



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13
UGEL 06 Ate, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Quispe Valer, Johnny Wilfredo (ORCID: 0000-0001-5689-1429)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martinez, María del Carmen (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

Al padre eterno, que en los momentos difíciles y de prueba con su gracia y misericordia me ha sostenido y fortalecido. A mi familia por su motivación constante y a mi madre que en vida fue, por su apoyo y comprensión, quien desde arriba me alienta a cumplir cada día mis metas.

Agradecimiento:

A la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría. A mis colegas de mi Institución Educativa, que fueron parte de este trabajo de investigación por apoyarme y colaborar con mis encuestas.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El / La Bachiller: **QUISPE VALER, JOHNNY WILFREDO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020

Fecha: 15 de agosto de 2020

Hora: 5:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE:

Dra. Luz Emérita Cervera Cajo

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Luz Cervera".

SECRETARIO:

Dr. José Antonio Galindo Heredia

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "José Antonio Galindo".

VOCAL:

Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "María del Carmen Ancaya".

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR MAYORÍA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

-
-
-

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

-
-
-

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Johnny Wilfredo Quispe Valer, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Ate; presento mi trabajo académico titulado: “Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, en 79 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, 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.

Lima, 09 de agosto 2020



Johnny Wilfredo Quispe Valer

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la sustentación de Tesis.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2 Operacionalización de las variables	16
2.3 Población, muestra y muestro.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Procedimiento.....	18
2.6 Métodos de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos	19
III. Resultados.....	20
3.1.Resultados descriptivos	20
3.2. Resultados inferenciales	23
IV. Discusión	27
V. Conclusiones.....	30
VI. Recomendaciones.....	31
Referencias	32
Anexos	39

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación de las variables liderazgo directivo y Clima institucional	24
Tabla 2 Correlación de la dimensión manejo de conflictos y Clima Institucional	25
Tabla 3 Correlación de la dimensión toma de decisiones y Clima Institucional	25
Tabla 4 Correlación de la dimensión capacidad de gestión y Clima Institucional	26

Índice de figuras

Figura 1.Diagrama correlacional	16
Figura 2.Niveles de aprobación liderazgo	20
Figura 3.Manejo de conflictos	20
Figura 4.Toma de decisiones	21
Figura 5.Capacidad de gestión	21
Figura 6.Clima institucional	22
Figura 7.Ambiente interno	22
Figura 8.Convivencia positiva	23
Figura 9.Organización	23

Resumen

El Objetivo del trabajo de investigación fue; determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, cuyo objetivo se terminó al culminar la tesis.

El trabajo de investigación se sustentó en las teorías de las bases teóricas y los antecedentes, el tipo de investigación es básico con enfoque cuantitativo y el diseño no experimental de corte transversal corresponde a una investigación tipo correlacional, la muestra de estudio es de tipo censal es decir a los 60 docentes y administrativos de la UGEL 06 que se mencionó en la población, se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos para cada variable de 30 y 40 de preguntas cerradas con escala de Liker. Los resultados estadísticos fueron positivos al encontrar un p valor de $0,00 < 0,05$ con la cual se probó la hipótesis general.

Se llegó a determinar el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,720$; considerando un nivel alto de correlación entre las variables liderazgo directivo y el clima institucional; por lo que finalmente se llegó a la conclusión, el liderazgo directivo y el clima institucional guardan una relación directa y positiva en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06.

Palabras claves: *Liderazgo directivo, clima institucional y formación de líderes.*

Abstract

The objective of the research work was; to determine the relationship that exists between managerial leadership and the institutional climate in the educational institutions of Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, whose objective was completed at the end of the thesis.

The research work was based on the theories of the theoretical bases and the antecedents, the type of research is basic with quantitative approach and the design does not undergo cross-sectional analysis corresponds to a correlational type of research, the study sample is of a census type that is to say, to the 60 teachers and administrative staff of UGEL 06 that was mentioned in the population, the survey technique was applied with two instruments for each variable of 30 and 40 of closed questions with a Liker scale. Statistical results were positive when finding a p value of $0.00 < 0.05$ with which the general hypothesis was tested.

The Spearman correlation coefficient $Rho = 0.720$ was determined; considering a high level of correlation between the variables managerial leadership and the institutional climate; reason why finally it was concluded “the directive leadership and the institutional climate keep a direct and positive relation in the educational institutions of the Red 13 UGEL 06.

Keywords: *Management leadership, institutional climate and leadership training.*

I. Introducción

En el contexto mundial, a raíz de la globalización han surgido definiciones y términos que han ayudado a las organizaciones tener una mejor conducción de la misma, por la presencia de un líder, actualmente en el mundo se estima que los organismos de educación sean más proactivas, eficaces, teniendo en cuenta lo relacionado con el servicio que prestan al desempeñar dos funciones las administrativas y las pedagógicas, siendo un líder que dirige al personal docente y al personal administrativo, bajo un buen clima institucional (CI) mostrando cambios en su productividad educativa en favor de la institución, así Chiavenato, citado por Tito y Condori (2018) para que el CI sea apropiado, es preciso que el líder se someta a las actitudes instructivas dirigidas a su personal, para ello debe sistematizar la planificación educativa general, apoyar al trabajo académico, ser el servidor principal de la institución educativa e implementar evaluaciones constantes de manera formativa.

Por otra parte, CI sigue siendo un tema muy relevante en el ambiente educativo, por ello en muchos países hay estudios sobre liderazgo, especialmente dirigido al liderazgo directivo (LD), por organizaciones de cooperación y desarrollo económico, así como lo describe Weinstein (2016) en el cual el director líder es responsable en el tema de precedencia política. En diversas naciones del mundo debido al gran contexto progresivo de separación e independencia, la instrucción está logrando cambios efectivos y por ello un nivel apreciable del CI, cuyas característica líder sean firmes para que dirija la organización bajo una visión y misión institucional.

En el contexto nacional, la Asamblea Nacional de Educación (1998) ahondo la existen de complicaciones en el desempeño de las funciones directivas, por ello la relación entre el desempeño de las labores de los directivos y las funciones que deben cumplir no fueron buenas. Enfocadas en este problema, el Minedu (2015) en el contexto de la Ley Magisterial, promueven a nuevos cargos para dirigir diferentes niveles educativos en la educación básica, por medio de concursos público a nivel nacional, las plazas vacantes basados en meritocracia que avale las competencias profesionales necesarias para la administración y que sea el más apto para ocupar el cargo directivo. Sin embargo, la mayor

parte de los docentes no consideran actualizar sus estudios y expandirse en su campo, teniendo un desempeño mediocre y obviamente no se obtienen los resultados esperados.

Con respecto al clima organizacional de las entidades educativas, hay muchos conflictos entre los actores educativos, son pocos los líderes que hacen esfuerzos para mejorar esta situación, observando profesores desmotivados en ejecutar sus funciones, demostrando poco interés en el cumplimiento de sus obligaciones, observándose las fallas en el proceso administrativo, mala praxis en el funcionamiento, abuso de poder, relaciones interpersonales rotas, malas medidas y muchas veces se debe por las incapacidades del líder en manejar problemas, toma decisiones improvisadas e negligencia en su gestión y no consideran su rol como director (Casimiro, 2018).

En la UGEL N° 06 Ate Vitarte, hay una cantidad de directores que no llenan las expectativas del perfil del cargo, no tienen cualidades estratégicas, ejecutivas y de liderazgo y no se les ha observado virtudes humanas, mantienen un trato inadecuado para el personal docente, forjando un CI perjudicial, retraso en el acatamiento de las actividades que se desarrollan por parte de los educadores. Hay conflictos en la comunidad educativa, efecto colateral al proceso de la educación, perjudicando el desarrollo del talento y creatividad, el bienestar social, el ambiente agradable, el desempeño laboral, entre otras cosas. Es por ello, que es necesario determinar la relación que existe entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red.

Considerando que los antecedentes son relevantes en toda indagación, se da a conocer aquellos que tienen algún parecido con el campo de estudio.

En el ámbito internacional, se cuenta con la investigación de Larraín (2020) referido a su artículo prácticas directivas que favoreció a la lista de los padres en la instrucción de sus hijos describe sobre el compromiso en forma global de la familia, que beneficia el aprendizaje en la escuela, el intención de este estudio fue igualar los elementos intermediarios que ayudan al liderazgo, el tipo de investigación fue sistemática para encontrar patrones del liderazgo pueda mediar con los padres e hijos y por tanto con la

escuela, se concluyó que es bueno expandir y profundizar la investigación de las familias relaciones con escuela favorezca el liderazgo.

Cabrera (2019) referido a su artículo sobre el manejo de conflictos en las organizaciones Iberoamericanas, presentó estrategias para impedir los conflictos que dañan a la institución, la población fue de 61 documentos, entre revistas indexadas, el tipo de investigación fue sistemática porque se encontraron muchas. Como resultado, las organizaciones se preocupan por ampliar nuevas metodologías en el manejo de conflictos, se concluyó que el conflicto siempre está presente en las organizaciones y por tanto son oportunidades para aplicar estrategias para mejorar esas situaciones.

Segredo (2019) referido a su artículo hizo un estudio sobre divulgaciones de revistas que estudiaron al clima organizacional, cuyo objetivo determinó las características de estas revistas en el mundo científico, dándole importancia porque estaban relacionados con otros estudios, básicamente su estudio se centró en investigaciones de revistas indexadas por 13 años, aportando información importante y apropiada, el tipo de estudio fue bibliométrico descriptivo, con un enfoque sistémico, se analizó 46 artículos en las revistas Cubanas, brasileñas y revista Educación Médica Superior, las conclusiones fueron alentadoras, en el contexto actual se publican muchos artículos sobre el clima organizacional, se abordan alternativas y metodologías que mejoran los sustentos teóricos.

Novac y Bratanov (2019) en su estudio artículo referido al impacto del tipo de líder en organizaciones en una entidad pública, cuyo como objetivo exploró el nivel de correspondencia que hay del liderazgo y las características de una buena y confortable organización en la institución pública, hemos realizado una encuesta mediante la aplicación de dos cuestionarios: el primero es identificar el estilo de liderazgo operativo en la entidad y el segundo es analizar las variables de clima organizacional, el tipo de estudio fue explorativa con enfoque cuantitativo, los resultados encontrados según las opiniones sobre el líder está basado en las acciones en la organizacional y con respecto al clima organizacional tiene una gran cantidad de componentes como la estructura, motivación,

relaciones interpersonales, etc. En general, el liderazgo público logrará un desempeño y también fortalecerá la reputación e imagen de la organización.

Leithwood (2019) en su estudio referido sobre las siete afirmaciones fuertes sobre el éxito liderazgo escolar re visitado, cuyo propósito de estudiar fue para hacer un resumen de siete principios sobre el liderazgo escolar y sobre lo repetitivo de los líderes sobre las prácticas y también sobre las motivaciones sobre la enseñanza y el aprendizaje en este estudio también resalta el liderazgo escolar han avanzado y a progresado, con preguntas abiertas a los investigadores, sobre las acciones de los futuros líderes educativos que harán y como lo harán para crear formas de mejorar las formas de convivencia en el mundo educativo.

Hallinger (2019) en su estudio referido al liderazgo escolar, cuyo propósito fue describir las prácticas de los directores, resaltando sobre las prácticas socioculturales, los roles de liderazgo en las escuelas, el tipo de estudio es analítico, para ello se utilizó un instrumento para el acopio de opiniones a una población de directores, se analizó el tipo de liderazgo con respecto a la forma de resolver problemas, fortalecimiento de la comunidades educativas y otros. Los resultados fueron muy positivos, destacaron las experiencias en la parte sociocultural, cuya opinión de los participantes concuerdan sobre los roles que el director debe tener en el ambiente donde se desenvuelven.

Sepúlveda (2019) en su estudio referido sobre las destrezas que debe tener un líder, basado en un enfoque educativo de los responsables en dirigir la institución con la comunidad educativa en la región del Biobío, Chile, se recogieron opiniones de 64 personas de la región que se dedican a la gestión 424 docentes de 17 establecimientos de estudio con un instrumento PIMRS. Al término del estudio no se encontraron diferencias respecto al equipo directivo, solo las diferencias en la misión de la escuela en mayores diferencias el clima de aprendizaje; esto debido al cargo que desempeñan en la institución.

Weinstein (2019) en su artículo sobre una década de investigación educativa de gestores educativos y sus equipos de gestores regionales de Chile del Biobío, tuvo como

objetivo revisar la producción de conocimiento con respecto a la selección de personal y compara las diferentes políticas del liderazgo directivo escolar (LDE) en Chile y los otros países Latinoamericanos, el tipo de estudio es comparativo, la muestra de estudio instituciones escolares de Chile. Se concluyó que hay muy pocos estudios en ámbito de la región y hay pocos países que no tienen políticas definidas en el LD en educación.

Saavedra (2018) en su artículo describe las bases científicas del LD en lo que respecta la organización. Se presenta un nuevo enfoque de la dirección y su liderazgo, la necesidad de encontrar las relaciones interfuncionales entre las personas de la comunidad educativa, basados en competencias profesionales para el logro de su misión y visión institucional. Se concluyó que el líder directivo tenga una formación en competencias de las funciones de dirección y del ámbito en la que se interrelaciona con la comunidad organizacional.

Montes (2018) en su estudio referido al liderazgo y su influencia de los directores en el clima organizacional, señaló como objetivo establecer cuál era la relación entre el liderazgo y con el clima organizacional de su institución, utilizó la técnica de la encuesta, la muestra fue 185 miembros de la comunidad educativa, el método utilizado fue hipotético deductivo y el tipo descriptivo, cuya integración con valores se determinó la correlación entre el tipo de LD y el clima de su institución bajo la motivación de la comunidad educativa.

Salvador (2018) en su estudio referido al liderazgo y responsabilidad organizacional de un directivo tuvo como objetivo, establecer la correspondencia del liderazgo y responsabilidad organización del docente, la población de estudio piloto fue de 120 y el muestreo fue de tipo probabilístico, la metodología no experimental-transversal, la investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativa y de nivel descriptivo correlacional, utilizó instrumentos confiables, los resultados de Rho Spearman = ,676 y una significancia = 0,000 menor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluyó que existe una correspondencia moderada entre el liderazgo y compromiso con la organización.

Lozado (2018) en su artículo referido a los estilos de liderazgo, toma como parte de la imagen institucional, el objetivo fue establecer la dependencia de los estilos de liderazgo y la imagen institucional, para el estudio la muestra fue la comunidad, el tipo de estudio es descriptivo-correlacional y tiene un enfoque mixto, se llegó a la conclusión que es importante un ambiente acogedor para generar un buen CI según el líder participativo y transformacional.

García (2018) en su estudio referido a la implementación de entidades profesionales para el aprendizaje utilizando un liderazgo intercambiado, tuvo como objetivo analizar el liderazgo en grupos, describe las características profesionales del líder en comunidades o grupos, en docentes, se destacó el apoyo y ayuda entre los líderes, el estudio es tipo descriptivo-transversal, el diseño fue no experimental, la población de estudio fueron los docentes y el instrumento aplicado fue un cuestionario y entrevistas, se concluyó con los resultados muestran que el liderazgo distribuido fomentan alto niveles de motivación, entre las comunidades.

Eichin (2018) en su artículo liderando alianzas entre escuelas, familias y comunidades, describe el desarrollo del liderazgo en la comunidad, buscando alianzas entre ellas, basados en las reformas actuales y en los roles de los líderes directivos, están enfocados en generar relaciones, prácticas e impactos tanto en el exterior como en el interior de extraescolares, se revisó 25 revistas con estas características y se encontraron que las alianzas entre escuelas-familia-comunidad influyen en las metas escolares y objetivos educativos; así también se diagnosticaron nuevas oportunidades de estudio de estas alianzas.

Rodríguez (2017) en su artículo Micropolítica escolar y el liderazgo, el objetivo es conocer la institución y su organización de los diferentes centros, sus valores actividades, sus conflictos y motivaciones de cada centro en particular, la muestra estudiada está formado por directores, profesores, padres de familia y estudiantes; el tipo de estudio fue correlacional, con enfoque mixto, para llegar hasta las más altas esferas de su organización para descubrir las actitudes que fomentan los conflictos, se concluyó que el liderazgo de los

directivos, es muy importante en diálogo de las instituciones en estudio, cuyo líder tiene un papel de mediador muy dinámico con participación autoritaria en la búsqueda de soluciones equilibradas, beneficiando a ambas partes.

Valencia (2017) en su estudio referido la gestión de instituciones educativas y su correspondencia con el liderazgo de los líderes directores, el objetivo es establecer la correspondencia entre la gestión y el liderazgo de los directores, en ella describió las capacidades, cualidades que debe tener el director líder; para ello trabajo con una población de 25 docentes, la investigación tuvo un diseño descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo, se utilizó SPSS, en el nivel inferencial se determinó el coeficiente Pearson, siendo muy buena (0,993), se concluyó la gestión pedagógica se relaciona muy bien con el LD.

Programa “Metas educativas 2021” (2017) en dicho programa sobre el liderazgo se analizó el LD y sus dimensiones, el objetivo es optimizar la calidad de la educación; estudios anteriores confirma que el liderazgo escolar tiene ahora preferencia en la política mundial. Se deliberó finalmente ampliar sobre la buena práctica en lo que concierne liderazgo, consideró necesario avanzar con criterios claros en la formación de líderes directivos.

Brito (2016) en su estudio referido al liderazgo exitoso en la escuela secundaria por los directivos, en la cual describió las características que conforman al líder directivo, para esto se basaron en teorías de Weber, Meléndez, Lupano y Castro y otros para formular el tipo de liderazgo transformacional y estratégico; así otros más que inspiraron en aplicar a la escuela; donde se identificó ciertas cualidades y estrategias que debe identificar al líder educativo.

Constanza (2016) en su estudio referido sobre los factores facilitadores de la violencia laboral, tuvo como objetivo encontrar las publicaciones sobre la violencia laboral en América Latina, la muestra fue 17 artículos de las principales revistas latinoamericanas, el tipo de investigación fue sistemático entre los años 2009 a 2014, se separaron por

categorías como individuales, sociales, interpersonal y organizacional, se concluyó que la violencia en el ambiente de trabajo es multideterminado, transversal y multicausal, siendo esta, muy complejo afrontar, por lo que se debe resolver en forma sistemática.

Alvarado (2016) en su artículo el objetivo fue analizar el comportamiento organizacional, con el fin de que los docentes, alumnos desarrollen destrezas y capacidades en las decisiones. La muestra en estudio es 45 docentes y 65 estudiantes, el tipo de investigación es descriptivo, con enfoque cualitativo, los resultados muestran al docente como organizador para tomar decisiones, basado en orientaciones psicopedagógicas, en donde el docente debe desarrollar estrategias efectivas en la toma de decisiones, concluyó que las estrategias es la mejor que las técnicas para adquirir habilidades y capacidades en la toma de decisiones.

En el ámbito nacional se cuenta con la investigación de Yanac (2019) en su estudio referido al liderazgo y clima de la organización por los directivos, tuvo como objetivo determinar la relación entre estas dos variables, el enfoque mixto, el tipo de investigación descriptivo-correlacional, la población fueron 72 docentes y directivos y el Rho de Spearman = 0,754(relación alta) y los demás coeficientes de las hipótesis específicos en promedio ($r = 0,7$); se concluyó que la relación entre las variables es bastante significativa y que el clima organización depende del liderazgo de los directivos.

Bravo (2019) en su estudio referido a la gestión y los estilos de liderazgo de los directores en una institución educativa y pública, cuyo objetivo fue establecer la correspondencia entre la gestión y los estilos de LD, para esto se trabajó con una población de 16 directivo y por tanto se trabajó con una muestra censal, y se aplicó instrumentos, el estudio es de enfoque mixto y el tipo es descriptivo correlacional, para determinar la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de Pearson con $Rho = 0452$, y se concluyó que, primero nivel de relación, encontrándose bajo y segundo no se encontró relación entre la gestión y los estilos LD.

Aparicio (2018) en su artículo LD y cambio educativo tuvo como propósito analizar las relaciones y comparación del plan de trabajo de dos grupos a favor de la mejora con respecto al liderazgo pedagógico, de tipo descriptivo, método mixto y el enfoque cualitativo. Los resultados fueron bastante buenos al coincidir las opiniones de las capacidades de dar respuestas a los requerimientos de la institución, se concluyó que todo acompañamiento de los grupos en la planificación del trabajo ha logrado orientar cambios a las expectativas de la institución.

Ames (2018) en su estudio referido al liderazgo transformacional y CI de los directivos, el objetivo fue establecer el nivel de correspondencia entre el liderazgo y el CI, con una población de 93 docentes, el diseño no experimental y tipo de estudio es correlacional y se aplicaron encuestas validadas y confiables, los resultados recogieron opinión de la motivación, estimulación de las personas, en el contexto institucional, llegamos a la conclusiones mediante la prueba de hipótesis y se determinó que el liderazgo guarda cierta correspondencia con el clima de la organización.

Borda (2018) en su estudio referido a la relación entre el liderazgo y el CI de los directivos de I.E. San Vicente de Cañete, cuyo objetivo establecer la correspondencia del LD y el CI, la población de estudio fue 180 directores y docentes, cuyo enfoque de la investigación es mixto de tipo descriptiva-correlacional, emplearon instrumentos previamente validados; se encontró coeficiente Rho de Spearman 0,677 para estas dos variables y con un p valor menor que 0,05, se concluyó que el que las variables tienen relación entre el LD y CI.

Campos (2017) en su estudio referido a la influencia del clima y desempeño laboral en la institución por los docentes tuvo como objetivo general, el proceso para establecer la influencia del CI en la práctica laboral de los docentes. El tipo de investigaciones fue descriptiva y el diseño transaccional, la población fue 50 docentes, dado que población es pequeña se empleó una muestra censal, se concluyó que existe una influencia entre las variables, dado que se encontró el valor “p” menor que la significancia y con este resultado rechazó la hipótesis nula.

Hernández (2017) en su artículo sobre el trabajo colegiado en la investigación, tiene como propósito utilizar las experiencias para impulso del desarrollo científico, el enfoque fue investigación-acción y la técnica biográfica-narrativa; el resultado de la investigación encontró que existe buena predisposición la investigación y que personal y profesional se van superando según los recursos, se concluyó que la política está orientada a fomentar la producción científica en el marco de la gestión educativa.

Darling (2017) en su investigación documental sobre educadores capacitados para una calidad de la educación, destaca la revisión y análisis de información seleccionada, como artículos respecto a la capacitación de educadores y sobre las políticas con respecto a la gestión de la calidad en las instituciones educativas, siendo considerado un factor para la formación y capacitación de líderes institucionales, el resultado de la indagación fue muy favorable en el sentido de promover la capacitación del docente para el logro de la calidad institucional, se empleó un enfoque cualitativo solamente con el fin de identificar la calidad educativa, dejando el análisis de los resultados para implementar su política sobre la calidad educativa.

Las bases teóricas del liderazgo está centrada principalmente en el liderazgo del director, si es calificado como guía hacia el cambio y la eficacia en las instituciones, Roja y Gaspar, citado por Tito y Condori (2018) plantearon que la Red de liderazgo escolar tiene como propósito esencial ayudar al crecimiento de las capacidades de liderazgo de los directivos del colegio. Como ya se ha demostrado en las investigaciones educativas, la presencia de un LD dirigido al logro de las metas educativas es decisiva para alcanzar una educación de eficacia para todos, especialmente para los estudiantes.

El LD surge de la necesidad de tener una dirección, creíble, sin riesgo y renovadora en el lugar de las instituciones educativas, ya que esta forma de liderazgo les confiere a los planteles educativos tener la potestad de hacer las correcciones pertinentes, de acuerdo con las observaciones que son hechas a lo largo de la jornada de trabajo, las mismas son realizadas por los integrantes que la conforman, de acuerdo con las decisiones estarán tomadas por etapas; En términos generales el liderazgo es el conjunto de destrezas

con las que debe contar un individuo que va a incidir con la manera de deliberar o de proceder de otras personas, impulsándolos a trabajar juntos para poder alcanzar un mismo objetivo de una forma más acelerada y efectiva (Montes, 2018).

Chiavenato (2012) expone sobre el liderazgo y dice que es importante para las instituciones y también hubo una inquietud permanente de las organizaciones que requieren de los teóricos y estudiosos. Los dirigentes causan cambios considerables en las personas y en las instituciones. Por estas causas, la confusión del tema se ha dirigido a plantear infinidad de teorías y a tratar de exponer que es el liderazgo, así mismo, Fernández (2007) citado por Tito y Condori (2018) definió, Las particularidades del LD tienen que ver directamente con los comportamientos productivos del director, en otras palabras, son aquellas conductas del trabajo que ayudan a conseguir las metas trazadas, superando los esquemas de rendimiento de su personal dentro de los centros educativos, porque si no existe un buen liderazgo la estabilidad y el triunfo de las organizaciones estarían en riesgo.

Mientras que Guibovich (2006), citado por Dávila (2017) define liderazgo como el medio usado para que los seguidores sean dirigidos por los líderes para que estos actúen en la obtención de los objetivos que no solo simbolicen los beneficios y ambiciones del dirigente sino de todos los elementos del equipo de trabajo. De la misma manera, tendrá que integrar las motivaciones, aspiraciones y necesidades de un líder y si nos referimos a lo que dijo Fischman (2005), que un líder es fruto de un aprendizaje que facilita que cualquier individuo pueda desarrollar un liderazgo, sin negar que algunas de las cualidades del líder son propios a sus rasgos de personalidad. Sin embargo, no podemos ignorar que sus cualidades pueden irse desarrollando continuamente, logrando fortalecer las mismas primeramente considerando el caso del LD.

Dentro de los fundamentos esenciales del LD, debemos mencionar que la función de esta forma de liderazgo no deja de mostrar disyuntiva y tensiones. Debemos destacar que el director o directora del centro educativo, tiene el deber de compartir el poder y la responsabilidad, involucrando a los docentes y a la comunidad. Pese a que es quien tiene la mayor responsabilidad para el funcionamiento de la institución, en un entorno progresivo

de la autonomía y competencia entré centros. Si su competencia ejecutiva ha sido desvalorizada, tiene que adecuarse correctamente a un ambiente inestable, la presión para hacer las cosas y encontrar un apoyo para hacer bien las cosas (Tito y Condori, 2018).

Sobre el estudio de Bryman (2005) citado por Tito y Condori (2018), señala que “los fundamentos esenciales del LD, son elementos básicos como el dominio que realizada la diferencia individual, motivación intelectual y la pasividad psicológica” (p. 79).

El gerente educativo es quien debe cambiar la formación de una organización con relación a su visión. Mencionado esto, queda claro que el director debe cumplir diferentes roles, obtener mayor protagonismo y promover la dinamización de sus colaboradores, el liderazgo interviene ampliamente en la comunidad educativa y se desenvuelve desde lo más general a lo más específico, cuya motivación de los docentes depende de los directivos y su liderazgo en encaminar a los docentes para motivar en su quehacer académico y por tanto mejorar la recepción de los aprendizajes por los estudiantes, fomentándose para hacer un ambiente de estudio y con mucha satisfacción en el proceso de aprendizaje (Tito y Condori, 2018).

En la sociedad se ha inscrito muchos casos sobre cómo dirigir, así Barroso (2015) afirmó que para dirigir una institución es importante que la autodeterminación sea individual o grupal, porque los grupos no se manejan aislados sino en forma integral y autonomía en la comunidad educativa, cosa muy frecuente en las instituciones educativas. Sobre este punto, Marano (2004) realizó una investigación sobre los fundamentos y concluyó que muchas instituciones educativas atraviesan diferentes situaciones como económicas, culturales y políticas, los únicos responsables son los líderes.

Con respecto a las teorías del liderazgo, tenemos la teoría de rasgos definen las consideraciones para determinar los rasgos de los líderes, como el dinamismo, credibilidad, comunicación, confianza y seguridad. La teoría conductual se define como la posibilidad de preparación para que el individuo se comporte como un líder. Ejemplos: que sea preparado para asumir riesgos y responsabilidades, que sepa tomar decisiones, y que acepte la ayuda de los demás cuando sea necesaria, por otra parte también la teoría de contingencia separa tres factores, uno de los principales es el líder y segundo lo seguidores y tercero las

situaciones en que se encuentran las dos primeras, donde los líderes tiene que resolver con capacidad y dinamismo para actuar de acuerdo a las normas, reglamentos de las organización (Borda, 2018).

En el estudio de las dimensiones de la variable LD, una de las dimensiones es el manejo de conflictos, el autor Rodríguez, (2010) describe que las organizaciones educativas en su diario convivir en el ámbito de la administración educativa como el servicio que dan los trabajadores surgen diferencias y discrepancias entre ellos, en el marco de la institución hay incidencias que dañan a la institución, quizás problemas particulares o institucionales que dependen de los líderes; es allí que los directivos deben buscar soluciones equilibradas y racionales en el corto tiempo. Otra dimensión es como se toman las decisiones, los directivos de la instituciones, siempre están ligadas a los empleados, trabajadores y administrativos es decir a la comunidad educativa, quienes están sujetos a normas y reglamentos y el directivo debe tomar acciones muy concretas, Gracia (2012) considera que es importante el diálogo, por lo que se necesita hacer y estudiar las soluciones, bajo estrictas consideraciones en lo racional y moral. Otra dimensión es la capacidad de gestión y al respecto Gallegos (2015) la define como operaciones y actividades que conducen al funcionamiento administrativo que valen como ayuda a la gestión educativa. Por lo tanto, se hace relación entre la gestión y el agregado de maniobras para fortalecer los activos con la finalidad de hacer cumplir los propósitos de la institución.

Con respecto al CI; de acuerdo con Reyna (2010) citado por Campos (2017) plantea que es un ambiente bien organizado entre educandos, directivos y padres de familia y la relación entre ellas es bueno, los miembros tienen propósitos, metas y trabajan día a día con buenas actitudes, sus creencias y un buen CI optimista o conveniente es vital para el ejercicio correcto y eficaz de la organización, de la misma manera se deben crear normas de convivencia armoniosa.

Según Chiavenato (2007) citado por Campos (2017), expresa una organización puede existir solo cuando dos o más personas la integran para colaborar entre sí y lograr las metas que tengan en común, ya que esto no se puede lograr por iniciativa propia. Adicional

a esto las instituciones educativas como organizaciones, deben integrar la conducta, ética y cultura organizacional para así poder conquistar sus objetivos; un CI firme es bastante duradero. La organización de la Institución educativa categoriza a las personas, grupos y a un conjunto social para que los mismos puedan efectuar varias funciones que ayuden a lograr los objetivos en conjunto.

Relaciones interpersonales en las instituciones es fundamental en el proceso educativo, formadores de las personas que cumplen una función y cuyo propósito es contribuir con la institución para alcanzar el nivel o meta. Sin embargo, la actitud de los individuos tan poco depende de la persona sino también del ámbito en la cual desarrolla su trabajo, es decir del clima organizacional, por otro lado también la mejor convivencia de la persona bajo la misma institución. Así la calidad de la vida laboral hace referencia a la apreciación de las personas (solidarios, respetuosos, cooperativos, responsabilidad y respeto) (Toro, 2018).

Dimensiones de la variable CI convivencia positiva, según Zaitegui (2014) describe la convivencia entre los docentes, para el proceso de enseñanza, cuyo éxito se logrará a medida que las condiciones mejoran, comprender que la convivencia es uno de los pilares de la educación, es decir formar hombres con capacidades para afrontar situaciones en la vida, cuya relación es en otro nivel con personas adecuadas y con actitudes hacia los demás, el ambiente interno está relacionado con las condiciones generales del desempeño docente como el estado económico, desempeño del docente, jornada de trabajo, nexo entre el trabajo docente y la satisfacción laboral, nexo entre la satisfacción laboral y el ambiente interno, considerando el desempeño docente y la satisfacción laboral y en sus condicionantes principales (Chiavenato, 2016).

Justificación del estudio consiste por una parte en puntualizar, detallar y analizar los factores que influyen en relación de las dos variables en estudio, con la intención de proponer cambios en el liderazgo de los directivos, cuya función en la institución es el eje motor con la comunidad educativa y a la institución. En otros términos, determinar que detalles de la vida institucional aportan para mantener a los trabajadores y empleados

identificados con la institución. También se justifica por la contribución a la gestión, principalmente herramientas que permitir ejercer una buena dirección con la responsabilidad de lograr los objetivos institucionales y aportar en el manejo del CI acorde a los compromisos juramentados.

En el siguiente estudio se considera el problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020?, mientras para los problemas específicos son ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020?; ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020? y ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de gestión y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020?.

El objetivo general, determinar la relación que existe entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020 y los objetivos específicos son, identificar la relación que existe entre el manejo de conflictos y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, identificar la relación que existe entre la toma de decisiones y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, e identificar la relación que existe entre la capacidad de gestión y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

La formulación de la Hipótesis general; Existe una relación directa y significativa entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020 y las hipótesis específicos, Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020; Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020 y existe una relación directa y significativa entre la capacidad de gestión y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación.

El diseño de la presente investigación es descriptivo correlacional, no experimental-transaccional. Es por eso que no se va a utilizar ninguna de las variables, dado que la investigación no experimental se refiere a solo observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos (Hernández, R. 2014), en el cual los datos que se utilizarán retribuye a un solo momento en el tiempo, ya que los diseños de investigación transeccional o transversal acopian datos en un tiempo y momento (Hernández, et al, 2014).

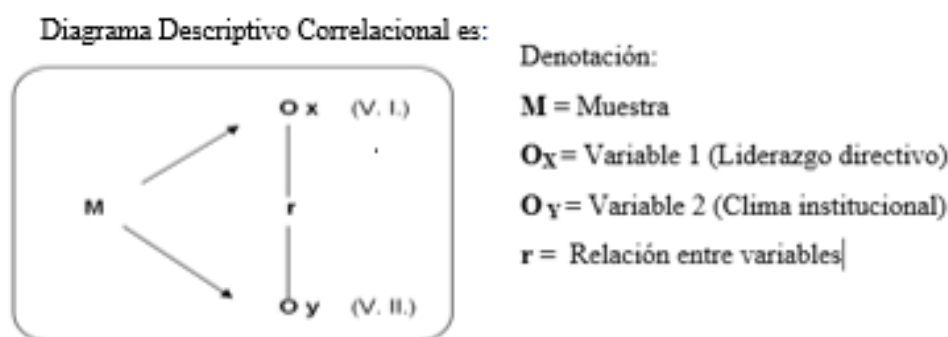


Figura 1. Diagrama correlacional

2.2 Operacionalización de las variables.

Variable LD. Definición conceptual, al referirnos al liderazgo hablamos de un agente que impulsa al logro de las metas y objetivos vinculados a la misión y visión de la institución. En términos generales el liderazgo es el conjunto de destrezas con las que debe contar un individuo que va a incidir en el carácter de pensar o de proceder de otras personas, impulsándolos a trabajar juntos para poder alcanzar un mismo objetivo de una forma más acelerada y efectiva (Montes, 2018).

Variable CI. Definición conceptual, de acuerdo con Reyna (2010) citado por Campos (2017) plantea que: El CI en una institución educativa, mediante las experiencias diarias de sus miembros en la escuela. El ambiente se relaciona directamente con las cualidades, créditos, bienes y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, estudiante, docente y padre de familia que integran la institución educativa y que se ven reflejadas en la correlación personales y profesionales. Un CI optimista o conveniente es vital para una

marcha apropiado y eficaz de la institución, de la misma manera se deben crear normas de convivencia armoniosa (ver anexo matriz operacional).

2.3 Población, muestra y muestro.

La población es considerada todos los elementos o casos que tienen características comunes que tienen un interés de estudio. La población en este estudio estará compuesta por 60 docentes y administrativos de las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate y la muestra considerada por el autor, fue considerada censal, es decir por ser muy pocos elementos tomamos la misma cantidad. Por tanto, la muestra queda determinada por los 60 docentes y personal de las instituciones educativas de la Red 13 (Hernández et. al., 2014).

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

Según Hernández y otros (2003) la fiabilidad de los instrumentos se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales, se utilizan coeficientes que van desde cero hasta uno, representando la máxima confiabilidad.

Técnica de recolección de datos es la encuesta y se recolectó mediante el Google formulario, a 60 personas, el tipo de preguntas fue cerrado con escala de Likert, esta técnica buscaba conocer la opinión o percepción de los docentes en cuanto al LD y al CI en los docentes de la Red 13 UGEL 06 Ate.

Con respecto a la técnica de Likert, para el LD ésta especificará la escala utilizada como: (1) nunca, (2) raras veces, (3) algunas veces, (4) casi siempre, (5) siempre y para el CI el Likert utiliza la siguiente escala: (1) nunca, (2) algunas veces, (3) frecuentemente, (4) siempre.

El instrumento que se aplicó en esta investigación para poder recoger la información necesaria se utiliza un cuestionario, con preguntas cerradas con escala de Likert, como ya indicamos, describiremos sus respectivas fichas técnicas de cada variable que está en el anexo.

2.5 Procedimiento.

Describiremos el procedimiento en forma detallada de las diversas tareas previas al análisis de los datos; primero se planificará las actividades para el inicio a la investigación (se elegirá los documentos necesarios del marco conceptual para definir las dimensiones y sus indicadores), segundo se aplicó los instrumentos de recolección de datos, a través de técnicas, llevar también un diario o inscribir los hechos. Si es una entrevista llevarla en forma estructurada porque las respuestas se someterán a un análisis, interpretación y reflexión para ser conceptualizadas, categorizadas y subcategorizadas, tercero se analizó, se interpretó e íntegro los resultados. Mediante las dimensiones y sus indicadores, el resultado del estudio se verificó mediante la base teórica, es decir con los antecedentes mencionados y considerando la ética previamente establecidas por nuestra persona y la institución y cuarto el proceso de la información y una estadística descriptiva, tablas de frecuencias, resultados y gráficos de variables y dimensiones. Se utilizó el programa SPSS-24 para la estadística inferencial.

2.6 Métodos de análisis de datos.

Según Hernandez-Sampieri (2018, p. 312) El propósito del análisis de los datos es hacer conclusiones correspondientes sobre la indagación para ser consideradas como base de información en la toma decisiones, o simplemente para ampliar o mejorar los conocimientos sobre diversos los temas planteados, los métodos utilizados son el hipotético y/o deductivos, así: primero una vez finiquitadas las etapas de recolección y procesamiento de datos se procedieron al análisis de los mismos. En esta fase se determinó el análisis de los datos y tomando las herramientas necesarias sobre el análisis estadísticos ordenados para este propósito. Para los estudios de los datos se manejaron los siguientes factores: El nivel de medición de las variables en estudio, Tipo de hipótesis y Diseño de la investigación, segundo la interpretación se realizó con los deducciones de la investigación: Interpretación de las relaciones entre las variables, El grado de generalización de los resultados de la investigación, tercero el análisis de cada variable, se estudió por separado, cuarto la estadística descriptiva, quinto la estadística inferencial, sexto se procedió a racionalizar los datos recaudados con el propósito de explicar las relaciones que expresan

las variables estudiadas y séptimo se presentaron los resultados, conclusiones del trabajo de investigación.

La estadística descriptiva describen las tablas de frecuencias en la que expresa las cantidades por cada nivel y sus respectivos valores de las dos variables y sus referentes dimensionales, con sus interpretación y análisis y la estadística inferencial, primeramente determina la prueba de normalidad que define el tipo de distribución, en este caso se determinó una distribución no paramétrica y se utilizó el Rho de Spearman.

Formulación de las hipótesis estadísticas sobre la base a la hipótesis nula y la hipótesis alternativa del trabajo de investigación, en primera instancia se debe entender que lo que se busca es demostrar indirectamente, porque la prueba es para la hipótesis nula y por tanto se presenta de esta forma: H_0 : (hipótesis nula) $r=0$ y H_1 : (hipótesis alterna) $r \neq 0$

El nivel de significación con que se trabajó para la contrastación de las hipótesis es al 5% o con significación teórica, $\alpha = 0,05$ y por tanto el nivel de confiabilidad es del 95%. Y el estadístico de prueba utilizado es el Rho de Spearman (Bartholomew DJ, 1995) que mide el nivel de dependencia o asociación existente entre dos variables aleatorias; en posible una alta relación entre las dos variables, sin establecer relación de causa o efecto; los valore van desde $-1 \leq \rho \leq 1$, lo cual establecen los niveles de relación.

Para contrastar las hipótesis se utilizan reglas de decisión para que sea concluyen, basado en el nivel de significación de la hipótesis nula, así: Nivel de significancia o p valor: si el “p” es < que 0,05 se rechaza la H_0 y Nivel de significancia o p valor: si el “p” es > que 0,05 no se rechaza la H_0 .

2.7 Aspectos éticos.

Teniendo en cuenta las características de nuestro estudio, se consideraron algunos factores que inciden directamente en las personas que colaboraron con sus opiniones, la principal es la reciprocidad de la ética de los docentes y administrativos, por el trámite realizado formalmente para aplicar las encuestas. Otro los datos se trataron con responsabilidad y honestidad y finalmente los resultados, se entregó una copia al director del colegio, con la recomendación que será publicado después de la aprobación del trabajo de investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

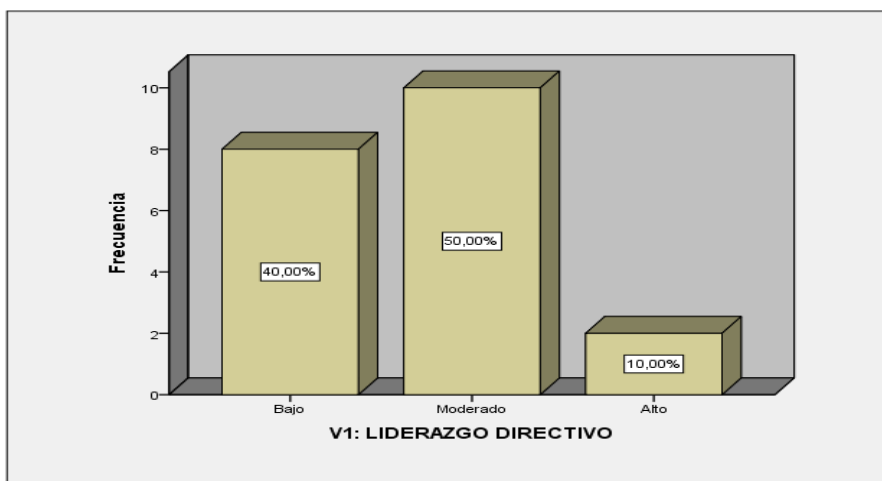


Figura 2. Niveles de aprobación de liderazgo Directivo

Se observa en la Figura 2, los niveles de la variable liderazgo, el 50% nivel moderado, el 40% nivel bajo y el 10% en el nivel alto.

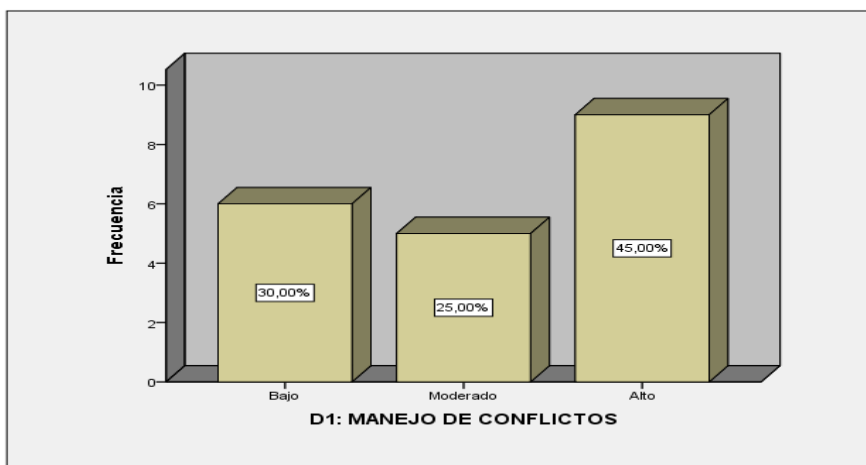


Figura 3. Manejo de conflictos

Se observa en la Figura 3, los niveles de la dimensión manejo de conflictos, el 45% en el nivel alto, 30% en el nivel bajo y 25% en el nivel regular.

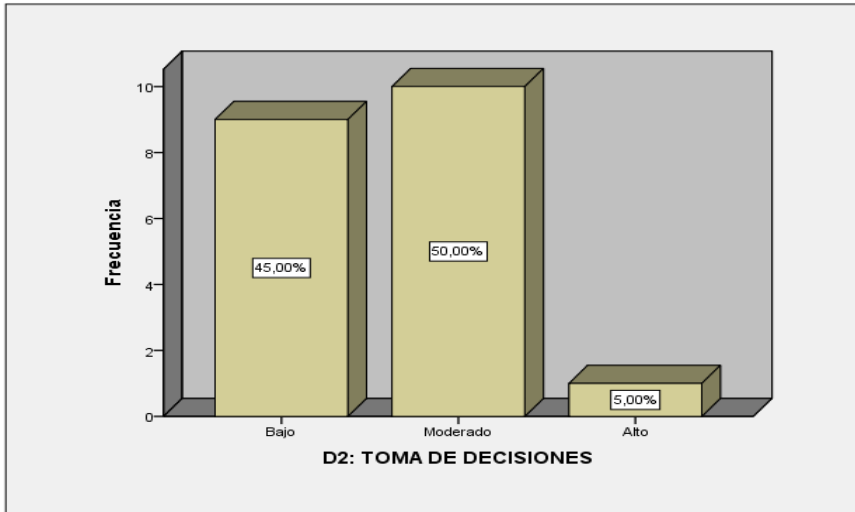


Figura 4. Toma de decisiones

Se observa en la Figura 4, los niveles de la dimensión toma de decisiones, el 50% en el nivel moderado, 45% en el nivel bajo y 5% en el nivel alto.

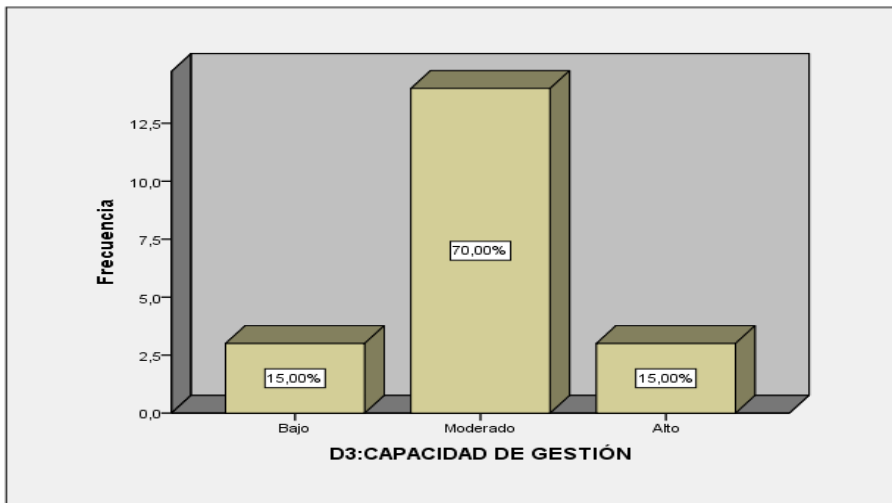


Figura 5. Capacidad de gestión

Se observa en la Figura 5, los niveles de la dimensión capacidad de gestión, el 70% en el nivel moderado, 15% en el nivel alto y 15% en el nivel bajo.

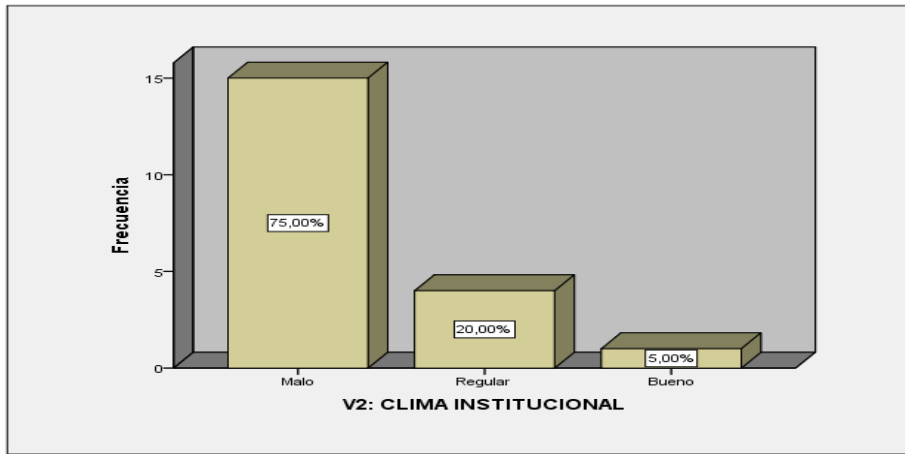


Figura 6. Clima institucional

Se observa en la Figura 6, los niveles del variable clima institucional, el 75% en el nivel malo, 20% en el nivel regular y 5% en el nivel bueno.

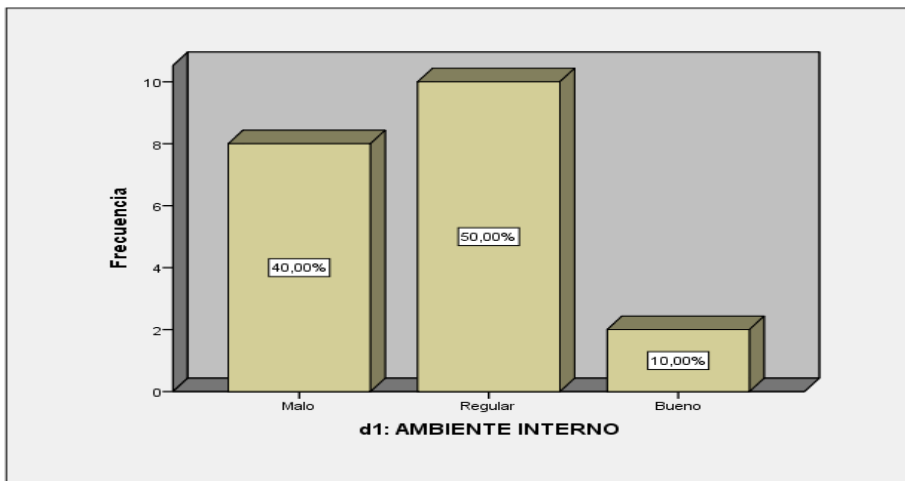


Figura 7. Ambiente interno

Se observa en la Figura 7, los niveles de la dimensión ambiente interno, el 50% en el nivel regular, 40% en el nivel malo y 10% en el nivel bueno.

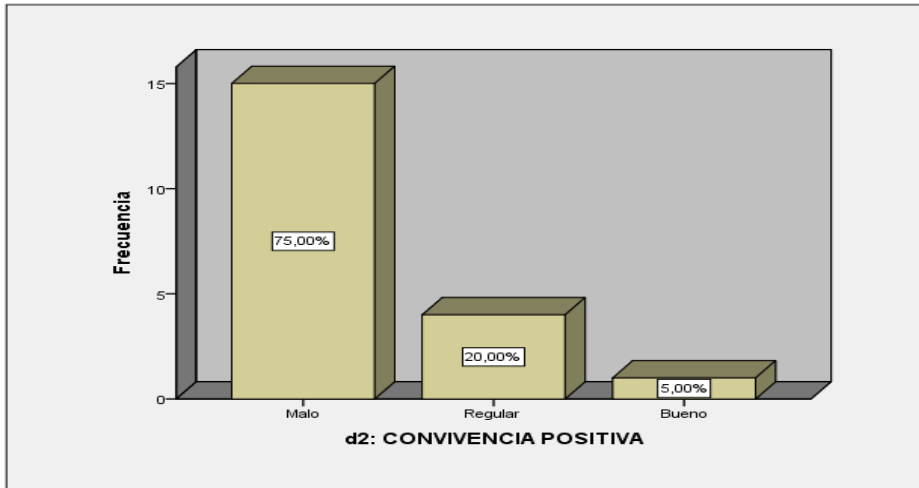


Figura 8. Convivencia positiva

Se observa en la Figura 8, los niveles de la dimensión convivencia positiva, el 75% en el nivel malo, 20% en el nivel regular y 5% en el nivel bueno.

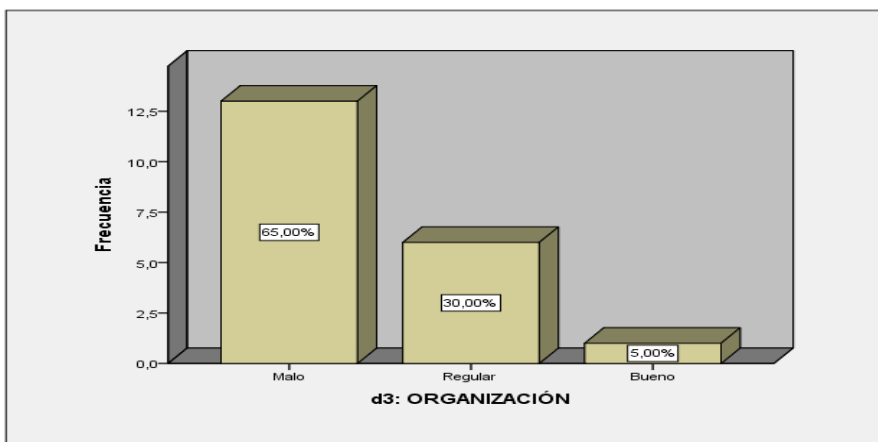


Figura 9. Organización

Se observa en la Figura 9, los niveles de la dimensión organización, el 65% en el nivel malo, 30% en el nivel regular y 5% en el nivel bueno.

3.2 Resultados inferenciales.

Contrastación de las Hipótesis

Para realizar la contrastación de la hipótesis definimos: Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$ y nivel de confianza 0,99 (Coeficiente de correlación de Spearman)

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta (H_0) y $p < \alpha \rightarrow$ se acepta (H_a)

Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

H_a: Existe una relación significativa entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

Tabla 1

Correlación de las variables LD y CI

			V1: LIDERAZGO DIRECTIVO	V2: CLIMA INSTITUCIONAL
Rho de	V1: LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
Spearman	DIRECTIVO	Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	V2: CLIMA	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	,004	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados estadísticos muestran; 1° se tiene un nivel de significancia menor que 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, 2° el coeficiente Rho de la variable LD y CI es 0.720 (alta), por lo tanto “Existe una relación directa entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, a nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específicos

Hipótesis Especifico 1:

H₀: No existe una relación y significativa entre el manejo de conflictos y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

H_a: Existe una relación y significativa entre el manejo de conflictos y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

Tabla 2

Correlación de la dimensión manejo de conflictos y CI

			V2: CLIMA INSTITUCIONAL	D1: MANEJO DE CONFLICTOS
Rho de	V2: CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,629*
Spearman	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,012
		N	60	60
	D1: MANEJO DE CONFLICTOS	Coefficiente de correlación	,629*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados estadísticos muestran; 1° el nivel de significancia menor que 0,05; se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, 2° el coeficiente Rho de manejo de conflictos y CI es 0.629 (alta), por lo tanto “Existe una relación directa entre el manejo de conflictos y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, a nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Especifico 2:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

Tabla 3

Correlación de la dimensión toma de decisiones y CI

			V2: CLIMA INSTITUCIONAL	D2: TOMA DE DECISIONES
Rho de	V2: CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,421
Spearman	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,037
		N	60	60
	D2: TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	,421	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados estadísticos muestran; 1° la significancia menor que 0,05; por lo que a ese nivel se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, 2° el coeficiente de correlación de la dimensión toma de decisiones y CI es 0.421 (moderada), por lo tanto “Existe una relación directa entre la toma de decisiones y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, a nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Especifico 3:

Ho: No existe una relación y significativa entre la capacidad de gestión y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

Ha: Existe una relación y significativa entre la capacidad de gestión y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020.

Tabla 4

Correlación de la dimensión capacidad de gestión y CI

			V2: CLIMA INSTITUCIONAL	D3:CAPACIDAD DE GESTIÓN
Rho de	V2: CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,579**
Spearman	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,008
		N	60	60
	D3:CAPACIDAD	Coefficiente de correlación	,579**	1,000
	DE GESTIÓN	Sig. (bilateral)	,008	.
		N	60	60

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados estadísticos muestran; 1° encontramos un nivel de significancia menor que 0,05; por lo que a ese nivel se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, 2° el coeficiente de correlación de la dimensión capacidad de gestión y CI es 0.579 (moderada), por lo tanto “Existe una relación directa entre la capacidad de gestión y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, a nivel de 95% de confiabilidad.

IV. Discusión

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos y se relacionan con los antecedentes y las teorías estudiadas en la presente investigación.

1.- Al concluir el análisis de la hipótesis general, las opiniones encontradas en el análisis descriptivo de la variable LD en el nivel moderado alcanzó el 50.0% y alto en el nivel 10.0%, mientras que en la variable CI en el nivel regular el 20.0% y en nivel bueno el 5.0%; por lo que claramente vemos que para un nivel moderado el clima es regular y porcentualmente menor, esto refleja la relación entre ellas y lo que se encontró en la contrastación de las hipótesis tenemos el nivel de significancia menor que 0.05 aceptando la hipótesis planteada y con una correlación Rho Spearman 0.720, siendo alta la relación entre ellas; estos resultados nos permitió comparar con los estudios de Salvador (2018), donde en su investigación determinó un p valor menor que 0.05 y el Rho de Spearman 0.676; concluyendo en la correspondencia que existió entre el LD y el compromiso organizacional, igualmente complementamos con los estudios de Segredo (2019) en su artículo describe hay muchos estudio sobre el clima organizacional que mejoran los sustentos teóricos que esta relacionados con el medio laboral, Al igual los estudios de Aparicio (2018) en artículo LD concluyen que, el acompañamiento en planificación logran cambios en la institución y el de Alvarado (2016) liderazgo y motivación en el ambiente educativo fortalecen los resultados positivos del liderazgo transformacional y fomentan el alto nivel de motivación; por lo que Montes (2018), en su trabajo sobre el liderazgo directivo y su influencia en el CI, nos muestra la relación entre ellas al igual a Lozado (2018) en su artículo sobre los estilos de liderazgo en el CI, muestra al líder participativo mejorando y motivando el CI; por lo tanto nuestros estudios consideramos aceptable en mismo sentido positivo.

2.-Según el análisis de la hipótesis específica 1; las opiniones encontradas entre el LD y el manejo de conflictos, las estadística descriptiva muestra que el 45.0% en el nivel alto y el 25.0% en nivel regular por lo que las opiniones favorables medianamente, pero se encontró en la contrastación de las hipótesis un p valor menor que 0.05, aprobando la hipótesis alterna y el nivel de relación con el Rho de Spearman 0.629 considerando alta, este análisis nos permitió establecer que el LD y el manejo de conflictos guardan una buena relación

entre ellas, así también, Rodríguez, P. (2017) en su artículo, concluyó diciendo que el liderazgo de los directivos, juegan un papel importante en diálogo de las instituciones, cuyo líder es dinámico con participación autoritaria en la búsqueda de soluciones equilibradas, esto también lo confirma Cabrera (2019) en su artículo el manejo de conflictos en organizaciones, quien revisó 21 documentos indexados, concluye diciendo que dichos conflictos son oportunidades para aplicar estrategias de mejoras para resolverlos, al igual que Constanza (2016) estudia los factores de violencia laboral en 17 artículos en la concluye siendo muy complejo afrontar se deberá resolver en forma sistemático; por lo que nuestros estudios concuerdan con las opiniones con respecto al manejo de conflictos por los líderes de la institución, por lo que consideramos que vamos a la misma dirección, resaltando los principios y características del líder, cuyas opiniones en nuestro trabajo también fueron similares, porque de esa forma el líder puede manejar los conflictos.

3.- Según el análisis de la hipótesis específica 2; las opiniones encontradas entre el LD y la toma de decisiones, las estadística descriptiva muestran el 50.0% en el nivel moderado y el 5.0% en nivel alto por lo que las opiniones son favorables medianamente, se encontró en la contrastación de las hipótesis un p valor menor que 0.05, aprobando la hipótesis alterna y el nivel de relación con el Rho de Spearman 0.421 considerando moderado, este análisis nos permitió establecer que el LD y la toma de conflictos guardan una relación entre ellas, que va con el nivel de las opiniones, así Alvarado (2016) en su artículo el docente de educación superior como promotor en la toma de decisiones, concluye que las estrategias es la mejor que las técnicas para adquirir habilidades y capacidades en la toma de decisiones basadas en orientaciones psicopedagógicas, por lo que nuestros estudios aún con una relación moderada en la toman decisiones nos muestra que los lideres no están tan preparados para esta actitud responsable, eso no corrobora que el liderazgo de las instituciones de estudio alcanza el 50.0% en el nivel alto.

4.- Según el análisis de la hipótesis específica 3; las opiniones encontradas entre el LD y la capacidad de gestión, la estadística descriptiva muestra el 70.0% en el nivel moderado y el 15.0% en nivel alto por lo que las opiniones son favorables, se encontró en la contrastación de las hipótesis un p valor menor que 0.05, aprobando la hipótesis alterna y el nivel de

relación con el Rho de Spearman 0.579 considerando moderado, este análisis nos permitió establecer que el LD y capacidad de gestión guardan una relación entre ellas, que va con el nivel de las opiniones, así Darling (2017) en su estudio documental sobre la calidad de la educación en instituciones educativas, llega a la conclusión que la calidad de gestión institucional está considerado uno de los factor importante para la formación y capacitación de los lideres institucionales, así también Bravo (2019) en su investigación sobre la gestión y los estilos de liderazgo de los directores de una institución educativa, nos muestra cuando no hay LD en una institución, el CI no es bueno, análogamente Valencia (2017) en su trabajo de investigación, la gestión y su correspondencia con el LD, encuentra que la gestión educativa va de la mano con el liderazgo de los directores, la cual encuentra en sus estudios una alta correlación con Rho igual 0.885; complementado esta conclusión con el estudio de Hernández (2017) en el artículo del trabajo colegiado, gestión y políticas educativas en la cual la política está orientada a fomentar la producción científica en el marco de la gestión educativa, mostrando así la importancia de la gestión educativa, por lo que la relación moderada que encontramos en nuestros estudios el LD es moderadamente y las opiniones nos hacen ver que las características principales son la capacidades de gestión, moralidad y responsabilidad, se considera para manejar un buen CI, por lo tanto nuestro trabajo responde al objetivo general, al encontrar la relación entre las variables, siendo el promedio buena en el porcentaje encontrado en las opiniones en el nivel moderado y alto a un siendo menores, mostramos la proporcionalidad entre las dos variables de estudios.

Sin embargo, la teoría nos muestra que hay muchos autores sobre el liderazgo que dirige la institución, así por ejemplo Borda (2018) dice, que para dirigir una institución educativa, es importante la autodeterminación, el manejo de grupos, credibilidad, comunicación confianza y la seguridad, es decir debe ser completo que conlleven a un buen CI y es precisamente que los estudios revelan la relación entre el manejo de conflicto, la toma de decisiones y la capacidad de gestión al lograr los objetivos de nuestro estudio.

V. Conclusiones

Primero.- En cuanto al objetivo general; se concluye que existe una relación directa entre el LD y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, debido a que los resultados estadísticos mostraron un valor p valor = 0.00 y un $Rho = 0.720$. Por lo tanto, se evidenció que a mejor LD habrá un adecuado CI en los docentes.

Segundo.- En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación entre el manejo de conflictos y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, debido a que los resultados estadísticos mostraron un p valor = 0.01 y un $Rho = 0.629$. Por ello se evidenció que a mejor manejo de conflictos existirá un adecuado CI en los docentes.

Tercero.- En cuanto al objetivo específico 2; se concluye que existe una relación entre la toma de decisiones y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, debido a que los resultados estadísticos mostraron un p valor = 0.03 y un $Rho = 0.421$, indicando que a mejor toma de decisiones se logrará un adecuado CI en los docentes.

Cuarto.- En cuanto al objetivo específico 3; se concluye que existe una relación entre la capacidad de gestión y el CI en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, debido a que los resultados estadísticos mostraron un p valor = 0.00 y un $Rho = 0.579$, indicando que a mejor capacidad de gestión se logrará un adecuado CI en los docentes.

VI. Recomendaciones

Primero.- En el caso del LD, la UGEL debe implementar un programa de liderazgo para los docentes más destacados con metas basados en los objetivos institucionales, cuya financiación pueda recurrir a empresas que dan este servicio o invertir de su propio peculio los interesados en esta nueva carrera.

Segundo.- En el caso de manejo de conflictos y CI, la UGEL debe promover nuevas normas o directivas institucionales que conlleven a mejorar las actitudes de convivencia de los docentes y trabajadores de las instituciones, estrategias que debe afrontar en el caso del ámbito educativo.

Tercero.- En el caso toma de decisiones y CI, consideramos que es necesario reglamentar normas o protocolos para tomar decisiones, con ello no dejarse sorprender, al abordar el problema con indecisión o falta de confianza, de los directivos.

Cuarto.- En el caso de la capacidad de gestión y CI, la UGEL debe agenciar becas en la ESAN en la oficina de proyección social o apoyo para seguir maestrías en gestión por procesos, ya que es la fuente del conocimiento institucional y gubernamental.

Referencias

- Ahmad, N. (2018). The influence of transactional leadership on innovative work behavior-a mediation model, *European Journal of Business and Social Sciences*, ISSN: 2235 - 767X, 7(1), 51-62
- Almeida Guillén MJ. (2019). Organizational climate and teacher performance in basic general education. REEA. No. 5, Vol II. January 2020. Pp. 85-95. *Latin American Center for Studies in Pedagogical Epistemology*. URL.
- Anderson, M. y P. Sun, (2017). Reviewing Leadership Styles: Overlaps and the Need for a New 'Full-Range' Theory, doi: 10.1111/ijmr.12082, *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.
- Akbari, M., Kashani, S. H., & Hooshmand Chaijani, M. (2016). Sharing, caring, and responsibility in higher education teams. *Small Group Research*, 47(5), 542-568.
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V. y Contreras, G. y Valenzuela, M. (2018). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Revista Página de Educación*, vol.13 -1.
- Alvarado, Y., Prieto, A. y Betancort, D. (2015). Liderazgo y motivación en el ambiente educativo Universitario. *Revista investigativa en Educación*, Vol.9, 3
- Asamblea Nacional de Educación (1998) *Discursos y ponencias*. Dos tomos, Editorial Laboratorio Educativo, Caracas.
- Apple, M. (1994) *Educación y poder*. Barcelona: Paidós.
- Ames, M. (2018) *Liderazgo Directivo Transformacional y Clima Institucional en la Institución Educativa Pública Dora Mayer de la Región Callao, 2015*.
- Borda, L. (2018) *Relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de las Instituciones Educativas de San Vicente de Cañete-2014*. De la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Barroso, J. (2015) *Liderazgo y Autonomía de los Centros Educativos*. Revista española de pedagogía (232), 423-442.
- Bravo, J. (2019) *Gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo en una institución educativa pública de la ciudad de Huánuco – 2017*.

- Braun, A. C., &Fagundes, C. D. P. (2017). O desafio do enfermeiro frente à lideran
 çacompartilhada e colaborativa. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, 6(2),
 113-126
- Brito, M.; Chagoyán, P. y Herrera, E. (2016). Liderazgo directivo exitoso en la escuela
 secundaria. Proceso entre la formación profesional y la intuición. *Boletín
 Redipe*, Vol(5), p 55-61.
- Cabrera, J., Chong, E., Borja, J., Curay, R. y Paredes, E. (2019). El manejo de conflictos
 en las organizaciones Iberoamericanas: Una revisión sistemática de la literatura
 científica en los últimos 10 años 2008- 2018. *Revista EBSCOhost y otros*.
- Campos, H. (2017) *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los
 docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014*. De la Escuela de Potgrado
 Universidad privada Antenor Orrego
- Casimiro, C. (2018) *Clima organizacional y su satisfacción laboral en los CAP de la sede
 del gobierno del Cuzco en el año 2017*. De la Escuela de Posgrado Universidad
 Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Conley, S., &You, S. (2018). School organizational factors relating to teachers' intentions
 to leave: A mediator model. *Current Psychology*, 1-11.
- Constanza, R. (2016). Facilitating factors of workplace violence: A review of scientific
 evidence in Latin America. *Science and work magazine*, vol18, 56
- Condori, E. y Tito, A. (2018) *Liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E 6038
 "Ollantay", Pamplona alta S.J.M, 2011*. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2012) *Administración en los nuevos tiempos (2ª Ed.)*. Bogotá (Colombia):
 Editorial Quebecor.
- Chiavenato, I. (2016) *Teoría del ambiente externo de las organizaciones*.Ed. McGraw Hill.
 México
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2018). Why leadership of public leadership research
 matters: and what to do about it. *Public Management Review*, 20(9), 1265-1286.
- Dávila, H. (2017) *Liderazgo directivo y el marco del buen desempeño docente en la
 Institución Educativa Emblemática Víctor E Vivar del Distrito de Llata, Huánuco
 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- DeWitt, P. M. (2017). School climate: Leading with collective efficacy. *Thousand Oaks, CA: Corwin Press.*
- Darling L., Burns, D., Campbell, C., Lin, A., Hammerness, K. (2017). Educadores capacitados: cómo los sistemas de alto rendimiento dan forma a la calidad de la enseñanza en todo el mundo. San Francisco, CA: *Wiley / Jossey Bass.*
- D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. (2016). A Meta-Analysis of Different Forms of Shared Leadership-Team Performance Relations. *Journal of Management*, 42(7), 1964-1991
- Durley B., Martínez, M., Yulieth, A. and Jiménez, J. (2014). Documentary research on the quality of education in educational institutions in the Latin American context. *Entramados Magazine*, V (11)
- Drescher, G., & Garbers, Y. (2016). Shared leadership and commonality: A policy-capturing study. *The Leadership Quarterly*, 27(2), 200-217.
- Eichin, N. y Volante, P. (2018). Liderando alianzas entre escuelas, familias y comunidades: una revisión sistemática. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 595.
- Fernández, J. (2007). *Manual de Políticas y Legislación Educativas*. Madrid: Editorial Síntesis Educación.
- Fraher, A. y Grinth, K. (2018). Agonistic Governance: The antinomies of decision-making in U.S. Navy SEALs, doi: 10.1177/1742715016656649, *Leadership*, 14(2), 220-239.
- García-Martínez, I., Higuera-Rodríguez, L., y Martínez-Valdivia, E. (2018). Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. Una Revisión Sistemática. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (2), 117-132.
- Guillaume, Y., Dawson, J. (2017). Harnessing demographic differences in organizations: What moderates the effects of workplace diversity?, doi: 10.1002/job.2040, *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*, 38(2), 276-303.
- Gumus, S., Bellibas, M. S., Esen, M., & Gumus, E. (2018). A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014. *Educational Management Administration and Leadership*, 46(1), 25-48
- Gracia, D. (2012) *La deliberación moral. El papel de las metodologías en ética clínica*. En: Sarabia y Albarezude J, De los Reyes, M. (editores). Jornada de debate sobre Comités

- Asistenciales de Ética. Madrid: Asociación de Bioética Fundamental y Clínica, 21-41.
- Gallegos, J. (2015) *Gestión Educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- Hallinger, P. (2019). Mapeo científico de la base de conocimiento sobre liderazgo y gestión educativa de las regiones emergentes de Asia, África y América Latina. *Administración de Gestión Educativa*. V(3).
- Helfer, G. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional*. Ediciones Educa. Fascículo N° 4
- Hernández, F., Carro, A., Carrasco, M. (2017). El trabajo colegiado en la investigación: el cuerpo académico gestión y políticas educativas de la universidad autónoma de TLAXCALA. *Debates en evaluación C. CIEE*.
- Heavin, C. y D. Power, D. (2018). Challenges for digital transformation - towards a conceptual decision support guide for managers, doi: 10.1080/12460125.2018.1468697, *Journal of Decision Systems*, 27:sup1, 38-45
- Henry, L., T. Buyl, T. y Jansen, R. (2019). Leading corporate sustainability: The role of top management team composition for triple bottom line performance, doi: 10.1002/bse.2247, *Business Strategy and the Environment*, 173-184 (2019).
- Hernández, R., et. al. (2014) *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Kane, G., Palmer, D. (2018). Coming of Age Digitally, *MIT Sloan Management Review and Deloitte Insights*
- Juárez de León, J. (2014) *Aliatuniversidades.com.mx*. Obtenido de <http://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php/en/educacion/663-la-importancia-de-la-gestion-y-el-liderazgo-directivo-en-las-escuelas-ano-3-numero-7>
- Lacerenza, C. N., & Salas, E. (2017). The New Leader on the Block: A Review and Research Agenda of Shared Leadership. *Academy of Management Proceedings*.
- Larraín, F. y León, J. (2020) prácticas directivas que favorecen el rol de los padres en la educación de sus hijos, *revista panamericana de pedagogía*, V30: 19-35.
- Leithwood, K., Harris, A. y Hopkins, D. (2019). Siete afirmaciones fuertes sobre el éxito Liderazgo escolar revisitado. *Liderazgo y gestión escolar*, V(1), 18.

- Lieder, F., Griffiths, T. y Hsu, M. (2018). Overrepresentation of Extreme Events in Decision Making Reflects Rational Use of Cognitive Resources, doi: 10.1037/rev0000074, *Psychological Review*, 125(1), 1-32.
- Lozado, L. (2018) *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. Alteridad, 8(1), 192-206. Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana of Ecuador.
- Minedu (2015) *Ley de la reforma magisterial*. Perú
- Montes, M. (2018) *Liderazgo directivo y su influencia con el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018*. Universidad Técnica Particular de Loja - Ecuador.
- Marano, M. (2004) *Michael Apple y Basil Bernstein: Teoría sociológica y Regulación Pedagógica. Dos Discursos Sobre la Educación y el Poder*. Memoria Académica, Serie Pedagógica, 4-5(1).
- Nieves, C. (2018) *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014*. Universidad Privada Norbert Wiener
- Novac, C. y Bratanov, CI (2019). El impacto del estilo de liderazgo en el clima organizacional en una entidad pública. *Dinámicas de gestión en la Revista de economía del conocimiento*, 2, 155-180.
- Programa “Metas educativas 2021”. (2017). Liderazgo Directivo, dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica.
- Ospina, S. M. (2017). Collective Leadership and Context in Public Administration: Bridging Public Leadership Research and Leadership Studies. *Public Administration Review*, 77(2), 275-287
- Saavedra, A., Batchelor, M. y Barzágas, I. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional, *U. Granma*, V(15).
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista investigación Altoandina*. Vol.20, p115-124

- Segredo, A., García, A., León, P., López, P., Perdomo, I. y Sansó, F.(2019). Caracterización de las publicaciones científicas sobre clima organizacional. *Revistas médicas*, v3, 2000-2013.
- Sepúlveda, F., y Aparicio Molina, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista De Investigación Educativa*, 37(2), 487-503.
- Tepper, B., N. Dimotakis (2018). Examining follower responses to transformational leadership from a dynamic, person-environment fit perspective, doi: 10.5465/amj.2014.0163, *Academy of Management Journal*, 61(4), 1343-1368.
- Rojas, A. y Gaspar, F. (2006) *Bases del liderazgo en educación*. Santiago: Orealc-Unesco.
- Reyna, D. (2010) *La calidad educativa y el clima institucional*. Descargado de: mografias.com el 17/06/2014.
- Resendiz, M., García M. y Cornejo, M. (2016). El Docente de Educación Superior como promotor de la toma de decisiones. *Boletín científico de la Escuela Superior Tlahuelilpan*, Vol(4), 8
- Rodríguez, M. (2010) *¿Qué hacer con mi vida?* Santiago de Cuba: Editorial Oriente.
- Rodríguez, E. (2017) *Micropolítica escolar y el liderazgo directivo en la escuela*. Educación vol.41 n.1 San José, San Pedro, Montes de Oca.
- Toro, F. (2018) *Gestión del clima organizacional*. Volumen 26, Número 2, 2007, ISSN 120-3800 Pág- 75-99.
- Tito, A. y Condori, E. (2018) *Liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E 6038 "Ollantay"*, Pamplona alta S.J.M, 2011. Universidad César Vallejo
- Vivar, M. (2013) *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. (Tesis para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa), Universidad de Piura, Perú. En <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1813>.
- Ventura, S. (2018) *Clima organizacional de los trabajadores asistenciales del Instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2017*. Universidad César Vallejo

- Weinstein, J. (2016) Políticas hacia el liderazgo directivo escolar en Chile: Una mirada comparada con otros sistemas escolares de América Latina .*Psicoperspectivas*, v. 13, n. 3, p. 52-68, oct. 2014.
- Weinstein, J., Muñoz, D., Sembler, M., y Marfán, J. (2019). Una década de investigación empírica sobre el liderazgo educativo en Chile. Una revisión sistemática de los artículos publicados en revistas indexadas (2008- 2019). *Calidad en la Educación*, 51, 15-52.
- White, L., Currie, G., &Lockett, A. (2016). Pluralized leadership in complex organizations: Exploring the cross network effects between formal and informal leadership relations. *Leadership Quarterly*, 27(2), 280-297
- Yanac, E. (2019) *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao*. De la Escuela de Postgrado de la USIL.
- Zaitegi, N. (2014) *La gestión de la convivencia en los centros educativos: herramientas para el equipo directivo*. En Estrategias y Herramientas para la Gestión Educativa. (Pag.376/133 a 376/ 160) CISS PRAXIS Educación.
- .
- .

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020

Johnny Wilfredo Quispe Valer
Universidad “Cesar Vallejo”

Resumen:El Objetivo del trabajo de investigación fue; determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, cuyo objetivo se terminó al culminar la tesis.

El trabajo de investigación se sustentó en las teorías de las bases teóricas y los antecedentes, el tipo de investigación es básico con enfoque cuantitativo y el diseño no experimenta de corte transversal corresponde a una investigación tipo correlacional, la muestra de estudio es de tipo censal es decir a los 60 docentes y administrativos de la UGEL 06 que se mencionó en la población, se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos para cada variable de 30 y 40 de preguntas cerradas con escala de Liker. Los resultados estadísticos fueron positivos al encontrar un p valor de $0,00 < 0,05$ con la cual se probó la hipótesis general.

Se llegó a determinar el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,720$; considerando un nivel alto de correlación entre las variables liderazgo directivo y el clima institucional; por lo que finalmente se llegó a la conclusión “el liderazgo directivo y el clima institucional guardan una relación directa y positiva en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima institucional y formación de líderes.

Abstract: The objective of the research work was; to determine the relationship that exists between managerial leadership and the institutional climate in the educational institutions of Red 13 UGEL 06 Ate, 2020, whose objective was completed at the end of the thesis.

The research work was based on the theories of the theoretical bases and the antecedents, the type of research is basic with quantitative approach and the design does not undergo

cross-sectional analysis corresponds to a correlational type of research, the study sample is of a census type that is to say, to the 60 teachers and administrative staff of UGEL 06 that was mentioned in the population, the survey technique was applied with two instruments for each variable of 30 and 40 of closed questions with a Liker scale. Statistical results were positive when finding a p value of $0.00 < 0.05$ with which the general hypothesis was tested.

The Spearman correlation coefficient $Rho = 0.720$ was determined; considering a high level of correlation between the variables managerial leadership and the institutional climate; reason why finally it was concluded “the directive leadership and the institutional climate keep a direct and positive relation in the educational institutions of the Red 13 UGEL 06.

Key words: Management leadership, institutional climate and leadership training.

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, a raíz de la globalización han surgido definiciones y términos que han ayudado a las organizaciones tener una mejor conducción de la misma, por la presencia de un líder es indiscutible en las organizaciones, para garantizar la calidad de la misma y basado en un enfoque institucional, actualmente en el mundo se estima que los organismos de educación sean más proactivas, eficaces, teniendo en cuenta lo relacionado con el servicio que prestan, es decir, el proceso de instrucción, razón por la que los directores, en su carácter de líder deben desempeñar dos funciones las administrativas y las pedagógicas, siendo

esta un líder que dirige al personal docente y al personal administrativo, bajo un buen clima institucional mostrando cambios en su productividad educativa en favor de la institución, así Chiavenato, citado por Tito & Condori (2018) para que el clima institucional sea apropiado, es preciso que el líder se someta a las actitudes instructivas dirigidas a su personal, para ello debe sistematizar la planificación educativa general, apoyar al trabajo académico, ser el servidor principal de la institución educativa e implementar evaluaciones constantes de manera formativa.

Por otra parte, el clima institucional sigue siendo un tema muy relevante en el

ambiente educativo, por ello en muchos países hay estudios sobre liderazgo, especialmente dirigido al liderazgo directivo, por organizaciones de cooperación y desarrollo económico así como lo describe Weinstein (2016) en el cual el director líderes es responsable en el tema de precedencia política, en diversos naciones del mundo debido al gran contexto progresivo de separación e independencia, la instrucción está logrando cambios efectivos y por ello se necesita que los directores tengan característica firmes para que dirija la organización bajo una visión y misión institucional.

En el contexto nacional, la Asamblea Nacional de Educación (1998) tenía en cuenta que existen complicaciones en el desempeño de las funciones directivas, por ende, la realidad escolar no concuerda o concuerda muy escasamente la relación entre el desempeño de las labores de los directivos y las funciones que deben cumplir verdaderamente. Enfocadas en este problema, el Minedu (2015) en el contexto de la Ley Magisterial, promueven al nuevos cargos para dirigir diferentes niveles educativos en la básica y regular por medio de concursos a nivel

nacional para plazas vacantes basados en meritocracia que avale las capacidades necesarias para la dirección y que sea el más apto para ocupar la dirección. Sin embargo, la mayor parte de los docentes no consideran actualizar sus estudios y expandirse en su campo, teniendo un desempeño mediocre y obviamente no se obtienen los resultados esperados.

En el ámbito internacional, se cuenta con la investigación de:

Cabrera, (2019) en su artículo sobre el manejo de conflictos en las organizaciones Iberoamericanas, presenta estrategias para impedir los conflictos que dañan a la institución, la población fue de 61 documentos, entre revistas indexadas, el tipo de investigación fue sistemática porque se encontraron muchas. Como resultado, las organizaciones se preocupan por ampliar nuevas metodologías en el manejo de conflictos, se concluyó que el conflicto siempre está presente en las organizaciones y por tanto son oportunidades para aplicar estrategias para mejorar esas situaciones.

Segredo, (2019) en su artículo sobre la caracterización de las publicaciones científicas sobre clima organizacional, tuvo como objetivo caracterizar las

publicaciones científicas realizadas sobre clima organizacional en las revistas médicas indexadas en Scielo en el periodo de enero 2000 a diciembre de 2013, aportando información importante y apropiada, el tipo de estudio fue bibliométrico descriptivo, con un enfoque sistémico, se analizó 46 artículos en las revistas Cubanas, brasileñas y revista Educación Médica Superior, las conclusiones fueron alentadoras, en el contexto actual se publican muchos artículos sobre el clima organizacional, se abordan alternativas y metodologías que mejoran los sustentos teóricos.

En el ámbito nacional se cuenta con la investigación de:

Yanac, (2019) en su estudio referido al liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao, tuvo como objetivo determina la relación entre estas dos variables, el enfoque mixto, el tipo de investigación descriptivo-correlacional, la población fueron 72 docentes y directivos y el Rho de Spearman $r=0,754$ (relación alta) y los demás coeficientes de las hipótesis específicos en promedio ($r=0,7$); llegándose a la conclusión que las relación entre las variables es bastante

significativa y que el clima organización depende del liderazgo de los directivos.

Bravo, (2019) en su estudio referido a la gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo en una institución educativa pública de la ciudad de Huánuco, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo, para ello se trabajó con una población de 16 directivo y por tanto se trabajó con una muestra censal, y se aplicó instrumentos, la investigación es de enfoque mixto y el tipo de investigación es descriptivo correlacional, para determinar la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de Pearson con $Rho = 0452$, llegándose a las conclusiones, 1ro el nivel de relación es bajo y 2do no existe relación significativa entre la gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo.

MÉTODO

El diseño de la presente investigación es descriptivo correlacional, no experimental-transeccional. Es por eso que no se va a utilizar ninguna de las variables, dado que la investigación no experimental se refiere a solo observar

fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. (Hernández, R. 2014), en el cual los datos que se utilizaran retribuye a un solo momento en el tiempo, ya que los diseños de investigación transeccional o transversal recogen datos en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández, et al, 2014).

RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva, tablas de distribución de frecuencia de los niveles y rangos de aprobación:

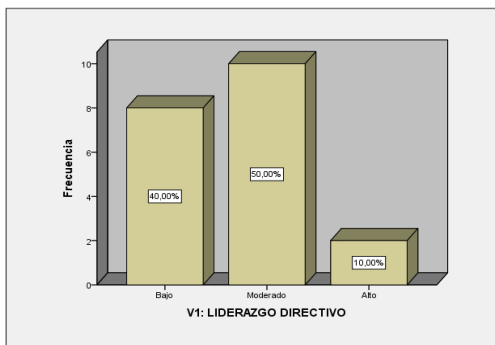


Figura 2. Niveles de aprobación de liderazgo Directivo

Se observa en la Figura 2, los niveles de la variable liderazgo, el 50% nivel moderado, el 40% nivel bajo y el 10% en el nivel alto.

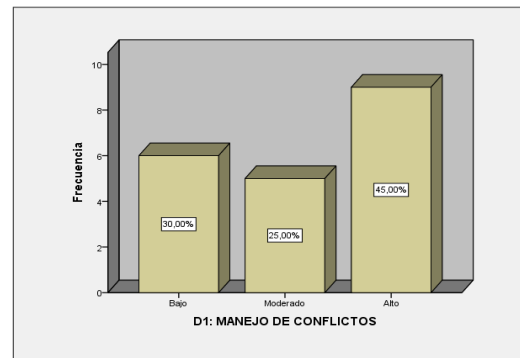


Figura 3 Manejo de conflictos

Se observa en la Figura 3, los niveles de la dimensión manejo de conflictos, el 45% en el nivel alto, 30% en el nivel bajo y 25% en el nivel regular.

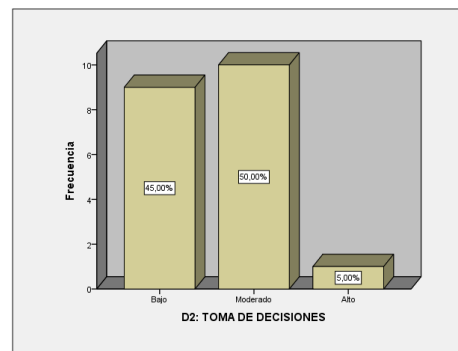


Figura 4 Toma de decisiones

Se observa en la Figura 4, los niveles de la dimensión toma de decisiones, el 50% en el nivel moderado, 45% en el nivel bajo y 5% en el nivel alto.

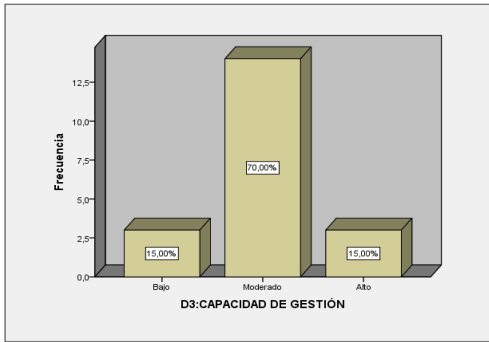


Figura 5 Capacidad de gestión

Se observa en la Figura 5, los niveles de la dimensión capacidad de gestión, el 70% en el nivel moderado, 15% en el nivel alto y 15% en el nivel bajo.

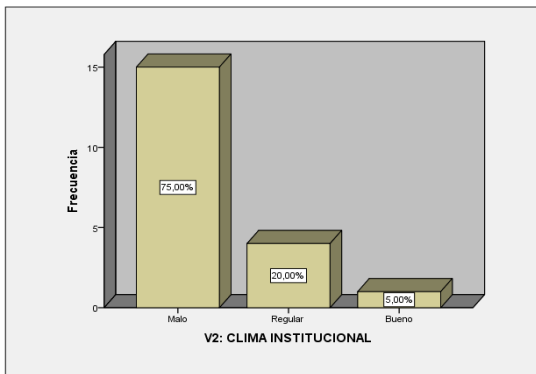


Figura 6. Clima institucional

Se observa en la Figura 6, los niveles del variable clima institucional, el 75% en el nivel malo, 20% en el nivel regular y 5% en el nivel bueno.

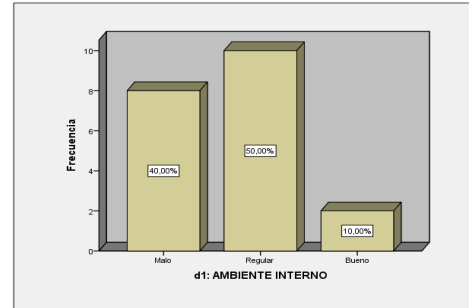


Figura 7 Ambiente interno

Se observa en la Figura 7, los niveles de la dimensión ambiente interno, el 50% en el nivel regular, 40% en el nivel malo y 10% en el nivel bueno.

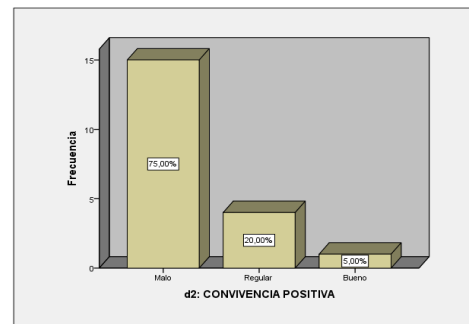


Figura 8 Convivencia positiva

Se observa en la Figura 8, los niveles de la dimensión convivencia positiva, el 75% en el nivel malo, 20% en el nivel regular y 5% en el nivel bueno.

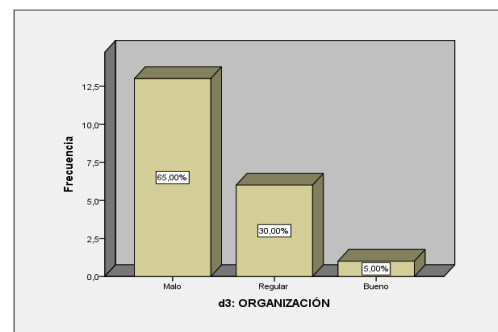


Figura 9 Organización

Se observa en la Figura 9, los niveles de la dimensión organización, el 65% en el nivel malo, 30% en el nivel regular y 5% en el nivel bueno.

DISCUSIÓN

Al concluir el análisis de la Hipótesis General, las opiniones encontradas en el análisis descriptivo de la variable liderazgo directivo en el nivel moderado alcanzo el 50.0% y alto en el nivel 10.0%, mientras que en la variable clima institucional en el nivel regular el 20.0% y en nivel bueno el 5.0%; por lo que claramente vemos que para un nivel moderado el clima es solo regular y porcentualmente menor, esto refleja la relación entre ellas y lo que se encontró en la contrastación de las hipótesis tenemos el nivel de significancia menor que 0.05 aceptando la hipótesis planteada y con una correlación Rho Spearman 0.720, siendo alta la relación entre ellas; estos resultados nos permitió comparar con los estudios de Salvador (2018), donde en su investigación determine un p valor menor que 0.05 y el Rho de Spearman 0.676; concluyendo en la relación que existió entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional, igualmente complementamos con los

estudios de Segredo (2019) en su artículo describe hay muchos estudios sobre el clima organizacional que mejoran los sustentos teóricos que esta relacionados con el medio laboral.

CONCLUSIÓN

Los resultados estadísticos muestran; 1° el coeficiente de correlación de la variable Liderazgo directivo y Clima Institucional es 0.720 (alta), 2° encontramos un nivel de significancia menor que 0, 05; por lo que a ese nivel se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna: “Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020”, a nivel de 95% de confiabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V. y Contreras, G. y Valenzuela, M. (2018). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Revista Página de Educación*, vol.13 -1.
- Alvarado, Y., Prieto, A. y Betancort, D. (2015). Liderazgo y motivación en

- el ambiente educativo Universitario. *Revista investigativa en Educación*, Vol.9, 3
- Asamblea Nacional de Educación (1998) *Discursos y ponencias*. Dos tomos, Editorial Laboratorio Educativo, Caracas.
- Apple, M. (1994) *Educación y poder*. Barcelona: Paidós.
- Ames, M. (2018) *Liderazgo Directivo Transformacional y Clima Institucional en la Institución Educativa Pública Dora Mayer de la Región Callao, 2015*.
- Borda, L. (2018) *Relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de las Instituciones Educativas de San Vicente de Cañete-2014*. De la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Barroso, J. (2015) *Liderazgo y Autonomía de los Centros Educativos*. *Revista española de pedagogía* (232), 423-442.
- Barroso, J. (2015) *Liderazgo y Autonomía de los Centros Educativos*. *Revista española de pedagogía* (232), 423-442.
- Bravo, J. (2019) *Gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo en una institución educativa pública de la ciudad de Huánuco – 2017*.
- Brito, M.; Chagoyán, P. y Herrera, E. (2016). Liderazgo directivo exitoso en la escuela secundaria. Proceso entre la formación profesional y la intuición. *Boletín Redipe*, Vol(5), p 55-61.
- Cabrera, J., Chong, E., Borja, J., Curay, R. y Paredes, E. (2019). El manejo de conflictos en las organizaciones Iberoamericanas: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años 2008- 2018. *Revista EBSCO host y otros*.
- Constanza, R. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Revista ciencia y trabajo*, vol18, 56
- Chiavenato, I. (2012) *Administración en los nuevos tiempos (2ª Ed.)*. Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2018). Why leadership of public leadership research matters: and what to do about it. *Public Management Review*, 20(9), 1265-1286.

- Dávila, H. (2017) *Liderazgo directivo y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Víctor E Vivar del Distrito de Llata, Huánuco 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- DeWitt, P. M. (2017). *School climate: Leading with collective efficacy*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Darling L., Burns, D., Campbell, C., Lin, A., Hammerness, K. (2017). *Educadores capacitados: cómo los sistemas de alto rendimiento dan forma a la calidad de la enseñanza en todo el mundo*. San Francisco, CA: Wiley / Jossey Bass.
- D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. (2016). A Meta-Analysis of Different Forms of Shared Leadership-Team Performance Relations. *Journal of Management*, 42(7), 1964-1991
- Durley B., Martínez, M., Yulieth, A. and Jiménez, J. (2014). Documentary research on the quality of education in educational institutions in the Latin American context. *Entramados Magazine*, V (11)
- Drescher, G., & Garbers, Y. (2016). Shared leadership and commonality: A policy-capturing study. *The Leadership Quarterly*, 27(2), 200-217.
- Eichin, N. y Volante, P. (2018). Liderando alianzas entre escuelas, familias y comunidades: una revisión sistemática. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 595.
- Fernández, J. (2007). *Manual de Políticas y Legislación Educativas*. Madrid: Editorial Síntesis Educación.

Anexo 2

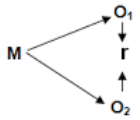
Matriz de consistencia

Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020

Autor: Johnny Wilfredo QUISPE VALER

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020	Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020	Variable 1: Liderazgo directivo Definición Conceptual Según Fernández (2007), definió: “Las características del liderazgo directivo están relacionados con los comportamientos productivos del director”, es decir, son aquellas conductas del trabajo que contribuyen al logro de metas y tienden a la obtención y superación de los estándares de rendimiento de su personal dentro de los centros educativos, de esta manera si no hay un buen liderazgo la supervivencia y el éxito de las organizaciones estarían en riesgo”. (p. 67)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			D1. Manejo de conflictos	1. Participación activa 2. Manejo de estrés 3. Delega funciones 4. Mantener informados 5. Política de estímulos	1-10	Escala: Ordinal Nunca (1) Rara veces (2) Alguna veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (111 – 150) Moderado (71 – 110) Bajo (30 – 70)
D2. Toma de decisiones	1. Capacidad de decisión 2. Asertividad 3. Promueve eventos 4. Tolerante y flexible 5. Toma de actitud autoritaria	11-21					
D3. Capacidad de gestión	1. Resultados 2. Desarrollo de ideas innovadoras 3. Prioriza el desarrollo de capacitación 4. Responde a los controles formales	22-30					
Problemas Específico: ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de gestión y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020?	Objetivos específico Identificar la relación que existe entre el manejo de conflictos y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020 Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020 Identificar la relación que existe entre la capacidad de gestión y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020	Hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020 Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020 Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de gestión y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020	Variable 2: Clima institucional Definición conceptual Reyna (2010): El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, estudiante, docente y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento adecuado y eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
D1. Ambiente interno	1. Relaciones interpersonales 2. Estilo de conducción 3. Trabajos productivos 4. Conflictos directivos y docentes	1-14	Escala: Ordinal Nunca (1) Alguna veces (2) Frecuentemente (3) Siempre (4)	Bueno (121 – 160) Regular (81 – 120) Malo			

			D2. Convivencia positiva	1. Sentido de pertinencia 2. Retribución 3. Disponibilidad de recursos 4. Motivador	15-28		(40 - 80)
			D3. Organización	1. Claridad y coherencia en la dirección 2. Valores colectivos 3. Trabajo en equipo	29-40		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Paradigma: Positivista</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p>  <p>Dónde: M = muestra O₁ y O₂ = observaciones en cada variable r = correlaciones en cada variable</p> <p>Método: Hipotético- deductivo</p>	<p>Población: Las instituciones educativas, 60 docentes de la Red 13 UGEL 06 Ate</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo no probabilístico intencionado</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra está constituida por 60 docentes de las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Adaptado de: Sánchez Flores de Sánchez, María Soledad Procedencia: Perú Año: 201</p> <p>Objetivo: Medir el liderazgo directivo</p> <p>Descripción: Está constituido por tres dimensiones</p> <hr/> <p>Variable 2: Clima institucional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Adaptado de: Borda Mayta, Lucas Julián Procedencia: Perú Año: 2018</p> <p>Objetivo: Medir el clima institucional</p> <p>Descripción: Está constituido por tres dimensiones</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Prueba e normalidad Contrastación de hipótesis</p> <p>Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y.</p>

Anexo 3

Operacionalización de las variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Liderazgo directivo				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y valores
D1. Manejo de conflictos	Participación activa Manejo de estrés Delega funciones Mantiene informados Política de estímulos	1-10	Encuesta Escala de Likert 1. Nunca 2. Rara veces 3. Alguna veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Nominal
D2. Toma de decisiones	Capacidad de decisión Asertividad Promueve eventos Tolerante y flexible Toma de actitud autoritaria	11-21		
D3. Capacidad de gestión	Resultados Desarrollo de ideas innovadoras Prioriza el desarrollo de capacitación Responde a los controles formales	22-30		

Variable 2: Clima institucional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
D1. Ambiente interno	Relaciones interpersonales Estilo de conducción Trabajos productivos Conflictos directivos y docentes	1-14	Encuesta Escala de Likert	Nominal
D2. Convivencia positiva	Sentido de pertinencia Retribución Disponibilidad de recursos Motivador	15-28		
D3. Organización	Claridad y coherencia en la dirección Valores colectivos Trabaja en equipo	29-40		

INSTRUCCIONES: En este instrumento, se presenta un conjunto de características sobre cómo se percibe el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020. Cada ítem va seguido de cinco alternativas de respuesta que debes considerar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

OPCIONES DE RESPUESTA:

Escala de Likert				
Nunca	Rara veces	Alguna veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Categorías				
D1. Manejo de conflictos		1	2	3	4	5
1	Participa los profesores(as) en la planificación, revisión y evaluación del proyecto educativo institucional e instrumento de gestión.					
2	Delega y establece roles específicos de actuación entre los miembros en la institución educativa.					
3	Promueve la participación del profesorado en la toma de decisiones.					
4	Centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en marco del PEI.					
5	Mantiene informados de lo que sucede en la institución educativa sobre el desarrollo del proyecto educativo.					
6	En su actividad laboral la comunicación sirve para compartir ideas, iniciativas y mejoras que se pueden implementar.					
7	Promueve el trabajo en equipo entre los profesores para desarrollar experiencias innovadoras.					
8	Es innovador, visionario para promover y acompañar procesos de cambios institucionales.					
9	Emplea una política de estímulo o incentivos por el desempeño del personal.					
10	Reconoce y recompensa el rendimiento individual y/o grupal a las iniciativas.					
D2. Toma de decisiones		1	2	3	4	5
11	Promueve eventos de capacitación de acuerdo a las necesidades o requerimientos de los docentes					
12	Impone su criterio y autoridad en las decisiones que toman en la institución educativa.					
13	En una situación de indecisión y/o problemas acude a los docentes para compartir la toma de decisiones.					

14	Estima eficaz la comunicación con su personal, si lo realiza a través de órdenes.					
15	Es tolerante y flexible cuando su personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
16	Escucha y asume sugerencias de un grupo reducido dentro del colectivo de docentes en la institución educativa.					
17	Rechaza, sin dar explicación, cualquier propuesta a su sugerencia de parte del docente.					
18	Toma actitud autoritaria para resolver los problemas institucionales.					
19	Se mantiene alejado de sus trabajadores y docentes porque su familiaridad origina una pérdida de respeto.					
20	Para evitar problemas de disciplina escolar proporciona castigos o sanciones leves por violación a las reglas.					
21	Para obtener mayor aceptación por sus trabajadores tolera la impuntualidad e incumplimiento de responsabilidad.					
	D3. Capacidad de gestión	1	2	3	4	5
22	El proceso educativo lo dirige sobre la base normativa, sobre iniciativas de mejora institucional.					
23	Se encuentra interesado en interpretar la legislación educativa por sobre las iniciativas del profesorado.					
24	Las tareas directivas que realiza la dedica para asuntos administrativos que para crear las condiciones para liderar el proceso de cambio institucional.					
25	La obtención y administración de los recursos financieros están orientados a potenciar los resultados institucionales dentro del marco del PEI.					
26	Se ocupa por preservar los bienes y materiales de la institución por sobre los requerimientos de recursos y medios educativos para docentes y alumnos en función de su prioridad.					
27	Prioriza el desarrollo de capacitación de los educandos en el marco del proyecto curricular institucional.					
28	La entrega de documentos (PEI, RI, PCI, PAT) solo responde a controles y formalidades (cumplimiento mecánico) año a año, al órgano intermedio (UGEL), sin haber pasado por procesos de revisión y consulta por la comunidad magisterial.					
29	Mantiene una cultura del acatamiento a la norma y reglamento interno del centro.					
30	Solicita a las docentes certificaciones de capacitación (control) por sobre acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento del recurso humano.					

Gracias por completar el cuestionario.

Ficha técnica del instrumento

Nombre: Cuestionario de liderazgo directivo

Autor: María SÁNCHEZ FLORES DE SÁNCHEZ, Lucas de la tesis sección maestría con Mención en Gestión de la Educación de la USIL– EPG

Adaptado: Adecuado por Johnny Wilfredo QUISPE VALER

Descripción: El cuestionario consta de 30 ítems, cada uno de los cuales tiene 4 alternativas de respuesta. Siempre (5), casi siempre (4), Algunas veces (3) rara veces (2) y Nunca (1)). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, encerrándola en un círculo o poniendo un aspa. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Administración: colectiva.

Duración: Su aplicación completa fue aproximadamente 30 minutos en forma individual.

Instrucciones para la aplicación: Los profesores debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe el Clima institucional. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de uno a tres (valor 1 a la respuesta Siempre (S=5), casi siempre (CS=4), Algunas veces (AV=3) rara veces (RV=2) y Nunca (N=1)).

Tipificación: Se aplicó a una muestra de 60 docentes de la I.E. N° 1260 “El Amauta” del centro poblado augestionario de Huaycán del distrito de Ate. Según lo indicado por Bernal (2006), el ejemplo es "la parte de la población que se elige, de la cual se adquieren realmente los datos para el avance del examen y en la que se completará la estimación y percepción de los factores bajo investigación.

Cuestionario de Clima Institucional

INSTRUCCIONES: En este instrumento, se presenta un conjunto de característica sobre cómo se percibe la Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020. Cada ítem va seguido de cinco alternativas de respuesta que debes considerar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

OPCIONES DE RESPUESTA:

Escala de likert			
Nunca	Alguna veces	Frecuentemente	siempre
1	2	3	4

Items		Categorías			
D1. Ambiente interno		1	2	3	4
1	Al realizar diversas actividades en su I.E. éstas le manifiestan conformidad con su labor				
2	Percibe que sus colegas sienten conformidad con la labor que realizan en su I.E.				
3	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su I.E.				
4	Se siente cómodo trabajando en equipo				
5	Se siente mal, cuando su trabajo no ha sido tomado en cuenta por sus colegas y directivos				
6	Acostumbra laborar más allá de su horario normal, para la mejora de su I.E.				
7	Los conflictos sucedidos entre los directivos y docentes generalmente contribuyen a la mala gestión de su I.E				
8	En caso que usted esté en problemas, hace uso para su derecho de la solidaridad de sus colegas				
9	Se manifiesta la cordialidad entre los docentes de su I.E.				
10	Busca establecer nuevas relaciones con los directivos, docentes, padres de familia y alumnos				
11	Apoya la labor docente, ante la ausencia de éste en su I.E.				
12	Se identifica con la gestión del director				
13	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes				
14	Los docentes y directivos son distantes y contradictorios con usted				
D2. Convivencia		1	2	3	4
15	Limitan su participación y la de sus colegas en la toma de decisiones en su I.E.				
16	En situaciones adversas espero que un directivo tome las decisiones				

17	Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de los directivos				
18	Usted y sus colegas se incomodan por la cantidad de documentos que le remiten los directivos				
19	Admite haber contribuido lo necesario a favor de su I.E. para ser reconocido por los directivos y colegas				
20	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias educativas a favor de su I.E.				
21	La labor de los docentes es reconocida plenamente por los directivos de su I.E.				
22	El director o directivos generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su I.E.				
23	En su trabajo docente, se siente presionado cada vez más, por parte de los directivos				
24	Usted reacciona rápidamente ante las críticas y quejas vertidas en su trabajo laboral.				
25	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes				
26	El director generalmente toma en cuenta sus decisiones				
27	La fluidez y la comunicación contribuyen a mejorar la gestión de su I.E.				
28	Reclama a los directivos, por una acción en relación a su labor.				
	D3. Gestión	1	2	3	4
29	Demuestra responsabilidad con las tareas que le asignan los directivos de su I.E				
30	Ante algunas situaciones o hechos suscitados en su I.E. se hace responsable de los mismos				
31	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas				
32	Se siente incómodo(a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones, dentro de su I.E.				
33	Al generarse rivalidades entre los docentes y directivos, usted se adhiere a uno de ellos				
34	En caso de estar en problemas, hace uso a su favor de la normatividad pedagógica vigente.				
35	El compromiso y la mística laboral contribuyen fundamentalmente a la eficiencia de su I.E.				
36	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la I.E.				
37	A su parecer la gestión de su I.E. se improvisa				
38	El director crea un atmósfera de confianza entre todos los docentes				
39	Reconoce la capacidad pedagógica y de gestión de sus directivos				
40	Desinteresadamente apoya tareas administrativas, pedagógicas extracurriculares a favor de su I.E.				

Gracias por completar el cuestionario.

Ficha técnica del instrumento

Nombre: Cuestionario de Clima institucional

Autor: Borda Mayta, Lucas de la tesis sección maestría de la UNE – EPG, Enrique Guzmán y Valle del año 2018

Aplicado: Adecuado por Johnny Wilfredo QUISPE VALER

Descripción: El cuestionario consta de 40 ítems, cada uno de los cuales tiene 4 alternativas de respuesta. Siempre (4), Frecuentemente (3), Algunas veces (2) y Nunca (1)). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, encerrándola en un círculo o poniendo un aspa. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Administración: colectiva.

Duración: Su aplicación completa fue aproximadamente 30 minutos en forma individual.

Instrucciones para la aplicación: Los profesores debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe el Clima institucional. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de uno a tres (valor 1 a la respuesta Siempre (S=4), Frecuentemente (F=3), Algunas veces (AV=2) y Nunca (N=1)).

Tipificación: Se aplicó a una muestra de 60 docentes de la I.E. N° 1260 “El Amauta” del centro poblado autogestionario de Huaycán del distrito de Ate. Según lo indicado por Bernal (2006), el ejemplo es "la parte de la población que se elige, de la cual se adquieren realmente los datos para el avance del examen y en la que se completará la estimación y percepción de los factores bajo investigación”.

16/7/2020
Correo de Universidad César Vallejo - Validación de instrumentos

MARIA DEL CARMEN EMILIA ANCAYA MARTINEZ <mancayam@ucv.edu.pe>

Validación de instrumentos

MITCHELL ALBERTO ALARCON DIAZ <malarcond@ucv.edu.pe>
 Para: INVESTIGACION EPG ATE <investigacion.epg.ate@ucv.edu.pe>, MARIA DEL CARMEN EMILIA ANCAYA MARTINEZ <mancayam@ucv.edu.pe>

2 de junio de 2020, 16:07

Estimada Dra. Helga Majo:
 Previo saludo, le remito el informe respecto a la validación de los instrumentos de los estudiantes del Programa en Gestión Pública (docente: MARIA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ).

Atte.,

Mitchell Alberto Alarcón Díaz |
 Docente Tiempo Completo | **Área de Investigación**
 T. +51(1)2024342 Anx. 2051 | Cel. 945807918

INFORME DEL VALIDADOR.xlsx
10K

PROGRAMA	ESTUDIANTE	INSTRUMENTO	OPINION Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	OPINION Dra. María Del Carmen E. Ancaya Martínez	OBSERVACIONES
MAE	BERNAOLA GRANDEZ DE ROJAS, YULLY JACQUELINE	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	CASTILLO ARCE, GERVIS LIZARDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	DE LA CRUZ RUDAS, SHARMILA BEATRIZ	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	GAMBOA CASTILLO, EPIFANIA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HEREDIA CAJAVILCA, ELVA IZCHEL	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HUALLPA EDUARDO, YANET	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PEÑA ESPINOZA, FIORELLA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PORRAS MENDIZABAL, FANNY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	QUISPE VALER, JOHNNY WILFREDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	REITER COCHACHI, SHAZY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	SANDOVAL DE LA CRUZ, MIGUEL ANGEL	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	VALDIVIA LAURA, LIDIA BASILIA	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	ZARATE COZ, JUDITH VIVIAN	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	

Estadística de fiabilidad de la variable del liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	30

Estadística de fiabilidad de la variable del clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	30

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

V1: LIDRAZGO DIRECTIVO																													
MANEJO DE CONFLICTOS										TOMA DE DECISIONES										CAPACIDAD DE GESTIÓN									
Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3
4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	2	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	3	3
4	5	3	4	2	2	2	3	1	1	2	5	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	5	3	2	4	2
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	5	3	3	5	5	5	1	5	3
4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	3	3	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3	3	4	5	1	3	2
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	2	4	4	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	5	1	5	4
3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	5	2	1	2	1	3	2	3	3	4	5	4	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	5	5	2	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	2	4	3	1	5	4	4	1	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3
3	2	3	4	3	4	4	5	3	4	5	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	4	2	2
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	5	2	4	3
5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	1	1	1	1	1	5	3	2	4	1	5	4	4	2
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	3	1	5	5	4	5	5	5	1	5	4
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	5	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	5	5	5	1	5	4	4
3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3
5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3
3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	2	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	3
3	4	5	3	4	2	2	3	1	1	2	5	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	5	3	2	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	5	3	3	5	5	5	1	5
2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	3	3	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3	3	4	5	1	3
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	2	4	4	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	5	1	5
3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	5	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	5	5	2	4
2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2	4	3	1	5	4	4	1	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4
4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	4	5	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	4	2
3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	5	2	4
1	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	1	1	1	1	5	3	2	4	1	5	4	4	4
2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	3	1	5	5	4	5	5	5	1	5
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	5	4	4	4	5	5	5	4
4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	4	1	1	5	5	1	5	5
3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3
1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5
3	3	1	4	5	3	4	2	2	2	3	1	1	2	5	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	5	3
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	5	3	3	5	5
5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	3	3	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3	3	4	5
3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	2	4	4	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	5
1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	4	5	2	1	2	1	3	2	3	3	4	5	4
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	5	5
3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	1	5	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4
4	5	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	4	5	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1
2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	5
1	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	1	1	1	1	5	3	2	4	1	5
3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	3	1	5	5	4	5	5	5
4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	5	4	4	4	5	5
5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	5	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	5	5	5	5

LIDERAZGO DIRECTIVO



Responder la alternativa elegida teniendo en cuenta los siguientes criterios

Participa los profesores (a) en la planificación, revisión y evaluación del proyecto educativo institucional e instrumento de gestión. *

- NUNCA
- RARA VECES
- ALGUNA VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

CLIMA INSTITUCIONAL



Responder la alternativa elegida teniendo en cuenta los siguientes criterios

Al realizar diversas actividades en su I.E. éstas le manifiestan conformidad con su labor. *

- NUNCA
- ALGUNA VECES
- FRECUENTEMENTE
- SIEMPRE

Percibe que sus colegas sienten conformidad con la labor que realizan en su I.E. *

- NUNCA

Tablas Estadísticas

*Distribución de frecuencia de la variable Liderazgo directivo***V1: LIDRAZGO DIRECTIVO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	40,0	40,0	40,0
	Moderado	30	50,0	50,0	90,0
	Alto	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

D1: MANEJO DE CONFLICTOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	30,0	30,0	30,0
	Moderado	15	25,0	25,0	55,0
	Alto	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

D2: TOMA DE DECISIONES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	45,0	45,0	45,0
	Moderado	30	50,0	50,0	95,0
	Alto	3	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

D3:CAPACIDAD DE GESTIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0	15,0
	Moderado	42	70,0	70,0	85,0
	Alto	9	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Distribución de frecuencia de los niveles de aprobación de la Variable Clima Institucional

V2: CLIMA INSTITUCIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	45	75,0	75,0	75,0
	Regular	12	20,0	20,0	95,0
	Bueno	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

d1: AMBIENTE INTERNO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	24	40,0	40,0	40,0
	Regular	30	50,0	50,0	90,0
	Bueno	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

d2: CONVIVENCIA POSITIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	45	75,0	75,0	75,0
	Regular	12	20,0	20,0	95,0
	Bueno	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

d3: ORGANIZACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	39	65,0	65,0	65,0
	Regular	18	30,0	30,0	95,0
	Bueno	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María del Carmen Ancaya Martínez, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisora del trabajo académico titulado “**Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020**” del estudiante QUISPE VALER, JOHNNY WILFREDO y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **17%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


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

Lima, 10 de agosto del 2020



María Del Carmen Ancaya Martínez

DNI: 16464657



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06 Ate, 2020

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

AUTOR:
Dr. JOHNNY WILFREDO QUISPE VALER (ORCID: 0000-0001-5689-1429)

ASESORA:
Dra. MARIA DEL CARMEN E. ANCAYA MARTINEZ (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa



Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3 www.ocpi.cu Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6 worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

QUISPE VALER, JOHNNY WILFREDO

D.N.I. : 09066796

Domicilio : JIRÓN JUNIN N° 123 SAN GREGORIO - ATE

Teléfono : Fijo : 3510321 Móvil: 969378026

E-mail : wilfredo.valer@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

Grado

Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro.

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quispe Valer, Johnny Wilfredo

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13

UGEL 06 Ate, 2020

Año de publicación: 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma: 

Fecha: 31 de octubre del 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Quispe Valer, Johnny Wilfredo

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 06
Ate, 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de agosto del 2020 _____

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría _____

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN