



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico
Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Salas Chota, Katherine (ORCID: 0000-0002-3670-4283)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposo e hijo, a mis hermanas, a mis padres, quienes confiaron en mí íntegramente con el apoyo, las motivaciones inquebrantables, en esta etapa de superación en lo personal y profesional.

Katherine

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a cada uno de los docentes, por el tiempo dedicado con las enseñanzas, y paciencia que tuvieron, esto me servirá en el desarrollo y funciones encargadas en el trabajo, para el desempeño profesional y cumplir las metas propuestas.

Al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, por brindarme las facilidades para el desarrollo de mi tesis, a mis compañeros de trabajo, y amigos que confiaron en mí.

La autora

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katherine Salas Chota, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019*, en 64 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando 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 o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 13 de enero de 2020.



Katherine Salas Chota

DNI N° 43429253

Índice

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MÉTODO | 13 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 14 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo | 16 |
| 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos..... | 16 |
| 2.5. Procedimiento | 18 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos..... | 18 |
| 2.7. Aspectos éticos..... | 18 |
| III. RESULTADOS..... | 19 |
| IV. DISCUSIÓN | 25 |
| V. CONCLUSIONES | 31 |
| VI. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | 36 |
| Matriz de consistencia | 37 |
| Instrumentos de recolección de datos..... | 38 |

| | |
|--|----|
| Validación de instrumentos | 42 |
| Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación. | 48 |
| Base de datos estadísticos..... | 49 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1.Liderazgo directivo | 19 |
| Tabla 2.Liderazgo directivo por dimensiones | 20 |
| Tabla 3.Clima institucional | 21 |
| Tabla 4.Clima institucional por dimensiones..... | 22 |
| Tabla 5.Prueba de normalidad | 23 |
| Tabla 6.Cálculo de correlación de Pearson..... | 23 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Liderazgo directo..... | 19 |
| Figura 2. Liderazgo directo por dimensiones | 20 |
| Figura 3. Clima organizacional..... | 21 |
| Figura 4. Clima institucional por dimensiones | 22 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, con un tipo de investigación aplicada de diseño descriptivo – correlacional, cuya muestra fueron 31 docentes de la institución, se empleó como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario. El estado del liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019 fue alto en un 77%; en cuanto al estado del clima institucional se observa que fue alto en un 74%. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Pearson de 0.595 que indica una correlación positiva moderada, con una significación bilateral de 0,00 siendo este valor menor a 0.05, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima institucional, docentes.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between managerial leadership and institutional climate in the Gran Pajatén public pedagogical higher education institute, Juanjuí, 2019, with a type of applied research of descriptive - correlational design, whose sample was 31 teachers of the institution, the survey was used as techniques and the questionnaire as an instrument. The state of leadership at the Gran Pajatén Public Pedagogical Institute of Higher Education, Juanjuí, 2019 was high by 77%. As for the state of the institutional climate, it is observed that it was 74% high, thus it was concluded that Pearson's Rho correlation coefficient showed a value of 0.595 that indicates a moderate positive correlation, with a bilateral significance of 0,00 this value being less than 0.05, concluding that there is a significant relationship between managerial leadership and institutional climate in the Gran Pajatén Juanjuí public educational institute of higher education, 2019.

Keywords: Leadership leadership, institutional climate, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo y el clima organizacional constituyen los aspectos más desarrollados en una institución educativa a nivel internacional, las mismas que generan impacto positivos entre la población del medio educativo, sin embargo, algunas instituciones educativas adoptan esta nueva tendencia entre sus políticas de desarrollo; en tal sentido, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, indica que el liderazgo es una realidad común y con problemas similares en muchos países alrededor del mundo, debido al incremento de la descentralización e independencia, esto contribuye a que la educación logre a nivel global, trabajar en acciones más efectivas que ayuden al cumplimiento de los objetivos, visiones y misiones plasmadas en cada institución. (OCDE, 2008, p. 45)

En el contexto nacional, el sistema de educación del Perú considera al liderazgo en la parte directiva como algo que merece ser discutido, ya que asumen que de este estriba la calidad en la educación, además de la consecución de las metas en la educación establecidas en las políticas educativas, por tanto, en concordancia a este problema el Ministerio de Educación, en el Marco de la Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial, impulsó el aumento del puesto directivo por intermedio de concursos públicos en base al mérito que muestre cada maestro, la misma que se convirtió en tema preocupante a nivel global, por tanto, existen antecedentes de investigaciones sobre el liderazgo, que fue retomado en años actuales; asimismo, el clima en las instituciones comenzó a tomar importancia, al establecer la condición planteada para la consecución de las metas organizacionales, que en este sentido se traduce a lograr y cumplir cabalmente con las responsabilidades señaladas dentro de la planeación institucional, para esto la gestión tienen que lograr mantener un ambiente adecuado, relaciones sociales óptimas con una buena comunicación efectiva y asertiva, además de la distribución correcta de las tareas; por tanto, el clima organizacional educativo es resultado del liderazgo del director a cargo.

El liderazgo impacta ya sea positivamente o negativamente en el entorno de la organización, por esto, en el ámbito peruano mediante el sistema de las instituciones educativas, buscan que estas se desempeñen en ambientes de sana convivencia, mediante un buen liderazgo del directo como pilar primordial.

En la Región San Martín, la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, ha elaborado un informe de vigilancia y seguimiento de las instituciones de educación, en la que registra que la falta de liderazgo del personal directivo, es una de las causas que genera los mayores problemas que se suscitan en las instituciones educativas, debido a que la mayoría de los directores no cuenta con formación profesional en gestión y administración educativa, impidiendo que pueda desarrollarse una gestión basada en criterios propuestos por el liderazgo estratégico, por lo mismo en muchos temas, el director quien está a cargo de la institución educativa basándose en criterios subjetivos logrados por la experiencia; por ende, la problemática se ajusta al estudio, específicamente la que aqueja al Instituto pedagógico en la ciudad de Juanjuí, orientados a los temas de liderazgo directivo y clima institucional.

Esta realidad permite formular una serie de programas que brindan apoyo en la formación para la superación de ciertas actitudes limitantes o debilidades en el ámbito organizacional de educación, la misma que ayudará a formar la línea holística de cada director y docente, guiándoles hacia la mejora en las distintas competencias que conduzcan los pasos de la gestión y la pedagogía; ayudando a la adquisición de la misión y visión de la institución, perfeccionando la calidad de la educación, relacionadas con lo circunscrito en la investigación, realizada en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, perteneciente a la ciudad de Juanjuí. Razón que motivó a desarrollar la investigación, buscando conocer a profundidad los problemas que aquejan a la institución y sugerir recomendaciones acordes a los hallazgos y que estas tengan sustento científico validado.

Con la finalidad de sustentar el estudio se procederá a mostrar investigaciones ya ejecutadas en relación a las variables en estudio, en un contexto internacional, nacional y local. A nivel internacional, se tuvo la investigación de Contreras, D. y Jiménez, L. (2016), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario. Bogotá, investigación de tipo correlacional con diseños no experimental, cuya muestra fue de 250 individuos, empleando la técnica de análisis documental, como instrumento guías de análisis documental; concluyó que, los directivos, alumnos y profesores de los niveles superiores de la institución son conscientes de la variedad de liderazgos presentes en la dirección, sin embargo, el tipo de liderazgo del directivo no es aceptado, por tanto, la administración y conducción de

la institución es deficiente, el liderazgo no contribuye a lograr las metas y motivar a los trabajadores. Es cierto, cada liderazgo debe responder a lo que la institución necesita para avanzar, un líder no es sino tiene seguidores que apoyen en esta lucha y concreción de la misión y visión institucional.

Además, García, Y. (2015), en su artículo de investigación titulado: *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de una institución educativa de nivel medio superior*. (Artículo científico). Revista Científica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, investigación de tipo correlacional con diseño no experimental, la muestra fue de 380 alumnos, se utilizó la técnica de análisis documental, como instrumentos guías de análisis documental. Concluyendo que, el liderazgo incide en la formación de un buen clima en las organizaciones, asimismo, en la satisfacción los esfuerzos extras para la efectividad, los factores, a su vez inciden en la consecución del objetivo, además de la competitividad empresarial, que es anhelado por todas las instituciones. El liderazgo transformacional es el que tiene mayor influencia en el clima de las organizaciones. El liderazgo es un factor importante para el logro de objetivos organizaciones, además ayuda a mejorar el clima organizacional; por ende, a mejores resultados observados a corto, mediano y largo plazo; unido a ello la identificación y puesta de camiseta de los trabajadores.

Por otra parte, Hernández, J. (2014), en su trabajo de investigación titulado: *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Universidad del Rosario. Bogotá, investigación de tipo descriptiva, con diseño de investigación propositiva, la muestra fue de 120 personas, la técnica fue el análisis documental, y como instrumentos guías de análisis documental. Concluyendo que, el liderazgo es importante puesto que todo directivo debe tener esa capacidad para conducir adecuadamente una organización. Cuando existe trabajo y el nivel de interacción es con todos los niveles, la única forma de resolver las diferencias y problemas es la discusión democrática, la primordial herramienta que han proporcionado managers muy aleccionados para desenvolverse de forma adecuada en las organizaciones, esto mismo se puede replicar en los gobiernos, en instituciones de salud, educación y otras organizaciones en general. No necesitas ser genio, ni ser héroe para conducir una empresa, lo que se requiere es ser constante, tener rapidez mental, habilidad analítica y tolerancia al trabajado bajo presión, además de la disposición para lograrlo, porque todo

es posible con decisión y entrega, además de la preparación personal y profesional para enfrentar nuevos desafíos.

En relación a las investigaciones a nivel nacional, se tiene la investigación a Morote, E (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo directivo y clima organizacional de docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Acocro – Ayacucho*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, estudio de tipo descriptivo con diseño no experimental, teniendo como muestras a 35 docentes de la Institución Educativa Pública N° 38032/Mx-P “General Trinidad Morán” y la Institución Educativa Pública N° 35033/Mx-P “Hermilio Valdizán” del distrito de Acocro, la técnica fue la encuesta y como instrumento un cuestionario. Concluyendo que, existe relación directa moderada entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, en razón de que el valor de $Rho=0,574$, mientras que el $p\text{-valor}=0,034$ que resulta ser menor al nivel de significancia de $\alpha=0,05$. El clima organizacional es reflejo de cómo está funcionando la organización, como los trabajadores se sienten en sus centros de labores y que tanto aceptan el liderazgo de la persona que conduce la misma.

Además, Chaparro, J (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, estudio de tipo descriptivo con diseño correlacional, la muestra fue de 86 docentes, emplearon la encuesta como técnica y su instrumento el cuestionario. Concluyendo que, el liderazgo de los directivos se relaciona fuertemente con el clima que presenta la institución, con un valor de 0,755. Por ende, un buen liderazgo mejorará fuertemente el clima organizacional. Los gestores deben ser personas capaces de conducir personas para que estos se sientan motivados e identificados con la institución, para que estos realicen el máximo esfuerzo para lograr los objetivos tanto personales como empresarial, además de disminuir la rotación de personal que genera pérdidas.

Asimismo, Alarcón, J. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de menores, distrito de cerro colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local Arequipa Norte*. (Tesis de maestría), estudio de tipos descriptivo con diseños correlacional, la muestra fue de 177 docentes de la UGEL Arequipa norte, la técnica fue la encuesta y cuestionarios como instrumentos en

escala de likert para medir las variables, concluyendo que las variables están relacionadas, por tanto, al mejorar el liderazgo mejorará también el clima de la institución, asimismo, los trabajadores serán los más beneficiados por la mejor productividad para el logro de los objetivos institucionales.

En relación a las investigaciones a nivel local, Hidalgo, L. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, estudio de tipo descriptivo con un diseño correlacional, la población y muestra fue de 37 individuos, como técnica se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento para medir las variables. Concluyendo que, las variables estudiadas están relacionadas, de acuerdo a la prueba de Chí cuadrado de 33.772. Por ello, el director y el personal deben estar satisfechos con el ambiente de trabajo, sentirse valorados para poder realizar adecuadamente sus labores, todo ello depende de un buen liderazgo acorde a lo que necesitan para avanzar como institución, el tipo de liderazgo es muy importante para motivar y ayudar en el crecimiento de sus seguidores, por ende, de la institución y esto se refleja en la satisfacción de los usuarios.

Se tuvo en cuenta la fundamentación teórica, sostenida por autores que describen las características de las variables en estudio. En cuanto a la variable Liderazgo Directivo se empleó la teoría de Salazar (2015), es la capacidad que poseen los profesionales para dirigir efectivamente una organización, la misma que compromete habilidades interpersonales y sobre todo la capacidad de autogestionar las emociones, asegurando un nivel de comunicación y compromiso que hace posible que todos los trabajadores hagan suyo la misión, visión y el objetivo estratégico que plateo la institución. Como podemos apreciar una característica esencial en el liderazgo directivo es la capacidad que autorregula las emociones, esto significa que las personas que dirigen las instituciones deben ser empáticas, asertivas y tolerantes, porque solo así podrán ganar ascendencia y respeto por parte de los trabajadores, lo que permite que el espacio laboral sea enriquecedor y estimulante, logrando de esta manera que cada uno de ellos ofrezca lo mejor de sus habilidades y competencias profesionales.

Asimismo, Orellana (2015), el liderazgo directivo debe ser concebido como capacidad de servicio que tienen los profesionales que dirigen las instituciones, que les permite

lograr que los trabajadores se alineen a los intereses institucionales, porque perciben en el personal directivo, solvencia profesional y moral, que los motiva e incentiva a lograr los propósitos y metas personales y profesionales, indudablemente, una exigencia que las personas demandan a los profesionales que lideran una organización o grupo de trabajo, es la solvencia que demuestran en su quehacer profesional, familiar y particular, porque la integridad de las personas es lo que genera fidelidad y compromiso en los trabajadores con la finalidad de lograr el propósito organizacional, la misma que es aprovechada por el líder, para gestar compromisos de trabajo conjunto, en favor de todos los recursos humanos y de la institución en sí. En la literatura especializada existen una cantidad innumerable de definiciones sobre liderazgo directivo.

Torres (2015), todos ellos coinciden en señalar que el líder es la persona que tiene una visión y una misión colectiva y hace que las personas se empoderen de esta forma de ver el futuro, en razón de lograr los objetivos planteados, beneficiará sobre todo a aquellos que han entregado esfuerzo y compromiso en el logro de lo planificado, la integridad del líder se plasma en la coherencia de lo que predica y lo que hace, esta sencilla pero difícil forma de proceder, es lo que permite que las personas que dirigen las instituciones, tengan ascendencia sobre los demás, quienes al ver como ejemplo de trabajo y profesionalismo de la persona que los dirige, no dudan en alinearse a los propósitos colectivos.

De acuerdo a Palacios (2014), el liderazgo directivo se cultiva, esto quiere decir que, si bien es cierto, hay cualidades innatas, esto no determina que las personas lleguen a ser líderes, sino que responde a una manera y filosofía de concebir la realidad, en base a formación, dedicación y práctica permanente de habilidades que le permitan construir un carácter y las habilidades para hacer que las personas, en forma conjunta trabajen para alcanzar objetivos comunes; el liderazgo directivo, bajo esta perspectiva requiere que las personas adquieran el conocimiento teórico sobre distintos fundamentos de organización de grupos, trabajos en equipo, relaciones asertivas, comunicación empática, tolerancia y compromiso con todo aquello que asegure el bienestar de las personas. De acuerdo a Palacios (2014), el liderazgo directivo, primero debe asegurar las competencias en la gestión institucional, administrativa y pedagógica; vale decir que las personas observan el nivel de solvencia académica que demuestra el líder en la realización al trabajo encomendado, porque por mucho entusiasmo y proactividad que el personal que dirige

tenga, si no lo demuestra en el trabajo práctico, el nivel de compromiso de las personas decae.

Para la evaluación de la variable se empleó la teoría expuesta por Lindsey (2008), quien señala que el liderazgo directivo, se evalúa con las dimensiones de Capacidad de Gestión, en la que el líder lleva a cabo una serie de actividades encaminadas a hacer cumplir las acciones programadas, por lo que realiza la planeación, organización, conducción y la evaluación de las acciones de la institución, dentro del marco pedagógico que incluye a los maestros en las actividades de crear un aprendizaje significativo en cada una de los espacios de conocimientos; del igual manera es vinculante con la coyuntura de la comunidad, de tal manera que constituya a la institución en un entorno abierto hacia la coalición de ideas, en este camino se asume que el director tiene que ser el ejemplo hacia una organización apropiada para el desarrollo institucional dolida y sostenible, al respecto, se menciona que, para el logro de una gestión adecuada se debe tener claramente definidas las ideas, además de respetar los tiempos establecidos y que los alumnos contribuyan a mantener una buena imagen de la institución dentro y fuera de la misma; enmarcados en la evaluación figuran los instrumentos de gestión que tienen que ser diseñados por la dirección y los integrantes de la institución, constituyendo un requisito primordial para que esta salga a flote.

Como segunda dimensión se tiene a las Relaciones Humanas, es la vinculación producida entre dos o más personas, estos además están conformados por las relaciones tanto de naturaleza interna como externa que desempeñan los individuos. Pudiéndose manifestarse de forma impersonal que involucra la comunicación entre varias personas, equipos o de una persona a un grupo, además, se encuentra las relaciones intrapersonales que mantiene una persona, así mismo, está referida a conversar con el interior de cada uno.

Como tercera dimensión se tiene a la Comunicación, es una herramienta que permite conservar las relaciones con el grupo en su ambiente, organizada de igual condición en la que la perspicacia de la comunicación mejora la condición del ambiente de trabajo, ya sea de forma personal y grupal; es preciso mencionar que los tipos de comunicación determina la jerarquía de la institución.

Como cuarta dimensión tenemos a la Motivación, es un reconocimiento mental preparatorio de una acción para alentarse a ejecutar con provecho y diligencia. En las instituciones que se encuentran formados por gerentes, trabajadores de nivel medio y operativos, es decir, por jefes y subordinado se encuentra incluido en el juicio psicológico o el estado de la mente, parte por esto mejorar, motivar a los individuos para que estos mejoren su desempeño y habilidades para el logro del objetivo en el corto tiempo, la misma que robustece las relaciones personales, así también el progreso de la identidad con la institución, ciertos psicólogos mencionan que la motivación forja a las personas a creer en sus habilidades para el logro de cosas inimaginables, con tan solo creer. En la institución educativa, la trama de motivación está establecido en cada circunstancia, en los profesores para la mejora de las actividades pedagógicas en los alumnos en el deseo de superarse y en los jefes para el logro del desarrollo institucional enmarcadas dentro de las normativas educativas, este concepto está relacionado con el desarrollo personal.

Otra variable en estudio fue el Clima Institucional, donde Del Solar (2016), señala que es la percepción que posee el trabajador sobre el espacio laboral en el que se desenvuelve en relación al nivel motivacional, la relación entre personas y todos los integrantes de la institución, la convivencia y la práctica de valores, las mismas que determinan el nivel de comodidad y satisfacción del personal respecto al trabajo que realiza, el clima organizacional constituye el sistema de creencias, valores y la relación interpersonal que se construyen en el trabajo diario a nivel organizacional, la misma que determina el nivel de compromiso e identificación de los colaboradores con la misión, la visión y los objetivos estratégicos de las empresas.

Para Paredes (2013), el clima institucional es el ambiente generado a partir de la convivencia asertiva, empática y tolerante entre los miembros de la organización, las mismas que incluyen el trato entre los trabajadores y los usuarios, la comunicación y los estilos de gestión del profesional que dirige la institución, la misma que caracteriza a toda organización, el clima institucional está directamente vinculado a la armonía entre los integrantes de la plana institucional, ese sentido implica reconocer las diferencias entre opiniones y formas de pensar, así como la tolerancia entre formas y maneras de concebir la realidad, solo así se puede alcanzar construir un clima institucional enriquecedor, en la que se acoge las iniciativas de todos los miembros de la institución,

haciendo notar que las iniciativas y sugerencias son acogidas de la mejor manera, la capacidad de lograr un clima institucional adecuado esta de la mano de una gran capacidad de adecuado liderazgo de los equipos directivos, quienes logran armonizar y conjugar los intereses particulares de los profesores para orientarlos al logro de objetivos comunes, los que necesariamente benefician a toda la comunidad educativa.

Actualmente el clima institucional es concebido según el Ministerio de Educación, como el conjunto de condiciones humanas y materiales que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de profesores, alumnos y padres de los distintos centros educativos, contando para ello con todas las facilidades, que asegure que dicha participación sea productiva y beneficiosa para la gestión institucional, administrativa y pedagógica, un aspecto importante que debemos precisar es la preponderancia que reviste el clima en la institución en los términos de enseñanza y aprendizaje.

Según Revoredo (2015), el ambiente que se percibe en la institución educativa determina el ánimo de las personas, las mismas que reaccionan en función a los espacios en el que se desenvuelven, por ello es que cuando el profesor percibe que las interrelaciones entre colegas o el personal directivo no es el más adecuado, se inhibe y sus niveles de motivación decaen, perjudicando su estabilidad y equilibrio emocional, reflejándose en el trabajo docente de aula, en el que muestra actitudes de pesimismo y resignación en un espacio educativo, el clima institucional también compromete otras dimensiones, tales como, los espacios de comunicación, la disponibilidad para el diálogo por parte del personal directivo, la valoración que se tiene sobre el trabajo realizado y los incentivos de diversa índole que la institución considera para reconocer el esfuerzo que realiza el docente en su trabajo diario, un aspecto importante que debemos precisar es el nivel de correlación entre clima institucional y liderazgo directivo, en la medida que esta se ve afectada considerablemente cuando el personal directivo no tiene las competencias y habilidades para dirigir efectivamente la institución, la misma que trae consigo que existan grupos descontentos dentro de la institución, de esta manera se resquebrajan la unidad y los niveles afectivos y emocionales de los trabajadores.

Los siguientes autores plantean cuatro dimensiones que comprenden lo siguiente: La Identidad, Gómez (2011), menciona que en el ámbito específico escolar, la identidad de esta se refleja en el compromiso que asumen las personas para el logro y cumplimiento de las metas institucionales, donde se pone de manifiesto la convicción que tienen para

el logro del trabajo, de igual forma la identidad en la institución es cuestión de honestidad y seguridad de los mismos por ponerse la camiseta como corresponde, en tal sentido García e Ibarra (2012), señalan que la identidad en la institución es la manera general por la totalidad que es respaldada por particularidades o cualidades aceptadas por todos los integrantes de la organización, es preciso mencionar, que la identidad se forma con el paso del tiempo mediante una serie de actividades entre los actores, mediante el proceso de aprendizaje, por tanto el trabajo extra realizado por los trabajadores es parte de la identidad, no solo a nivel individual sino en el ámbito socio-cultural en la cual los integrantes coinciden con el deseo de apoyar a la institución y esta sobresalga.

Como segunda dimensión, las Relaciones Interpersonales, de acuerdo a Gómez (2011), menciona que esto está definido por el grupo de personas donde se produce el intercambio de conocimientos desde un propio punto de vista, operación que conduce a equiparar acuerdo en la realización de las actividades donde se pretende lograr, además, la relación dinámica, positiva y abierta de forma acertada, sin embargo la relación se resquebraja cuando hay presencia de un conflicto u opiniones diversas de pensamientos discordantes sobre cierta tarea a llevarse a cabo. Por ende, las relaciones interpersonales y que estos funcionen depende mucho de la gerencia o la parte directiva, esta tiene que buscar relaciones sanas y llevaderas que contribuyan al logro de objetivos institucionales y todos apunten a un mismo horizonte.

Como tercera dimensión está, el Trabajo en equipo, de acuerdo a Gómez (2011), menciona que esto es definido como la agrupación de personas que colaboran de manera armónica con la finalidad de lograr las actividades planeadas, un grupo de trabajo se convierte en equipo cuando todos trabajan de la mano y buscando el bienestar general, dejando el pensamiento egoísta de sobresalir de forma individual; trabajar en equipo significa unir esfuerzos para llegar juntos a lograr una actividad y por ende la meta. En tanto, en las escuelas e instituciones el trabajo en equipo se implementó desde tiempos pasados, donde figuraban las conocidas “Comisión de trabajo” donde se integran los docentes por el grado de amistad o por actividades de logro común establecido en los planes anuales, de igual forma para el cumplimiento de actividades de índole patriótica propias de la institución.

Como cuarta dimensión están las Normas de Convivencia, en el sistema de educación permiten definir los límites de la forma de relacionarse con los demás, bajo un esquema de respeto por uno mismo y por los demás, estas están reglamentadas y concebidas en una serie de operaciones que están determinados por el nivel disciplinario, así como el respeto por cada uno de los deberes y derechos de los colaboradores, tal como menciona Gómez, (2011), son estas las que ayudan en la empatía, colocarse en el lugar de la otra persona para respetar sus opiniones y sus derechos. Además, estas ayudan a cumplir a cabalidad con las normativas establecidas en la institución para el progreso de los individuos, en tal condición la característica que resalta es que cada norma regula el proceder dentro del deber y derecho del director, maestros, estudiantes, padres y todos los integrantes de la escuela o institución.

En la investigación, se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019? Y como problemas específicos: ¿Cuál es el estado de liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019?, ¿Cuál es el estado de liderazgo directivo por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019?, ¿Cuál es el estado de clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019?, ¿Cuál es el estado de clima institucional por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019?

La justificación del estudio es importante desde diferentes perspectivas, por conveniencia, ya que es aplicado a las instituciones educativas de nivel superior, con el propósito de establecer el liderazgo y el clima institucional, tales características que influyen en el desarrollo de aprendizajes de los alumnos, así como en la administración, desde su relevancia social, está relacionado al respeto y desarrollo, y competitividad de la institución, en cuanto al valor teórico, prevalece la categoría en donde se realizó la búsqueda de la razón teórica primordial de ambas variables, en una institución de naturaleza pública, donde se tomaron como referencia la realidad actual que no fueron estudiadas con anterioridad en la misma, aunque ya conociendo la problemática y falencias, sustentarlo científicamente es un avance que ayuda a identificar la realidad y sugerir recomendaciones. También es relevante porque desde la implicancia práctica, se

observa los diferentes tipos de liderazgo que inciden en la institución, además del mejoramiento del clima institucional, ambos están vinculados con nivel de aprendizaje de los alumnos; de igual forma se pretende determinar como la imagen que muestran los involucrados o actores de la institución se ve reflejado e incide en la imagen institucional. El estudio está justificado por la utilidad metodológica, porque tiene técnicas elaboradas de acuerdo a las dimensiones y variables, mediante la operacionalización, para ello, cuenta con la validación y confianza para los procesos que garantizan, permitiendo ser guía y antecedente para nuevas investigaciones en este tema.

En la investigación se planteó el objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019; y como objetivos específicos: Identificar el nivel de liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019; Analizar el nivel de liderazgo directivo por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019; Identificar el nivel de clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019 y Analizar el nivel de clima institucional por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019.

En la investigación se planteó la hipótesis general H_i : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, H_0 : no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019 y como Hipótesis específicas: El estado del liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, es bueno; El estado del liderazgo directivo por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, es bueno; El estado del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, es bueno y El estado del clima institucional por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, es bueno.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

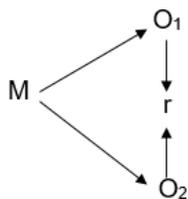
Tipo de investigación

El tipo de investigación según la finalidad fue básico, porque brindó información previamente desarrollada por autores previamente citados. Según su carácter fue correlacional, porque buscó identificar la asociación entre las variables, según su naturaleza, cuantitativa por su expresión numérica, a través de fórmulas estadísticas, según el alcance temporal fue transversal, porque los indicadores de las variables fueron medidas en un solo momento, sin modificación de su comportamiento a través del tiempo. Además, fue encaminada a la contrastación, buscó verificar y comprobar en campo los resultados de las variables en estudio. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 96)

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional, porque se recolectó información con relación al liderazgo directivo y clima de la Institución de Educación Superior Pedagógico el Gran Pajatén, Juanjuí para determinar la correlación entre las dos variables en estudio. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 118)

Esquema diseño correlacional:



Dónde:

M = Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí

O1= Liderazgo directivo

O2 =Clima institucional

r = Indica la relación entre ambas variables

2.2 Variables, Operacionalización

Variable

Variable 01: Liderazgo directivo

Variable 02: Clima institucional

Operacionalización de las variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---------------------|---|---|---|---|--------------------|
| Liderazgo Directivo | Es la habilidad que busca influir de manera positiva en las personas y los procedimientos bajo el control del jefe con el propósito de impactar en las personas y resultados valerosos. Autoridad que son tomados en el molde de la vida y las operaciones para sus sectarios. (James & Lindsey, 2008, págs. 1 - 9) | El liderazgo directivo fue evaluado de acuerdo a la capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicaciones y la motivación, mediante un cuestionario de preguntas. | Capacidad de gestión Relaciones humanas Comunicación Motivación Identidad | Capacidad de administración Organización del trabajo Articulación estratégica Nivel de empatía Interacción entre pares Fomento de relaciones Transparencia comunicativa Asertividad comunicativo Pertinencia comunicacional Seguridad de funciones Compromiso laboral Desarrollo personal Gestión comprometida Compromiso personal desempeño Empatía | Ordinal |
| Clima Institucional | Constituido por las operaciones realizadas en la institución, como estas están interrelacionados permite determinar el ambiente laboral, pudiendo ser un ambiente seguro, confiable e integración para el logro de las metas. (Gómez, 2011, pág. 2) | El clima institucional fue evaluado de acuerdo la identidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y normas de convivencia mediante un cuestionario de preguntas. | Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Normas de convivencia | Habilidades comunicativas Compromiso organizacional. Compromiso grupal Organización del trabajo Distribución de roles y funciones. Participación en la creación de normas de convivencia. Cumplimiento del reglamento Integración grupal. | Ordinal |

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo constituida por cada uno de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, los cuales suman 31 integrantes al año 2018.

Muestra

Constituida por los 31 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, en el año 2018.

Muestreo

La investigación usó un muestreo no probabilístico, debido a que el investigador ha regido la información de acuerdo a los datos presentados por la entidad en cuestión.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Fue empleada la encuesta, que se encargó de recolectar los datos de acuerdo a la muestra que conforma la presente.

Instrumento

Se utilizó dos cuestionarios de preguntas, para la variable liderazgo directivo, se tomó 4 dimensiones: relaciones humanas, comunicación, motivación y capacidad de gestión, con escala ordinal de Likert; y para la variable clima institucional se presentó 4 dimensiones: identidad, relación interpersonal, trabajo en equipo y normas de convivencia.

Validación

Es el procedimiento que permite obtener desde la concepción de los expertos, una calificación adecuada para continuar con el proceso de recolección de la información pertinente para la investigación.

| Variable | N.º | Especialidad | Promedio de validez | Opinión del experto |
|---------------------|-----|--------------|---------------------|---------------------|
| Liderazgo directivo | 1 | metodólogo | 48 | Existe suficiencia |
| | 2 | especialista | 46 | Existe suficiencia |
| | 3 | especialista | 44 | Existe suficiencia |
| Clima institucional | 1 | metodólogo | 48 | Existe suficiencia |
| | 2 | especialista | 46 | Existe suficiencia |
| | 3 | especialista | 44 | Existe suficiencia |

El cuestionario goza de validez, por los puntajes emitidos por los expertos con grado de maestro y con experiencia en el tema de estudio, estos estuvieron a cargo de evaluar la conexión y conveniencia. Los resultados promedios son de 4,6 que equivale al 92% entre los profesionales, mostrando que efectivamente los instrumentos tienen las condiciones y siguen la línea que se pretendía investigar.

La confiabilidad

Permitió reconocer la fiabilidad, de acuerdo al Alfa de Cronbach, donde un resultado más próximo a la unidad indicó que es confiable. En tanto, ambos instrumentos tienen la confiabilidad de acuerdo a este proceso, tal como se indica en función a las variables.

a) Variable 1: Liderazgo directivo

De acuerdo al dato resultado del análisis tienen un valor de 0,801 que es mayor al 0,75 mínimo permitido, por lo cual, existe confiabilidad en el instrumento y mide lo planteada, dentro de las dimensiones en concordancia con los indicadores, así mismo tiene la validez de criterio.

b) Variable 2: Clima institucional

De acuerdo al dato resultado del análisis tienen un valor de 0,805 que es mayor al 0,75 mínimo permitido, por lo cual, existe confiabilidad en el instrumento y mide lo planteada, dentro de las dimensiones en concordancia con los indicadores, así mismo tiene la validez de criterio.

Conclusión

Ambos instrumentos tienen validez, además de confiabilidad, lo que indica que pudo ser aplicado y ser empleado para futuras investigaciones, asimismo las conclusiones y recomendaciones podrían ser tomadas como alternativas de mejora a la problemática.

2.5 Procedimiento

Partiendo de los problemas, donde se utilizó el método científico, para conocer la realidad actual que presenta la institución, caracterizándolo de acuerdo a los trabajos previos, las teorías de autores reconocidos, mediante la revisión teórica a través de cada una de las fuentes primarias y secundarias. Posterior a ello, la encuesta fue validada y realizada, para reunir los datos necesarios que permitieron emitir las conclusiones y recomendación.

2.6 Métodos de análisis de datos

El método fue realizado de acuerdo a los objetivos e hipótesis establecidas en la investigación, mediante el análisis descriptivo y para la hipótesis general, el análisis correlacional, donde se pudo interpretar para emitir conclusiones y recomendaciones que aquejan a la institución, basadas en resultados verídicos.

2.7 Aspectos éticos

Se respetó la propiedad intelectual y se citó a los responsables de las investigaciones tomadas como parte de esta investigación, tanto de la primera variable como del clima institucional en el lugar de estudio.

También se respetó la confidencialidad de los datos para el desarrollo de la presente investigación, asimismo, la información tiene la autorización firmada por los involucrados, quienes dan su consentimiento para participar de la misma.

III. RESULTADOS

3.1. El nivel de liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019

Tabla 1

Liderazgo directivo

| Intervalos | Rangos | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|--------|------------|------------|
| Bajo | 20-46 | 2 | 7% |
| Medio | 47-73 | 5 | 16% |
| Alto | 74-100 | 24 | 77% |
| Total | | 31 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado.

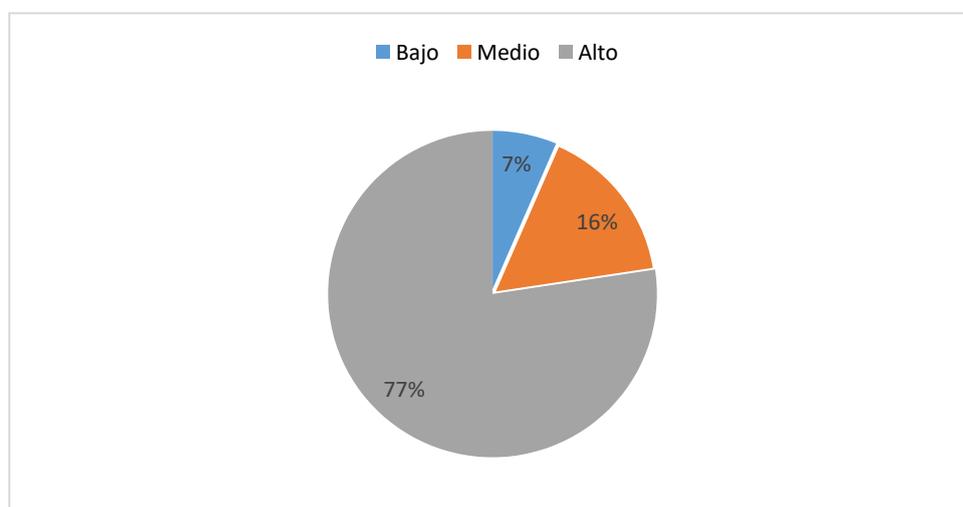


Figura 1 Liderazgo directivo.

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretación:

Respecto al liderazgo directivo, el 7% manifestó que existe un bajo nivel, seguido de un nivel medio con un 16% y un nivel alto con un 77%, dicho resultado se debe a que los directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control, se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión.

3.2. El nivel de liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019

Tabla 2

Liderazgo directivo por dimensiones

| Intervalo | Capacidad de gestión | | Relaciones humanas | | Comunicación | | Motivación | |
|-----------|----------------------|------|--------------------|------|--------------|------|------------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bajo | 3 | 10% | 2 | 6% | 2 | 6% | 2 | 6% |
| Medio | 9 | 29% | 8 | 26% | 11 | 36% | 14 | 45% |
| Alto | 19 | 61% | 21 | 68% | 18 | 58% | 15 | 49% |
| Total | 31 | 100% | 31 | 100% | 31 | 100% | 31 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado.

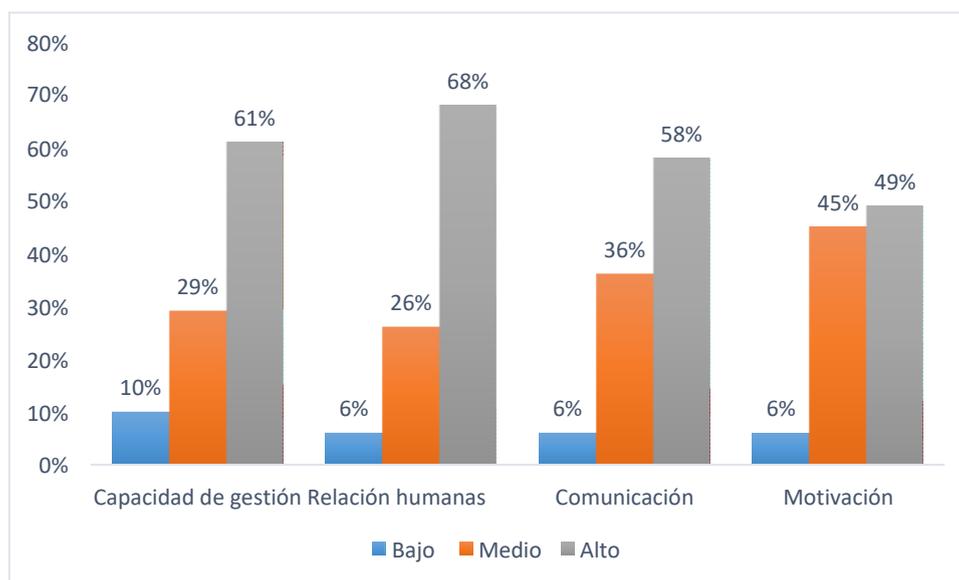


Figura 2 *Liderazgo directivo por dimensiones*

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretación:

Respecto a las dimensiones del liderazgo directivo, el 10% manifestó que la capacidad de gestión tiene un nivel bajo, el 29% que tiene un nivel medio y el 61% que tiene un nivel alto, en cuanto a las relaciones humanas, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 26% que tiene un nivel medio y el 68% que tiene un nivel alto, en cuanto a la comunicación, el 6% tiene un nivel bajo, el 36% tiene un nivel medio y el 58% tiene un nivel alto, para la dimensión motivación, el 6% manifiesta que tiene un nivel bajo, el 45% que tiene un nivel medio y el 49% que tiene un alto nivel.

33. El nivel del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019

Tabla 3

Clima institucional

| Intervalo | Rangos | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|--------|------------|------------|
| Bajo | 9-21 | 2 | 7% |
| Medio | 22-33 | 6 | 19% |
| Alto | 34-45 | 23 | 74% |
| Total | | 31 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado

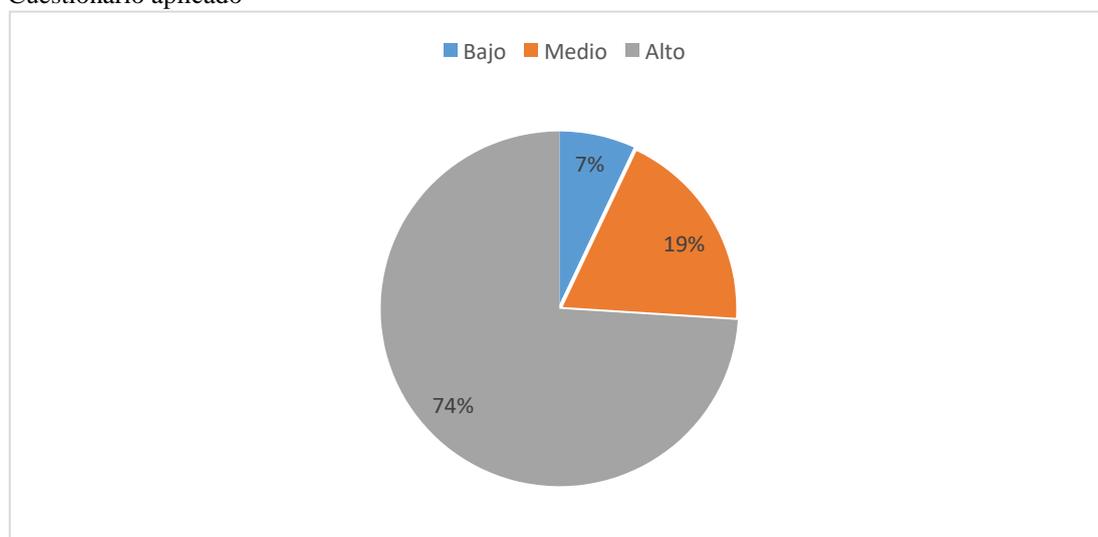


Figura 3 *Clima institucional.*

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretación: Referente al estado del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, el 7% manifestó que es bajo, seguido de un nivel medio con un 19% y un nivel alto con un 74%.

34. El nivel del clima institucional por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019

Tabla 4

Clima institucional por dimensiones

| Intervalos | Identidad | | Relaciones interpersonales | | Trabajo en equipo | | Normas de convivencia | |
|------------|-----------|------|----------------------------|------|-------------------|------|-----------------------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bajo | 2 | 6% | 2 | 6% | 2 | 6% | 2 | 6% |
| Medio | 6 | 19% | 7 | 23% | 4 | 23% | 12 | 39% |
| Alto | 23 | 75% | 22 | 71% | 25 | 71% | 17 | 55% |
| | 31 | 100% | 31 | 100% | 31 | 100% | 31 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado

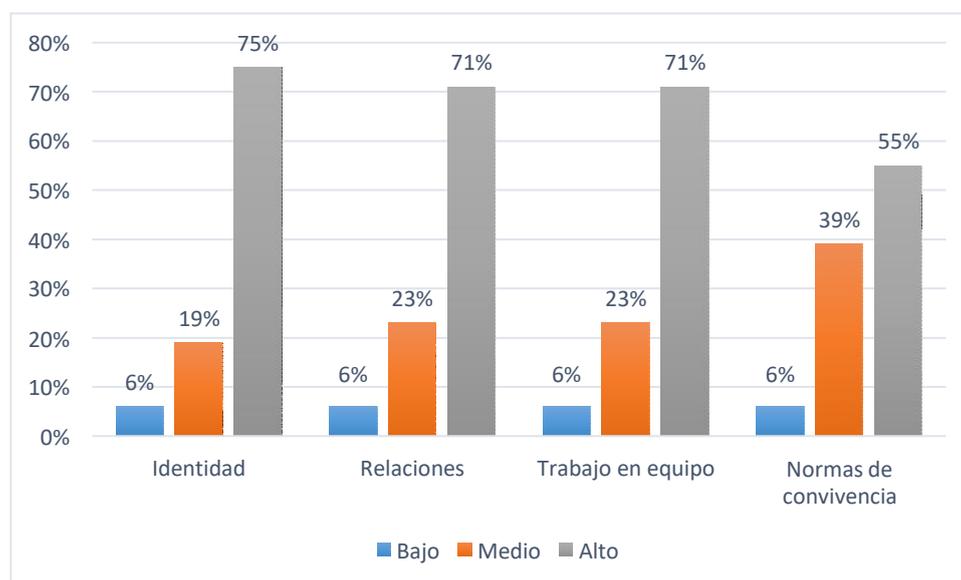


Figura 4 *Clima institucional por dimensiones.*

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretación:

Respecto al análisis de las dimensiones del clima institucional, el 6% manifestó que la identidad tiene un nivel bajo, el 19% que tiene un nivel medio y que el 75% tiene un nivel alto, en cuanto a las relaciones interpersonales, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 23% que tiene un nivel medio y que el 71% tiene un nivel alto, en cuanto al trabajo en equipo, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 23% que tiene un nivel medio y que el 71% tiene un nivel alto, en cuanto a las normas de convivencia, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, que el 39% tiene un nivel medio y el 55% que tiene un nivel alto.

35. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019

Tabla 5

Prueba de normalidad

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo directivo | ,808 | 31 | ,000 |
| Clima institucional | ,702 | 31 | ,000 |

Fuente: Spss V. 25

Interpretación:

Debido a que la muestra es menor a 50, se procedió a calcular el coeficiente de shapiro wilk; el resultado fue de Sig.= 0.000 < 0.05, por tanto, la muestra en estudio no tiene una distribución normal, por tal motivo para realizar la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 6

Cálculo de correlación de Pearson

| | | Correlaciones | |
|---------------------|------------------------|---------------------|---------------------|
| | | Liderazgo directivo | Clima institucional |
| Liderazgo directivo | Correlación de Pearson | 1 | ,595 |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 31 | 31 |
| Clima institucional | Correlación de Pearson | ,595 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 31 | 31 |

Fuente: Spss V. 25

Interpretación:

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019.

H₀: no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019

La significación bilateral es igual 0,00 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe relación entre las variables, ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó un valor de 0.595, que indica una correlación positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN

En el presente acápite se desarrolla la discusión de los resultados del estudio, destacando la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, de acuerdo al coeficiente de 0,595 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), el mismo que permite inferir que el 59.5% percibe que el liderazgo directivo se relaciona clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019. En contraste, García (2015), menciona que el liderazgo transformacional es el que tiene mayor influencia en el clima de las organizaciones. El liderazgo es un factor importante para el logro de objetivos organizaciones, además ayuda a mejorar el clima organizacional por ende a mejores resultados observados en el corto, mediano y largo plazo; unido a ello la identificación y puesta de camiseta de los trabajadores.

Morote (2017), sostiene que, existe relación directa moderada entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, en razón de que el valor de $Rho=0,574$, mientras que el $p\text{-valor}=0,034$ resulta ser menor al nivel de significancia de $\alpha=0,05$. El clima organizacional es reflejo de cómo está funcionando la organización, como los trabajadores se sienten en sus centros de labores y que tanto aceptan el liderazgo de la persona que conduce la misma. Además, Chaparro (2017), manifiesta que el liderazgo de los directivos se relaciona fuertemente con el clima que presenta la institución, con un valor de 0,755. Por ende, un buen liderazgo mejorará fuertemente el clima organizacional.

Los gestores deben ser personas capaces de conducir personas, para que estos se sientan motivados e identificados con la institución, con la finalidad de que estos realicen el máximo esfuerzo para lograr los objetivos tanto personales como el de la empresa, además de disminuir la rotación de personal que genera pérdidas, corroborando lo dicho Hidalgo (2017), quien indica que, las variables estudiadas están relacionadas, resultado obtenido de acuerdo a la prueba de Chí cuadrado de 33.772. Por ello, el director y el personal deben estar satisfechos con el ambiente de trabajo, sentirse valorados para poder realizar adecuadamente sus labores, todo ello depende de un buen liderazgo acorde a lo que necesitan para avanzar como institución, el tipo de liderazgo es muy importante para motivar y ayudar en el

crecimiento de sus seguidores; por ende, la institución y esto se refleja en la satisfacción de los usuarios.

El estudio también revela que el nivel de liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, es bajo con un 7% , seguido de un nivel medio con un 16% y un nivel alto con un 77%, dichos resultados se deben a que los directivos del instituto de educación superior pedagógico Gran Pajatén, cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control, se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión.

Salazar (2015), sostiene que, es la capacidad que poseen los profesionales para dirigir efectivamente una organización, la misma que compromete habilidades interpersonales y sobre todo la capacidad de autogestionar las emociones; asimismo, aseguran un nivel de comunicación y compromiso que hace posible que todos los trabajadores hagan suyo la misión, visión y el objetivo estratégico que se plantea la institución, como podemos apreciar una característica esencial en el liderazgo directivo es la capacidad que autorregula las emociones, esto significa que las personas que dirigen las instituciones deben ser empáticas, asertivas y tolerantes, porque solo así podrán ganar ascendencia y respeto por parte de los trabajadores, lo que permite que el espacio laboral sea enriquecedor y estimulante, logrando de esta manera que cada uno de ellos ofrezca lo mejor de sus habilidades y competencias profesionales.

De igual forma, Orellana (2015), afirma que, el liderazgo directivo debe ser concebido como capacidad de servicio que tienen los profesionales que dirigen las instituciones, que les permite lograr que los trabajadores se alineen a los intereses institucionales, porque perciben en el personal directivo, solvencia profesional y moral, que los motiva e incentiva a lograr los propósitos y metas personales como profesionales. Indudablemente, una exigencia que las personas demandan a los profesionales que lideran una organización o grupo de trabajo, es la solvencia que demuestran en su quehacer profesional, familiar y particular, porque la integridad de las personas es lo que genera fidelidad y compromisos de los trabajadores con la finalidad de lograr el propósito organizacional, la misma que es aprovechada por el

líder, para gestar compromisos de trabajo conjunto, en favor de todos los recursos humanos y de la institución en sí. En la literatura especializada existen una cantidad innumerable de definiciones sobre liderazgo directivo.

Sobre las dimensiones del liderazgo directivo, el 10% manifestó que la capacidad de gestión tiene un nivel bajo, el 29% que tiene un nivel medio y el 61% que tiene un nivel alto, en cuanto a las relaciones humanas, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 26% que tiene un nivel medio y que el 68% tiene un nivel alto, en cuanto a la comunicación, el 6% tiene un nivel bajo, el 36% tiene un nivel medio y que el 58% tiene un nivel alto, en cuanto a la motivación, el 6% manifiesta que tiene un nivel bajo, el 45% que tiene un nivel medio y que el 49% tiene un alto nivel.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Contreras y Jiménez (2016), nos damos cuenta que los directivos, alumnos y profesores de los niveles superiores de la institución son conscientes de la variedad de liderazgos presentes, sin embargo, el tipo de liderazgo del director no es aceptado, por tanto, la administración y conducción de la institución es deficiente, el liderazgo no contribuye a lograr las metas y motivar a los trabajadores, por ello no se cumplen con las metas planteadas. Es cierto, cada liderazgo debe responder a lo que la institución necesita para avanzar, un líder no es, sino tiene seguidores que apoyen en esta lucha y concesión de la misión y visión institucional, así mismo Hernández (2014), indica que el liderazgo es importante, ya que todo directivo debe tener esa capacidad para conducir adecuadamente la organización, cuando existe trabajo y el nivel de interacción es con todo los niveles, la única forma de resolver las diferencias y problemas es la discusión democrática, la primordial herramienta que han proporcionado managers para desenvolverse de forma adecuada en las organizaciones, esto mismo se pueden replicar en los gobiernos, en instituciones de salud, educación y otras organizaciones en general. No necesitas ser genio, ni ser héroe para conducir una empresa, lo que se requiere es ser constantes, tener rapidez mental, habilidad analítica y tolerancia al trabajado bajo presión, además de la disposición para lograrlo, porque todo es posible con decisión y entrega, asimismo de la preparación personal y profesional para enfrentar nuevos desafíos.

Además, Lindsey (2008), señala que el liderazgo directivo, necesita de la capacidad de gestión, se debe tener claramente definidas las ideas, además de respetar los

tiempos establecidos y que los alumnos contribuyan a mantener una buena imagen de la institución dentro y fuera de la misma, enmarcados en la evaluación figuran los instrumentos de gestión, que tienen que ser diseñados por la dirección y los integrantes de la institución, constituyendo un requisito primordial para que esta salga a flote. Además de las relaciones humanas, para manifestarse de forma impersonal que involucra la comunicación entre varias personas, equipos o de una persona a un grupo; asimismo, se encuentra las relaciones intrapersonales que mantiene una persona así mismo, es decir, está referida a conversar con el interior de uno mismo. La comunicación, es una herramienta que permite conservar las relaciones con el grupo en sus ambientes, organizadas de igual condición en la que la perspicacia de la comunicación mejoras las condiciones del ambiente de trabajo, ya sea de forma personal y grupal. Es preciso mencionar que los tipos de comunicación determina la jerarquía de la institución. La motivación, robustece las relaciones personales, así también el progreso de la identidad con la institución, ciertos psicólogos mencionan que la motivación forja a las personas a creer en sus habilidades para el logro de cosas inimaginables, con tan solo creer.

El estudio también muestra al estado del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019; el 7% manifestó que es bajo, seguido de un nivel medio con un 19% y un nivel alto con un 74%. En contraste, Alarcón (2017), indica que al mejorar el liderazgo mejorará también el clima de la institución, por tanto, los trabajadores serán los más beneficiados por la mejora en la productividad y entrega, para el logro de los objetivos institucionales. Hidalgo (2017), señala que las variables estudiadas están relacionadas, resultado obtenido de acuerdo a la prueba de Chí cuadrado de 33.772. Por ello, el director y el personal deben estar satisfechos con el ambiente de trabajo, sentirse valorados para poder realizar adecuadamente sus labores, todo ello depende de un buen liderazgo, acorde a lo que necesitan para avanzar como institución, el tipo de liderazgo es muy importante para motivar y ayudar en el crecimiento de sus seguidores, por ende, de la institución y esto se refleja en la satisfacción de los usuarios.

De acuerdo al análisis de las dimensiones del clima institucional, el 6% manifestó que la identidad tiene un nivel bajo, el 19% que tiene un nivel medio y el 75% que tiene un nivel alto, en cuanto a las relaciones interpersonales, el 6% manifestó que

tiene un nivel bajo, el 23% que tiene un nivel medio y el 71% que tiene un nivel alto, en cuanto al trabajo en equipo, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 23% que tiene un nivel medio y el 71% que tiene un nivel alto, en cuanto a las normas de convivencia, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 39% que tiene un nivel medio y el 55% que tiene un nivel alto.

Gómez (2011), menciona que en el ámbito escolar, la identidad esta se refleja en el compromiso que asumen las personas para el logro y cumplimiento de las metas institucionales, donde se pone de manifiesto la convicción que tienen para el logro del trabajo. Las relaciones interpersonales, para que funcionen depende mucho de la gerencia o la parte directiva, esta tiene que buscar relaciones sanas y llevaderas, que contribuyan al logro de objetivos institucionales y todos apunten a un mismo horizonte.

El Trabajo en equipo, de acuerdo con Gómez (2011), en el ámbito educación, se implementó desde tiempos pasados, donde figuraban las conocidas “Comisión de trabajo” donde se integran los docentes por el grado de amistad o por actividades de logro común establecido en los planes anuales, de igual forma para el cumplimiento de actividades de índole patriótica propias de la institución.

Como cuarta dimensión están las normas de convivencia, en el sistema de educación las normas de convivencia permiten definir los límites de la forma de relacionarse con los demás, bajo un esquema de respeto por uno mismo y por los demás, estas están reglamentadas y concebidas en una serie de operaciones que están determinadas por el nivel disciplinario, así como el respeto por cada uno de los deberes y derechos de los colaboradores, tal como menciona Gómez (2011), quien sostiene que son éstas las que ayudan en la empatía, colocarse en el lugar de la otra persona para respetar sus opiniones, sus derechos, además estas ayudan a cumplir a cabalidad con las normativas establecidas en la institución para el progreso de los individuos, en tal condición la característica que resalta es que cada norma regula el proceder dentro del deber y derecho del director, maestros, estudiantes, padres y todos los integrantes de la escuela o institución.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por García (2015), se encuentra que el liderazgo incide en la formación de un buen clima en las organizaciones; asimismo, en las satisfacciones los esfuerzos extras para la

efectividad; los factores, a su vez inciden en la consecución del objetivo, además de la competitividad empresarial, que es anhelado por todas las instituciones. El liderazgo transformacional es el que tiene mayor influencia en el clima de las organizaciones. El liderazgo es un factor importante para el logro de objetivos organizaciones, además ayuda a mejorar el clima organizacional por ende a mejores resultados observados en el corto, mediano y largo plazo, unido a ello la identificación y puesta de camiseta de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

51. Respecto al Rho de Pearson que indica una correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de 0,00 siendo este valor menor a 0.05, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, lo que implica que, a mayor incremento de la primera variable, la segunda variable también será incrementada.
52. El liderazgo directivo, tiene un nivel alto, debido a que los directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, cuentan con capacidades administrativas adecuadas en los procesos de la dimensión administrativa, como es el área de planeamiento, las acciones organizativas, los procesos de direccionamiento y finalmente la retroalimentación a través del control, se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Programa Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, actualizados, lo cual implica el avance que existe un avance significativo en la institución.
53. Respecto al análisis de las dimensiones de liderazgo directivo, el 10% manifestó que la capacidad de gestión tiene un nivel bajo, el 29% que tiene un nivel medio y el 61% que tiene un nivel alto, en cuanto a las relaciones humanas, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 26% que tiene un nivel medio y el 68% que tiene un nivel alto, en cuanto a la comunicación, el 6% tiene un nivel bajo, el 36% tiene un nivel medio y el 58% tiene un nivel alto, en cuanto a la motivación, el 6% manifiesta que tiene un nivel bajo, el 45% que tiene un nivel medio y el 49% que tiene un alto nivel.
54. El nivel del clima institucional muestra un nivel alto con un 74%, dichos resultados se deben a que el personal docente está identificado y es participativo a través de las acciones programadas por el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén”, están comprometidos con sus labores académicas, y muestran estar satisfechos a través del trabajo que realizan, a través de los estudiantes se realiza acciones que ayuden a generar la pertenencia, así como identidad institucional, a través de la práctica pedagógica cotidiana, tal es así que los docentes realizan actividades que fomentan y fortalecen

la identidad institucional para el buen funcionamiento de las labores de los alumnos en la búsqueda del buen desempeño laboral.

55. Referente a las dimensiones de clima institucional, el 6% manifestó que la identidad tiene un nivel bajo, el 19% que tiene un nivel medio y el 75% que tiene un nivel alto, en cuanto a las relaciones interpersonales, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 23% que tiene un nivel medio y el 71% que tiene un nivel alto, en cuanto al trabajo en equipo, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 23% que tiene un nivel medio y el 71% que tiene un nivel alto, en cuanto a las normas de convivencia, el 6% manifestó que tiene un nivel bajo, el 39% que tiene un nivel medio y el 55% que tiene un nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

61. Al director del Instituto Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, establecer estrategias de mejora a la imagen institucional, con un liderazgo que permita al colaborador comprometerse e identificarse con la institución, con un clima institucional adecuado debido a las relaciones laborales y una comunicación oportuna.
62. Al director del Instituto Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, reformular una misión y visión adecuada, y asignación de responsabilidades de acuerdo a sus documentos normativos de gestión, como es el Manual de organización y funciones.
63. Al director del Instituto Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, mejorar la capacidad de gestión a través de la mejoría de sus relaciones humanas, delegación de autoridad y responsabilidades, además de un personal, con una comunicación fluida y oportuna en todos los ámbitos, con actualización de los documentos normativos de gestión.
64. Al jefe del área de imagen institucional, mejoras a través de campañas de difusión y articulación con las principales entidades de la provincia, así mismo, comprometer al personal en el cumplimiento de las metas y la mejora de la calidad educativa hacia el educando. A los directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, tener en consideración la importancia del clima institucional, ya que este se relaciona directamente con la adecuada convivencia institucional, implica el desarrollo institucional, humano y social.
65. Al director del instituto, mejorar el trabajo en equipo a través de asignación de tareas grupales; así mismo, monitorear cada cierto periodo el avance de las metas asignadas a cada área, como mecanismo de control en cumplimiento de las metas organizacionales. A todos los docentes y directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, promover el liderazgo directivo trabajando de manera conjunta con el objetivo de propiciar un clima armonioso, asumiendo el compromiso de progreso y perfeccionamiento en los diversos contextos.

REFERENCIAS

- Alarcón Barrionuevo, J. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de cerro colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local*. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín.
- Chaparro Gonzales, J. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Del Solar, S. (2016). *Clima institucional y desempeño docente*. Lima: San Marcos.
- Gómez, R. (2011). *Relaciones entre El clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas. Madrid: Servicios Editoriales de España.
- Hidalgo Estrella, L. (2017). *“Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres”*. Juanjuí: Universidad César Vallejo.
- James, A., & Lindsey, G. (2008). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación. Buenos Aires: Elsevier.
- Lindsey, N. (2008). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación. Buenos Aires: Works.
- Morote Rodríguez, L. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional de docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Acocro*. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- OCDE. (2008). *Informe sobre liderazgo educativo*. Buenos Aires: ocde.
- Orellana, J. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño profesional*. Lima: UNMSM.
- Palacios, M. (2014). *Liderazgo directivo. Perspectivas y dificultades en las organizaciones*. Lima: San Marcos.
- Paredes, M. (2013). *Clima institucional y desarrollo gerencia en las II.EE*. Lima: San Marcos.

Revoredo, H. (2015). *Clima organizacional y procesos de aprendizaje*. Lima: San Marcos.

Salazar, M. (2015). *Liderazgo y desempeño laboral*. Lima: San Marcos.

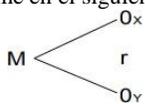
Torres, H. (2015). *Objetivos estratégicos y la importancia del liderazgo situacional*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019.

Autor: Katherine Salas Chota.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | | Técnica e Instrumentos | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|-------------|---------------------|----------------------|--------------------|--------------|--------------------------|------------|-----------|----------------------------|-------------------|--|-----------------------|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el estado de liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019? • ¿Cuál es el estado de liderazgo directivo por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019? • ¿Cuál es el estado de clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019? • ¿Cuál es el estado del clima institucional por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019? | <p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el estado de liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019. • Determinar el estado de liderazgo directivo por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019. • Determinar el estado del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019. • Determinar el estado del clima institucional por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019. | <p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El estado del liderazgo directivo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019, es alto. • El estado del liderazgo directivo por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019, es alto. • El estado del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019, es alto. • El estado del clima institucional por dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí, 2019, es alto. | | <p>Técnica Se utilizará la encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de liderazgo directivo. • Cuestionario de clima institucional. | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Tipo de estudio: Descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. El diseño se resume en el siguiente gráfico:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Dónde: M = Es la muestra de estudio. Ox = Liderazgo del director. Oy = Clima institucional. r= Es el índice de correlación entre las variables.</p> | <p>Población Estuvo compuesta por todos los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019, que son un total de 31.</p> <p>Muestra Estuvo compuesta por 31, total de la población de estudio.</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1272 984 1406 1018">Variables</th> <th data-bbox="1406 984 1785 1018">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1272 1018 1406 1157" rowspan="3">Liderazgo directivo</td> <td data-bbox="1406 1018 1785 1051">Capacidad de gestión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1051 1785 1085">Relaciones humanas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1085 1785 1118">Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 1118 1406 1310" rowspan="4">Clima Institucional 1</td> <td data-bbox="1406 1118 1785 1152">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1152 1785 1185">Identidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1185 1785 1219">Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1219 1785 1252">Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 1252 1406 1310"></td> <td data-bbox="1406 1252 1785 1310">Normas de convivencia</td> </tr> </tbody> </table> | | Variables | Dimensiones | Liderazgo directivo | Capacidad de gestión | Relaciones humanas | Comunicación | Clima Institucional 1 | Motivación | Identidad | Relaciones interpersonales | Trabajo en equipo | | Normas de convivencia | |
| Variables | Dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Liderazgo directivo | Capacidad de gestión | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Relaciones humanas | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Comunicación | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Clima Institucional 1 | Motivación | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Identidad | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trabajo en equipo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Normas de convivencia | | | | | | | | | | | | | | | | |

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Liderazgo directivo

A continuación, marque con una “X” su nivel de acuerdo o desacuerdo respecto a los enunciados planteados. La encuesta tiene carácter de anónima. Agradecemos su colaboración.

1= Totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indiferente, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo

| Preguntas | Escala de medición | | | | |
|---|--------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Capacidad de gestión | | | | | |
| 1. Los directivos del I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control. | | | | | |
| 2. El I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” cuenta con una Misión y una Visión adecuadas | | | | | |
| 3. El I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Programa Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, actualizados. | | | | | |
| 4. Los directivos del I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” cuentan con competencias directivas adecuadas. | | | | | |
| 5. Los directivos del I.E.S.P.P. “Gran Pajatén” propician una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz. | | | | | |
| 6. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” la asignación de responsabilidades se da en forma adecuada. | | | | | |
| Dimensión 2: Relaciones humanas | | | | | |
| 7. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal. | | | | | |
| 8. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el liderazgo del director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 9. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados. | | | | | |
| 10. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal | | | | | |
| 11. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” existe un buen clima institucional. | | | | | |
| Dimensión 3: Comunicación | | | | | |
| 12. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el liderazgo directivo, propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías. | | | | | |
| 13. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén”, el director propicia una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta. | | | | | |
| 14. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director, tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo. | | | | | |
| 15. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director, tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y de relaciones armoniosas. | | | | | |
| 16. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros. | | | | | |
| 17. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra, de motivación, ante el trabajo realizado. | | | | | |
| Dimensión 4: Motivación | | | | | |
| 18. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director, propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución | | | | | |
| 19. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización. | | | | | |
| 20. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad. | | | | | |

Cuestionario: Clima Institucional

A continuación, marque con una “X” su nivel de acuerdo o desacuerdo respecto a los enunciados planteados. La encuesta tiene carácter de anónima. Agradecemos su colaboración.

1=Totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indiferente, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo

| Preguntas | Escala de medición | | | | |
|--|--------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Identidad Institucional | | | | | |
| 1. Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” | | | | | |
| 2. Se siente comprometido con la labor académica realizada en el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” | | | | | |
| 3. Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio del I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” | | | | | |
| 4. Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana en el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” | | | | | |
| 5. Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” | | | | | |
| Dimensión 2: Relaciones interpersonales | | | | | |
| 6. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el diálogo entre directivos y docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas. | | | | | |
| 7. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” el grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas | | | | | |
| 8. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa. | | | | | |
| 9. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” los directivos promueven el desarrollo de la institución. | | | | | |
| 10. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” los docentes se muestran respetuosos el uno del otro. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Dimensión 3: Trabajo en equipo | | | | | |
| 11. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” los docentes asumen y cumplen sus funciones de trabajo con responsabilidad | | | | | |
| 12. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” los docentes se sienten competentes cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas. | | | | | |
| 13. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” los docentes se sienten satisfechos con el trabajo que realizan como parte de un equipo docente o en su área curricular. | | | | | |
| 14. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” los docentes comparten la información con sus colegas. | | | | | |
| 15. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto. | | | | | |
| Dimensión 4: Normas de convivencia | | | | | |
| 16. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos. | | | | | |
| 17. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” existe acuerdo sobre los horarios de trabajo extra curriculares de los docentes. | | | | | |
| 18. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes. | | | | | |
| 19. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes. | | | | | |
| 20. En el I.E.S.P. P. “Gran Pajatén” todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares. | | | | | |

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Katherine Salas Chota.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo directivo, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo directivo. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Liderazgo directivo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo directivo. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 4 | 8 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 26 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48



 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Katherine Salas Chota.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo directivo , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo directivo . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Liderazgo directivo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo directivo . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 48 |

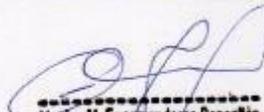
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 26 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48



 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Andi Lozano Chung
 Institución donde labora : TUSAN Ingenieros Consultores S.A.C.
 Especialidad : Gestión Publica
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Katherine Salas Chota.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima Institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Institucional . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima Institucional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Institucional . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 26 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46


 Andi Lozano Chung
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Andi Lozano Chung
 Institución donde labora : TUSAN Ingenieros Consultores S.A.C.
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Katherine Salas Chota.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo directivo , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo directivo . | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Liderazgo directivo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo directivo . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 26 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46


Andi Lozano Chung
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Katherine Salas Chota

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|----|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima Institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | ✓ | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Institucional . | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima Institucional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | ✓ | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | ✓ | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Institucional . | | | | ✓ | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 44 | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 26 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Katherine Salas Chota.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | ✓ | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo directivo , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | ✓ | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo directivo . | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Liderazgo directivo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | ✓ |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo directivo . | | | | ✓ | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | ✓ | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | ✓ | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 44 |

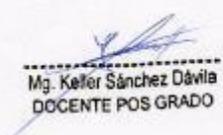
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 26 de octubre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.



CONSTANCIA

La Prof.: Nancy Alava Ruiz, directora del I.E.S.P.P. "GRAN PAJATEN", del distrito de Juanjui, Provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín.

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante bachiller Katherine Salas Chota, del programa de maestría de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizó la investigación titulada "Liderazgo directivo y clima institucional en el instituto de educación superior pedagógico público Gran Pajatén, Juanjui, 2019", como tesis para optar el grado de magister en gestión pública.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Juanjui , 11 de noviembre del 2019

Prof. Nancy Alava Ruiz
DIRECTORA GENERAL
I.E.S.P.P. "GRAN PAJATÉN" - JUANJUI

Base de datos estadísticas

spss hilda.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales Et... | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------------|--------------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | p1 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | p2 | Numérico | 8 | 0 | Ei... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | p3 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | p4 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | p5 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | p6 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | p7 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | p8 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | p9 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10 | p10 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | p11 | Numérico | 8 | 0 | Ei... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | p12 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | p13 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | p14 | Numérico | 8 | 0 | L... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | pr1 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | pr2 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | pr3 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | pr4 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | pr5 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 20 | pr6 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | pr7 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 22 | pr8 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 23 | pr9 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 24 | pr10 | Numérico | 8 | 0 | ¿... {1, Nunca... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

spss hilda.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 54 de 54 variables

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | pr1 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 23 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |

Vista de datos Vista de variables