante, Sacca (2015) define que **clima** en centro educativo es fundamentalmente que es la relación entre el estudiante y su escuela, donde el alumno entabla una comunicación directa, ya que la institución nivela las capacidades de un alumno desarrollado, que promueve con sus intervenciones en una didáctica o es incapaz de fomentar innovaciones para su proceso de aprendizaje.

Clima Institucional

Chaparra (2017), infiere que es importante en el proceso de aprendizaje de un estudiante, por lo que este es uno de los motivos para la transformación de la calidad didáctica en fuentes de investigación y avance tecnológico. Las condiciones donde se ejecuta las actividades son fundamentalmente las intervenciones de estudiante de acuerdo a su capacidad por lo que prosiguen las guías propuestas por el ministerio de educación en un tiempo cronometrado.

De la mis forma, Guevara (2017) concluye que son organizaciones que conforman los miembros y la instituciones donde se desarrolla las intervenciones del estudiante con los instrumentos que le brinda los contexto educativos. Por cual impone las formas de intervención con la protagonista, las definiciones de las reglas que se proseguirán, la valoración de integrar a la organización educativa, la cooperación de los grupos, y los medios de información para una gestión administrativo. En conclusión los dirigentes, los estudiantes, los maestros y los papas son el protagonista de crear una institución favorable para ejecutar cualquier evento y fomentar una competencia didáctica juntamente con liderazgo directivo quien es personaje que motiva y dirige a una mejoría en el ambiente y lograr una calidad en el aprendizaje y enseñanza.

Por consiguiente, Dora (2007) clasifica en 8 elementos al clima institucional de acuerdo a ciertos análisis e investigaciones de acuerdo al tema y estos son:

- a) Nivel pedagógico de los miembros de la organización educativa.
- b) Grado o rango en función a la habilidad de líder en resolver un problema.
- c) Escala de dimensión y reconciliación en función al problema.
- d) Constitución y establecimiento de avances pedagógicos según su nivel didáctico.
- e) Estructuración y planificación del sistema de enseñanza

- f) Responsabilidad con las decisiones que se evaluara con las participaciones de los miembros en función de líder.
- g) Dominio y administración de materiales útiles para la enseñanza.

Factores que categorizan a clima en una organización

Gómez (2011), citando a Litwin y Stinger; donde deduce que los factores que implican en un clima institucional son fundamentales para un desarrollo personal y de la institución son las siguientes:

- ✓ **Estructura:** es el juicio crítico de los miembros en función de las normas, expedientes y gestiones que se establecen en una institución con el avance de las actividades
- ✓ **Responsabilidad:** es el desarrollo personal en la conducta y disciplina que aplica para proceder una decisión según los problemas que afectan al ambiente de aprendizaje.
- ✓ **Recompensa:** son los reconocimientos que gestiona el instituto den función al labor que se desarrolló los miembros.
- ✓ **Desafíos:** son retos o competencias que gestiona un líder de acuerdo a las habilidades y capacidades que aporta un miembro, ya sea para innovar o solucionar un problema.
- ✓ **Identidad:** es la personalidad que conlleva un miembro por forma de ejecutar su proyecto sin dejar de favorecer a las poblaciones o seguidores.
- ✓ **Relaciones:** es la capacidad de entablar una relación con las comunidades que conforman la institución.
- ✓ **Cooperación:** es la participación de todos los miembros, ya sea trabajando, planificando y decidiendo en asuntos administrativo para el mejoramiento en los métodos didácticas.

Dimensiones de institución laboral

En la investigación se conceptualiza las dimensiones según su definición de Chaparro (2017) y Gómez (2011) son las siguientes:

Relaciones interpersonales

Son fundamentales en el desarrollo de una organización en donde los miembros interactúan y se relacionan en función de sus costumbres, conocimientos cognitivos, su idealismo, su religión y por muchos factores más, al aceptar su personalidad de un miembro se visualiza desde la opinión y perspectiva sobre un concepto o tema relacionado con los proyectos didácticos o empresariales. Estas relaciones influyen en la personalidad de uno, por lo cual conlleva a la superación personal fomentando a innovar con los aprendizajes adquiridos en el transcurso del tiempo y espacio. Al mismo tiempo también afirman que estas relaciones se observan en las categorías de una institución, donde los debates son acuerdo al grado de profesionalidad según la función que cumple, estos solo son entablaciones laborales y por otro lado son entablaciones amigables, ya que son más confidenciales.

En conclusión son todo tipo de conductas que adquieres al relacionarte con los demás individuos de forma positiva o negativa, al relacionarte de forma positiva lo primordial será el respeto, apoyo, intercambio de mensajes y la afinidad lo cual llevara al a superación personal de forma transformativa par fomentar un liderazgo directivo.

Condiciones laborales

Son los comportamientos y conductas del individuo frente al laboral que cumple en una institución. Fundamentalmente su función es reconocimiento del ambiente laboral de acuerdo a los financiamientos, política, sicosociales e instrumentos de trabajo, por lo cual las actividades desarrolladas son especialmente protocolos que el ministerio proyecta, entonces para tener una calidad educativa influye mucho el ambiente lo cual permite un mente clara sin preocupación alguna de un problema para entablar una relación más cercana con

el alumno, estos deben ser limpios, ordenados e implementados para gestionar un ambiente laboral sin perjudicar al estudiante en su proceso de aprendizaje.

En conclusión son lugares establecidos para un fin laboral, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades del docente y estudiante para el desarrollo de una clase según la didáctica, ya que los materiales serán útiles para una mayor comprensión en la práctica de tema. La calidad que proporciona una institución debe ser gestionada y supervisada por un líder con capacidad progresista y con un manejo de la distribución establecida.

Nivel de conflictividad

Conflicto

Al conceptualizar el concepto podemos deducir de la siguiente forma:

- ✓ Un suceso o conjunto de situaciones que genera problema que a través de ello se fomenta las consecuencias perjudicando a nivel emocional y social.
- ✓ Contextos no beneficiosos ni codiciados.
- ✓ Contextos que influyen en energías negativas, el estancamiento sin productividad alguna.
- ✓ Hechos que interfieren en la calidad de vida modificando la conducta, la participación y la ética profesional.

Conflicto laboral o de trabajo

Son las acciones que promueven un cierto grupo de trabajadores con la finalidad de lograr un bien en común, estas acciones pueden ser de lo más simple a lo complejo, estos conflictos se generalizan por causas fundamentales por ejemplo: explotación, discriminación, sueldo mínimo y tratos defectuosos al individuo, por lo cual al ser organizado por un dirigente alzan su voz de protesta. Estos generalmente son expresiones están vinculados con los desacuerdos de una institución ya esto se conoce como etapa latente, activo e incandescente por situaciones que no generalice cambios y las soluciones o resultados de un

problema se le conoce como patente y inactiva, porque los institutos promueven posibles soluciones en función a su protesta.

Finalmente estas protestas se le conocen como huelga que viene a ser conflicto por el desequilibrio del sistema, que el manejo de las gestiones es muy insuficiente juntamente con el liderazgo déficit que conlleva a una crisis de la institución y no hay avance en proceso de enseñanza y aprendizaje.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

✓ ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales?

PE2: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales?

PE3: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad?

1.5. Justificación

El desarrollo de la investigación ha merecido la justificación sustentado en los siguientes modos: por **conveniencia**, el trabajo busca mostrar el grado de relación que existe entre las variables de estudio con la finalidad de que los líderes pedagógicos tengan mucho en cuenta en su desempeño; puesto que, de ello depende el ambiente laboral. De forma similar, la **relevancia social**, se centra en que los resultados serán socializados en la institución educativa con la finalidad generar espacios de debate y propuesta de soluciones al problema

concreto. De igual forma, las **implicancias prácticas**, se centra en que los investigadores buscarán los medios necesarios para implementar programas especiales referidos al liderazgo que debe ejercer cada maestro y la mejora del clima laboral. Por otra parte; el **valor teórico**, está basado en la profundización de la teoría, la explicación de los antecedentes referidos al tema y el estudio de los espacios poco explicados en otras investigaciones. En síntesis; la **utilidad metodológica**, del estudio está referido al trabajo mismo que servirá de guía para el desarrollo de investigaciones similares.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- ✓ Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales.

HE2: Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales.

HE3: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Identifica la relación que existe entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales.

OE2: Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales.

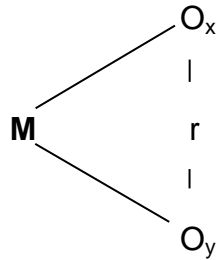
OE3: Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad.

II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo tomó como estrategia la descriptivo correlacional; pues, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta estrategia busca la relación entre las variables. Presente la siguiente estructura:



Donde:

M: muestra

O_x: variable 1 – Liderazgo directivo.

O_y: variable 2 – Clima institucional.

r: relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Las variables consideradas para el estudio son:

Variable 1: Liderazgo directivo.

Variable 2: Clima institucional.

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables (X1) y (X2)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valoración
Liderazgo directivo	Chaparro (2017) afirma que hoy en día es la concretización de la gestión educativa, se desarrolla más en la gestión de un líder que desde el puesto otorgado dentro de la institución dirige para ejecutar cualquier actividad	Se utilizó el cuestionario.	Autoritario Participativo	Sanciona docentes. Exige obediencia. Ignora a su personal Brinda confianza Motiva a los docentes. Consulta al personal	Ordinal	Siempre = 5 Con frecuencia = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1 Recategorización Muy bueno = 5 Bueno = 4 Regular = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1
Clima institucional.	Chaparra (2017), infiere que es importante en el proceso de aprendizaje de un estudiante, por lo que este es uno de los motivos para la transformación de la calidad didáctica en fuentes de investigación y avance tecnológico	Se utilizó el cuestionario.	Relaciones interpersonales Condiciones laborales Nivel de conflictividad	Grado de democracia, diferencias culturales e ideológicas Normatividad del sector educativo Negociación colectiva Grado de aceptación entre compañeros	Ordinal	1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo Recategorización Muy favorable = 5 Favorable = 4 Regular = 3 Desfavorable = 2 Muy desfavorable = 1

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población en el que se desarrolló la investigación estuvo constituida por 67 docentes de la Institución Educativa Pública “San Juan” del Distrito de San Juan Bautista del departamento de Ayacucho. En el año escolar 2018. La población en términos que maneja Córdova (2013), involucra a toda una comunidad que presentan patrones comunes.

Tabla 2

Distribución de la población de los docentes de la Institución Educativa Pública “San Juan”- Ayacucho, 2018.

	Sexo		Total de docentes
	M	F	
Docentes	43	24	67
TOTAL	43	24	67

Nota: CAP Institucional.

2.3.2. Muestra

La muestra de estudio estuvo constituido por el 100% de la población de profesores de la Institución Educativa Pública “San Juan” del Distrito de San Juan Bautista del departamento de Ayacucho en el año escolar 2018. Según, Montero y De La Cruz (2016), la muestra es una pequeña parte de la población total que se coge para realizar la investigación.

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

2.4.1. Técnica

Para el desarrollo de la investigación, la encuesta fue utilizada para el acopio de la información tanto para la variable 1 y la variable 2. Esta técnica fue útil para la forma cómo se recogió la información; es decir, el acopio de la información sobre los temas estudiados fue de forma directa y concreta; lo que permitió acceder a la información de forma apropiada y directa.

2.4.2. Instrumento

El cuestionario fue útil como soporte para el acopio de la información que se ha requerido en la investigación. Este instrumento presentó preguntas directas sobre las variables estudiadas; los mismos fueron respondidos por los profesores con total libertad y de forma consciente.

2.4.3. Validez

El instrumento utilizado en este trabajo de investigación se tomó de otra investigación por lo que se desarrolló la validez estadística con la R de Pearson, en la que los resultados superaron el nivel mínimo (0,21) requerido para la utilización del instrumento para el acopio de la información (Ver resultados, anexo 4)

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fueron sometidos a la prueba piloto en una muestra de 10 integrantes, cuyos resultados se procesaron con el coeficiente de Alfa de Cronbach, los que indican que la consistencia interna del instrumento para la variable liderazgo directivo indica que el instrumento está en un nivel excelente

(0,943); mientras que, el instrumentos para la variable clima institucional, presenta una consistencia interna de nivel buena (0,877).

2.5. Métodos de análisis de datos

Los resultados de este trabajo de investigación fueron procesados con el software IBM-SPSS versión 24.0.; cuyos resultados a nivel descriptivo se presentan en tablas de contingencia con frecuencias absolutas y frecuencias relativas por la naturaleza de la investigación. De otro lado, la prueba de hipótesis responde a la estadística inferencial para lo cual se utilizó la prueba de Tau_b de Kendall.

2.6. Aspectos éticos

Los datos consignados en este trabajo de investigación respetan la privacidad de la identidad de los estudiantes que forman parte de la muestra; por otro lado, se respetan las ideas de otros autores tal como mandan las normas de redacción, en este caso las Normas APA sexta versión.

III

RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

Contraste entre las variables liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

			CLIMA INSTITUCIONAL		
			Desfavorable	Regular	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	Deficiente	fi	11	0	11
		%	16,4%	,0%	16,4%
	Regular	fi	3	51	54
		%	4,5%	76,1%	80,6%
	Bueno	fi	0	2	2
		%	,0%	3,0%	3,0%
Total		N	14	53	67
		%	20,9%	79,1%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 67 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa, que del 100% (67) de los profesores encuestados de la Institución Educativa Pública “San Juan”; al ser preguntados sobre el liderazgo directivo, el 80,6% dice que es regular; el 16,4% lo cataloga como deficiente; mientras que, el 3,0% dice que es bueno. De igual forma, el 79,1% dice que el clima institucional en el centro donde labora es regular; mientras que, para el 20,9% es desfavorable.

Tabla 4

Contraste entre las variables liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

		RELACIONES INTERPERSONALES			
		Desfavorable	Regular	Total	
LIDERAZGO DIRECTIVO	Deficiente	fi	4	7	11
		%	6,0%	10,4%	16,4%
	Regular	fi	2	52	54
		%	3,0%	77,6%	80,6%
	Bueno	fi	0	2	2
		%	,0%	3,0%	3,0%
Total	N	6	61	67	
	%	9,0%	91,0%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 67 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, que del 100% (67) de los profesores encuestados de la Institución Educativa Pública “San Juan”; al ser preguntados sobre el liderazgo directivo, el 80,6% dice que es regular; el 16,4% lo cataloga como deficiente; mientras que, el 3,0% dice que es bueno. De otro lado, el 91,0% manifiesta que las relaciones interpersonales en la institución donde labora es regular; mientras que, para el 9,0% es desfavorable.

Tabla 5

Contraste entre las variables liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

			CONDICIONES LABORALES		
			Desfavorable	Regular	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	Deficiente	fi	11	0	11
		%	16,4%	,0%	16,4%
	Regular	fi	9	45	54
		%	13,4%	67,2%	80,6%
	Bueno	fi	0	2	2
		%	,0%	3,0%	3,0%
Total		N	20	47	67
		%	29,9%	70,1%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 67 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, que del 100% (67) de los profesores encuestados de la Institución Educativa Pública “San Juan”; al ser preguntados sobre el liderazgo directivo, el 80,6% dice que es regular; el 16,4% lo cataloga como deficiente; mientras que, el 3,0% dice que es bueno. De otro lado, el 70,1% manifiesta que las condiciones laborales en la institución donde trabaja es regular; mientras que, para el 29,9% es desfavorable.

Tabla 6

Contraste entre las variables liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

			NIVEL DE CONFLICTIVIDAD		
			Desfavorable	Regular	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	Deficiente	fi	11	0	11
		%	16,4%	,0%	16,4%
	Regular	fi	23	31	54
		%	34,3%	46,3%	80,6%
	Bueno	fi	1	1	2
		%	1,5%	1,5%	3,0%
Total		N	35	32	67
		%	52,2%	47,8%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 67 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 6, se observa, que del 100% (67) de los profesores encuestados de la Institución Educativa Pública “San Juan”; al ser preguntados sobre el liderazgo directivo, el 80,6% dice que es regular; el 16,4% lo cataloga como deficiente; mientras que, el 3,0% dice que es bueno. De otro lado, el, 52,2% afirma que el nivel de conflictividad en la institución donde labora es desfavorable; mientras que, para el 47,8% es regular.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO DIRECTIVO	,461	67	,000
CLIMA INSTITUCIONAL	,486	67	,000
RELACIONES INTERPERSONALES	,533	67	,000
CONDICIONES LABORALES	,443	67	,000
NIVEL DE CONFLICTIVIDAD	,351	67	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN

La prueba de normalidad según el test de Kolmogorov-Smirnov, demuestra que la distribución es no normal; en tal sentido, se aplicará la prueba de Tau_b de Kendall para la prueba de hipótesis.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

Correlaciones				
			LIDERAZGO DIRECTIVO	CLIMA INSTITUCIONAL
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,804, el que refleja un nivel de correlación alta, entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,804$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.2. Primera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

		Correlaciones	
		LIDERAZGO DIRECTIVO	RELACIONES INTERPERSONALES
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,400**
		N	67
RELACIONES INTERPERSONALES		Coeficiente de correlación	,400**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	67

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,400, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,001 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,400$; $p = 0,001 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.3. Segunda hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

Correlaciones				
			LIDERAZGO DIRECTIVO	CONDICIONES LABORALES
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,649, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,649$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.4. Tercera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

Correlaciones			LIDERAZGO DIRECTIVO	NIVEL DE CONFLICTIVIDAD
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	67	67
	NIVEL DE CONFLICTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	67	67

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,382, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,002 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,382$; $p = 0,002 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

IV

DISCUSIÓN

Presente estudio tomó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018, en consecuencia, se llegó a los resultados que se expone a continuación:

En función de la hipótesis general, se demostró que: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Puesto que, el p – valor es $< 0,05$ con un nivel de correlación baja (0,804). Este resultado es avalado con los estudios de: Saravia (2015) al afirma que, el liderazgo directivo conllevó a desarrollar una calidad educativa; logrando un clima institucional estable más aún con el uso de distintas estrategias de administración forjando estudiantes integrales. De igual forma, Lozado (2013), manifiestan que, el líder gestiona un ambiente de comodidad, satisfacción; usa la inteligencia emocional entre docentes, estudiantes y participes de la institución. Por el contrario, Gonzáles (2013), sostiene que, la mayoría de los directivos no ejercen liderazgo; muestran déficit en la planificación de actividades durante el año, éstas se ven reflejadas en el mal funcionamiento institucional.

De otro lado, con respecto a la hipótesis específica 1, se concluyó que: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales. Pues, p -valor es $< 0,05$ y la correlación en baja (0,400). Esta conclusión es confirmada por los estudios de Chaparro (2017) quién manifiesta que, las gestiones que ejecuta el director proporciona en los docentes la compatibilidad de capacidades, talentos forjando buenas relaciones interpersonales. Lo que hace ver que la desintegración o ausencia de una buena dirección yace los rompimientos de relaciones interpersonales. Asimismo, Contreras (2017), manifiesta que, el desarrollo directivo en la ejecuciones de proyectos son pertinentes; más aún con la participación de la comunidad educativa. En consecuencia, existe una relación entre liderazgo directivo y clima institucional forjando una calidad educativa.

De forma similar, en función a la hipótesis 2, se llegó a demostrar que: Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales. Ya que, el p – valor

es $< 0,05$ y el nivel de correlación es moderada (0,649). Este resultado es similar a la conclusión que expuso Sacca (2015), al expresar que, se confirma un contacto directo con clima institucional y desempeño académico de un docente. De igual manera, Ramos (2013), afirma que, que hay una conexión entre las dos variables, por lo que las funciones de docentes son muy significativas para la instrucción de un estudiante, cabe que en la institución los docentes estratifican métodos y técnicas para la mayor comprensión del estudiante prosiguiendo la pedagogía escolar que fueron propuestas para una calidad educativa.

En función a la hipótesis 3, se llegó a demostrar que: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad. Ya que, el p – valor es $< 0,05$ y el nivel de correlación es baja (0,382). De igual manera, Chaparro (2017) considera que la importancia del clima institucional determina la condición del logro de metas institucionales que se traducen en alcanzar y cumplir a cabalidad los compromisos establecidos en la planificación institucional y para ello la gestión debe mantener las relaciones humanas en un nivel adecuado, con una comunicación asertiva y efectiva, así como la distribución de áreas debe ser equitativa.

Los resultados obtenidos a través de la investigación realizada evidencia que existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan” del Distrito de San Juan Bautista. Es pertinente remarcar que en dichas instituciones educativas. Cabe resaltar que los estudiantes, los maestros y los papas son el protagonista de crear una institución favorable para ejecutar cualquier evento y fomentar una competencia didáctica juntamente con liderazgo directivo quien es personaje que motiva y dirige a una mejoría en el ambiente y lograr una calidad en el aprendizaje y enseñanza.

V

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,804, el que refleja un nivel de correlación alta, entre el liderazgo directivo y el clima institucional, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,804$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 8).
2. Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,400, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0.05$. ($t_b = 0,400$; $p = 0,001 < 0,05$) (Tabla 9).
3. Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales. Resultado que es confirmado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,649, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,649$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 10).
4. Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad. Resultado que es confirmado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,382, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,002 < 0.05$. ($t_b = 0,382$; $p = 0,002 < 0,05$) (Tabla 11).

VI

RECOMENDACIONES

1. Los Directivos de la Institución Educativa deben propiciar programas de capacitación en liderazgo Directivo y Clima Institucional con la finalidad de forjar en los docentes, padres de familia y los estudiantes, las virtudes de prudencia, templanza, justicia y fortaleza, que permitan lograr transformaciones en el ámbito educativo.

2. Los directivos deben aperturar espacios conversatorios con los docentes, auxiliares y administrativos, que permitan analizar y comprender la realidad problemática de la Institución Educativa para un buen clima institucional.

3. A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho y la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, promover cursos de capacitación en liderazgo Directivo y Clima Institucional, para los docentes, auxiliares y estudiantes, para mejorar la interrelación personal y nivel de conflictividad en la Institución, para así mejorar y contribuir en la educación de calidad a nivel de la región.

4. Al Ministerio de Educación promover cursos de actualización para los directivos en liderazgo directivo y clima institucional, para así solucionar los problemas de las instituciones educativas de la región y del país.

VII

REFERENCIAS

Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación en la mención gestión de la educación en la Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf

Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Los Olivos*. Tesis para optar el grado académico de Doctora en educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2365/Cervera_cl.pdf;jsessionid=51A85063190134F440916C73A1D36E8E?sequence=1

Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E Fe y Alegría N° 25 en San Juan de Lurigancho – 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa en la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5170/Chaparro_GJR.pdf?sequence=1

UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Chile: Alfabeta Artes Gráficas. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

Chaparro, J. R. (2017). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. "FE y alegría N° 25" San Juan de Lurigancho -2016*. Tesis para obtener el grado de: Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad César Vallejo. Recuperado en:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf

Contreras, L. E (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la universidad César vallejo. Recuperado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3232/Contreras_DLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dorta, T (2007). *Ocho elementos importantes de clima institucional*. Edición 11, Editorial McGraw Hill Internacional.

Fernández, P. R (2017). *Relación entre el estilo del liderazgo del director y el clima organizacional en la II.EE. "Innova School", durante el año 2015. Estudio referido a cuatro casos en la provincia de Lima*. Tesis para obtener el grado académico de magister en educación con mención en gestión de la educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6585/Fernandez_cp.pdf?sequence=1

Gioya, P. y Rivera, J (2008). *Menos líderes, más liderazgo*. Madrid, España: editorial empresarial.

Gómez, R. (2011). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas. España, Madrid: servicios editoriales S.L.

Gonzales, R (2013). *El liderazgo directivo en la escuela republica de Grecia. ¿Qué falta por hacer?* Tesis para obtener el grado de magister en gestión y dirección educacional en la universidad Alberto Hurtado- Chile. Recuperado en: <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5432/MGDEGonz%E1lez.pdf;jsessionid=69815828288FB3D564F2FD658F549906?sequence=1>

Guevara, Y (2017). *Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huancayo.* Tesis para optar maestría en educación en la universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4305/Guevara%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lozado, J(2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba.* Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad Nacional Politécnica Salesiana- Ecuador.

León, A.N (2015) *clima institucional su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N°5170 Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima, año 2013.* Tesis para obtener Magíster en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4631/Le%F3n_ba.pdf?sequence=1

Saccca,J (2015). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres.* Tesis para obtener el grado de Magíster en la Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado en:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2405/saccca_cj.pdf?sequence=1

Saravia, W (2015). *Característica de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitanas, se empleó una técnica cuantitativa*. Tesis de maestría en la Universidad Católica Andrés Bello Cáceres de Caracas.

Ramos (2013) *clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa Simón Bolívar, distrito san juan bautista, Ayacucho, 2013*. Tesis para obtener el título de licenciamiento en educación secundaria en la especialidad de ciencias sociales en universidad César Vallejo.

Tomaylla, P. (2013) *Clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa Simón Bolívar, distrito san juan bautista, Ayacucho, 2013*. Tesis para obtener el título de licenciamiento en educación secundaria en la especialidad de ciencias sociales en la universidad César Vallejo .recuperado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15735/Tomaylla_BP.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO N° 01

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Heber Yacca Poma**, revisor del trabajo académico titulado: "**Liderazgo directivo y clima institucional en Institución Educativa Pública "San Juan". Ayacucho - 2018**".

Del estudiante **Edgar Rojas Llactahuamán**, he constatado por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **16%**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2018



Dr. HEBER YACCA POMA

ANEXO N° 02



DECLARACIÓN JURADA

Yo, Rojas Llactahuamán, Edgar, identificado con DNI N°42357216, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: "Liderazgo Directivo y clima Institucional en la Institución Educativa San Juan, Ayacucho – 2018".

Presentada, en 85 folios para la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 13 de Setiembre de 2018.



Br. Rojas Llactahuamán Edgar

DNI N° 42357216

ANEXO N° 03: INSTRUMENTO



CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar el nivel de liderazgo del Director de la institución educativa.

A continuación se presenta una serie de enunciados sobre diferentes aspectos de la gestión del director; usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa sobre el número que le corresponda según la siguiente escala.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Con frecuencia	4
Siempre.	5

No	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Da instrucciones claras y oportunas.					
2	Evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo felicitando al personal por el desempeño.					
3	Brinda confianza solo al personal afina su gestión					
4	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.					
5	Motiva a las docentes para lograr un desempeño laboral favorable					
6	Consulta al personal sobre planes y metas institucionales					
7	Toma en cuenta las sugerencias de todo el personal docente.					
8	Es innovador y visionario					
9	Prefiere la comunicación escrita a la verbal.					
10	Se preocupa porque los planes y proyectos se cumplan en los plazos establecidos, asumiendo casi todo el control.					
11	Sanciona a los docentes y otros miembros por los errores o incumplimiento de funciones.					
12	Las sanciones por incumplimiento de funciones son raras					
13	Reconoce la iniciativa y el desempeño laboral de las docentes.					
14	Involucra a todos los miembros en la toma decisiones					
15	Distribuye la carga pedagógica considerando las opiniones de los docentes.					
16	Toma una actitud imponente para solucionar problemas.					
17	Toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal					

18	Escucha solamente a quien desea escuchar.					
19	Se dirige de manera cortés al dar indicaciones al personal					
20	Ejerce su gestión de manera vertical					
21	Da ordenes en forma imperativa					
22	Reconoce logros a su personal.					
23	Responsabiliza al personal docente por funciones que no les competen	1	2	3	4	5
24	Reconoce errores propios y responsabilidades					
25	Al dar una indicación, espera que esta sea cumplida en el acto sin importar opiniones					
26	Promueve un clima institucional adecuado.					
27	Posibilita tiempo al personal para la planificación pedagógica, trabajando en equipo					
28	Delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas. Comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.					
29	Logra el cumplimiento de las actividades y objetivos mediante intercambios y acuerdos.					
30	Aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.					
31	Permite al personal decidir sobre aspectos relacionados a su desempeño.					
32	Presume de ser la mejor desmereciendo a los demás.					
33	Exige obediencia porque es autoridad.					
34	Desafía lo establecido argumentando ser la directora.					
35	Mantiene una comunicación permanente con su personal.					
36	La comunicación entre director y personal es limitada.					
37	Ignora cuando su personal se dirige a ella.					
38	Considera de poca importancia las sugerencias del personal docente.					
39	Busca solucionar los conflictos existentes entre el personal de la institución					
40	Sus decisiones son incuestionables.					
41	Las sanciones a aplicarse son decididas en grupo.					
42	La comunicación entre el director y sus docentes es flexible y se adecua de acuerdo a las circunstancias.					
43	Tolera muy poco las relaciones interpersonales.					
44	Genera un clima laboral inseguro entre los miembros de la institución.					
45	Toma las decisiones importantes solo; delegando a los docentes aquellos sencillos y rutinarios.					
46	Desarrolla su gestión no tomando en cuenta la experiencia de su personal					
47	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas					
48	Acepta los desafíos para la mejora institucional trabajando en equipo					
49	Promueve un clima institucional inestable.					

FICHA TÉCNICA

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre liderazgo del Director.
Autora	Dilma Zarate Ramírez
Año	2011
Adecuación	Karen Vanesa Tello Rodríguez (2016)
País de origen	Perú
Objetivo	Conocer el liderazgo del director
Dimensiones	Autoritario Participativo
Administración	Individual
Duración	En promedio de 20 minutos.
Índice de fiabilidad	Coeficiente de Alfa de Cronbach cuya consistencia interna resultó con Alfa = 0.944 que significa confiabilidad alta.
Escala de medición	La calificación se realizó según la Escala de Likert: Siempre = 5 Con frecuencia = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Recategorización	Muy bueno = 5 Bueno = 4 Regular = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: Liderazgo directivo y clima institucional en Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho - 2018, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado (a) profesor (a), lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cuatro posibles categorías de respuestas que van del 1 al 4, considerando que: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= De acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo.

	ITEMS	1	2	3	4
	RELACIONES INTERPERSONALES				
1	Me llevo bien con mis compañeros				
2	Converso frecuentemente con mis compañeros				
3	Tengo empatía con mis compañeros de trabajo				
4	Me llevo bien con los directivos				
5	Tengo sentimientos claros y definidos a favor de mis compañeros				
6	Le hago saber a los demás lo que quiero y necesito				
7	Al tratar a los demás puedo percibir como se sienten.				
8	Muestro mucho amor y afecto a mis amigos				
9	Me concentro en las cualidades positivas de los demás				
10	Acepto las sugerencias y consejos de los demás				
	CONDICIONES LABORALES				
11	Conozco mis deberes y derechos establecidos en la legislación educativa actual				
12	Mi centro de trabajo me ofrece comodidad para desempeñar mis funciones				
13	Mi centro de trabajo es mi segundo hogar, me siento a gusto				
14	Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones				
15	El personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral				
16	Se cumple todo lo estipulado en la Ley del Profesorado, en cuanto a mis beneficios personales y sociales				
17	El estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de los docentes				
18	Siempre se debe protestar para lograr una reivindicación justa				
19	Necesito de un ambiente acogedor para cumplir mi deber				
20	La comunidad se preocupa para la mejora de condiciones laborales				

	NIVEL DE CONFLICTIVIDAD				
21	El nivel de trato y democracia institucional ha decaído				
22	Existe un fuerte grado de conflictividad en mi trabajo				
23	La solución de conflictos es adecuada				
24	No converso con mis compañeros de otras especialidades				
25	El estado siempre cede en una negociación colectiva				
26	Los directivos siempre generan conflictos con sus administrados				
27	Desapruebo la actitud de los compañeros que hacen reclamos pacíficos				
28	Los reclamos que hacen mis compañeros ante los directivos no son los adecuados				
29	Me preocupa la existencia de grupos políticos en mi trabajo				
30	La negociación colectiva siempre soluciona conflictos				

FICHA TÉCNICA

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima institucional
Autora	GLICERIA VIANEY CUBA LEANDRO (2010)
Año	2011
Adecuación	Karen Vanesa Tello Rodríguez (2016)
País de origen	Perú
Objetivo	Conocer el nivel de clima institucional
Dimensiones	Relaciones Interpersonales Condiciones laborales Nivel de conflictividad
Administración	Individual
Duración	En promedio de 20 minutos.
Validez	Obtenida mediante V de Aiken equivalente a 0,98
Índice de fiabilidad	Coficiente de Alfa de Cronbach cuya consistencia interna resultó con Alfa = 0.88 que significa confiabilidad alta.
Escala de medición	La calificación se realizó según la Escala de Likert: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo Recategorización: Muy favorable = 5 Favorable = 4 Regular = 3 Desfavorable = 2 Muy desfavorable = 1

6	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	1	1	2	4	2	4	3	4	1	2	3	3	4	3	3
6	5	1	1	1	1	3	3	3	3	1	4	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	5	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	3	
6	6	2	3	4	5	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
6	7	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1

CLIMA INSTITUCIONAL																																				
N°	RELACIONES INTERPERSONALES											CONDICIONES LABORALES										NIVEL DE CONFLICTIVIDAD							TOTAL							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P2	TOTAL	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P3	TOTAL	FINAL		
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	1	4	2	4	1	3	1	2	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	1	2	1	1	4	4	1	2	4	3	2	1	1	2	1	3	2	4	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
5	3	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	4	1	2	3	1	3	1	2	4	1	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	
6	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	2	3	3	
7	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
9	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	1	4	2	4	1	3	1	2	3	3	3	
10	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3		
11	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3		
12	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3		

4 4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2				
4 5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	1	2	1	1	4	4	1	2	4	3	2	1	1	2	1	3	2	4	2	3		
4 6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	1	4	2	4	1	3	1	2	3	3		
4 7	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3		
4 8	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3		
4 9	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2		
5 0	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2
5 1	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
5 2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3
5 3	3	3	3	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	1	2	1	1	4	4	1	2	4	3	2	1	1	2	1	3	2	4	2	2	3	
5 5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	1	4	2	4	1	3	1	2	3	3	3	
5 6	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	
5 7	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
5 8	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2
5 9	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: LIDERAZGO DIRECTIVO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	49

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	153,2000	693,956	,331	,942
VAR00002	152,9000	665,211	,900	,940
VAR00003	152,8000	672,622	,515	,941
VAR00004	152,6000	679,600	,520	,941
VAR00005	153,2000	664,844	,741	,940
VAR00006	152,8000	666,400	,681	,940
VAR00007	152,5000	664,278	,703	,940
VAR00008	153,3000	657,344	,923	,939
VAR00009	152,6000	703,822	,022	,944
VAR00010	153,2000	688,178	,401	,942
VAR00011	152,7000	689,122	,245	,943
VAR00012	152,9000	692,767	,228	,943
VAR00013	153,0000	680,444	,551	,941
VAR00014	153,1000	665,211	,649	,941
VAR00015	153,1000	680,767	,479	,942
VAR00016	152,9000	695,656	,171	,943
VAR00017	153,0000	682,222	,510	,942
VAR00018	153,2000	696,622	,195	,943
VAR00019	152,4000	686,267	,369	,942
VAR00020	152,7000	680,456	,485	,942
VAR00021	152,9000	672,989	,467	,942
VAR00022	152,9000	656,767	,634	,941
VAR00023	153,6000	707,600	-,063	,945
VAR00024	152,9000	688,544	,599	,942
VAR00025	152,8000	695,067	,184	,943
VAR00026	152,4000	677,822	,482	,942
VAR00027	152,8000	670,844	,671	,941
VAR00028	152,5000	662,722	,731	,940
VAR00029	153,1000	696,322	,193	,943
VAR00030	153,2000	663,511	,767	,940
VAR00031	153,1000	673,878	,621	,941
VAR00032	153,8000	658,400	,652	,940
VAR00033	153,8000	676,622	,554	,941
VAR00034	153,6000	655,156	,930	,939
VAR00035	153,2000	673,733	,438	,942
VAR00036	153,8000	665,733	,694	,940
VAR00037	153,8000	687,067	,233	,944
VAR00038	153,7000	674,233	,713	,941
VAR00039	153,9000	682,767	,345	,943
VAR00040	153,5000	678,056	,508	,941
VAR00041	153,0000	675,556	,352	,943
VAR00042	153,7000	678,900	,740	,941
VAR00043	153,3000	669,344	,428	,942
VAR00044	154,2000	664,844	,741	,940
VAR00045	153,8000	673,511	,712	,941
VAR00046	154,0000	684,444	,559	,941
VAR00047	153,4000	658,489	,618	,941
VAR00048	153,8000	667,733	,455	,942
VAR00049	154,6000	710,267	-,117	,945

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: CLIMA INSTITUCIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	80,3000	85,122	,621	,868
VAR00002	80,0000	87,556	,271	,877
VAR00003	80,1000	89,878	,112	,883
VAR00004	80,0000	91,333	,221	,876
VAR00005	79,9000	92,989	-,049	,880
VAR00006	80,2000	81,956	,768	,864
VAR00007	80,1000	92,767	,000	,878
VAR00008	79,9000	92,767	-,022	,880
VAR00009	80,1000	83,211	,597	,868
VAR00010	80,0000	91,333	,221	,876
VAR00011	80,2000	88,844	,641	,872
VAR00012	79,5000	86,944	,577	,870
VAR00013	80,4000	79,378	,739	,863
VAR00014	80,0000	92,222	,020	,880
VAR00015	80,6000	82,489	,761	,864
VAR00016	80,5000	84,278	,623	,868
VAR00017	80,6000	83,156	,574	,869
VAR00018	80,9000	87,656	,304	,876
VAR00019	80,3000	99,567	-,471	,895
VAR00020	79,8000	90,844	,183	,877
VAR00021	80,6000	82,489	,761	,864
VAR00022	80,5000	83,611	,941	,864
VAR00023	80,1000	95,878	-,361	,885
VAR00024	80,5000	86,500	,625	,870
VAR00025	80,6000	84,711	,469	,872
VAR00026	80,9000	87,211	,436	,872
VAR00027	80,7000	83,567	,468	,872
VAR00028	80,9000	77,211	,798	,860
VAR00029	81,1000	78,322	,812	,860
VAR00030	80,6000	87,822	,472	,872

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

LIDERAZGO DIRECTIVO			CLIMA INSTITUCIONAL		
N° de ítems	Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)	Resultado	N° de ítems	Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.32	Válido	1	0.43	Válido
2	0.67	Válido	2	0.32	Válido
3	0.56	Válido	3	0.45	Válido
4	0.65	Válido	4	0.37	Válido
5	0.74	Válido	5	0.53	Válido
6	0.72	Válido	6	0.64	Válido
7	0.78	Válido	7	0.47	Válido
8	0.77	Válido	8	0.58	Válido
9	0.23	Válido	9	0.65	Válido
10	0.46	Válido	10	0.38	Válido
11	0.52	Válido	11	0.71	Válido
12	0.38	Válido	12	0.43	Válido
13	0.59	Válido	13	0.77	Válido
14	0.66	Válido	14	0.43	Válido
15	0.49	Válido	15	0.51	Válido
16	0.30	Válido	16	0.56	Válido
17	0.54	Válido	17	0.40	Válido
18	0.42	Válido	18	0.34	Válido
19	0.47	Válido	19	0.65	Válido
20	0.46	Válido	20	0.55	Válido
21	0.26	Válido	21	0.34	Válido
22	0.56	Válido	22	0.43	Válido
23	0.50	Válido	23	0.31	Válido
24	0.40	Válido	24	0.48	Válido
25	0.27	Válido	25	0.52	Válido
26	0.40	Válido	26	0.32	Válido
27	0.55	Válido	27	0.66	Válido
28	0.66	Válido	28	0.53	Válido
29	0.57	Válido	29	0.65	Válido
30	0.06	Válido	30	0.34	Válido
31	0.37	Válido			
32	0.29	Válido			
33	0.46	Válido			
34	0.33	Válido			
35	0.31	Válido			
36	0.22	Válido			
37	0.25	Válido			
38	0.35	Válido			

39	0.56	Válido
40	0.68	Válido
41	0.79	Válido
42	0.49	Válido
43	0.75	Válido
44	0.53	Válido
45	0.63	Válido
46	0.61	Válido
47	0.79	Válido
48	0.48	Válido
49	0.56	Válido

ANEXO N° 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.

AUTOR: Br. ROJAS LLACTAHUAMAN, Edgar

ASESOR: Dr. Yacca Poma, Heber.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>OE1: Identifica la relación que existe entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p> <p>OE2: Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p> <p>OE3: Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p>	<p>General Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>HE1: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p> <p>HE2: Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p> <p>HE3: Existe relación entre el liderazgo directivo y el nivel de conflictividad en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho – 2018.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoritario • Participativo <p>VARIABLE 2 Clima institucional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Condiciones laborales • Nivel de conflictividad 	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>MUESTRA:</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta Análisis documental.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario. Guía de análisis documental.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia. A nivel inferencial: Se aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p>

ANEXO N° 06: Constancia que acredita la realización del estudio



INSTITUCION EDUCATIVA "SAN JUAN"
Jr. Basilio Auqui N° 302 - Telef. 28-0262
CODIGO MODULAR N° 0424606
SAN JUAN BAUTISTA

"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE HUAMANGA Y REGIÓN DE AYACUCHO, COMPRENSIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA AYACUCHO. OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA:

Al profesor **ROJAS LLACTAHUAMAN, EDGAR** estudiante de la Escuela de Pos grado de la Universidad Cesar Vallejo, **AUTORIZADO**, para la aplicación de la ENCUESTA de la tesis titulada: "Liderazgo Directivo y clima Institucional en la Institución Educativa Pública San Juan, Ayacucho - 2018", realizó la aplicación de la encuesta correspondiente a nivel de los docentes de la Institución a fin de concluir el trabajo de investigación.

Sin le otorga el presente documento a solicitud escrita de la interesada para los fines que estime por conveniente.

San Juan, 10 de Setiembre del 2018



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN
JUAN

Lic. Marcos Carrasco Espinoza
DIRECTOR

Solicita: Autorización de para la ejecución del trabajo de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN S.D.

Edgar Rojas Llactahuamán identificado con DNI N° 42357216, egresado de Maestría en Administración en la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ante Ud. Digo y expongo.

Siendo un requisito indispensable para culminar mis estudios profesionales de grado de Magister en Administración en Educación solicito a su Digno despacho autorización para la ejecución de trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo y clima institucional en Institución Educativa Pública "San Juan". Ayacucho - 2018.

Por lo expuesto

Ruego a Ud. Señor director acceder mi petición por ser de necesidad.

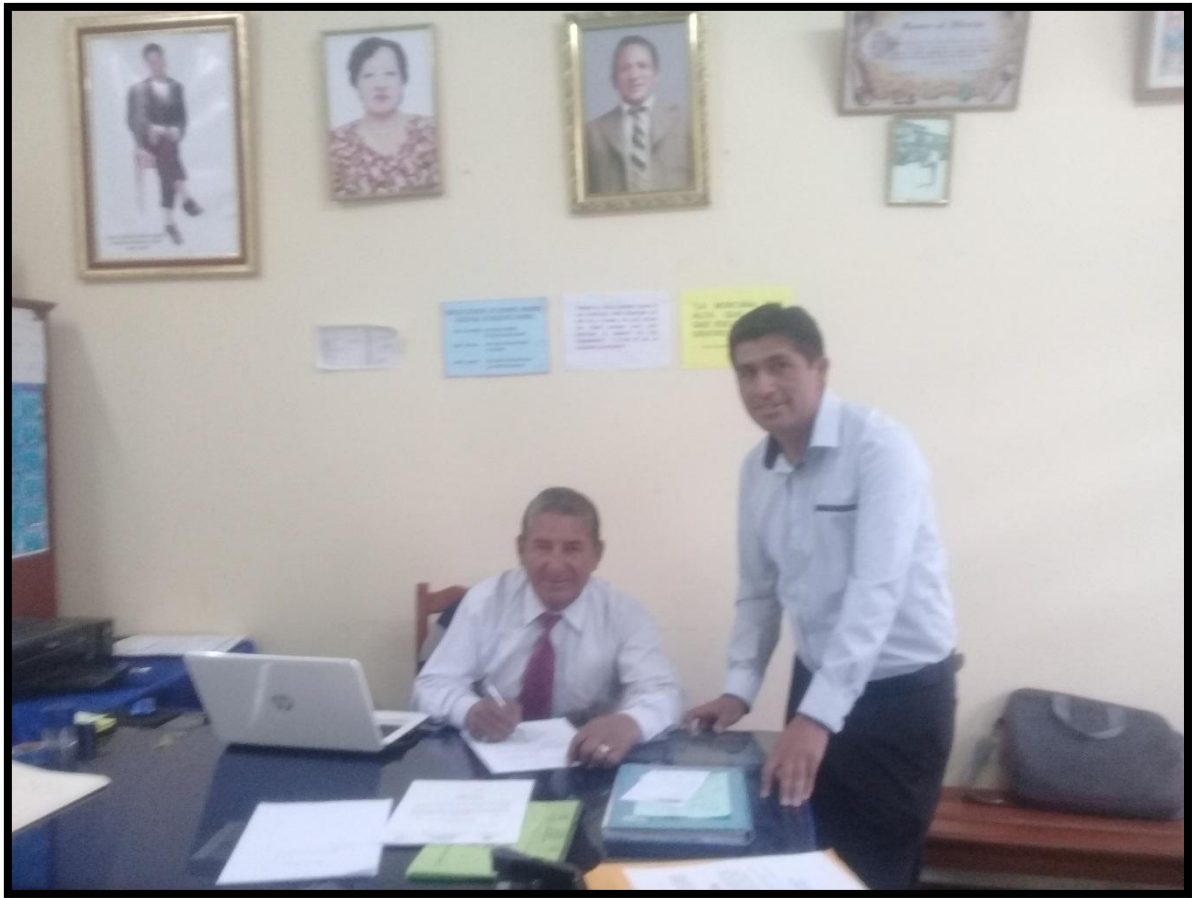


.....
Bach. Edgar Rojas Llactahuamán
DNI N° 42357216



ANEXO Nº 07: Otras evidencias

PRESENTACIÓN CON EL DIRECTOR DE LA I.E. SAN JUAN



APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA I.E. SAN JUAN

