



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa N° 1279,
Ate, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Quispe Chanques, Verónica Lastenia (ORCID: 0000-0003-0177-0413)

ASESOR:

Mg. Adolfo Silva Narvaste (ORCID: 0000-0003-3866-223X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a la memoria de mi padre que en vida supo inculparme valores y esa mística de superación, a Angie y José que son el motivo para superarme día a día.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes quienes supieron compartirnos sus experiencias y a mi asesor por su orientación constante para seguir adelante; para la culminación de esta tesis.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, Verónica Lastenia, Quispe Chanques estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 21862394 declaro que el trabajo académico titulado. “Liderazgo directivo y Clima Institucional en la institución educativa N° 1279, Ate, 2019”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. Tengo pleno conocimiento que mi trabajo de investigación puede ser revisado electrónicamente para rastrear plagios. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, me sujeto a las penas del proceder disciplinario.
4. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
5. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Ate Vitarte, 17 de agosto del 2019



Verónica Lastenia, Quispe Chanques

DNI N° 21862394

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, con el fin de optar el grado de Magíster en Educación tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación titulado: “Liderazgo directivo y Clima Institucional en la institución educativa N° 1279, Ate, 2019. Con el propósito de Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate, 2019

El informe está organizado en capítulos: En el Capítulo I, se refiere a los antecedentes, fundamentación científica, las justificaciones, la formulación del problema de investigación, la hipótesis y los objetivos. En el capítulo II, está dedicado al marco metodológico, donde se indican las variables, la metodología, la población y muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y por último el análisis de datos. Y por último en el Capítulo III, se indican las referencias bibliográficas y apéndices.

El informe fue elaborado siguiendo el protocolo de investigación de la Universidad César Vallejo, por lo que se pone a disposición para su análisis y las observaciones que se estimen pertinentes.

La autora

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	43
2.1. Tipo y diseño de investigación	43
2.2. Operacionalización de Variables	45
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Procedimiento	51
2.6. Método de análisis de datos	51
2.7. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	71
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS	77
ANEXOS	81
Anexo 1: Matriz de consistencia	83
Anexo 2: Instrumentos	83
Anexo 3: Validez de instrumentos	86
Anexo 4: Base de datos prueba piloto	94

Anexo 5: Base de datos de la muestra	95
Anexo 6: Permiso para la ejecución de la tesis	96
Anexo 7: Artículo científico	97
Anexo 8: Base de datos SPSS	115

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización del liderazgo directivo	46
Tabla 2	Operacionalización del Clima Institucional	47
Tabla 3	Distribución de la población de estudio	47
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento	50
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento	51
Tabla 6	Porcentaje del nivel de liderazgo directivo.	53
Tabla 7	Porcentaje del nivel de compromiso y capacidad de gestión.	54
Tabla 8	Porcentaje del nivel de habilidad interpersonal.	55
Tabla 9	Porcentaje del nivel de comunicación.	56
Tabla 10	Porcentaje del nivel de capacidad personal.	57
Tabla 11	Porcentaje del nivel del clima institucional.	58
Tabla 12	Porcentaje del nivel de la identidad y compromiso institucional.	59
Tabla 13	Porcentaje del nivel de relaciones interpersonales.	60
Tabla 14	Porcentaje del nivel del trabajo colegiado.	61
Tabla 15	Porcentaje del nivel de normas de convivencia.	62
Tabla 16	Prueba de normalidad de los datos y estadístico de prueba.	63
Tabla 17	Correlación de Pearson.	64
Tabla 18	Correlación de Pearson.	66
Tabla 19	Correlación de Pearson.	67
Tabla 20	Correlación de Pearson.	68
Tabla 21	Correlación de Pearson.	69

Índice de figuras

Figura 1	Porcentaje del nivel de liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	5 3
Figura 2	Porcentaje del nivel de compromiso y capacidad de gestión de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	5 4
Figura 3	Porcentaje del nivel de habilidad interpersonal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	5 5
Figura 4	Porcentaje del nivel de comunicación de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	5 6
Figura 5	Porcentaje del nivel de capacidad personal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	5 7
Figura 6	Porcentaje del nivel del clima institucional de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	5 8
Figura 7	Porcentaje del nivel de la identidad y compromiso institucional de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	5 9
Figura 8	Porcentaje del nivel de relaciones interpersonal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	6 0
Figura 9	Porcentaje del nivel del trabajo colegiado de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	6 1
Figura 10	Porcentaje del nivel de normas de convivencia de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.	6 2

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate, 2019. Es un estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional.

La población de estudio conto con los docentes integrantes de la institución educativa N° 1279, Ate, 2019, que son un total de 43 docentes. De los cuales la muestra lo conformo 42 docentes. Se elaboró dos instrumentos para medir las variables liderazgo directivo y clima institucional; y la confiabilidad para liderazgo directivo es de 0.889 y para clima institucional es de 0.907 ambos hallados con alfa de Cronbach cuyo resultado manifiesta alta confiabilidad para cada instrumento.

Los resultados obtenidos obteniendo como resultado el valor de $p= 0.000$, siendo menor al valor de significación $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general que afirma que existe la relación significativa de liderazgo directivo y clima institucional según la percepción de los docentes de la Red N° 12 Ate, 2019.

Palabras claves: Liderazgo directivo, compromiso y capacidad de gestión, habilidad interpersonal, comunicación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the Leadership and Institutional Climate in the educational Institution No. 1279, Ate, 2019. It is a study corresponding to a quantitative approach, with a non-experimental design, correlational descriptive.

The study population had teachers from the educational institution No. 1279, Ate, 2019, which are a total of 43 teachers. Of which the sample was made up of 42 teachers. Two instruments were developed to measure the variables leadership and institutional climate; and the reliability for managerial leadership is 0.889 and for institutional climate it is 0.907 both found with Cronbach's alpha whose result shows high reliability for each instrument.

The results obtained obtaining as a result the value of $p = 0.000$, being less than the value of significance $\alpha = 0.05$. Therefore, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted that states that there is a significant relationship of managerial leadership and institutional climate according to the perception of teachers of the Network N°12 Ate, 2019.

Keywords: Leadership leadership, commitment and management capacity, interpersonal ability, communication.

I. Introducción

La situación del problema se compone por los siguiente; en el Marco de la Buena ejecución directiva se plantea la necesidad en la escuela de un líder que, en función de lo pedagógico, logre influir, inspirar y movilizar las acciones de la comunidad educativa para vincular el clima escolar acogedor y el trabajo docente con la colaboración de las familias y de la sociedad (Ministerio de Educación, 2012). El líder es considerado un facilitador con conocimientos y experiencias en un trabajo colegiado que tiene el objetivo de mejorar el aprendizaje estudiantil, de ese modo los estudiantes podrán desarrollarse competitivamente y enfrentar los retos de vida. En la actualidad, El Marco del Buen Desempeño Directivo es el instrumento estratégico que sirve para encaminar el desarrollo de la administración de la escuela, que dirige el rol del director como líder de su centro educativo (Ministerio de Educación, 2012).

Hoy en día para contar con un buen líder en las instituciones educativas deben conocer y ponerlo en práctica los compromisos con relación a gestión escolar con el objetivo, de asegurar el progreso de los aprendizajes, un clima favorable y acompañamiento a la práctica pedagógica de los docentes. La oficina encargada de la medición de la calidad de las enseñanzas (UMC) utilizó una metodología de análisis de conglomerados para la elaboración de perfiles de directores denominada método PAM (Kassambara 2017) y, en conjunto con otras técnicas, trató de estimar el número de estos perfiles dentro del grupo de participantes. Los resultados de este análisis identificaron dos tipos de perfiles de liderazgo pedagógico: el primero fue bajo medio, donde los participantes realizan en menor medida las distintas actividades incluidas en las escalas, y el segundo fue medio alto, donde estos las logran realizar en mayor medida. Un director con perfil “medio alto” realiza, en mayor medida, el monitoreo y supervisión de la planificación y cumplimiento de objetivos del centro educativo. Asimismo, fomenta su trabajo colegiado que realizan los docentes. Los resultados también indican que, a nivel estatal, el 43,1% de los directores se agrupa dentro de un perfil “medio alto”, mientras que el 56,9% hace acciones que los clasifican en del perfil “bajo medio”. Según el área de ubicación de la institución educativa, un gran porcentaje de directores de colegios rurales (62,6%) y urbanos (53,7%) son ubicados en el perfil “bajo medio”.

Por esta razón, existe la obligación de llevar a cabo la presente investigación teniendo el propósito de, en primera instancia, entender a fondo la realidad problemática y, en consecuencia, colaborar con el progreso de la calidad educativa en el centro educativo proponiendo alternativas de solución.

Continuando con la elaboración de la tesis, se presentan los antecedentes nacionales e internacionales. En los antecedentes nacionales; el estudio de León (2015) El clima organizacional y su conexión con la forma del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013; como objetivo general propuesto tenemos determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra. Se optó por un diseño correlacional, y teniendo una muestra de 50 trabajadores así mismo, se concluye que ambas variables se relacionan, lo que se sustenta en el valor obtenido de la prueba de Pearson de 0,912; lo que determina que esta asociación es muy buena, es por ello que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Como indicador tenemos que el liderazgo forma parte del director del centro educativo lo cual conlleva a una óptima interrelación entre los trabajadores.

Para Pérez y Rivera (2015) en su tesis maestría en Gestión Empresarial “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013” Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú. El objetivo general fue establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. La muestra estuvo conformada por 107 trabajadores y se concluyó que el nivel de clima organizacional es medio o moderado lo cual nos da a entender que las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización no son del todo buenas.

Entre tanto, Mendoza (2011), en su tesis de maestría titulada “Clima Institucional y Organizacional” es un análisis sustantivo, de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, su muestra fue una población finita y una muestra probabilística, administrando un cuestionario integrado, como conclusión se llegó que: los factores que determinan el ambiente laboral en los centros educativos donde se proporcionar el servicio educativo implica establecer apariencias propias de carácter humano en la cual las

aportaciones, detracciones así como relaciones fundamentales establece las cualidades del centro educativo y esto refleja su imagen organizacional. En cuanto a la jefatura directiva debe brindar las simplicidades para amenizar un entorno conveniente para su equipo de trabajo a través del establecimiento de programas que conlleven al progreso de la calidad educativa.

Según Gamarra (2014) en su análisis denominado “Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas” para conseguir el grado de magíster con Mención en Gestión de la Educación, es una investigación cuantitativa, en la cual investiga una muestra intencional constituida por 43 docentes, en la cual atribuyó dos instrumentos validados por criterio de expertos y validado a través del método de Alpha de Cronbach, posterior a la investigación estadística realizado presenta los siguientes consideraciones: En el factor equipo de trabajo se evidencio un alto índice de contradicción de caracteres para establecerse en función al trabajo programado, mientras que en las relaciones interpersonales se descubrió que hay una relación entre los niveles de pensamiento y creencia con el nivel de formación de los grupos; en relación al carácter del ambiente se descubrieron conformidades positivas con la determinación y justicia que se imparte en el centro educativo lo que quiere decir que a una eficiente gestión en administración de justicia mejor ambiente laboral; finalmente se encontraron relaciones positivas entre la responsabilidad organizacional y la identidad de los trabajadores para con la institución de modo que estos aspectos participan a la natural incorporación para las tareas organizacionales

Para Martínez y Vilcapoma (2014) perfeccionaron la investigación “Clima organizacional y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning” “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 – 2014”; la investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y Desempeño de los Docentes en las I. E “Lucie Rynning” “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 – 2013. Es una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal correlacional, y una muestra de 172 docentes basados en tres I.EE. investigadas de la UGEL N° 02 del distrito del Rímac, se utilizó un cuestionario que fue validado por juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el estadístico de Alpha de Cronbach,

mientras que, se tomó el método de análisis de prueba no paramétrica en razón a que son dos variables cualitativas, por ello el análisis se realiza con la prueba rho de Spearman. Se llegó a la conclusión que: “El Clima organizacional tiene relación significativamente con “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 en el año 2013. En el Desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning”.

Respecto a los trabajos anteriores internacionales, se tiene a Fernández (2012) en su trabajo titulado “Relación entre el Estilo Gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco de la 3° Etapa y el Clima Institucional de dichas Instituciones, Aragua”, trata de establecer relación entre el Estilo Gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco de la 3° Etapa y el Clima Institucional de dichas instituciones; con la hipótesis, señala que si hay una relación positiva entre los mismos. Se llegó a la conclusión que: El estilo de liderazgo dejar hacer, dejar pasar guarda relación positivamente con el nivel de comunicación informal, estableciendo que uno de los elementos del director es dejar que se digan las cosas a modo que ellos se puedan interrelacionarse con mejor libertad y autonomía como organismos pertenecientes al centro educativo. Porcentualmente, se encontró que si hay relación entre el aspecto de gestión y la sub dimensión motivación, se llegó a la conclusión que las relaciones son positivas con el nivel de confraternidad institucional. Por otra parte, el estilo gerencial dominante es el “laissez faire”, lo cual significa un abandono parcial o desgobierno de estas instituciones por la parte directiva. Esto conlleva al hecho que, además de ser informal, no existe una definición precisa sobre el tipo de comunicación que utilizan, y, por consiguiente, no se espera que exista motivación de los directivos hacia sus subordinados.

Del mismo modo, Borja y Gaibor, (2014), sustentó en la universidad estatal de Bolívar para obtener la Maestría en gerencia educativa la tesis titulada “El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2012-2013”. La investigación fue de tipo básico de nivel Descriptivo Diseño no experimental, ya que se aplicó un cuestionario a la muestra de trabajo conformado por docentes y estudiantes, la investigación tuvo como conclusión: Una Institución Educativa requiere de un director que sea líder, que cuente con

la facultad de mando, dirección y ser claro y conciso sobre las formas de trabajo, el nivel que se aspira ubicar en un definido tiempo, perfección del desarrollo de trabajo así como el tipo de inversión y la dificultad de trabajo del personal asignado a la tarea. Pues bien, con respecto a la investigación se concuerda en que el liderazgo del director juega un rol muy relevante ya que Él es el facilitador transformacional y controlador, ocurre hoy en día en casi en todos los centros educativos, en una gestión institucional lo cual debe ser extendido con técnicas e instrumentos serios y viables.

Para Jaramillo (2014) en su tesis titulada “El director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar” exhibida en la universidad Autónoma de Barcelona, facultad de ciencias de la Educación, departamento de pedagogía aplicada en donde el objetivo fue identificar las necesidades de formación de los directores de educación básica; se utilizó una metodología de investigación aplicada de tipo descriptivo y expositivo, por estudiar aspectos que ya están presentes en la realidad empírica- analítica, de corte transversal en donde se llega a la conclusión que existen muchos inconvenientes que no autorizan desenvolverse con excelentes resultados el trabajo del directivo, tales como son: no encontrarse conforme con el salario, redundancia en las tareas administrativas, ejecución de reuniones poco efectivas, así como la desorganización a la hora de designar las tareas de clasificación de las tareas para el desempeño de la función directiva.

De otro lado, Saravia (2015) en la tesis titulada “Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas” realizada en la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas, tuvo como objetivo establecer los diversos tipos de liderazgo usados en cuatro escuelas eficaces del área de Metropolitana de Caracas. En esta investigación se empleó el método cuantitativo, fundamentados en la medición de los factores que pertenecen al liderazgo frente a la problemática de centros educativos eficientes; el diseño propuesto es de carácter descriptivo, a pesar de ello se empleó aspectos de análisis cualitativo para entender los alcances de la problemática. Finalmente se concluyó que tenemos que la institución mediante la acción pedagógica y la intervención del maestro están expuestas en consolidar aspectos que despliegan la vida social del hombre. En la investigación se recalca los tipos de liderazgo que usa el director para poder ejecutar un buen método administrativo en el centro educativo, porque de él depende el crecimiento de la misma, para orientar a todos los

miembros de la institución y alumnado, ya que es su responsabilidad lograr el desenvolvimiento óptimo en la institución.

A decir del autor Lozado (2013) elaboró la tesis denominada “Impacto de los estilos de liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”, expuso en la Universidad Nacional Politécnica Salesiana, tuvo como objetivo general el de establecer la impresión que tienen los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba, se llegó a la conclusión que los estilos de liderazgo puestos en prácticas como conjunto perjudican el ambiente institucional ya que hay una relación directa entre el elemento humano y su bienestar. Del mismo modo se persuádase que dentro de los estilos de liderazgo, tanto los estudiantes, docentes y padres de familia manifiestan que hay un alto grado de liderazgo transformacional en la institución, los mismos explican que si hay una buena motivación y comunicación que es una fortaleza, pero al mismo tiempo destacan que se tienen restablecer algunos aspectos como una mayor participación en el planteamiento de todos los eventos que organiza la misma.

Se revisarán las bases teóricas científicas de las variables, primeramente, para poder analizar mejor la problemática de nuestro trabajo a proporción de analizar la relación existente entre clima institucional y liderazgo directivo de la Institución Educativa N° 1279, Ate –2019. En cuanto al liderazgo directivo, hay muchos autores y estudiosos que nos hablan sobre su fundamentación teórica y definición conceptual, a continuación, veremos algunas definiciones que plantean sobre el término liderazgo. Collao (2015) define que el liderazgo como una relación entre los acompañantes y líderes con propósitos compartidos donde se influyen y sacrifican por un cambio real, aspectos muy importantes con los cuales logran poder dirigir una organización en forma eficaz. Asimismo, según Collao, el liderazgo se considera como influencia interpersonal entre el líder y sus acompañantes, practicada en un momento dado y guiada a través de procesos de la comunicación entre personas para la obtención de objetivos específicos.

Según el MINEDU (2012) el liderazgo directivo constituye una característica de la persona que lo practica, donde demuestra sus habilidades y capacidades profesionales comprometiéndose y promoviendo el desarrollo de la institución educativa para mejorar los servicios educativos. Según Foladori (2011) señala que un líder debe poseer capacidades y

aptitudes para saber acomodarse y conducir con claridad al grupo humano, de esta manera ayudará a lograr los objetivos propuestos. (p. 3). Por tanto, el líder debe desarrollar los valores y principios morales adecuados. Esta cualidad, no sólo debe interesarse en sus expectativas propias sino también en lograr el crecimiento de la institución que lidera y movilice a la asociación educativa para el cumplimiento de las metas y perfeccionamiento de la calidad en la enseñanza de nuestros estudiantes.

Por consiguiente, los modelos y teorías de liderazgo, se puede determinar que al hablar del líder significa ser una persona que todos necesitan para proseguir con sus objetivos y metas, pero todos sabemos que en la actualidad la conducta humana está envuelta con lo concerniente a las actitudes y valores. Sin embargo, es necesario conocer las teorías debido a que diversos investigadores han analizado los sistemas del liderazgo que están comprometidos con una corporación. Es por ese motivo que se han desarrollado algunas teorías sobre liderazgo, puesto que es más que solo liderar a un grupo, es más sustancial saberse liderar así mismo. Entonces, es importante conocer y analizar de manera precisa la teoría del liderazgo situacional, el modelo de liderazgo permisivo, participativo y autocrático y la teoría del liderazgo transformacional.

En relación a los líderes autocráticos, según Collao (2015, p. 121) afirma que el líder autocrático es el que decide, es el que controla al trabajador además de conducir acciones, mantiene una posición de autoridad, es experto ante los trabajadores quienes tienen que obedecer sin emitir juicio ya que no poseen la facultad de tomar decisiones. Este tipo de liderazgo tiene sus ventajas porque logra el manejo de grupos y el saber lo que hay que hacer. Sin embargo, hoy el liderazgo está cambiando a tipos más flexibles en los que tomen en cuenta la participación de los trabajadores como una parte importante para la organización.

En relación a los líderes democráticos o participativos; según Collao (2015, p. 97) estos fomentan que en el grupo se trabajen los principios de consenso y toma de decisiones, considerando de gran importancia al desarrollo y crecimiento de todos los integrantes del grupo. Entonces el líder democrático toma en consideración las opiniones del grupo, respeta las decisiones en base a los aportes de los demás, promueve el intercambio de ideas en las acciones pedagógicas y administrativas y tiene como objetivo ayudar a otros a encontrar su propio potencial, utilizando sus habilidades de manera afectiva y también animará activamente a otros a ser líderes. Por ello, se puede determinar que entre ser un

líder y ser un jefe hay una gran diferencia, siendo este último quien se limita a cumplir directivas superiores y velar que las personas de su entorno hagan lo requerido. El estilo democrático y participativo es el más recomendable para poder liderar o direccionar una institución educativa con fines de orientar y cohesionar los esfuerzos del personal docente y administrativo en busca de mejorar las condiciones laborales en los niveles individual y colectivo.

Por otra parte, respecto a los líderes permisivos, con frecuencia otorgan la responsabilidad del desarrollo de toma de decisiones al grupo, realizando trabajos menores incumpliendo la responsabilidad y el poder. (Collao, 2015, p. 21). Por esta razón, la función directiva de líderes permisivos es orientar para alcanzar metas y objetivos compartidos en el ámbito educativo. El director actúa como gestor, orientando y liderando una planificación estratégica considerando un clima institucional organizacional y el manejo adecuado de un buen clima institucional.

El liderazgo transformacional, según Mendoza (2011, p. 71) sostiene que los líderes transformacionales, se preocupa por conocer individualmente a los integrantes de su equipo, para formar una visión compartida, motiva a las personas y las transforma, para que todos caminen en la misma dirección y con los mismos objetivos. Por ello, el liderazgo transformacional dirige al grupo u organización, desde sus integrantes, para la búsqueda del éxito y el cumplimiento de sus objetivos, espera el tiempo necesario para que las cosas se hagan de la mejor manera. Así pues, brinda más importancia a la calidad, que a la rapidez y a la cantidad. Es así como pretende modificar la base motivacional de la persona, desde la motivación ordinaria hasta encaminarla al compromiso personal. Por esta razón los líderes transformacionales siempre tienen la disposición de ayudar y hacer las cosas de manera correcta antes de fijarse en errores de los demás. Entonces este tipo de liderazgo en los directivos tiene mayor aprobación porque tiene una fuerte visión y personalidad para cambiar una organización, buscando unir esfuerzo y trabajo de todos en una misma dirección.

De igual forma, el liderazgo en las organizaciones educativa, respecto al liderazgo educativo en las instituciones educativas, requiere de una gestión en base a acciones estratégicas para así cumplir con los objetivos y tenerlos claros y precisos. De esta manera las prácticas, acciones y aptitudes van evolucionando naturalmente hacia el cumplimiento de metas previamente. Murillo (2008) acota que la ausencia de un líder en una institución

puede tener una planificación, control y procedimiento de organización adecuados no sobrevivir a la falta de un líder idóneo” (p. 112). De igual manera, está comprobado que la administración educativa incluye a todos los miembros de la comunidad educativa encaminando hacia la promoción y desarrollo de actividades administrativas y pedagógicas eficientes para que haya una buena educación de calidad. Por lo tanto, siendo la educación uno de los pilares principales para la generación de personas y sociedad, productivas y competitivas que se encuentren realmente preparados para enfrentar grandes retos de la vida. El liderazgo educativo al que se es ejercido por los directivos de la institución educativa, como por los docentes de aula que se encuentran comprometidos brindar una formación integral a los estudiantes y en buscar una mejora en la educación.

Entre tanto, la capacidad del líder educativo es, según Almeyda (2009) es el grupo de recursos y capacidades que mantiene la persona para realizar habilidades y movimientos que obligan a una comunidad educativa en sus procesos de preparación, orden, administración, aprendizaje, comprobación y apreciación como institución educativa (p, 147). Dado que, en los últimos años el liderazgo pedagógico debe servir de guía y apoyo al maestro en su práctica pedagógica para la mejora de los aprendizajes, es decir supervisar, realizar un monitoreo para observar si cumplen con el proyecto curricular, desplazar los hechos de la corporación educativa para alcanzar nuestras metas e inspeccionar que compromisos. Por lo tanto, los líderes educativos conceptualizan que la planificación es el desarrollo proporcionado para la administración, ya que el debido soporte técnico y primordial planificación ayuda a temporizar y sobre todo a favorecer las obligaciones dejando espacio para las reformulaciones semejantes observando las causas que se exponen bajo la dinámica social.

Respectivamente Bolívar (2010) argumenta que las actividades deben evolucionar en un desarrollo estable, constante y colaborativo por medio de la conversación y la valoración produciendo un método emprendedor y cooperativo comprendiendo con todos los representantes de la escuela, así como de los gestores de la comunidad. Del mismo modo, la planificación tolera el grado de obligación de cada representante educativo de modo que esto implica la totalidad de las situaciones de amenaza, debilidad, resistencia y conveniencia que pueda estar relacionada a la administración escolar, pues el equipo de docentes afluye mayor trascendencia en los hechos, pero cabe resaltar que los mismos

deben ser delineados por la directiva de modo que uniendo fuerzas por el bien institucional se puede garantizar una organización sólida y consolidada con respecto a la calidad educativa.

Montenegro (2007) señala que la administración es el conjunto de métodos tecnológicos, humanos y administrativos en función a los proyectos de la institución, ante ello, se deben registrar las referencias de política educativa, así como los acuerdos institucionales y normativas que los guíen hacia donde debe ir la escuela con el fin de lograr una calidad en educación. Abarca tareas de planeación y regularización destinadas a garantizar la excelente combinación de los factores en educación que confirmen la calidad educativa. Dichas relaciones no sólo son de carácter tecnológico, sino también relaciones personales, sociales y humanas. Se debe tener en cuenta que el liderazgo por la parte directiva es importante dado que se establece como “La gestión pedagógica es aquella la cual le pertenece el manejo y la conducción de todos los procesos que hacen posible la enseñanza y los aprendizajes desde el campo curricular y didáctico” (Montenegro, 2007, p. 65)

Por tanto, las dimensiones del liderazgo directivo, fueron analizados de los diversos punto de vista del liderazgo iniciando de la teoría organizacional, psicológica y sociológica se puede instaurar dimensiones con el accionar y las responsabilidades a su cargo como directivos del centro educativo, de ahí que la teoría que más se asemeja es la de James y Lindsey (2008) quien clasifica en cuatro dimensiones que son las siguientes; Dimensión: Compromiso capacidad de gestión; según James y Lindsey (2008) define que la capacidad de administrar: es dirigir, gestionar, e impulsar para el desarrollo de la institución, fomentando la colaboración de la comunidad educativa para la toma de decisiones y el progreso de los aprendizajes. En este enfoque se concibe acompañar y hacer un seguimiento del quehacer pedagógico de los docentes, por eso se crea dinámicas de interaprendizaje para poner en práctica estrategias adecuadas para lograr aprendizajes significativos en beneficio de mejorar la práctica pedagógica. Desde esta perspectiva de estudio se hallan los instrumentos de administración que deben ser trabajados por el director en unión con toda la comunidad educativa, siendo esto un requisito primordial para que la organización marche de manera óptima, en bien de la educación. En este caso se usa de un centro educativo público 1279, que presta servicios educativos gratuitos a los estudiantes de la comunidad autogestionaria de Huaycán – Ate.

Dimensión; Habilidad interpersonal James y Lindsey (2008) desde un enfoque funcional determina que las Relaciones Humanas son vínculos o lazos entre las personas. Están establecidas por las relaciones externas e internas que desarrolla el ser humano. Se manifiesta de forma interpersonal que involucra la comunicación entre personas, grupos, o; así como puede ser relaciones intrapersonales que emanan del ser humano y se dan en el yo interior de cada uno (p. 37).

Entendiendo esta definición se hace hincapié que en el centro educativo las habilidades interpersonales nos autorizan establecer lazos, comunicaciones estables y verdaderas con los demás. En tal sentido, las habilidades interpersonales se establecen en un campo de mucha importancia en la instrucción de los directores y subdirectores, que tienen la responsabilidad de diligenciar el capital humano presente en sus centros de formación y fomentar su desarrollo personal y profesional, así como causar un clima acogedor en bien de la institución educativa.

Por su lado, MINEDU (2012;11-12) entiende que la base de las Relaciones interpersonales es elemental en el desarrollo integral, así mismo este factor accede examinar la disuasión de respeto entre los miembros de la institución, Por ello el compromiso de conservarlas es para alcanzar un clima favorable y el desarrollo de los aprendizajes. Entonces las relaciones interpersonales juegan un rol fundamental en el progreso íntegro de las personas, a través de ellos, las personas consiguen notables consecuencias para beneficios propios o de su entorno, lo que ayuda a su aplicación e incorporación al mismo, formando vínculos existentes entre los miembros de la comunidad educativa. Para llevarse a cabo estas relaciones debe existir una comunicación asertiva, fomentando un ambiente de trabajo saludable. De acuerdo con esto Vygotsky en su teoría psicológica socio-cultural, nos explica cómo el contexto aporta conocimientos al aprendizaje de una persona, que la interacción social es el motor del desarrollo de una persona, en cuanto a esto el autor se refiere a la zona de desarrollo próximo (ZDP), donde se debe tomar en cuenta la interacción con los demás.

Dimensión; Comunicación; conforme con James y Lindsey (2008), “es un procedimiento para conservar las relaciones con los integrantes de su ambiente, preservando de esta manera la particularidad que hace diferente de las demás personas, la

facultad de ser un ente social. El canal de comunicación puede ser formal, informal y externa” (p. 76). La comunicación es muy importante en el trabajo, los directivos deben esforzarse por construir equipos de trabajo donde existan buenas relaciones humanas. La motivación de los grupos de trabajo, depende enormemente de la comunicación ya que esto nos permite fortalecer y mejorar nuestras cualidades y habilidades. Según Leiva (2011), en las organizaciones, la comunicación es para el buen desempeño en su trabajo creando que en esta debe existir un clima laboral adecuado. De ello cualquiera fuera su orden jerárquico existe una comunicación que les permita a los trabajadores interactuar con los demás y conocer información para lograr metas laborales (Leiva, 2011, p, 21)

Entonces una buena comunicación mejora la organización, favorece el alcance de los objetivos y metas establecidas. La comunicación está asociada directamente con todos los procesos de liderazgo y administración, y es el mejor vehículo para alcanzar los objetivos educativos. Se espera que los directivos de la institución educativa en la actualidad tengan una personalidad con liderazgo para construir cultura organizacional. Los directores deben mantener una comunicación horizontal porque nos ayudan a resolver problemas y tomar decisiones de manera coherente y organizada, con todos los docentes, alumnado, padres de familia. La comunicación organizacional permite el conocimiento de los recursos humanos, su desenvolvimiento en la organización y la claridad está mezclada al asertividad, así como el tiempo de la comunicación que se necesita para coordinar de manera pertinente. De ello se complementan la condición de los trabajadores quienes asumen con hidalguía sus labores asignadas de tal manera que puedan mejorar el ambiente educativo (Leiva, 2011, p, 543).

Entonces la comunicación es un componente fundamental para la existencia de las diferentes compañías imprescindibles para su correcta marcha, es a través de la comunicación asertiva y eficiente que se puede proyectar destrezas que incrementen la producción y el desarrollo de las instituciones. La comunicación es el eje motivador que facilite la interacción y conducta de un conjunto de personas. No obstante, en ciertas organizaciones pedagógicas el director y los directivos, son los encargados de realizar las diferentes obligaciones, no le brindan mucho interés a la comunicación de forma eficiente inquietando de este modo la prosperidad, la certidumbre, el conocimiento y el trabajo de los

miembros del centro educativo. El director como encargado principal del colegio no puede estar alejado del ayer, sino enfocado en la planificación, la organización, el control y en la coordinación, en donde el líder, debe ser más demostrativo, inventor, comunicador; que permita integrar las diferentes tareas, que origine una buena comunicación entre todos el personal de la organización, mejorando la garantía educativa del colegio.

Dimensión; capacidad personal; según James y Lindsey (2008) sostuvo que la motivación se refiere al impulso mental que posee una persona para poder preparar una actividad que desea realizar, con la finalidad de poder lograr o cumplir lo que anhela y es de su interés alcanzarlo para sentirse satisfecho consigo mismo. Casi en la mayoría de organizaciones es importante el conocimiento del individuo y que de modo penetrante permita radicar las dificultades determinadas, tomando a sus destrezas y aptitudes propias de la persona. La administración de una organización está relacionada con la planeación, desarrollo y coordinación para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que contribuya a los individuos que favorecen en la administración para lograr sus metas. En la mayoría de centros educativos, el tema de motivación es una parte valiosa porque mejora las habilidades y fortalece el vínculo de las relaciones entre los docentes y administrativos para mejorar su quehacer pedagógico y en los directivos para lograr el desarrollo en su capacidad de gestión administrativa y la pedagógica.

MINEDU (2016) determinó que la supervisión tiene como principal función brindar apoyo en el incremento de las competencias de los líderes de los establecimientos para que produzcan el progreso constante de los desarrollos pedagógicos e institucionales. Por ello, la supervisión técnica ministerial, contribuye al desarrollo de capacidades, a través de orientaciones a su quehacer pedagógico, generando condiciones de espacios de reflexión, con la finalidad de aplicar estrategias de desarrollo profesional para la mejora continua al procedimiento de instrucción de los alumnos. Contreras (2018), las personas evalúan su capacidad de competencia, de actuar y superar obstáculos, asimismo conocer si tienen las posibilidades de satisfacer esta necesidad. De esa manera activan una motivación intrínseca, donde el sujeto busca confiar en sus acciones y sentirse un sujeto útil.

En los diferentes colegios, el comportamiento del ser humano se ve reflejada de modo directo, donde las aptitudes y actitudes infieren en la motivación para demostrar a

cada una de las personas, asimismo elaborar cada una de las actividades distribuidas, entre tanto los alumnos obtengan un mejor aprendizaje, por ende, el profesor debe ofrecer constantemente motivación impulsando el desarrollo de habilidades del alumno para que puedan lograr un mejor aprendizaje. Como se encuentran en los diferentes enfoques teóricos, el individuo debe alcanzar sus objetivos; por ende debe ser sensato con sus posibilidades, igualmente saber quién es y cómo es, el cual se denomina auto concepto; y ésta situación permite determinar el nivel de autoestima que tiene cada persona, su confianza en sí mismo, y si se encuentra segura de sus actos, del manera a decir de la pirámide de las necesidades, se puede percatar que un individuo puede conseguir grandiosos logros y propagarse cuando disimula todas sus insuficiencias fundamentales pero sobre todo esto comienza cuando cree o confía en sí mismo.

El resultado infiere en el cumplimiento de las metas personales, los cuales deben ser tratados la psicología de cada individuo; en el cual deduce al logro de metas de cada persona; y constituye grupos sociales, en función a la dinámica del tiempo, eso es motivación externa, el cual impulsa a que la persona cumpla sus anhelos. Según Chiavenato, (2007) afirmó que la estimulación de la motivación para incentivar en la relación laboral entre el jefe y el colaborador, ya que acata la unificación hacia los ideales del director para con la ruta trazada para el desarrollo del centro educativo, por ende, cabe indicar que desde la disposición psicológicas de la organización, en donde exista una mejor confianza entre colaboradores; a fin de emprender y desarrollar las destrezas para establecer las diferentes responsabilidades, de manera que fomente al aumento del nivel de confianza entre todos los integrantes de la organización. Desde la idea de la gestión académica, en donde el director debe desempeñar sus funciones de forma apropiada, encaminando al grupo humano hacia las metas propuestas, asimismo, se promueva la motivación interna, en donde la condición del personal sea correcta, en el cual cada uno de los integrantes se encuentren dispuestos en colaborar en la organización, igualmente, los docentes deben ejecutar sus responsabilidades con los estudiantes, para contribuir en el desarrollo de su aprendizaje.

Por tanto, en base a lo determinado por el Ministerio de educación de las normas planteadas; el director posee el deber incentivar logros de aprendizaje de calidad, en donde la motivación se fomente; ya que, es importante para todos los métodos académicos, y en

ello deben estar implicados desde los padres de familia hasta el último integrante del colegio.

Por ello, cabe resaltar que las bases teóricas sobre el clima de los centros educativos, se describirá a continuación; el clima Institucional es esencial en la responsabilidad del docente, dado que, a inicio de esto, las vivencias diarias de sus miembros del centro educativo. Dicho ambiente se encuentra basado en las actitudes, las motivaciones y los valores que debe poseer cada colaborador, directivos docentes, estudiantes y padre de familia que enuncian relaciones tanto del ámbito personal y profesional. Un clima institucional cogedor o apropiado es primordial ya que así podrá marchar de forma eficiente el centro educativo. Igualmente impulsando condiciones de convivencia armoniosa.

La conceptualización del clima Institucional comprende favorecer en el perfeccionamiento de las responsabilidades de los líderes pedagógicos, en tanto mejorar su gestión para que logre sus objetivos de la organización. Para Gómez (2011) el clima institucional se refiere a la unión de actividades que permite al desarrollo de la organización en la cual el nivel de interrelación en el ambiente, fomentando a que se infunda una confianza adecuada entre los integrantes de los colegios, y el estado de la institución educativa pueda mejorar, desarrollándose para un mejor cumplimiento de actividades. En ese sentido el ambiente debe generar un clima confiable en aras de brindar una formación de calidad a los estudiantes, el trabajo en equipo y logro de los aprendizajes. Por ello se puede decir en un ambiente saludable hay buenas relaciones humanas y esto nos permite respetar las normas, acuerdos para el crecimiento del centro educativo y fomentar un buen funcionamiento de la organización. Por ende, para que las instituciones funcionen eficientemente debe prevalecer un clima de trabajo armónico, teniendo en cuenta los aspectos psicológicos que impulsan en el desempeño del colaborador y exista una comunicación asertiva.

Por su parte, Cuevas (2010) citando a Forehand y Von Gilmer (1964) señala que el clima condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la institución donde comparten en un espacio determinado, de ello se observa la equidad el orden y la justicia entre los individuos. Dicho concepto se traslada en las reuniones de comportamiento de los trabajadores del centro educativo, ante ello las buenas relaciones de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia se sientan comprometidos a respetar las normas,

tomando con mucha responsabilidad en distribuir ejemplares a favor de alcanzar metas educativas para tener una organización con éxito.

Por otro lado, las teorías del clima Institucional; Dorta (2007), consiguió en el estudio ocho elementos claves para restablecer el clima institucional, siendo el primer lugar la cultura del individuo en la institución; (b) la capacidad y jerarquía del director en el procedimiento de soluciones en los problemas (c) nivel de conciliación y mediación del problema; (d) alineación de procedimientos para mejorar los niveles de asertividad, (e) la organización sistemática; (f) la responsabilidad del colaborador en la toma de decisión adecuadas, del líder; (g) la posesión de recursos necesarios para el desarrollo de la institución educativa (p. 35). En base a lo afirmado por Dorta, el clima institucional es el ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una remuneración. Por lo general, involucra factores relacionados con el ambiente y las relaciones afectivas que existe. Pero sin embargo estas condiciones no deben afectar al clima laboral fundamentalmente alternado al de un centro educativo encargado de incentivar a los estudiantes una educación integral y para mejorar a la sociedad.

Asimismo, es importante la motivación porque tiene como objetivo lograr que los personales del colegio cumplan sus funciones, infundiendo la colaboración de los directivos es fundamental. Los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe ser solidario; es decir debe mostrar preocupación por el trabajador en general y no solo por el desempeño en su trabajo. El líder debe generar confianza, mayor estabilidad y mejorar en la integridad de todos los colaboradores. Cuevas (2010) citando a Drucker (1995) examina las actividades para relacionarse con los demás como un punto fundamental y primordial para un clima positivo. Por ello es muy importante que la aptitud de la persona, se encuentre basada en la atención a la necesidad, el compromiso para el apoyo mutuo y el respeto a la diversidad de las personas. Debemos tener en cuenta que una buena educación junto a un proceso de socialización correcto será clave para las personas puedan desarrollar satisfactoriamente en su institución educativa.

De esta forma, el líder debe ser digno, activo y exponer unión, también como facilitar la atención a cada colaborador y hacer que se sientan significativos y sobre todo

que valoran mucho sus trabajos, pero sobre todo deben fomentar el trabajo colegiado, es decir no dejar que los trabajadores se desarticulen ya que se considera que un líder debe mantener unidos a los integrantes de su organización con la finalidad de lograr un trabajo productivo. Por este punto, Robbins (2004) remarca que el directivo de la organización debe alcanzar las metas institucionales, debe de asumir su función como un verdadero líder, teniendo en cuenta también la flexibilidad y fomentar el trabajo colaborativo e integrador y no sistemáticamente obedeciendo a una norma. Entonces, resulta fundamental que cada alumno se desarrolle en un ambiente favorable que les permita desarrollar sus competencias y capacidades, en base a un clima agradable, lo importante es que los estudiantes reciban una enseñanza de calidad y puedan desarrollarse en la sociedad, enfrentando grandes retos en su vida cotidiana.

De esta manera conseguimos remarcar que el clima Institucional involucra el ambiente en donde confluyen diferentes personas para conversar, además, buena parte de nuestra conducta cotidiana, cualidades, experiencias y destrezas son perfeccionadas y compartidas con cada uno de los estudiantes. Esto favorece a afirmar que el clima Institucional permite educar alrededor de ello y convertirse en experiencias muy significativas.

Las peculiaridades del clima institucional; como se ha podido indicar, establece una particularidad en la producción, ya que permite adquirir nuevos conocimientos en la cual confluyen en los docentes, los alumnos presenten un mismo propósito para mejorar su aprendizaje, por tanto, comprende que el clima institucional es de suma importancia para el crecimiento del centro educativo. Gómez (2011) afirmó que el clima presenta las siguientes particularidades: (a) Es un conocimiento del individuo; (b) se realiza un explícito ambiente, puede ser familiar y laboral (c) es definido por grado de comunicación; (d) descubre la calidad de las relaciones humanas; (e) está condicionada por la actividad a realizar; (f) es entendible por el tipo de nivel de toma de decisiones y término de los conflictos. Igualmente, Gento y Cortés (2010) citando a Kreither y Kinicki (1997) desde la perspectiva de la psicología de la organización que indica la característica fundamental del clima laboral, que permite contribuir en el aumento del nivel de la integración social, y fomentar en la concepción del grado de la organización de la institución.

Por ende, se puede deducir que toda organización debe involucrar a los individuos

cualidades apropiadas y diversas culturales, el clima laboral es importante, fomentar armonía, contribuyendo a la asertividad de todas las organizaciones, contribuyendo a que el ambiente que conviven las personas sea ameno. Según Robbins (2004) estableció que la peculiaridad influye en el cambio total de las conductas de los trabajadores del centro educativo; ya que, permite establecer las programaciones para mejorar la unión de las ideas más claras y concluyentes; asimismo, permite comprender en las rotaciones de individuos que asumen distintas responsabilidades. Por lo tanto, el colegio, debe realizar una retribución que es recibida por los personales de administración y de servicio difiere con el de los docentes y directivos. Esto incide en la satisfacción laboral y en la práctica de trabajo de los docentes, dado que, por ejemplo si un trabajador se encuentra insatisfecho no siempre estará desmotivado, sino creara un ambiente no apropiado en las relaciones de miembros.

Igualmente, Gómez (2011) manifiesta que los grados del clima de la organización permiten motivar a los trabajadores; por ello, debe existir una convivencia adecuada y esto se puede observar en la imagen de la organización hacia los demás. En efecto en un centro educativo laboran individuos que forman a los estudiantes, fomentando en el progreso el talento humano de cada alumno; de ahí que la preocupación fundamental es frecuentar con mucho pulcro las circunstancias del ambiente ya que un clima debe ser efectivo y favorecer al adecuado desarrollo de todos los colaboradores del centro educativo, mientras tanto que un clima laboral negativo implicará en la disconformidad estableciendo problemas entre los trabajadores y lo que perjudica en la imagen del centro educativo frente a la colectividad. En relación a la personalización del clima de una institución, el autor Gómez (2011) amplifica que el procedimiento del clima Institucional pretende de muchos entendimientos modernos y profundos acerca de la materia, así como creatividad y la síntesis de todas las peculiaridades que disponen en cada uno de estas; por lo tanto nos considera transcendental que el clima Institucional comprometa a mejorar la calidad de vida laboral de todos los individuos que son parte del centro educativo y lo más importante darles complacencias personales y profesionales con varios estímulos que impulsen a llegar a acordar sobre las capacidades de los estudiantes (p. 66).

En este punto, los teóricos se encargan que su orientación de la institución y de los mismos personales suscitando a la evaluación sobre el clima institucional, para ello debería ejecutarse talleres vivenciales, como por ejemplo el de observaciones en los modos de

convivencia, dicho trabajo de transparencia beneficia la unificación de las opiniones y se desnaturaliza la inoportuna razón de la indagación que en muchos plazos se divulga de forma desfigurada en toda la organización del colegio. Ante lo mencionado, Robbins (2004) revela que “la cultura Institucional es uno de los soportes más fundamentales para apoyar a todos los centros educativos que quieren hacerse competitivas” (p. 247). Por tanto, la definición de cultura Institucional permite integrar de manera abierta y flexible, mediante la combinación natural de su actividad, por medio de una comunicación interpersonal y un eficiente trabajo en equipo, una gestión educativa competente para la mejora de la organización. Las dimensiones de clima institucional; de la investigación del clima debe ser un ambiente generado a inicio de las experiencias diarias de todos los colaboradores del centro educativo, lo más relevante de toda organización es alcanzar estándares de calidad en los servicios de la educación, por consiguiente, el clima presenta un asunto de investigación, habiendo tomado connotaciones distintas entre los cuales podemos diferir cierta aptitudes del clima institucional, del lugar de trabajo y el clima de la organización.

Por consiguiente, Gómez (2011) citando a Litwin y Stinger (1968) determina que ciertos causas acerca del clima pueden ser convenientes para el centro educativo y sus funciones de los gerentes; por tanto, narra los subsecuentes acerca de la (a) Estructura: el cual infiere en la opinión de cada individuo del centro educativo; sobre las normas, los procesos de los trámites y de otros procedimientos acerca del desarrollo de sus labores; (b) Responsabilidad: permite interactuar la autonomía de la persona a la hora de tomar decisiones enfocadas a sus labores. Compostura en donde se realiza la inspección acerca del espécimen ordinario y no estrecha; observando la eventualidad de desplegar sobre la forma eficiente favoreciendo al centro educativo, (c) Recompensa: indica la premiación que se ofrece por conseguir el triunfo o por brindar motivación al logro original de cada persona del centro educativo, (d) Desafío: Infiere a que los colaboradores se exponen a conseguir un objetivo destacando dificultades, (e) Relaciones: la calidad de los centros educativos orientan a los diferentes grupos de obreros del centro educativo, (f) Cooperación: infiere en la condición de trabajo que ofrecen los directores y empleados; en donde favorecen recíprocamente para optimizar las situaciones de trabajo, en ella consiguen acordar sus destrezas (g) Estándares: donde los grados de la gestión modulada deben ser ejecutadas en el centro educativo; (h) Conflictos: donde la ocupación presenta la discordancia por escenarios de carácter propio, político, en el aspecto social; (i) Identidad: donde el personal

adquiere compromiso y manifiesta su vocación de servicio en favor al crecimiento del centro educativo.

En correspondencia con el autor se piensa que las dimensiones del clima Institucional sean aquellas peculiaridades que intervienen en el proceder de las personas y que pueden ser medidas. Gento y Cortés (2010) remarcan que una organización por cuantioso que tenga el triunfo perennemente, debe estar comprometida para que mejore la situación del personal y el acatamiento por conseguir una perspectiva y habilidad para desenvolverse de manera que se dé una iniciación de manera muy clara; aumente el desarrollo del rendimiento de los directores, así como el progreso de las capacidades para gobernar, constituir y sobre todo para educarse de modo perenne. Gento y Cortés (2010) consideran que aquellos componentes personales establecen que nivel de empatía entre los individuos, aumenta el grado de comunicación, así como la disposición en la composición del trabajo en equipo; pese a que el elemento de jerarquía también constituye un nivel en la cual se suministra el perfeccionamiento y la instrucción de todos los personales.

Tal cual, Brunet, (1987) citado por García e Ibarra (2012, p. 29) anuncia que las dimensiones son las siguientes: libertad para trabajar, Conflicto y ayudar para mejorar la productividad del trabajo, relaciones sociales para la agregación de ideas y del nivel cultural de la organización. Rodríguez, (1999) citado por Gómez (2011) menciona un cuestionario muy difundido, el de Litwin y Stringer, el cual tiene seis dimensiones: Estructura Institucional: ordenanza, deberes y normas que la organización establece, según sean distinguidas por sus miembros; (b) Remuneraciones: Nivel de aprobación de los sistemas de remuneraciones presentes y agradecimiento de la relación que existe entre tarea y remuneración; (c) Responsabilidad: Grado en que la organización es percibida como la que otorga responsabilidad y autonomía a sus miembros; (d) exposición y toma de decisiones: Grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones; (e) Apoyo: apreciación que tienen los miembros al ver que se sienten apoyados por su equipo de trabajo, (f) Conflicto: Nivel de paciencia al conflicto que puede tener un miembro de la organización. (p. 73).

Continuando con el enfoque teórico de Gómez (2011) determinó medir el clima Institucional por medio de las dimensiones de la actitud en relación a la dirección del centro

educativo, analizando, el monitoreo, el acompañamiento, las relaciones, así como la cooperación activa dentro del desarrollo institucional.

Dimensión 1, igualdad y acuerdo Institucional; según Gómez (2011) establece que: la identidad y el compromiso con la institución es poseer un personal con convicción para el trabajo, del mismo modo no veamos el trabajo como una obligación sino al contrario, como una contribución para alcanzar las metas y objetivos que tengamos a favor del centro educativo. En ese sentido, todos los trabajadores de la institución educativa debemos tener ese compromiso de trabajar en beneficio común de la comunidad educativa en relación hacia el futuro de nuestra organización. En ese respecto para García e Ibarra (2012, p. 33) “La identidad institucional es considerada como una forma colectiva de identidad que es configurada por las características o cualidades socialmente compartidas por las personas que se encuentran presentes en una institución”. (p. 16). Por ello hay que destacar la importancia y el compromiso de los actores de la comunidad educativa, para que conlleven a la imagen que presentan a través del tipo de comportamiento e identidad con la institución.

Asimismo, Gómez (2011) delimita que la identidad personal se refiere “al carácter de una persona, del cual se dice que es “él mismo” en diferentes momentos de su existencia” (p. 87). Por consiguiente, revela que la compatibilidad de la institución se va fortaleciendo por medio de la interacción de los educadores y alumnos para mercantilizar diferentes prácticas, constituir el trabajo formativo, venerando las alianzas y exponiendo a las mejoras de forma regularizada para urbanizar una visión participada para la mejora del centro educativo. Según, Gómez (2011) la identidad es desarrollada por un grupo de individuos que promete buenas perspectivas hacia el futuro y tengan ese compromiso de mediar, para dar una buena imagen a la comunidad. En resumen, la institución educativa, los directivos se sienten poco comprometidos con la institución educativa, de tal modo, que no permite el desarrollo de la organización por falta de una comunicación fluida, un trabajo colaborativo y una gestión eficiente y colaborativo. Por lo tanto, los docentes se identifican más con la institución, dado que el compromiso es de brindar a los estudiantes una formación integral, asimismo, es lograr aprendizajes significativos, sino dar más tiempo de sus horas pedagógicas a cambio de nada.

Dimensión 2; Relaciones Interpersonales, según Gómez (2011) sustenta que a partir de la visión planteado se razona que las relaciones interpersonales hacen semejanza a la forma de interactuar mutuamente dos personas. Se enfoca en las relaciones sociales, emprendedoras y positivas cuando este se deduce con aciertos, cuando las relaciones se resquebrajan nace el conflicto de ideas, un trabajo acordado Ahora sabemos que las relaciones interpersonales permiten que las personas realicen actividades gratificantes que son muy importantes para su bienestar. A partir de esta idea se puede conocer acerca que las relaciones interpersonales en la institución educativa dependen del liderazgo del director. Así, podemos decir que, el desmejoramiento de las relaciones debilita la comunicación entre pares, como sabemos, normalmente se ve desde los directivos por las faltas de respeto a los acuerdos y un trabajo coordinado.

Las relaciones interpersonales en los centros educativos dependen en gran parte de una organización de los directivos. Para ello deben fomentar las buenas relaciones humanas, tomando en cuenta la igualdad, brindarles la misma oportunidad, sin discriminación alguna. Para Robbins (2004) determina que infiere en las numerosas dependencias inseparables que se fomentan en las organizaciones; formando irrevocables la apariencia de los conflictos personales o internos de la organización, por ello es casi improbable mantener un centro educativo adecuado con personales comprometidos. No obstante, las relaciones interpersonales han ido prosperando hasta cambiar en cuanto a factores importantes relacionados en el conocimiento de una vida con bienestar y de mucho sentido. El conflicto, muchas veces afectan a las personas porque no les permiten interrelacionarse. Por ello es crucial que se llegue a la mediación. Para lograr un trabajo productivo. Por ende, un líder tiene como responsabilidad que todos los colaboradores del colegio entiendan que el trabajo en equipo debe ser positiva y que para ello es necesario crear un ambiente donde se pueda compartir experiencias, respeto, abierto e inclusivo.

La dimensión 3; Trabajo colegiado, según, Gómez (2011) manifiesta que se refiere a la labor de trabajo grupal o colegiado debe conceptualizarse como un medio para lograr un fin que tiene como estrategia principal el trabajo colaborativo, en el que se prioriza el dialogo, se concretan acuerdos, se asignan responsabilidades, se evalúan las estrategias de enseñanza y se definen metas específicas sobre temas concernientes a la formación de los estudiantes. (p. 73). En ese sentido, en los colegios deben tomar en consideración el

trabajo organizativo de la institución porque desarrolla esencialmente la labor del docente y directivos, para regularizar, proyectar, ejecutar y apreciar los procesos pedagógicos, así como el desarrollo correcto de las actividades docentes y administrativos del plantel. Siendo para la razón de Robbins (2004) ostenta que la labor del colegiado son espacios que nos permite a los docentes, analizar, concretar y tomar decisiones en el que se prioriza la comunicación asertiva para la mejora de la institución.

Según el MINEDU (2016) manifiesta que cada estrategia formativa que realiza el docente ayudará a optimizar la destreza didáctica en el aula y todo el plantel educativo; y se desarrollará bajo el enfoque crítico reflexivo, donde el docente aporta su experiencia y saberes previos. Por ende, las actividades son importantes para mejorar el quehacer pedagógico dentro del aula. Gómez (2011) determina que en base a la alianza de las leyes actuales “se han determinado diversas restricciones básicas para el trabajo en equipo, que en la práctica son diferentes formas de colaboración que se solicitan para la determinación de problemas y la toma de decisiones” (p. 133).

En función a lo mencionado, el Ministerio de Educación considera estrategias formativas para el trabajo colegiado a continuación conoceremos principios que orienten al trabajo; promover la comprensión y la destreza sobre la autocracia como en la manera de gobernar y en la forma de convivir, lo cual permite a los colaboradores de todo el colegio en la colaboración y en acordar la decisión más pertinente, con la finalidad de conseguir las metas corporativas. Asimismo, promover el desenvolvimiento, fomentar actitudes adecuadas y aumentar la cordialidad en todo el colegio para organizar situaciones ineludibles para el triunfo de los proyectos pedagógicos, por último, instituir la práctica de la pasividad desde el colegio para alcanzar la reciprocidad de todos los colaboradores e inculcar el respeto.

Dimensión 4; Normas de Convivencia, se precisan pautas de acuerdo para certificar que los derechos no se comprendan perjudicados y las obligaciones de cada miembro no se vean despreciados. Por este punto, cabe recalcar que los derechos y deberes, que los individuos ejercen son primordiales saberlos conocer e incentivar a todo el colegio para impedir que surja cualquier inconveniente. De acuerdo a las normas sobre convivencia se proyecta que los jefes, docentes, estudiantes y padres de familia sepan que hacer, cómo

deber actuar y qué es lo que deben hacer a cada momento determinado. Según Gómez (2011) las pautas sobre la vivencia están plasmadas en el reglamento interno del centro educativo, donde la comunidad estudiantil debe conocer sus derechos fundamentales y sin dejar de lado el cumplimiento de sus obligaciones, de este modo pueda saber cómo comportarse uno mismo y ante los demás y también nos permite conocer los lineamientos políticos para el desarrollo de la persona.

Sin embargo, las reglas sobre convivencia nos facilitaran a la solución de problemas y dificultades que se puedan presentar en la institución. Cuando se presente algún problema es favorable que todos los segmentos interesados comprendan en una indagación de recursos donde todas las fracciones puedan emerger bien situadas. El Ministerio de Educación las Normas generales de convivencia tienen cualidades que provocan el procedimiento de socialización incidiendo en estos factores: (a) No son sancionadoras sino restauradoras; (b) Tomarán para la aplicación de modo correccional no coercitiva, para que se reconcilie en sucesos didácticos y no nocivos; (c) Representan el grado de molestas en las actividades de progreso; (d) Son elásticos en base a la situación del hecho; (e) Las pautas ayudan a que cada persona se reconozca asimismo en base a sus cualidades; (f) Indaga la armonía y la cortesía por medio de actividades estratégicas que consienten inspeccionar el problema y acceder a nuevas oportunidades consolidado los caracteres propios; (g) instituyen los paralelismos sobre la cooperación en la recuperación de confianza y credibilidad.

Además, concurren varios ordenamientos sobre coexistencia institucional y eso está perfeccionado en el estatuto interno de todos los colegios, donde se urge las medidas que regularizan el tipo de trasgresión en la convivencia y relatan las instrucciones que sistematizan el recuadro severo, cabe insinuar que estos juicios son señalados por los mismos colaboradores del colegio y es notable en una reunión general, la misma que vas desde transgresión leve, contenida y rigurosa o grave, también las políticas de convivencia son anuladas por el sistema educativo, pero que velan los derechos y obligaciones de las instituciones.

De acuerdo con García e Ibarra (2012, p. 35) el problema surge por las discrepancias entre los puestos de los trabajadores de una organización que no llegan a concretar ningún acuerdo, y todo esto se debe a la mala distribución de responsabilidades y

a la falta de equidad en la administración del gerente, por ello es conveniente la mediación objetiva de modo que posibilite a solucionar los problemas para una mejor convivencia de la organización. Cabe resaltar que los conflictos en las instituciones educativas se manifiestan en las interrelaciones cotidianas y en las actividades habituales. Las formas de alcanzar el consenso es el diálogo y esto nos permite reflexionar sobre cómo mejorar estas interrelaciones. Un representante correcto debe idear al aprieto, como la oportunidad de mejorar sin afectar nuestras relaciones humanas.

Obteniendo mucha consideración, acerca de las elevaciones de climas, encaminados a las derivaciones: Clima negativo, según Da Silva (2002) el clima inapropiado surge en el discernimiento de las insuficiencias de las labores y en cuestión al tipo de relación que hay en su alrededor, donde las predisposiciones son inoportunas, por lo que en parte a una alineación hacia las aportaciones y a una principal validez. Este clima produce una impresión de medianía, muy poca participación e imaginación; hay firmeza al cambio, no se facilita numerosa curiosidad a los deslices, en excepto de atenuar, a que se cumplen las medidas en todos sus detalles, aun los redundantes, lo que obstaculiza la labor. Consecutivamente los factores de clima negativo, pueden darse en la realización de responsabilidades lentas, atendiendo a identificaciones redundantes, en cada uno de los grados de clima. Derivaciones puramente tolerables. Despedida extendida a asumir responsabilidades y encargos. Renuncia a formular indicaciones y dictámenes. Considerablemente los directivos no son tanto creativos, poco únicos y estrechos de designios. Predisposición a estorbar a los ordenamientos en término de proporcionar. Firmeza al cambio. Se facilita poca aplicación a los deslices y al nivel de aptitud. El gestor típico posee un tanto acuerdo y no es muy cooperativo.

Clima relativo; muestra una orientación o a los aportes de una persona con respecto al contexto de trabajo, el ámbito de esas tendencias es inadecuada, creando así una guía para una aumentar la eficiencia. El autor Da Silva, (2002) sostuvo que toda organización debe contar con un clima ameno, el modo de trabajo debe ser ameno, accesible y cálido, los colaboradores deben ser paciente, en donde exista diferentes iniciativas que involucren conocimientos poco claros, asimismo, se confeccionen la diligencia de los resultados en los modelos y de los problemas que se comprimen fácilmente. Los factores del clima son relativos; la finalidad de la organización es facilitar las cosas, no obstaculizarlas. Se dan

pocas directivas, poca decisión, indiferencia, que impiden o donde se iguala las disconformidades, el clima es armonioso, ameno y abrazador. Se otorga mucha importancia a las interrelaciones, el gerente es acogedor, cordial y cálido; y se da mayor interés a la actividad social. El clima relativo refleja en las organizaciones es donde se permite tomar decisiones de bajo nivel de sus opiniones colectivas, dando aporte de menor eficacia para el beneficio del cumplimiento de la finalidad de la organización, donde el buen desempeño del personal recibe poco apoyo y motivación con ninguna respuesta positiva.

El clima positivo, se encuentra enfocada en la orientación de las interrelaciones dentro del ambiente en donde las predisposiciones son impropias, el cual ocasiona un modelo a los aportes y una menor eficacia. Para Da Silva, (2002, p. 75) En tanto el clima debe ser percibido como calificador y amenazador, donde muchos gerentes educativos son temidos y odiados, donde les dan mayor importancia a los logros de sus trabajadores a corto plazo, mas no a sus condiciones de trabajo, mantenido fundamentalmente por medio de amenazas y la comunicación es principalmente de arriba hacia abajo. Los indicadores del clima positivo son; dar prioridad al logro en un corto tiempo y no en un tiempo mayor, siendo el modo de interactuar especialmente de arriba abajo, con ascendentes disposiciones y menos consultas, siendo los líderes más calificados como malintencionados, y se omiten las discrepancias, la exigencia de acción y efectos inmediatos y el directivo típico tome la mejor decisión de forma rápidas sin consultar. Siendo el clima del centro ameno, por el cual se tiene considerable importancia a las reglamentaciones, mandatos y las instrucciones, la forma de comunicarse es mayormente por escrito donde se aplican las reglas para dar solución a los conflictos, causando una alineación a los resultados, aumentando la eficiencia.

Por otro lado, cabe mencionar la importancia de las justificaciones de la presente investigación; la excusa de destreza, el actual trabajo es significativo en el precepto listo; puesto que se emplea en un centro educativo; con el objetivo de poder saber cuál es el tipo de directivo que se presenta en el colegio y el nivel del clima institucional, los directores, docentes y estudiantes deben practicar el respeto , una buena comunicación y un trabajo colegiado, para el mejoramiento de una buena convivencia y no afectará la imagen de la institución, todo esto nos va permitir que nuestros estudiantes alcancen los logro previstos para optimizar la aptitud en la formación de los estudiantes y crecimiento de la institución.

También es relevante dar conocer el tipo de líder que trascienden claramente en el centro educativo. Respecto a la defensa de la metodología; la investigación se demuestra en el aspecto metodológico; dado que, cuenta con los instrumentos elaborados por medio del procedimiento de operacionalización de variables; las propias que anteriormente fueron revisadas bajo la mediación de los expertos, con el fin de que puedan ser concluyentes por su confiabilidad por medio de la prueba piloto los cuales son procesados a nivel estadístico con el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual contribuye en medir el grado de confiabilidad de los instrumentos.

Por último, en función a la justificación teórica, en el presente estudio se indaga la trascendencia y comprensión de la parte teórica de la tesis, siendo clave para realizar la descripción de las variables como clima institucional y liderazgo en un centro educativo público, siendo dirigidos a temáticas actuales relacionadas al ámbito de las instituciones de estudio, comprendiendo las impotencias; ya que el solo se ha experimentado en la revisión adecuada de la literatura, determinando cuales son los problemas que constituye; ya que, una pequeña contribución favorece a la comunidad docente, donde se describen argumentos temáticos y se perfeccionaron los conceptos. En correspondencia a la literatura experta, es potencial localizar el tema del estudio en un área organizacional empresarial, concretamente en divulgaciones en el campo de la peculiaridad organizacional, y enlazando en el ámbito académico.

De la misma forma, es significativo realizar la explicación de la realidad organizacional de los colegios, donde dan certeza clara a los problemas sobre la administración del líder y conocer el clima organizacional, además se medita que el cumplimiento y difusión de las derivaciones obtenidas en la investigación, en base a un seguimiento representativo para delinear estrategias que mejoren los paralelismos de la calidad de los colegios. La oportunidad y justificación de la investigación desde la representación tanto teórica como la práctica, implicando en cómo tratar un argumento transcendental concerniente a las variables, en relación a los componentes importantes en el transcurso de misión de corporaciones, siendo este el caso de instituciones educativas, con el objeto de mejorar la competitividad.

Continuando con el procedimiento del estudio, se estableció el siguiente

planteamiento de problema; en el mundo actual, se tiene como perspectiva que las instituciones educativas, sean vigorosas, eficientes y positivas fundamento en un primer momento el aspecto relacionado al servicio que brindan, particularmente vinculado al procedimiento de aprendizaje – enseñanza y en un segundo momento, lograr una mayor producción de todos los participantes de la institución educativa. Para que esta actividad y validez sean reflejadas en la realidad del ámbito educativo. La investigación se encuentra basada y justificada en el aspecto metodológico; debido a que se cuentan con instrumentos formados a para el de operacionalización de las variables investigadas, siendo aceptadas con participación de criterio de expertos, así como explícitos su confiabilidad, por medio de la prueba piloto, los cuales cada uno de los datos fueron procesados a nivel estadístico, en relación al coeficiente Alpha de Cronbach.

Liderazgo directivo, y, por otra parte, la convivencia en un clima organizacional firme, teniéndose en cuenta ambos factores, los cuales son esenciales, para mejorar la gestión de las organizaciones formativas. Siendo la materia de intranquilidad el entorno educativo en los diferentes países, por lo que presentan estudios diseñados acerca de la temática de liderazgo, siendo el liderazgo directivo, un tema retomado actualmente. En relación a ello, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2008) remarca que el liderazgo directivo prefiere tener prelación política, en muchos de los países del mundo, puesto que, el escenario es de progresiva concentración e independencia en la educación viene consiguiendo en un orbe, motivación para que los directivos requieran de un estilo positivo que sobrelleven a consumir la visión y misión del centro educativo.

Por este punto, el autor Murillo (2008) revela que las instituciones seguras disponen un “factor directivo”, como mecanismo que se diferencia, obteniendo el triunfo académico. De esta forma y en conexión al clima organizacional, es viable narrar que se ha perpetrado búsquedas en donde ha sido realizados de forma inmediata secundariamente se aprendió la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño del líder, al respecto Gento y Cortés (2010) manifiesta que para que el clima organizacional sea conveniente es preciso que el guía ocupe cualidades de educación hacia los personales, una proyección de metodología de la labor escolar ordinario, se encuentre apoyando en el trabajo correcto, como prestación fundamental de la ordenación pedagógica y utilizando valoraciones indestructibles de prototipo didáctico.

De esta manera, el clima interno en las organizaciones formativas logra ser producto de la ocupación de líder o el director, donde permita impactar positivamente o negativamente para la mejora del entorno organizacional; por lo tanto, en el ámbito de Perú; por medio del técnica educativa se averigua cuáles son los centros educativos que se desenvuelven en todos las áreas, para mejora de una buena armonía a través del transcurso de guía del líder, siendo el directivo, el principal para velar por el centro educativo.

Por lo tanto, el problema general se centra en la investigación de un colegio específicamente en aquellos mecanismos sobre el liderazgo directivo y el clima colectivo, organizacional, puesto que, ayuda a desarrollar la preparación de presentaciones de soporte pedagógico para prevalecer aquellas cualidades restrictivas o impotencias actitudinales en cuanto al argumento sobre el clima organizacional educativo. En tanto, servirá para la alineación holística de directores y docentes, orientándose hacia avances en las diferentes competencias que beneficien los métodos de encargo administrativo y pedagógico; siendo requeridos y precisos, consintiendo a efectuar la misión y la visión de la institución mejorando la aptitud pedagógica. En razón a la acotación del estudio, fue realizado en una zona popular como lo es Huáscar apropiable al distrito de San Juan de Lurigancho, en una entidad de educación concretamente situada en un sector vulnerable el cual posee características socioeconómicas, culturales y educativas limitadas, contexto en que se percibe cierto clima de violencia familiar y social, variable que puede intervenir en el clima de la organización.

Posteriormente, relacionado al argumento de educación, este se ejecutó con profesores que trabajan en un centro educativo del Estado, tanto como el turno mañana y tarde, aplicándose los cuestionarios de modo aleatorio por ser cuantiosa la cantidad de docentes. Liderazgo directivo, y por otro, la convivencia en un clima institucional estable, son factores esenciales en el proceso de gestión de las estructuras apropiadas.

Por otro parte, Murillo (2008) muestra que los colegios son efectivos en la enseñanza de los alumnos; por ende, el “factor directivo”, como mecanismo permite distinguir como el éxito educativo viene evolucionando. Por consiguiente, en correspondencia al clima organizacional es viable describir que se han venido efectuando estudios donde de forma directa e indirecta se realizaron las investigaciones sobre la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño del líder, en palabras de

Gento y Cortés (2010) mostraba que el clima organizacional debe ser apropiado; asimismo, el líder debe asumir actitudes sobre instrucción hacia los colaboradores; en tanto, debe existir una proyección metodológica sobre el trabajo escolar en general, afirmando el trabajo correcto, como utilidad principal de la estructura pedagógica y utilizando constantemente exámenes acerca de sus formación.

Entre tanto, el clima interno en los centros educativos son deducciones del desempeño del líder o del director encargado, para poder incidir de forma apropiada o inapropiada; en el entorno organizacional por ello den evidencia del sistema pedagógico que poseen los organismos formativos; entre tanto, los espacios en buena convivencia, por medio de un procedimiento de la labor del líder, del director como la base fundamental. Por tanto, se concentra el estudio en un establecimiento educativo concretamente en aquellos mecanismos del liderazgo directivo y el clima institucional, organizacional, ya que esto permite generar la preparación de presentaciones de apoyo pedagógico para superar aquellas cualidades restrictivas o debilidades actitudinales en el argumento organizacional universitario. En tal sentido servirá para la alineación holística de autoridades e instructivos, colocándolos hacia perfeccionamientos en las semejantes capacidades que beneficien los métodos de gestión en administración y pedagogía requeridos y necesarios, favoreciendo en cumplir la misión y visión de la organización; optimizando la disposición formativa. Con respecto a la circunscripción del estudio, este se realizó en la comunidad de Huaycán zona “R” apropiable al distrito de Ate, en un centro educativo concretamente situado en un sector débil el cual tiene características socioeconómicas, culturales y educativas limitadas, argumentado en que se observa, en el clima de la violencia familiar y social, variable que se puede incidir en el clima de la empresa. Posteriormente, en correspondencia al tema pedagógico, esto se ejecutó con maestros en educación que trabajan en un centro educativo del Estado, en horarios de clases de la mañana y en la tarde, aplicándose las preguntas de manera arriesgada por poseer numerosos profesores.

Por consiguiente, en la presente investigación se estableció el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019? Entre tanto, los problemas específicos son los siguientes: a) ¿Qué relación existe entre compromiso y capacidad de gestión del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019?, b) ¿Qué

relación existe entre las habilidades interpersonales del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate, 2019?, c) ¿Qué relación existe entre la comunicación del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019?, d) ¿Qué relación existe entre la capacidad personal del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019?.

En cuanto, a las hipótesis se plantearon las siguientes hipótesis: Hipótesis general, Existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. En suma, las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación positiva y significativa entre el compromiso y capacidad de gestión del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. b) Existe relación positiva y significativa entre las habilidades interpersonales del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate 2019. c) Existe relación positiva y significativa entre la comunicación del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. d) Existe relación positiva y significativa entre la capacidad personal del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019.

Por otra parte, los objetivos que se fijaron en el estudio fueron los siguientes: Objetivo general; Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. Objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación que existe entre compromiso y capacidad de gestión del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279 de Ate – 2019. b) Determinar la relación que hay entre las habilidades interpersonales del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279 de Ate – 2019. c) Determinar la relación que existe entre la comunicación del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. d) Determinar la relación que hay en la capacidad personal del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E N° 1279, Ate 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Investigación Básica

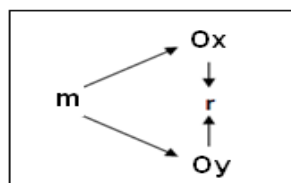
Por este punto, según Bisquerra (2004) afirmó que este tipo de investigación básica, favorece a ejecutar un análisis acerca de las variables estudiadas, en relación a su ámbito de teoría, la cual es situada en relación a la realidad, para poder buscar información en cuestión a los planteamientos de la hipótesis, así mismo, este tipo de estudio, tiene como propósito corroborar o ampliar teorías acerca de la problemática planteada de la situación; siendo este el caso sobre el ambiente educacional, con dos variables que descienden de las bases teóricas de los procedimientos frecuentados en la psicología organizacional; respecto a la temática de liderazgo directivo y clima institucional.

2.1.2. Diseño de investigación

Diseño No experimental -Transversal

En la presente investigación se elaboró persiguiendo el paradigma cuantitativo, sin realizar ninguna manipulación de las variables investigadas; en relación a ello, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) determinan que se refiere a que no se realiza el manejo de las variables observadas en un estudio, con el objetivo de poder conocer sus particularidades, en función a la problemática diseñada; de esta forma, se siguen los procesos de la metodología científica, bajo el ajuste de un método hipotético deductivo; ya que, el estudio de una investigación parte de conocer cuál es el problema; para sustentar en la base teórica y ejecutar la prueba de las hipótesis planteadas en el estudio.

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

m = Muestra

Ox = Variable 1 Liderazgo directivo

Oy= Variable 2 Clima institucional

r= Relación entre dos variables

Asimismo, la investigación fue de corte transversal; dado que, la recolección de información fueron recogidos en un tiempo específico establecido; como lo mencionaron Álvarez y Delgado (2015) que el estudio de corte transversal hace referencia a la obtención de los resultados en un corto plazo; debido a que se recolectan los datos en un solo momento; asimismo, los estudios de corte transversal muestran pocos dilemas y problemas éticos; puesto que los datos son manejados de manera confidencia; sin que el investigador pueda realizar alguna exposición del dato obtenido.

2.1.3. Enfoque de investigación

Enfoque cuantitativo

El presente estudio fue cuantitativo; ya que se procesaron los datos recogidos en el programa estadístico SPSS 25, para así conocer la relación que existe en las variables y el análisis de la comprobación de las hipótesis. Por este punto, Monje (2011) manifestó que en el estudio cuantitativo se realizan la formulación de hipótesis, que, a través del procesamiento de los datos recolectados, permiten determinar los resultados de las hipótesis; y de esta forma, comprobarlas; en cuestión a un análisis estadístico.

2.1.4. Alcance de investigación

Descriptivo-Correlacional

El estudio presente un alcance descriptivo correlacional; puesto que, se describieron cada una de las teorías, la realidad problemática y la descripción de los resultados hallados, además fue un estudio correlacional; ya que se buscó conocer el nivel de correlación que existe en las variables Liderazgo directivo y la variable Clima Institucional en la institución educativa N° 1279, Ate. Por este punto, Hernández, et al. (2010) sostienen que la investigación descriptiva busca generar describir las propiedades de un grupo de personas; asimismo, se somete a un análisis de investigación de búsqueda de bases teóricas para el

estudio. Igualmente, Hernández, et al. (2010) conceptualizan que un estudio correlacional posee el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre dos o más variables investigadas; siendo los estudios cuantitativos las correlaciones, en los cuales se conocen el nivel relación de las variables investigadas; y comprobar mediante un análisis las hipótesis establecidas

2.2. Operacionalización de Variables

Conceptualización de la variable Liderazgo Directivo

Desde la posición teórica expuesta por James y Lindsey (2008) definen al liderazgo como la capacidad de poder contribuir de manera positiva en otras personas y de los procedimientos en lineamientos a su autoridad, para conseguir un mejor impacto apropiado; y de esta forma, poder alcanzar deducciones valiosas, que participen en el progreso de la calidad de vida de sus seguidores; y poder alcanzar buenas acciones para lograr sus objetivos.

En similitud, con lo establecido por Mejía (2007) determinó que las variables de estudio infieren en la teoría en los mecanismos que acceden en cuanto a su estructura, sus funciones y utilidades; donde puede ser observado y/o medido en función al planteamiento del estudio.

Definición operacional de la variable Liderazgo Directivo

En tanto, en relación de la captación de las personas encuestadas, en relación a la conducta de los guías del centro educativo, enfocados al manejo de la gestión que ejecutan internamente y externamente en la institución, a fin de conocer el nivel de clima que se muestra en las relaciones de las personas; en tanto el nivel comunicación y de la motivación, dirigidas al cumplimiento de actividades expuestas centralmente en el plan anual de la gestión de la organización, de tal manera que estas acciones accedan a comprender la profundidad sobre las opiniones de las personas que manejan la gestión de la institución educativa.

Conceptualización de la variable Clima Institucional

Según el autor Gómez (2011) afirmó que el clima institucional se refiere al conjunto de operaciones que se ejecutan en una organización; en donde se conoce el nivel de relaciones, el manejo de condición del ambiente laboral, iniciando en la

emoción de mejorar la seguridad de la persona, de su confianza y del estado de la organización de todo el centro educativo.

Concepto operacional de la variable Clima Institucional

Infiere en la medida de las particularidades del modo del ambiente laboral, en cómo perciben los docentes concernientes a la dirección del director; originándose la identidad institucional; asentada en las responsabilidades de gestión y las relaciones interpersonales en cuestión a la convivencia para la gestión del trabajo y logro de metas.

Tabla 1

Operacionalización del liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Nivel Rango
Compromiso y Capacidad de gestión	Capacidad administrativa	1, 2	Cuestionario	Positivo 89 -120
Habilidad interpersonal	Articulación estratégica	5, 6	Likert	Relativo 57 - 88
	Nivel de empatía	7, 8		
Comunicación	Interacción entre pares	9, 10	1. Nunca	Negativo 24 -56
	Fomento de relaciones	11, 12	2.Casi nunca	
	Transparencia comunicativa	13, 14	3. A veces	
	Asertividad comunicativa	15, 16	4.Casi siempre	
Capacidad personal	Pertinencia comunicacional	17, 18	5. Siempre	
	Seguridad de funciones	19, 20		
	Compromiso laboral	21, 22		
	Desarrollo personal	23, 24		

Fuente: Adaptado de James y Lindsey (2008).

Tabla 2

Operacionalización del Clima Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Nivel Rango
Identidad y compromiso institucional	Compromiso de gestión	1, 2	Cuestionario con escala Likert	Positivo 89 -120
	Compromiso personal	3, 4		
Relaciones interpersonales	Nivel de desempeño	5, 6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Relativo 57 - 88
	Comunicación	7, 8		
	Empatía	9, 10		Negativo 24 - 56
Trabajo colegiado	Organización grupal	11, 12		
	Organización del trabajo	13, 14		
Normas de convivencia	Integración de ideas	15, 16		
	Distribución de funciones	17, 18		
	Respeto al reglamento	19, 20		
	Efectividad del cumplimiento de las características institucionales	21, 22		
	Integración social	23, 24		

Fuente: Adaptado de Gómez (2011).

2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población muestra y muestreo Población.

Para la presente investigación se tomó la totalidad de los docentes, que forman parte del centro educativo N° 1279 Ate, el cual es un total de 43 docentes.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

Grupo de Estudio	Población		Total
	Varón	Mujer	
Profesores	17	25	42
Total			42

Nota: Registro de personal de la IE N° 1279.Ate

Muestra.

El autor Hernández (2010) determinó que la muestra se refiere a una mínima parte del total de la población, es decir, infiere en una parte determinada por el investigador; asimismo, depende mucho de los objetivos planteados en la investigación.

Por tanto, cabe resaltar que el tamaño de muestra para la presente investigación estaba compuesto por 42 docentes.

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

Los autores Sánchez y Reyes (2006) determinaron que la recolección de datos es ejecutada por el propio investigador, donde recoge diferentes informaciones referidas a la temática estudiada, siendo esta establecida en función a los objetivos establecidos en la investigación.

Por otra parte, la técnica empleada en la investigación fue una encuesta; siendo dicha técnica establecida en función a la temática estudiada; la cual es tomada a la cantidad determinada por el investigador, siendo esta basada en los cuestionarios, donde se ejecutan interrogaciones de manera individual; o ya sea esta de forma telefónica o por el correo; con la finalidad de poder obtener las opiniones, prácticas, hábitos, complacencias, etc. de cierta una colectividad tomada para el estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Instrumento

Por este punto, Sánchez y Reyes (2006) señalaron que para la investigación se debe utilizar como instrumento un cuestionario; ya que son más confiables y fáciles de formularlos en relación a la investigación que se desea realizar; siendo los cuestionarios constituidos en función a un documento o formato escrito donde se establecen preguntas enfocadas a la ejecución de la investigación.

Los instrumentos de medición fueron sometidos a autenticidad de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, los cuales fueron elegidos por la especialidad y destreza en el campo de la investigación, evaluarán la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento; Hernández et al. (2014) indica que la validez hace referencia al nivel en el

cual una herramienta de cálculo, para conocer cuánto realmente tiene como medición, enfocados a lo que se quiere investigar respecto a la variable en estudio.

Instrumento: Cuestionario de Liderazgo del directivo.

Variable Liderazgo del directivo.

Ficha técnica

Datos Generales

Nombre: Cuestionario de Liderazgo del directivo.

Autor: Verónica Lastenia Quispe Chanques.

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú, 2019.

Objetivo: El instrumento que se diseñó, estuvo basado en el cuestionario multidimensional, así mismo, se estableció a los directores del centro educativo, donde se utilizó con mayor frecuencia; con el objetivo de realizarse en base al logro de objetivos establecidos de forma financiera y siendo enfocados con el programa, para conocer la calidad profesional general de los profesores en relación a su desempeño. Según el autor (Nusche, 2009, p. 181), estableció que los instrumentos han sido utilizados, por una larga década, con el fin de poder medir el grado de progreso en relación a la dirección del líder de una organización.

Administración: Individual/colectiva.

Dirigido: docentes

Estructura: El cuestionario del presente estudio estuvo conformado por dos mecanismos: siendo la primera realizada para examinar perspectivas; y por consiguiente, la segunda para examinar conocimientos sobre el liderazgo del director. Por consiguiente, en relación a la dimensión compromiso y capacidad de gestión, se encuentra fundamentada en relación a enunciados, siendo la segunda dimensión habilidad interpersonal, la cual estuvo conformada por 6 ítems, la dimensión comunicación estuvo conformada por 6 ítems, al igual que la dimensión capacidad personal, la cual también tuvo 6 ítems.

Calificación: En relación a la calificación de cada uno de los enunciados, estuvieron basados en cuestión a la escala de valores de Likert, empezando esta de Siempre, Casi siempre, A Veces, casi nunca y Nunca

Confiabilidad

Por otra parte, en función a la confiabilidad de la encuesta se realizó la exploración en relación al coeficiente alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0.954. Cuyo valor nos

indica que es confiable (Hernández et al, 2010).

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	24

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 25

Instrumento cuestionario de clima institucional

Variable: clima institucional

Ficha técnica

Datos Generales

Nombre: Cuestionario de clima institucional

Autor: Verónica Lastenia Quispe Chanques

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú, 2019

Objetivo: La percepción del clima se analiza desde la condición teórica propuesta por Gómez (2011).

Administración: Individual/colectiva

Dirigido: docentes

Estructura: La estructura consta de las dimensiones; identidad y compromiso institucional, relaciones interpersonales, trabajo colegiado y normas de convivencia; es importante resaltar que las dimensiones estuvieron constituidas por un marco de referencia en cuestión al ambiente laboral que existe en el centro educativo. Siendo para la investigación, realizar el análisis de la problemática en cuestión a las dimensiones, la cual estuvo conformada por 24 ítems, la cual están relacionadas a las cuatro dimensiones de la variable investigada.

Validez

En la investigación se empleó un cuestionario acerca de la variable liderazgo directivo, la cual fue sometida a la validación de juicio de expertos; a fin, de que puedan determinar su claridad y veracidad de cada una de las interrogantes. Cabe señalar que se realizó la validación de los instrumentos en criterio de expertos para fijar la validez del instrumento, determinado la Claridad, Coherencia y Pertinencia de cada uno de los ítems, donde realizaron el dictamen de que los ítems del instrumento eran aceptables.

Confiabilidad

Por otra parte, la confiabilidad de la encuesta se utilizó para conocer el resultado coeficiente alfa de Cronbach, el cual obtuvo como resultado de 0.867. Entonces este valor nos indica que el instrumento empleado fue confiable (Hernández et al, 2010).

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	24

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 25

Validez

Cabe señalar que en cuestión al cuestionario de la variable liderazgo directivo fue adaptado, siendo dicha validación de contenido sometida al juicio de personas expertas; a fin de poder apreciar su validez; en tanto, la claridad y pertinencia de cada uno de los ítems.

2.5. Procedimiento de recolección de datos

Fue ejecutado en base a la realización de la encuesta ejecutada a los maestros, donde se obtuvo la información que se requería para el estudio.

2.6. Método de análisis de datos

En cuestión a la investigación realizada de los datos, se utilizaron técnicas estadísticas, diseñadas de forma descriptiva e inferencial; en cuestión a la correlación de Pearson.

Para el desarrollo de datos se realizó a través del Software Excel, donde se codificaron los datos conseguidos de la encuesta; en tanto, en relación al análisis estadístico, se obtuvieron resultados de las hipótesis establecidas en el estudio, en función al empleo del software SPSS-24. Donde se obtuvieron tablas y figuras, y se procedió a realizar las interpretaciones, en referencia a los objetivos e hipótesis establecidas en la investigación.

2.7. Aspectos éticos

Se tomó en consideración aspectos referidos a la confidencialidad de los participantes y que la información recabada es únicamente con fines de estudio de las variables propuestas en esta investigación

Para la aplicación se solicitará el consentimiento de los participantes de forma voluntaria, asimismo, se les dará a conocer los objetivos de la investigación y los datos importantes del investigador que es el responsable de la aplicación del instrumento, se dará a conocer además al participante que esto es anónimo y de su uso exclusivo para la investigación, para ser más confiable para la aplicación del instrumento se les hará saber todos los datos de filiación incluyendo el correo electrónico del investigador, para la seguridad del participante.

III. Resultados

3.1. Resultados agrupados

Liderazgo directivo

Tabla 6

Porcentaje del nivel de liderazgo directivo.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	27	64,3
Fuerte	14	33,3
Débil	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

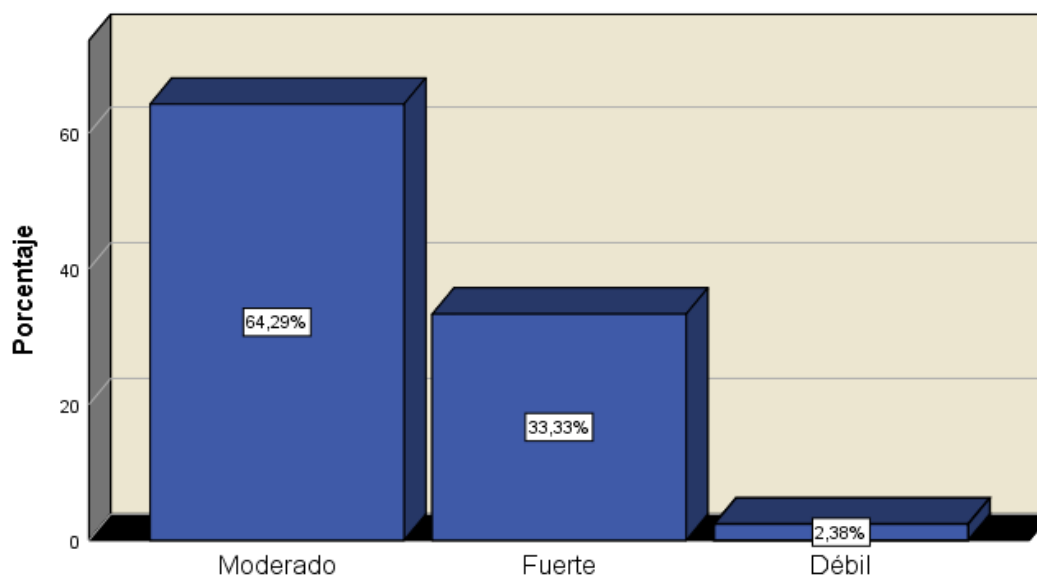


Figura 1. Porcentaje del nivel de liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa N° 1279, Ate

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de los profesores del centro educativo N° 1279 – Ate; un 64.29% está en un nivel moderado, porque el liderazgo directivo asume su responsabilidad con valor y audacia, teniendo una organización con el instrumento de gestión: PEI, PCI, PAT, RI; mientras que el 33,33% se encuentra en un nivel fuerte, debido a que el gerente del centro educativo promueve el respeto dentro del marco legal y los deberes y derechos de cada personal, generando una armonía con pactos claros y otros supuestos; entre tanto con un nivel débil, de 2,38% afirman que el liderazgo gerencial no atenúa el modo dinámico, tanto interpersonal como grupal, sin ningún grado

de jerarquía, obstaculizando la capacidad de atenuar la relación personal e interpersonal, en el que fluye la estimulación para brindar motivación.

Compromiso y capacidad de gestión

Tabla 7

Porcentaje del nivel de compromiso y capacidad de gestión.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	26	61,9
Fuerte	15	35,7
Débil	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

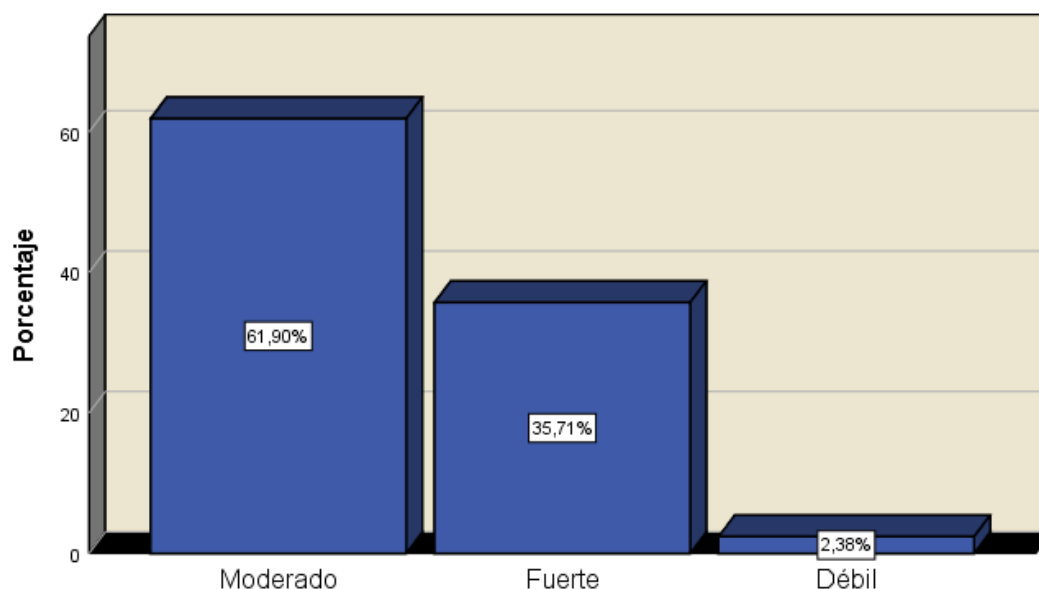


Figura 2. *Porcentaje del nivel de compromiso y capacidad de gestión de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.*

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de maestros del colegio N° 1279 – Ate; donde el 61.90% manifestaron estar donde el grado es moderado, porque el colegio está organizado y cuenta con instrumentos de administración como el PEI, PCI, PAT y RI; mientras que 35,71% está en un nivel fuerte, puesto que el centro educativo tiene una misión y visión pertinente; entre tanto con un nivel débil, de 2,38% afirman que el director propicia una comunicación institucional en caso de suma importancia, es decir cuando sea conveniente o veraz para los docentes; por otro lado, la institución educativa no cuenta con una capacidad administrativa, debido a que la delegación no realiza las funciones de forma apropiada.

Habilidad interpersonal

Tabla 8

Porcentaje del nivel de habilidad interpersonal.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	24	57,1
Fuerte	16	38,1
Débil	2	4,8
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

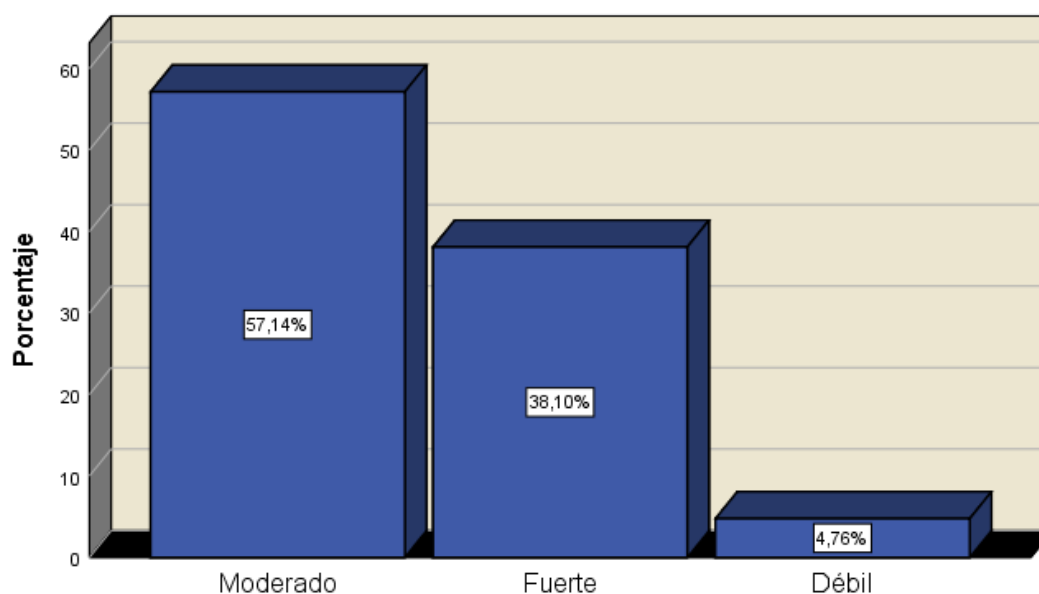


Figura 3. Porcentaje del nivel de habilidad interpersonal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: Se puede observar que en la siguiente figura se puede observar que el total de los maestros del centro educativo N° 1279 – Ate; el 57.14% está en un nivel moderado, porque el gerente educativo en el momento adecuado promueve el reglamento legal y de los deberes de los colaboradores generando un acuerdo explícito e implícito; mientras que el 38.10% muestran un nivel fuerte, considerando que el liderazgo del gerente educativo propicia un estudio a todo el personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado y haciendo lo posible para que no haya situaciones que no sean de agrado para el personal; entre tanto con un nivel débil, de 4.76% afirman que el gerente educativo no promueve oportunidades e inducción a los trabajadores cuando se presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados, generando un clima organizacional inestable.

Comunicación

Tabla 9

Porcentaje del nivel de comunicación.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	29	69,0
Fuerte	10	23,8
Débil	3	7,1
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

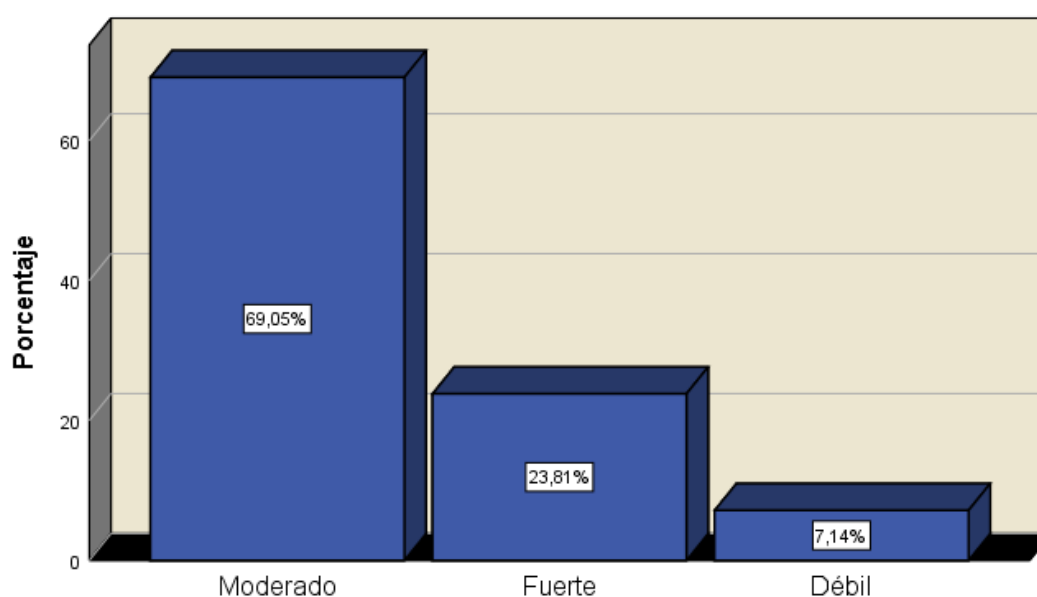


Figura 4. Porcentaje del nivel de comunicación de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de los educadores del colegio N° 1279 – Ate; 69.05% está en un nivel moderado, porque el liderazgo gerencial en momentos determinados propicia dinámicas grupales e interpersonal sin distinción de las jerarquías laborales; y tiene cabida para atenuar el contacto personal, en donde destila esporádicamente la motivación del estado de ánimo y las relaciones sociales; mientras que el 23.81% muestran un nivel fuerte, debido a que el director posee buena comunicación holística en todas las direcciones, teniendo la capacidad de captar información, procesar, enriquecer y distribuir adecuadamente para que todo el personal pueda realizar un mejor trabajo; entre tanto con un nivel débil, de 7.14% afirman que el director no cuenta con adecuada capacidad; ya que, no brinda agradecimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, diploma, resolución o de manera verbal generando motivación ante el trabajo bien realizado.

Capacidad personal

Tabla 10

Porcentaje del nivel de capacidad personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	33	78,6
Fuerte	7	16,7
Débil	2	4,8
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

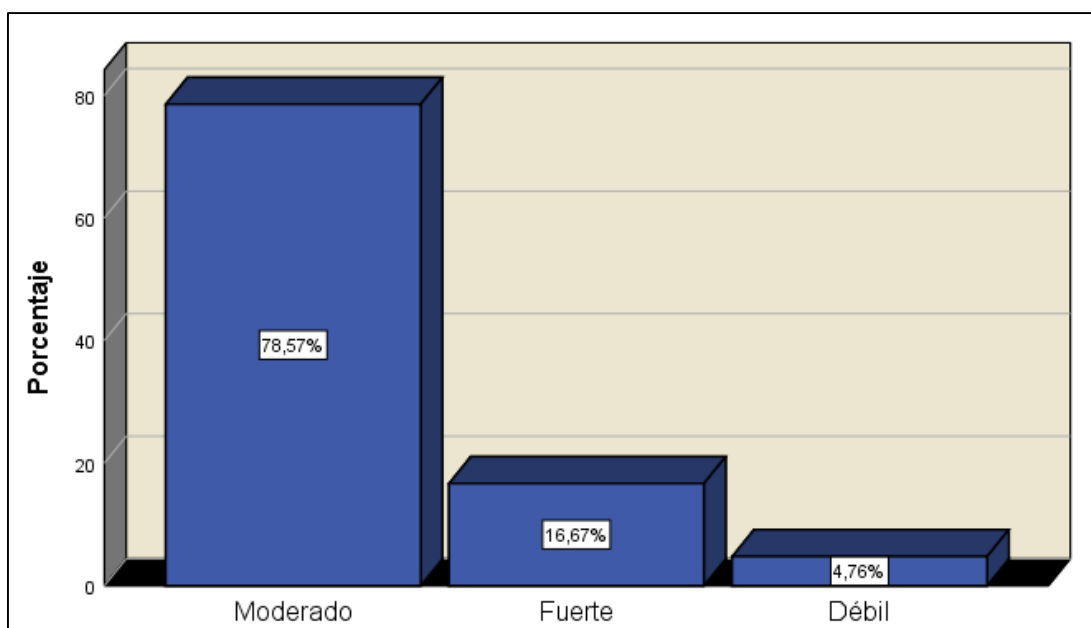


Figura 5. Porcentaje del nivel de capacidad personal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de los profesores del colegio N° 1279 – Ate; el 78.57% está en un nivel moderado, porque el gerente educativo favorece la autorrealización del personal docente, cuando logra alcanza el objetivo de la institución, de tal modo da validez al cumplimiento de labores de cada uno y a su capacidad de autorregulación transmitiendo confianza, credibilidad, entusiasmo y seguridad; mientras que el 16.67% muestran un nivel fuerte, puesto que el director consciente de modo oportuno el Comité de Gestión de Recursos Propios; entre tanto con un nivel débil, de 4.76% afirman que el liderazgo gerencial no cumple con la motivación de poder brindar estímulos coherentes como las gratificaciones, ascensos o reconocimiento público, del mismo modo que no se anuncia de carácter claro el manejo, en cuanto a la conducción de los recursos económicos y de enseres del CONEI.

Clima institucional

Tabla 11

Porcentaje del nivel del clima institucional.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	21	50,0
Fuerte	21	50,0
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

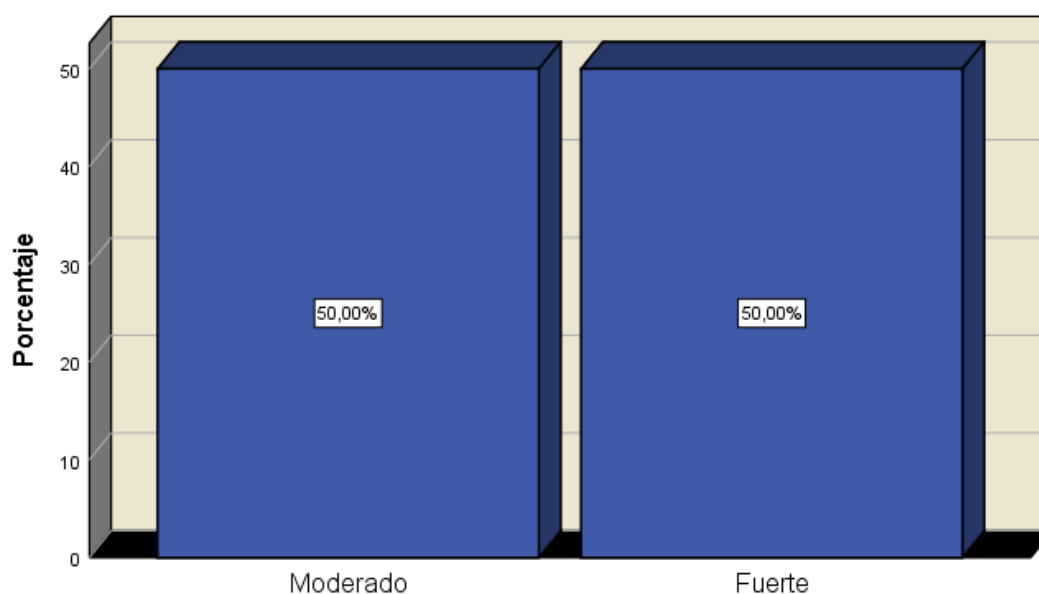


Figura 6. Porcentaje del nivel del clima institucional de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de maestros del colegio N° 1279 – Ate; el 50,00%, se encuentra en un grado moderado, donde el clima institucional, existe un registro sobre los horarios de trabajo del personal, conociendo los reglamentos de educación y de las pautas educativas vigentes, teniendo una comunidad educativa donde realizan la participación de forma organizada en cada una de las actividades no curriculares de la institución educativa; entre tanto con un nivel fuerte, de 50,00% afirman que todos los profesores asumen y establecen sus funciones con responsabilidad, teniendo confianza con los compañeros cuando se realiza una labor de forma responsable y reconociendo los inconvenientes o fallas observadas en cuanto al momento en el cual se está realizando un trabajando en equipo.

Identidad y compromiso institucional

Tabla 12

Porcentaje del nivel de la identidad y compromiso institucional.

	Frecuencia	Porcentaje
Fuerte	33	78,6
Moderado	9	21,4
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

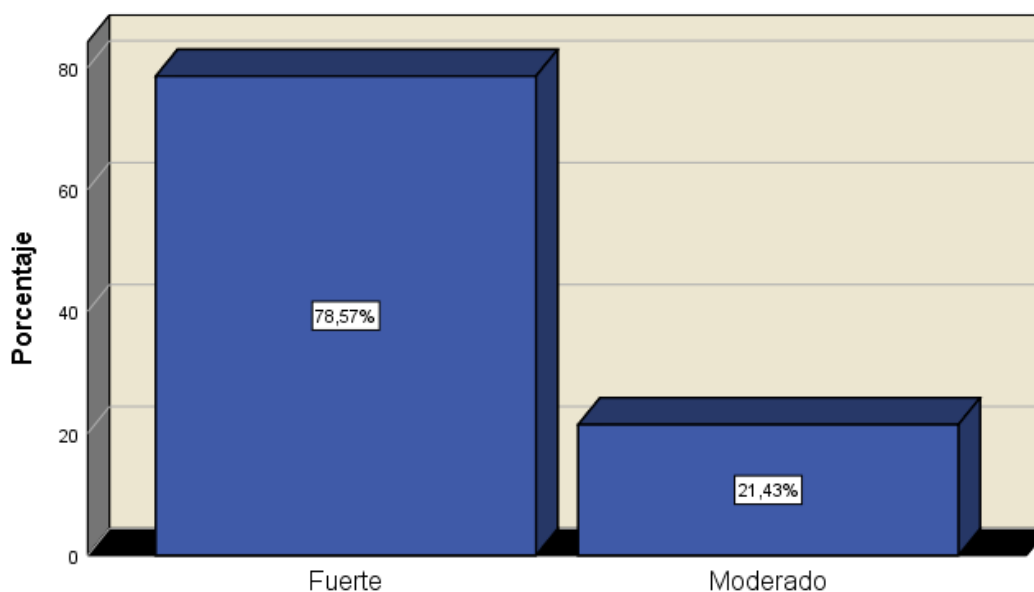


Figura 7. Porcentaje del nivel de la identidad y compromiso institucional de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de los profesores del colegio N° 1279 – Ate; el 78.57% está en un nivel fuerte, porque están comprometidos con la decisión académica ejecutada en el centro educativo, sintiendo una gran satisfacción por el trabajo realizado en beneficio de la institución educativa y puedan fomentar una identidad institucional para todos los estudiantes a través de la pedagogía cotidiana; mientras que el 21.43% manifiestan estar en un nivel moderado, debido a que logran identificar y participar en las actividades extracurriculares que son programadas en el centro educativo, de tal modo se comprometen como parte activa para fortalecer la imagen institucional.

Relaciones interpersonales

Tabla 13

Porcentaje del nivel de relaciones interpersonales.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	27	64,3
Fuerte	13	31,0
Débil	2	4,8
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

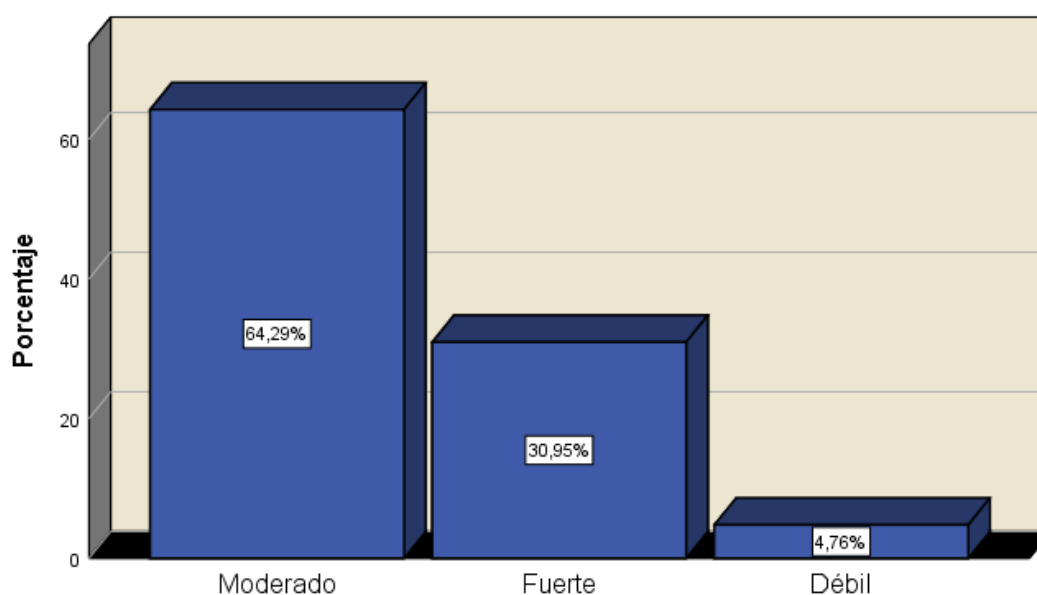


Figura 8. Porcentaje del nivel de relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de los maestros del colegio N° 1279 – Ate; 64.29% está en un nivel moderado, porque los directivos motivan en el progreso del centro educativo; mientras que el 30.95% está en nivel fuerte, considerando que la conversación entre directivos es sencillo, claro y determinado de tal forma que permite coordinar las labores educativas, fortaleciendo las relaciones interpersonales y mostrando respeto recíproco; entre tanto con un nivel débil, de 4.76% afirman que el trato y las relaciones entre los agentes educativos ha decaído el centro educativo, y el grado de confianza de uno hacia otros docentes, de tal modo no se logra percibir grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.

Trabajo colegiado

Tabla 14

Porcentaje del nivel del trabajo colegiado.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	24	57,1
Fuerte	18	42,9
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

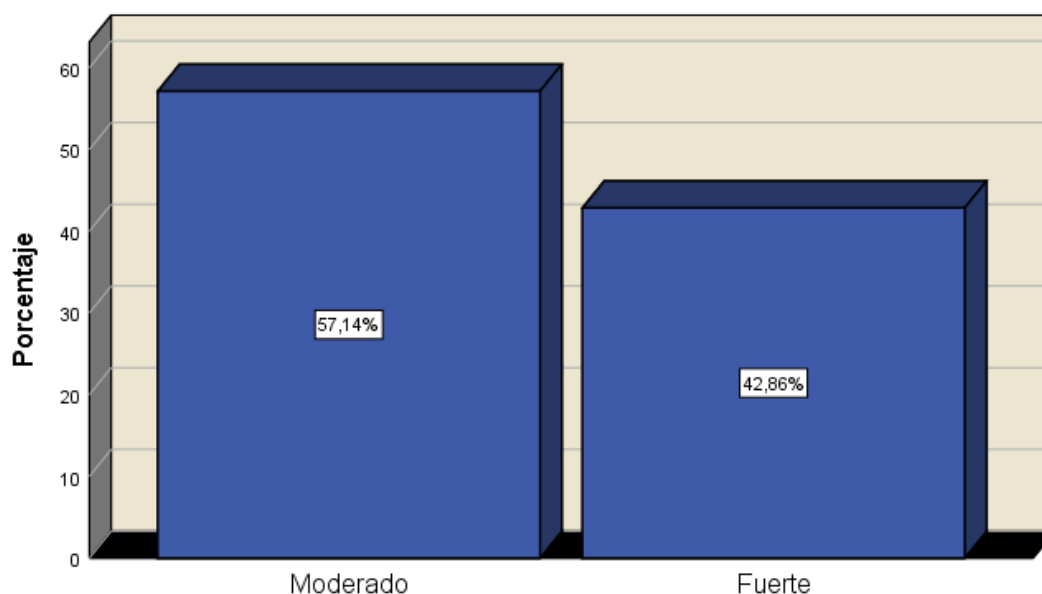


Figura 9. Porcentaje del nivel del trabajo colegiado de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de los profesores del centro educativo N° 1279 – Ate; el 57.14% está en un nivel moderado, ya que, los profesores cuentan con delegaciones y comisiones de trabajo con la debida responsabilidad, reconociendo las fallas, errores y observaciones cuando se realiza un trabajo en equipo, teniendo una responsabilidad compartida; mientras que el 42.86% manifiestan estar en un nivel fuerte, porque se sienten competentes cuando aplican sus capacidades y experiencia en la solución de problemas, sintiéndose satisfechos con el trabajo que realizan en grupos de profesores o en su área curricular y comparten investigación pedagógica con los demás profesores de la institución educativa.

Normas de convivencia

Tabla 15

Porcentaje del nivel de normas de convivencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	25	59,5
Fuerte	17	40,5
Total	42	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

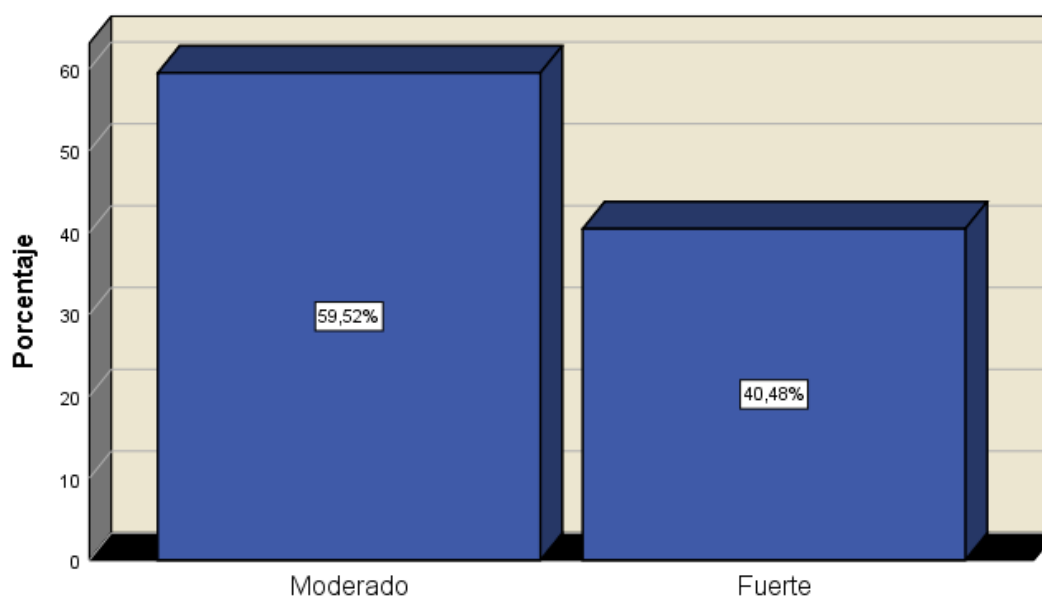


Figura 10. Porcentaje del nivel de normas de convivencia de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Interpretación: En la siguiente figura se puede observar que el total de los maestros del colegio N° 1279 – Ate; el 59.52% está en un nivel moderado, porque existe un consenso sobre los horarios de trabajo de los docentes, conociendo las normas de la ley de educación, asimismo la mayoría de los colaboradores de la I.E intervienen organizadamente en las actividades no curriculares del centro educativo; en tanto el 42.86% manifiestan estar en un nivel fuerte, debido a que se justifica documentalmente las tardanzas o cuando faltan los docentes y directivos, distribuyendo equitativamente las horas de labor de los docentes, respetando el horario de ingreso así como el de salida del personal en la institución educativa.

Prueba de hipótesis

Prueba paramétrica y correlación de Pearson

La comprobación de las hipótesis se probó mediante el Coeficiente de Pearson, puesto que, según la prueba de normalidad las variables liderazgo directivo y clima institucional presentan datos normales, puesto que, tienen un valor de “p” mayor a la Sig. de 0.05.

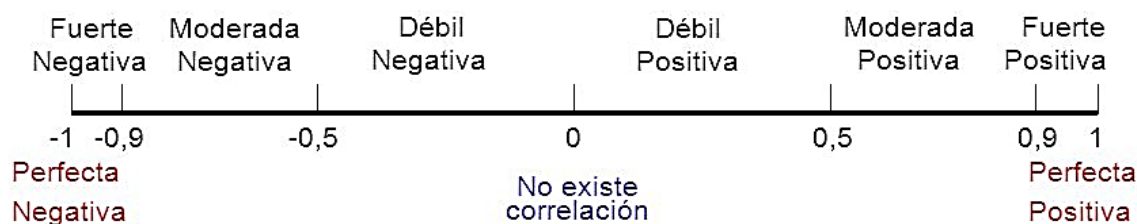
Tabla 16

Prueba de normalidad de los datos y estadístico de prueba.

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Resultado	Prueba a utilizar
	Estadístico	gl	Sig.		
Liderazgo directivo	.121	42	.131	Normal	Correlación de Pearson
Clima institucional	.113	42	.200	Normal	

Fuente: SPSS 25

Por consiguiente, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, puesto que el tamaño de la muestra es grande (42 encuestas), por tanto, la prueba de hipótesis que se utilizó fue la del Coeficiente de Pearson debido a que existe una gran normalidad de los datos.



Regla de interpretación de Correlación de Pearson.

Fuente: (Sampieri, 2003)

En relación a la tabla de la interpretación de Correlación de Pearson, se puede observar que si existe un grado de correlación de 0.9 a 1, significa que existe una relación será positiva

fuerte; mientras que, si existe una correlación de 0.5 a 0.9, significa que existe una relación positiva moderada; mientras que, una correlación de 0 a 0.5 la relación es positiva débil o baja; por consiguiente, de 0 a -0.5 la relación es débil o baja negativa, -0.5 a -0.9 quiere decir que si hay una relación moderada negativa y de -0.9 a -1 es una relación fuertemente negativa.

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 17

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
	Correlación de Pearson	,617
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.031
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico nos

señalan que hay una relación entre el liderazgo directivo y liderazgo directivo y clima institucional en el centro educativo N° 1279 – Ate; indicando que si hay un grado de relación moderada positiva; y la Correlación de Pearson fue de ,617.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson determina que si hay una relación entre el liderazgo directivo y liderazgo y clima institucional en el centro educativo N° 1279 – Ate, obteniendo como resultado el valor de $p= 0.031$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general en la investigación.

Hipótesis específica 1:

Hipótesis de investigación

Si existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 18

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
Compromiso y capacidad de gestión	Correlación de Pearson	,608**
	Sig. (bilateral)	.048
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta que si hay una correlación entre el compromiso y capacidad de gestión y clima institucional en el centro educativo N° 1279 – Ate; indicando que si hay un grado de relación moderada positiva; y la Correlación de Pearson fue de ,608.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson determina que si hay relación entre el compromiso y capacidad de gestión y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, obteniendo como resultado el valor de $p=0.048$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 en la investigación.

Hipótesis específica 2:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 19

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
	Correlación de Pearson	,670
Habilidad interpersonal	Sig. (bilateral)	.029
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico señalan que hay una relación entre la habilidad interpersonal y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate; indicando que si hay un grado de relación moderada positiva; y la Correlación de Pearson fue de ,670.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson determina que existe relación en lo que es la habilidad interpersonal y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, obteniendo como resultado el valor de $p = 0.029$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 en la investigación.

Hipótesis específica 3:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 20

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
Comunicación	Correlación de Pearson	,418
	Sig. (bilateral)	.017
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico indica que hay una relación entre la comunicación y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate; indicando que si hay un grado de relación significativa; y la Correlación de Pearson fue de ,418.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson determina que existe relación entre la comunicación y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, obteniendo como resultado el valor de $p= 0.017$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 en la investigación.

Hipótesis específica 4:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 21

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
Capacidad personal	Correlación de Pearson	,704
	Sig. (bilateral)	.003
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta que hay una relación entre la capacidad personal y clima institucional en el centro educativo N° 1279 – Ate; indicando que si hay un grado de relación positiva moderada; y la Correlación de Pearson fue de ,704.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Pearson determina que si hay una relación entre la capacidad personal y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, obteniendo como resultado el valor de $p= 0.003$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4 en la investigación.

IV. Discusión

El resultado obtenido al finalizar el procesamiento de los datos se encontró que la Correlación de Pearson fue de ,617, indica que si hay un grado de relación moderada positiva; el valor de $p= 0.031$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general en la investigación si hay una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019. León (2015) que ambos estudios guardan concordancia, indicando el valor de credibilidad del valor obtenido de la prueba de Pearson de 0,912; lo que sostuvo que esta agrupación es muy buena, es por ello que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Donde se aprecia que en el colegio existe liderazgo por parte del director y esto resulta para que las relaciones interpersonales entre los colaboradores sean excelentes Saravia (2015) que el centro educativo cuenta con una educación pedagógica y la intervención del maestro, el cual se encuentra abocado en los criterios que permiten el desarrollo de la calidad de vida social del hombre. Asimismo, la investigación indica sobre los tipos de liderazgo que empela el director para poder efectuar todo el proceso administrativo del colegio; ya que, de él depende el crecimiento de la misma, logrando encaminar a cada uno de los docentes y estudiantes; ya que es su compromiso obtener el progreso óptimo del centro educativo.

Para la hipótesis específica 1 La correlación de Pearson fue de 0,608; donde indica que existe un grado de relación moderada positiva; si hay una relación positiva y significativa entre el compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en el centro educativo N° 1279 – Ate, 2019. Pérez y Rivera (2015) que el Clima organizacional en la institución en estudio se encuentra en el nivel medio o moderado. Mendoza (2011), los componentes que establecen el ambiente laboral de los colegios donde se ofrece la prestación de una buena enseñanza, fomentando a crear apariencias propias de la condición del ser humano en donde los aportes, críticas, y las relaciones fundamentales determinan las características del centro educativo y esto refleja en la imagen del colegio.

Para la hipótesis específica 2 la Correlación de Pearson fue de 0,670 entonces da a entender que existe un grado de relación moderada positiva; y el valor de $p= 0.029$, siendo

menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 en la investigación. Existe relación positiva y significativa en lo que es la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019. Gamarra (2014) funda que toda la función de la labor programada, en cuanto a las relaciones interpersonales y personales; donde se encontró que si hay relación entre los niveles de pensamiento y creencia con el nivel de formación de los grupos; en relación a la situación del ambiente, donde se encontraron correlaciones positivas con la determinación y justicia que se distribuye en el centro educativo es decir que a mejor dirección de equidad mayor será el ambiente laboral; posteriormente se tropezaron las relaciones positivas entre el compromiso organizacional y la equivalencia de los trabajadores para con la colegio; de modo que estos aspectos ayuden a la natural alistamiento para las labores organizacionales.

Para la hipótesis específica 3 La Correlación de Pearson fue de 0,418; indica que existe un grado de relación significativa; y el valor de $p= 0.017$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 en la investigación. Si hay relación positiva y significativa respecto a la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019. Martínez y Vilcapoma (2014) El Clima organizacional se relaciona significativamente “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 en el año 2013. En el Desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning”. Borja y Gaibor, (2014), determinó que un colegio necesita de un líder correcto en dirección y proponer lineamientos apropiados de trabajo, el paralelismo de poder encontrar un tiempo ideal de trabajo; de igual forma, contribuir en la inversión y compromiso laboral de todos los colaboradores; asignado responsabilidades ideales para cada trabajador. Respecto a la investigación coordinamos en que el liderazgo del director juega un papel fundamental: ya que él es el facilitador transformacional, transicional y controlador, ocurre en la actualidad casi en todos los centros educativos en una gestión institucional lo cual debe ser desarrollado mediante el empleo de instrumentos viables y confiables.

Para la hipótesis específica 4 La Correlación de Pearson fue de ,704 indica que existe un grado de relación positiva moderada; y el valor de $p= 0.003$, siendo menor al

valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4 en la investigación. Existe relación positiva y significativa respecto a la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución N° 1279 – Ate, 2019. De igual forma, en similitud, con la investigación de Borja y Gaibor (2014) también determinó que el liderazgo educativo debe adoptar buenas prácticas, donde el director sea capaz de dirigir con mucha eficiencia y pueda dirigir correctamente a su personal, asignándole la tarea correspondiente y apoyándolo en lo que necesita; en efecto, contribuir a un clima laboral ameno.

Asimismo, Fernández (2012) determinó en su investigación que las relaciones son efectivas con un grado alto de armonía en la organización. Si el estilo gerencial predominante es el “laissez faire”, quiere decir que habitualmente que el desgobierno de los colegios es causado debido a una inapropiada labor de sus directivos. Esto surge, en base a que no existe una adecuada comunicación, y por ende, no hay motivación de los directores hacia sus personales. Jaramillo (2014) determinó que hay demasiadas dificultades que inciden a que las instituciones no tengan un óptimo desarrollo; debido, al mal manejo de trabajo del directivo, en cuestión a los siguientes factores; el defectuoso discernimiento salarial, la abundancia de tareas administrativas, la mala realización de reuniones; ya que, son pocas operativas, y por último, la mala dirección del director en el colegio. Por último, respecto al estudio Lozado (2013) también arribó la importancia de los líderes en las instituciones educativas; ya que, los estilos de liderazgo son claves para la fomentación del clima laboral de los trabajadores; siendo en esta institución el liderazgo transformacional que se adoptaba en el colegio; dado que, constantemente el director brindaba buena comunicación y motivación de los padres de los estudiantes y educadores.

V. Conclusiones

Primera.

Se determina la relación que hay entre el liderazgo directivo y clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. El nivel alcanzado del coeficiente fue de 0,617; determinando que existe una correlación moderada positiva entre las variables estudiadas; asimismo, la Sig. ($p= 0.031$), el cual es menor a 0.05; por consiguiente, se estableció que existe relación entre el liderazgo directivo y clima institucional.

Segunda.

Se determina la relación que hay entre compromiso y capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la Institución educativa 1279, de Ate – 2019. El nivel alcanzado del coeficiente fue de 0,608; determinando que existe una correlación moderada positiva; asimismo, la Sig. ($p= 0.048$), el cual es menor a 0.05; por tanto, se estableció que si hay relación entre compromiso y capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional.

Tercera.

Se determina la relación que hay entre las habilidades interpersonales del liderazgo directivo y clima Institucional en la Institución educativa N° 1279 Ate – 2019. El nivel alcanzado del coeficiente fue de 0,670; determinando que existe una correlación moderada positiva; asimismo, la Sig. ($p= 0.029$), el cual es menor a 0.05; por tanto, se estableció que si se encontró relación entre las habilidades interpersonales del liderazgo directivo y clima institucional.

Cuarta.

Se determina la relación que hay entre la comunicación del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. El nivel alcanzado del coeficiente fue de 0,418; determinando que existe una correlación significativa; asimismo, la Sig. ($p= 0.017$), el cual es menor a 0.05; por tanto, se estableció que si hay relación entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional.

Quinta.

Se determina la relación que hay entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. El nivel alcanzado del coeficiente fue de 0,704; estableciendo que si hay una correlación significativa; asimismo, la Sig. ($p= 0.003$), el cual es menor a 0.05; por tanto, se estableció que existe relación entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional.

VI. Recomendaciones

Primera:

El centro educativo N° 1279 – Ate, debe asumir el compromiso de que el liderazgo del directivo consiga mayor fortalecimiento mediante la sensibilización y apoyo permanente, para la obtención de las metas del centro educativo.

Segunda:

El centro educativo N° 1279 – Ate, debe contar con líder directivo apropiado; para que pueda asumir los objetivos como prioridad y encaminar esfuerzos hacia el logro, con mucha dedicación y con propósito de mejora continua; por ello, es necesario que se fomente la programación de actividades de proyección que actualicen dicho lazo en forma permanente.

Tercera:

El centro educativo N° 1279 – Ate, debe identificar las habilidades de líder directivo; a fin de que pueda implementar estrategias apropiadas para el impulso de un clima institucional adecuada.

Cuarta:

El centro educativo N° 1279 – Ate, debe promover la comunicación a través de programas educativos de la institución, que fomenten al trabajo en equipo entre el líder directivo o director y los docentes; en consecuencia, logren alcanzar los objetivos de la organización.

Quinta:

El centro educativo N° 1279 – Ate, debe fomentar capacitaciones y entrenamientos; a fin de contribuir en la capacidad personal del liderazgo directivo e impulsar un clima institucional ameno.

Referencias

- Aguado, P. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Albañil, M. (2015). *El Clima Laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura.
- Almeyda, O. (2009). *Administración de la gestión escolar*. Lima: Mantaro
- Álvarez, G., & Delgado, J. (2015). Design of Epidemiological Studies. The Transversal Study: Taking a Photograph of Health and Disease. *Bol Clin Hosp Infant Edo Son*, 32(1), 26-34. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- Bisquerra, R. (2004). *Research methodology for Administration and Economics*. Colombia: Bogotá: Editorial Pearson
- Bolívar, A. (2010). *Educational leadership and its role in improvement: a current review of its possibilities and limitations*. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(2), 9-33.
- Bolívar, A. (2010). *Leadership for learning. Educational organization and management*, 18, 15–20. Recuperado de: <https://goo.gl/h9fRX2>
- Bolívar, A. (2015). *Build the capacity for improvement locally: Pedagogical Leadership and Professional Community*. En XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa (Conferencia Magistral). Chihuahua: Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE). Recuperado de <https://goo.gl/EBQKLT>
- Borja, L., y Gaibor, F. (2014). *El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2012-2013*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar. Caracas.
- Cerquera, R. (2013). *Shared leadership: good school management practices*. Madrid: Wolters Kluwers.
- Corona, G. (2011). *Leadership influence on the organizational climate*. (Tesis de maestría). Universidad de Nuevo León. México.
- Collao Oscar (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa.

- Cuevas, P. (2010). *Organizational climate. In work psychology for labor relations by Carlos Guillén Gestoso (coord.) y Rocío Gil Bozal. 1ª ed.* En español. Madrid: Ed. McGraw Hill-Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Human resources management.* Quinta edición. Colombia, Santa Fe: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiang, F., Núñez, P., y Rodrigo, H. (2010). *The organizations. Behaviors, structure, processes.* Décima edición. Santiago de Chile: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Contreras, A. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 84-92. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2777>
- Da Silva, M. (2002). *The working environment in organizations. Definition, Diagnosis and consequences.* Tercera reimpresión. México DF: Ed. Trillas.
- Dorta, T. (2007). *Eight important elements of the Institutional Climate.* 11ª. Edición. Ed. McGraw Hill Interamericana
- Fernández, D. (2012). *Relationship between the Management Style of the management staff of the Basic Schools of Alta Gracia de Orituco of the 3rd Stage and the Institutional Climate of these Institutions, Aragua.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta. Caracas.
- Foladori, H. (2011). *La concepción de liderazgo de Kurt Lewin.* Colombia. Recuperado de: www.psicologíagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html.
- Gamarra, B. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- García, B., e Ibarra, L. (2012). *Informe de progreso educativo.* Perú Lima: PREAL y GRADE.
- Gento, M., y Cortés, A. (2010). *Comportamiento organizacional.* Perú: Lambaye: USAT - Escuela de Economía.
- Gómez, R. (2011). *Relations between the organizational climate and job satisfaction.* Universidad Pontificia Comillas. España, Madrid: Servicios editoriales S.L.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación.* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación.* (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. (4ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, M. (2014). *El director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Barcelona.
- James, R., y Lindsey, N. (2008). *Administrative leadership: challenge for the director of 21st century schools*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 1-9.
- Kassambara, A. (2017). *Practical guide to cluster analysis in R. Unsupervised machine learning*. STHDA. Recuperado de: <https://goo.gl/ciGqSX>
- León, A. (2015) *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4631>.
- Leiva, K. (2011). *School leaders and quality leadership*. In *A culture of quality in school: leadership for educational change* (pp. 94- 106). México: Ediciones Castillo.
- Lozado, J. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Politécnica Salesiana. Ecuador
- Martínez, C., y Vilcapoma, L. (2014). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning” “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 – 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Mendoza, N. (2011), *“Clima Institucional y Organizacional”* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo: directivos construyendo escuela*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://goo.gl/DsvRdo>
- Ministerio de Educación. (2016a). *Documento Prospectivo del Sector Educación al 2030*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://goo.gl/MZoUj7>
- Ministerio de Educación. (2016b). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 – 2021*. Lima: Recuperado de <https://goo.gl/93yKRd>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). *“Marco de Buen Desempeño Docente”*. Dirección General de Desarrollo Docente. Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d->

- Ministerio de Educación del Perú. (2012b). “*Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012–2016.Lima*”. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). “*Criterios de buenas prácticas de dirección escolar*”. Documento de trabajo. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas, Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2012) *Reglamento de la Ley General de Educación N.º 28044*
- Ministerio de Educación (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Lima: MINEDU
- Ministerio de Educación (2009). *Manual de Supervisión Pedagógica*. Lima: MINEDU.
- Ministerio De Educación (2008) *Módulo 1 y 2 del Curso de Gestión Institucional a Directores de Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial*.
- Montenegro, I. (2007). *Teaching Performance Evaluation*. Colombia, Bogotá: Magisterio Ediciones Especiales
- Murillo, J. (2008). *Leadership of teachers in vulnerable contexts*. Educación y Educadores, 14(2), 389-409.
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015) “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*” Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>.
- Puga, J., & Martínez, L. (2008) “*Competencias Directivas en escenarios globales*”, vol. 24, núm. 109, octubre-diciembre, 2008, pp. 87-103 Universidad ICESI Cali, Colombia.
- Robbins, S. (2004). *Organizational behavior. Theory and practice*. México: Ciudad de México. Editorial Prentice-Hall.
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO. Recuperado de: <https://goo.gl/rKc2DC>
- Saravia, W. (2015). *Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello de Caracas

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Validez de instrumentos

Anexo 4: Base de datos prueba piloto

Anexo 5: Base de datos de la muestra

Anexo 6: Permiso para la ejecución de la tesis

Anexo 7: Artículo científico

Anexo 8: Base de datos SPSS

Anexo 9: Declaración jurada del artículo científico

Anexo 01: Matriz de consistencia

Liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279, Ate - 2019

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate – 2019?</p> <p>Problemas Específicos: P_{E1} -¿Qué relación existe entre la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa N° 1279 Ate – 2019? P_{E2} -¿Qué relación existe entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa 1279– Ate -2019? P_{E3} -¿Qué relación existe entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate - 2019? P_{E4} -¿Qué relación existe entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate - 2019?</p>	<p>Problema general Determinar la relación que existe entre y clima institucional en la institución educativa N° 1279 –Ate 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: -Determinar la relación que existe entre el compromiso y capacidad de gestión del liderazgo directivo y el clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate – 2019. -Determinar la relación que existe entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y el clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate -2019? -Determinar la relación que existe entre la comunicación del liderazgo directivo y el clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate – 2019? -Determinar la relación que existe entre la capacidad personal del liderazgo directivo y el clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate - 2019?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 –Ate.</p> <p>Hipótesis específicas HE1 Existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate -2019. HE2 Existe relación positiva y significativa entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate - 2019. HE3 Existe relación positiva y significativa entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 Ate -2019. HE4 Existe relación positiva y significativa entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución 1279 Ate - 2019.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y Capacidad de gestión • Habilidad interpersonal • Comunicación • Capacidad personal <p>Variable 2 Clima institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad y compromiso institucional • Relaciones interpersonales • Trabajo en colegiado • Normas de convivencia 	<p>Tipo de investigación Transaccional-correlacional.</p> <p>Método de investigación Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD m((m)) --> Ox((Ox)) m --> Oy((Oy)) Ox --> R((R)) Oy --> R </pre> </div> <p>Dónde: M= muestra: Personal Docentes Ox= Liderazgo directivo. Oy=Clima institucional R = relación</p> <p>Nivel de Investigación • Básico</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental – transversal correlacional.</p>	<p>Población: Total de 42 docentes de la institución educativa N° 1279 Ate.</p> <p>Muestra: 42 docentes</p>

Anexo 02: Instrumentos

Esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre **el liderazgo del directivo y Clima institucional**. Para ello recurrimos a tu valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de tus respuestas y desde ya agradecemos tu participación.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente:

Escala de valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

N. o	Dimensiones/ítems	Alternativas				
DIMENSIÓN: COMPROMISO Y CAPACIDAD DE GESTIÓN						
	1. Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	1	2	3	4	5
	2. La institución cuenta con una Misión y una Visión pertinente.					
	3. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.					
	4. El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia.					
	5. La delegación de funciones se da en forma adecuada.					
	6. El director propicia una comunicación institucional, responsable, oportuna, conveniente y veraz.					
DIMENSIÓN: HABILIDAD INTERPERSONAL		1	2	3	4	5
	7. El gerente educativo promueve el respeto al marco legal y a los derechos del personal.					
	8. El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado.					
	9. El gerente educativo promueve oportunidades e inducción al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados.					
	10. El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.					
	11. El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos.					
	12. Existe un buen clima organizacional en la institución educativa.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
	13. El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías.					
	14. El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontal.					
	15. El director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo.					
	16. El director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal,					

donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.					
17. El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.					
18. El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra, de motivación, ante el trabajo bien realizado.					
DIMENSIÓN. CAPACIDAD PERSONAL	1	2	3	4	5
19. El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño.					
20. El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución.					
21. El director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.					
22. El director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.					
23. El director conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios.					
24. El director Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEL.					

VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL

N. o	Dimensiones/ítems	Alternativas				
DIMENSIÓN: IDENTIDAD Y COMPROMISO INSTITUCIONAL						
1.	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.	1	2	3	4	5
2.	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la Institución Educativa.					
3.	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.					
4.	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E.					
5.	Fomenta la identidad institucional en los estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana.					
6.	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
7.	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.					
8.	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la institución educativa.					
9.	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.					

10. Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.					
11. Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución educativa.					
12. Los docentes muestran respeto recíprocamente.					
DIMENSIÓN: TRABAJO COLEGIADO	1	2	3	4	5
13. Los docentes asumen y cumplen sus funciones en las comisiones de trabajo, con responsabilidad.					
14. Se siente competente cuando aplica sus capacidades y experiencias en la solución de problemas.					
15. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.					
16. Comparte la información pedagógica que tiene, con sus colegas de la institución educativa.					
17. Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.					
18. Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.					
DIMENSIÓN: NORMAS DE CONVIVENCIA	1	2	3	4	5
19. Se justifica documentadamente las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.					
20. Existe consenso sobre los horarios de trabajo de los docentes.					
21. Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.					
22. Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.					
23. Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.					
24. Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.					

Anexo 03: Validez de instrumentos

- Variable Liderazgo Directivo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: COMPROMISO Y CAPACIDAD DE GESTIÓN								
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control	✓		✓		✓		
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión pertinentes.	✓		✓		✓		
3	La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.	✓		✓		✓		
4	El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia	✓		✓		✓		
5	La delegación de funciones se da en forma adecuada.	✓		✓		✓		
6	Propicia una comunicación institucional, responsable, oportuna, conveniente y veraz	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: HABILIDADES PERSONALES								
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal	✓		✓		✓		
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado	✓		✓		✓		
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados	✓		✓		✓		
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal	✓		✓		✓		
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos	✓		✓		✓		
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: COMUNICACIÓN								
13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías	✓		✓		✓		
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontal.	✓		✓		✓		
15	El director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo.	✓		✓		✓		
16	El director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen	✓		✓		✓		

	estado de ánimo y relaciones armoniosas	✓						
17	El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD PÉRSONAL	✓						
19	El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	El director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	El director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	El director conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	El director informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: ADOLFO SILVA NAZARATE DNI: 10041560

Especialidad del validador:

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...13... de Julio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO Y CAPACIDAD DE GESTIÓN							
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control	✓		✓		✓		
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión pertinentes.	✓		✓		✓		
3	La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.	✓		✓		✓		
4	El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia	✓		✓		✓		
5	La delegación de funciones se da en forma adecuada.	✓		✓		✓		
6	Propicia una comunicación institucional, responsable, oportuna, conveniente y veraz	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PERSONALES	SI	No	SI	No	SI	No	
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal	✓		✓		✓		
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones animicas en un momento dado	✓		✓		✓		
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados	✓		✓		✓		
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal	✓		✓		✓		
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos	✓		✓		✓		
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquias	✓		✓		✓		
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontal.	✓		✓		✓		
15	El director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo.	✓		✓		✓		
16	El director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen	✓		✓		✓		

17	estado de ánimo y relaciones armoniosas El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD PERSONAL	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	El director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	El director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	El director conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	El director informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	✓	✓	✓	✓	✓	✓


Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Palomino, I. Lich DNI: 43700914

Especialidad del validador: Gestión Educativa - Administrador de Empresas

13 de Julio del 2019



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO Y CAPACIDAD DE GESTIÓN							
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control	✓		✓		✓		
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión pertinentes.	✓		✓		✓		
3	La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.	✓		✓		✓		
4	El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia	✓		✓		✓		
5	La delegación de funciones se da en forma adecuada.	✓		✓		✓		
6	Propicia una comunicación institucional, responsable, oportuna, conveniente y veraz	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PERSONALES	SI	No	SI	No	SI	No	
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal	✓		✓		✓		
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado	✓		✓		✓		
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados	✓		✓		✓		
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal	✓		✓		✓		
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos	✓		✓		✓		
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías	✓		✓		✓		
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontal.	✓		✓		✓		
15	El director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo.	✓		✓		✓		
16	El director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen	✓		✓		✓		

-Variable Clima institucional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD Y COMPROMISO INSTITUCIONAL								
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.	✓		✓		✓		
2	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la I.E.	✓		✓		✓		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E.	✓		✓		✓		
5	Fomenta la identidad institucional en sus alumnas a través de la práctica pedagógica cotidiana.	✓		✓		✓		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES								
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	✓		✓		✓		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	✓		✓		✓		
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución educativa..	✓		✓		✓		
12	Los docentes muestran respeto recíprocamente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO								
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad	✓		✓		✓		
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	✓		✓		✓		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	✓		✓		✓		

16	Comparte la información pedagógica que tiene, con sus colegas de la institución educativa.	✓						
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	✓						
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	✓						
	DIMENSIÓN 4: NORMAS DE CONVIVENCIA							
19	Se justifica documentadamente las tardanzas y fallas de los docentes y directivos.	✓						
20	Existe consenso sobre los horarios de trabajo de los docentes.	✓						
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	✓						
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.	✓						
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	✓						
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [A] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: A. DOLFO SILVA NARVAETE DNI: 10041560

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...13...de Julio...del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD Y COMPROMISO INSTITUCIONAL Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.	✓		✓		✓		
2	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la I.E.	✓		✓		✓		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E.	✓		✓		✓		
5	Fomenta la identidad institucional en sus alumnas a través de la práctica pedagógica cotidiana.	✓		✓		✓		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES							
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	✓		✓		✓		
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución educativa...	✓		✓		✓		
12	Los docentes muestran respeto recíprocamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO							
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	✓		✓		✓		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	✓		✓		✓		

16	Comparte la información pedagógica que tiene, con sus colegas de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	DIMENSIÓN 4: NORMAS DE CONVIVENCIA Se justifica documentadamente las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Existe consenso sobre los horarios de trabajo de los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Romarayo Páez Jarama DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión Educativa - Administradores de Empresas

13 de Julio del 2019



Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD Y COMPROMISO INSTITUCIONAL							
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.	✓		✓		✓		
2	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la I.E.	✓		✓		✓		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E.	✓		✓		✓		
5	Fomenta la identidad institucional en sus alumnas a través de la práctica pedagógica cotidiana.	✓		✓		✓		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	SI	No	SI	No	SI	No	
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	✓		✓		✓		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	✓		✓		✓		
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución educativa..	✓		✓		✓		
12	Los docentes muestran respeto recíprocamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad	✓		✓		✓		
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	✓		✓		✓		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	✓		✓		✓		

16	Comparte la información pedagógica que tiene, con sus colegas de la institución educativa.	✓						
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	✓	✓					
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	✓	✓					
19	DIMENSIÓN 4: NORMAS DE CONVIVENCIA Se justifica documentadamente las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	✓	✓					
20	Existe consenso sobre los horarios de trabajo de los docentes.	✓	✓					
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	✓	✓					
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.	✓	✓					
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	✓	✓					
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	✓	✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mercedes Pastora Novoa DNI: 2.321.871

Especialidad del validador: asesora pedagógica

13 de Julio del 2019.

Perinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Firma del Experto Informante.

Anexo 05: Base de datos de la muestra

		variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO														variable 2: CLIMA INSTITUCIONAL																																
N°	Compromiso y capacidad de gestión					Habilidad interpersonal					Comunicación				Capacidad personal				Identidad y compromiso institucional					Relaciones interpersonales				Trabajo colegiado				Normas de convivencia																
	r1	r2	r3	r4	r5	r7	r8	r9	r10	r11	r12	r13	r14	r15	r16	r17	r18	r19	r20	r21	r22	r23	r24	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10	r11	r12	r13	r14	r15	r16	r17	r18	r19	r20	r21	r22	r23	r24	
1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3		
4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3			
5	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	3	4			
6	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3		
8	2	5	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2		
9	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3			
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	2	2	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3		
12	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	1	2	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3		
13	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3		
14	3	5	5	2	1	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4			
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	1	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3		
16	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	1	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5			
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3		
18	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
19	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5		
20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
21	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3		
22	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
23	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4		
24	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	2	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4		
25	3	5	3	3	2	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	1	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4
26	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5		
27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	5	3	3	
28	2	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4		
29	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	3		
30	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	1	3	4	3		
31	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4		
34	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4		
35	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3		
36	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3		
37	2	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	
38	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
39	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5		
40	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	1	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4		
41	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	5	3										

Anexo 06: Permiso para la ejecución de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 24 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 112 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. CRUZADO LAURENTE, HILDA ESTHER
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1279

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **QUISPE CHANQUES, VERONICA LASTENIA**; identificado con DNI N°21862394 y código de matrícula N°7001222427; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1279, ATE - 2019."

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo



Mg. Hilda E. Cruzado Laurente
Directora de la I.E. N° 1279

Anexo 07: Artículo científico

Liderazgo directivo y Clima Institucional en la institución educativa N° 1279, Ate, 2019

Management leadership and Institutional Climate in the educational institution N ° 1279, Ate, 2019

Autor: Verónica Lastenia Quispe Chanques
Universidad César Vallejo

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate, 2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y nivel correlacional. La población de estudio fueron 43 docentes integrantes de la institución educativa N° 1279, Ate, la muestra fue 42 docentes. Se elaboró dos instrumentos para medir las variables liderazgo directivo y clima institucional. Finalmente, se concluyó que existe la relación significativa de liderazgo directivo y clima institucional.

Palabras claves: Liderazgo directivo, habilidad interpersonal, comunicación, capacidad personal, clima institucional.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the Leadership Leadership and Institutional Climate in the educational Institution No. 1279, Ate, 2019. The study was quantitative approach, non-experimental design, and correlational level. The study population were 43 teachers from the educational institution No. 1279, Ate, the sample was 42 teachers. Two instruments were developed to measure the variables leadership leadership and institutional climate. Finally, it was concluded that there is a significant relationship of managerial leadership and institutional climate.

Keywords: Leadership leadership, interpersonal ability, communication, personal capacity, institutional climate.

I. Introducción

Fundamentos teóricos del liderazgo directivo Definición conceptual

Collao (2015, p. 79) define que el liderazgo “es una relación de influencia entre los líderes y acompañantes que se sacrifican por un cambio real y en consecuencia reflejan propósitos compartidos y cambio que son de suma importancia para poder dirigir en forma eficaz una organización”. Asimismo, Collao define al liderazgo es una influencia interpersonal entre el líder y sus acompañantes, practicada en un momento dado y dirigida a través de procesos de la comunicación humana para la obtención de objetivos específicos. Según el MINEDU (2012) el liderazgo directivo es una característica de la persona que lo ejerce, donde demuestra sus habilidades y capacidades profesionales comprometiéndose y promoviendo el desarrollo de la institución educativa para mejorar los servicios educativos.

Según Foladori (2011) señala que un líder debe poseer capacidades y aptitudes para saber acomodarse y conducir con claridad al grupo humano, de esta manera ayudará a lograr los objetivos propuestos. (p. 3). Por ello, el líder debe desarrollar los valores y principios morales adecuados. Esta cualidad, no sólo debe interesarse en sus expectativas propias sino también en lograr el crecimiento de la institución que lidera y movilice a la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas y mejora de la calidad en la educación de nuestros.

Fundamentos teóricos del liderazgo directivo definición conceptual

Los líderes autocráticos; según Collao (2015, p. 121) afirma que el líder autocrático es el que toma decisiones, es el que dirige acciones además de controlar al trabajador, mantiene una posición de autoridad es competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar su opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones. Este tipo de liderazgo tiene sus ventajas porque es capaz de manejar grupos y saber lo que hay que hacer. Aunque el liderazgo de hoy está evolucionando a otros tipos en los que tomen en cuenta la participación de los trabajadores como una parte importante para la organización. Los líderes democráticos o participativos; Collao (2015, p. 97) opina que, este tipo de liderazgo “otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo fomentando que trabajen el principio de consenso y toma de decisiones”. El líder democrático toma en cuenta las opiniones del grupo, respeta las decisiones en base a los aportes de los demás, promueve el intercambio de ideas en las acciones pedagógicas y administrativas y tiene como objetivo ayudar a otros a encontrar su propio potencial, utilizando sus habilidades de manera afectiva y también animará activamente a otros a ser

líderes.

Existe una enorme diferencia entre ser un líder y ser un jefe, que se limita a cumplir directivas superiores y buscar y que las personas de su alrededor hagan lo requerido. El estilo democrático y participativo es el más recomendable para poder liderar o direccionar una institución educativa con fines de orientar y cohesionar los esfuerzos del personal docente y administrativo en busca de mejorar las condiciones laborales en los niveles individual y colectivo. Los líderes permisivos; suelen poner en manos del grupo el proceso de toma de decisiones, desempeñando funciones menores evitando la responsabilidad y el poder. (p. 21). Por este motivo, la función directiva de líderes permisivos es orientar para alcanzar metas y objetivos compartidos en el ámbito educativo. El director actúa como gestor, orientando y liderando una planificación estratégica considerando un clima institucional organizacional y el manejo adecuado de un buen clima institucional. Liderazgo Transformacional; según Mendoza (2011, p. 71) sostiene que los líderes transformacionales, se preocupa por conocer a los miembros de su equipo de manera individual, para formar una visión compartida, motiva a las personas y las transforma, en efecto caminen en la misma dirección.

Dimensiones del liderazgo directivo

James y Lindsey (2008) clasifican en cuatro dimensiones que son las siguientes: Dimensión; Compromiso capacidad de gestión, James y Lindsey (2008) define que la capacidad de gestión: es dirigir, gestionar, e impulsar para el desarrollo de la institución, promoviendo la participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes. Dimensión: Habilidad interpersonal; James y Lindsey (2008) sostiene las Relaciones Humanas son vinculaciones entre los seres humanos o personas. Pueden darse en forma interpersonal que implica la comunicación entre personas, grupos, o de personas a grupos; así como puede ser relaciones interpersonales que son las que mantiene el ser humano consigo mismo, referidas a la interioridad de cada uno (p. 37). Dimensión: Comunicación; James y Lindsey (2008), “es un medio para mantener relaciones con los integrantes de su ambiente, manteniendo así la característica que lo diferencia de los demás seres vivos, la capacidad de ser un ente social. La comunicación puede ser formal, informal y externa” (p. 76). Dimensión: capacidad personal; James y Lindsey (2008) define que “la motivación es un ensayo mental preparatorio de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia” (p. 71).

Dimensiones de clima institucional

Gómez (2011) se determina medir el clima Institucional por medio de las dimensiones actitudinales en relación a la dirección de la institución educativa, considerando, el monitoreo, el acompañamiento, las relaciones; así como la participación activa dentro del desarrollo institucional. Dimensión 1: Identidad y compromiso Institucional; Gómez (2011) señala que: la identidad y el compromiso institucional es de poseer un personal con convicción para el trabajo, del mismo modo debemos de tener en cuenta que el trabajo no es una obligación sino una contribución para alcanzar metas y objetivos a favor de la institución educativa. Dimensión 2: Relaciones Interpersonales; Gómez (2011) sostiene que desde el enfoque propuesto se considera que las relaciones interpersonales es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales, dinámicas y positivas cuando esto se traduce con aciertos, cuando las relaciones se resquebrajan nace el conflicto de ideas, un trabajo consensuado. Ahora sabemos que las relaciones interpersonales permiten que las personas realicen actividades gratificantes que son muy importantes para su bienestar.

Dimensión 3: Trabajo colegiado, según, Gómez (2011) indica que el trabajo en equipo o trabajo colegiado debe conceptualizarse como un medio para lograr un fin que tiene como estrategia principal el trabajo colaborativo, en el que se prioriza el diálogo, se concretan acuerdos, se asignan responsabilidades, se evalúan las estrategias de enseñanza y se definen metas específicas sobre temas concernientes a la formación de los estudiantes. (p. 73). Dimensión 4: Normas de Convivencia, se necesitan normas convivencia para asegurar que los derechos no se vean vulnerados y los deberes de cada uno no se vean burlados. En este sentido, cabe destacar que los derechos y deberes de cada uno son fundamentales conocerlos bien por toda la comunidad educativa para evitar problemas y conflictos. Con las normas de convivencia se pretende que los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia sepan qué hacer, cómo debe actuar y qué es lo que deben hacer a cada momento determinado.

II. Método

Tipo y diseño de investigación

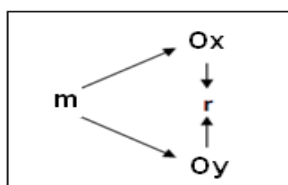
Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica; concordancia con Bisquerra (2004) se asume el

tipo de investigación básica ya que solo trata de analizar las variables desde su aspecto teórico puesta frente a la realidad, es decir para buscar la contratación de la hipótesis, en ésta investigación se busca confirmar o acrecentar la teoría dado que la problemática corresponde a una situación particular que en este caso se trata del ambiente educacional, con dos variables que provienen de la teoría general de sistemas tratadas también en la psicología organizacional como es el liderazgo directivo y el clima institucional.

Diseño de investigación

La investigación fue de diseño No Experimental – Transversal. Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características, asimismo, es investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento, también es correlacional ya que se buscó establecer las relaciones entre el liderazgo del director y el Clima institucional. El diagrama de los estudios con diseño no experimental es el siguiente:



Donde:

m = Muestra

Ox = Variable 1 Liderazgo directivo

Oy= Variable 2 Clima institucional

r= Relación entre dos variables

Enfoque de investigación

El estudio se realizó siguiendo los lineamientos del paradigma cuantitativo, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) consiste en la medición de las variables observadas, con el propósito de determinar sus características particulares en relación a la problemática planteada; en ese sentido siguiendo los procesos del método científico, se adecuó al método hipotético deductivo, ya que el estudio parte de un problema, se sustenta en un marco teórico y las hipótesis se llevan a prueba para determinar la problemática planteada.

Alcance de investigación

La presente investigación presentó como alcance un nivel correlacional; debido a que se buscó conocer la relación existente entre las variables estudiadas liderazgo directivo y clima institucional; por el tema, Carrasco (2009), refirió que el alcance correlacional “se emplean para comprobar la asociación entre dos o más variables de estudio” (p. 82).

Población, muestra y muestreo

Población

Se determina que, para este estudio, se debe contar con la totalidad de docentes integrantes de la institución educativa N° 1279 Ate, que son un total de 43 docentes.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio

Grupo de Estudio	Población		Total
	Varón	Mujer	
Profesores	17	25	42
Total			42

Nota: Registro de personal de la IE N° 1279.Ate

Muestra

Según Hernández, (2010, p. 175) la muestra es un subgrupo de la población previamente delimitada. El elegir el tipo de muestra depende de los objetivos de estudio y del esquema de investigación. El tamaño de la muestra fue de 42 docentes, muestra elegida a conveniencia de la investigadora.

III. Resultados

Liderazgo directivo

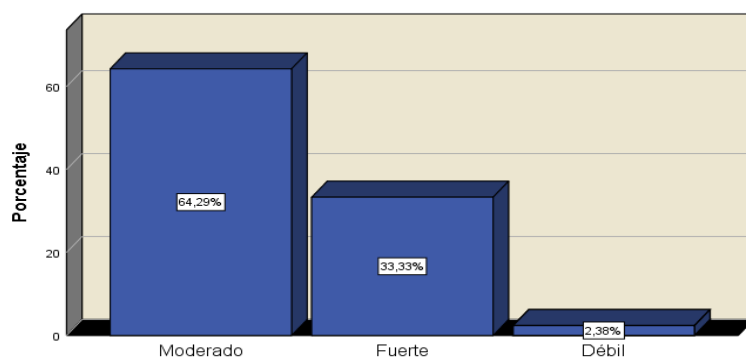


Figura 1. Porcentaje del nivel de liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Del total de docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate; el 64.29% está en un nivel

moderado, porque el liderazgo directivo es asumido con responsabilidad con valor y audacia, teniendo una organización con el instrumento de gestión: PEI, PCI, PAT, RI; el 33,33% está en un nivel fuerte, y el 2,38% se encuentra en un nivel débil.

Compromiso y capacidad de gestión

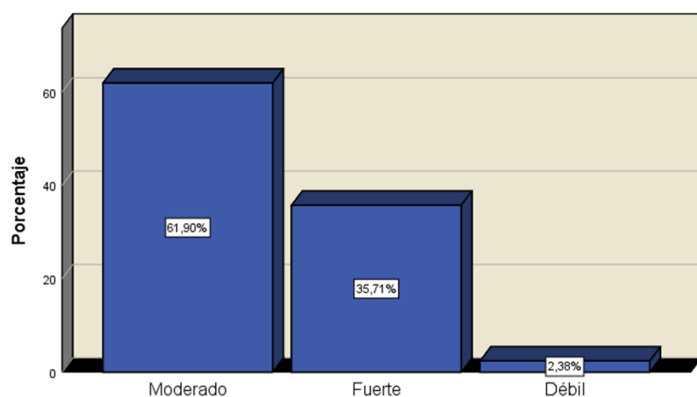


Figura 2. Porcentaje del nivel de compromiso y capacidad de gestión de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 61.90% de los docentes está en un nivel moderado, porque la institución está organizada y cuenta con instrumentos de gestión como el PEI, PCI, PAT y RI; el 35,71% está en un nivel fuerte, y 2.38% presenta un nivel débil.

Habilidad interpersonal

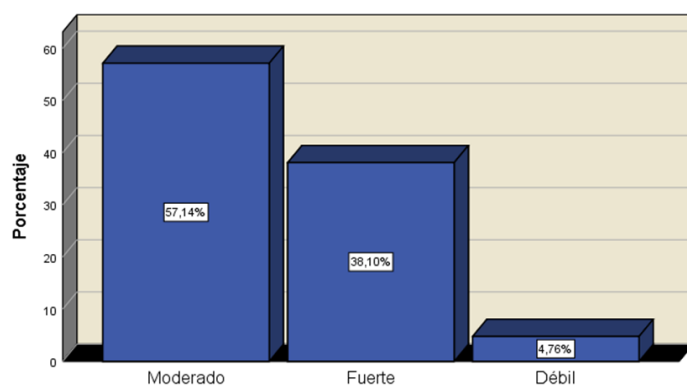


Figura 3. Porcentaje del nivel de habilidad interpersonal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 57.14% está en un nivel moderado, porque el gerente educativo en el momento adecuado promueve el respeto al marco legal y a los derechos del personal generando una convivencia, el 38.10% muestran un nivel fuerte y 4.76% un nivel débil.

Comunicación

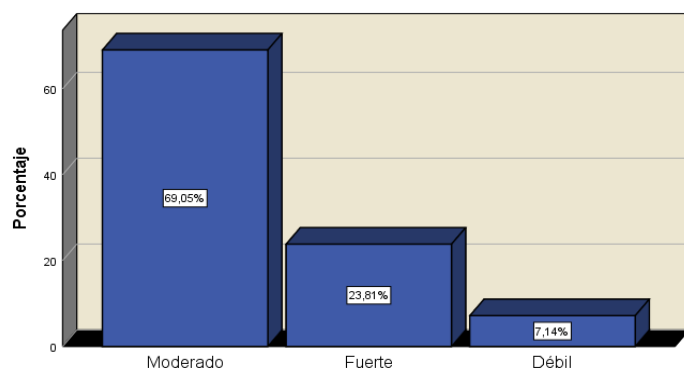


Figura 4. Porcentaje del nivel de comunicación de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 69.05% está en un nivel moderado, porque el liderazgo gerencial en momentos determinados propicia dinámicas grupales e interpersonal sin distinción de las jerarquías laborales; 23.81% muestran un nivel fuerte y 7.14% un nivel débil.

Capacidad personal

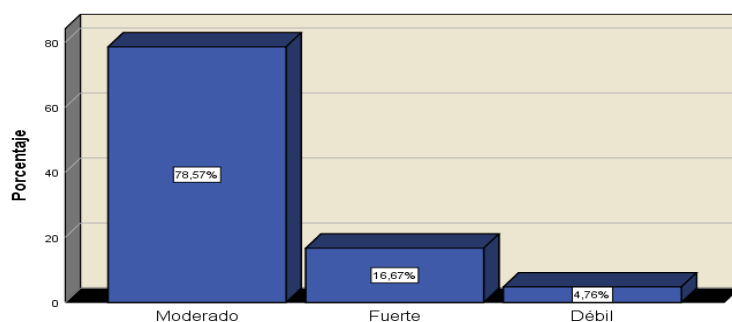


Figura 5. Porcentaje del nivel de capacidad personal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 78.57% está en un nivel moderado, porque el gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, 16.67% muestran un nivel fuerte y 4.76% presenta un nivel débil.

Clima institucional

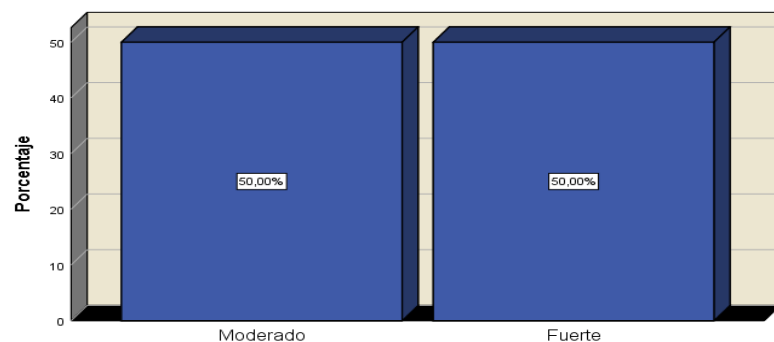


Figura 6. Porcentaje del nivel del clima institucional de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 50.00% está en un nivel moderado, porque en el clima institucional, existe un registro

sobre los horarios de trabajo del personal y normas, y el 50,00% afirman que los docentes asumen y cumplen con sus funciones con responsabilidad.

Identidad y compromiso institucional

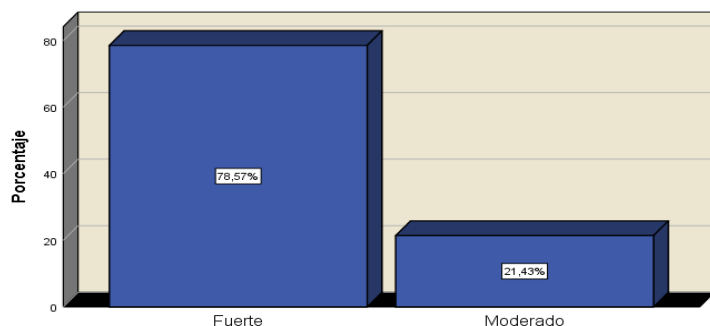


Figura 7. Porcentaje del nivel de la identidad y compromiso institucional de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 78.57% está en un nivel fuerte, porque están comprometidos con la labor académica realizada en la institución y el 21.43% tienen un nivel moderado, debido a que logran identificar y participar en las actividades extracurriculares.

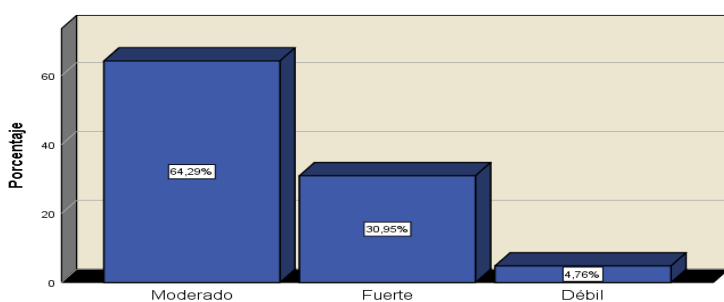


Figura 8. Porcentaje del nivel de relaciones interpersonal de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 64.29% está en un nivel moderado, porque los directivos promueven el desarrollo de la organización del centro educativo, el 30.95% está en nivel fuerte y 4.76% un nivel débil.

Trabajo colegiado

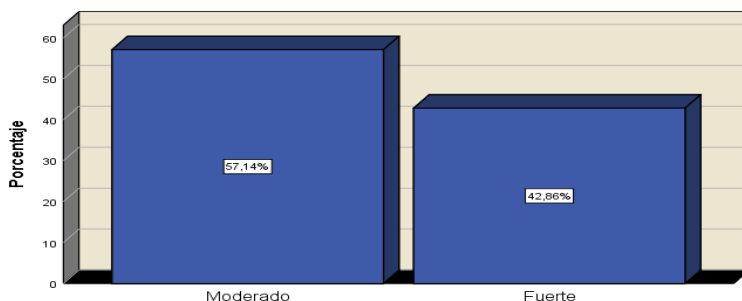


Figura 9. Porcentaje del nivel del trabajo colegiado de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 57.14% está en un nivel moderado, porque los docentes cumplen sus funciones en las comisiones de trabajo con la debida responsabilidad, y el 42.86% manifiestan estar en un

nivel fuerte.

Normas de convivencia

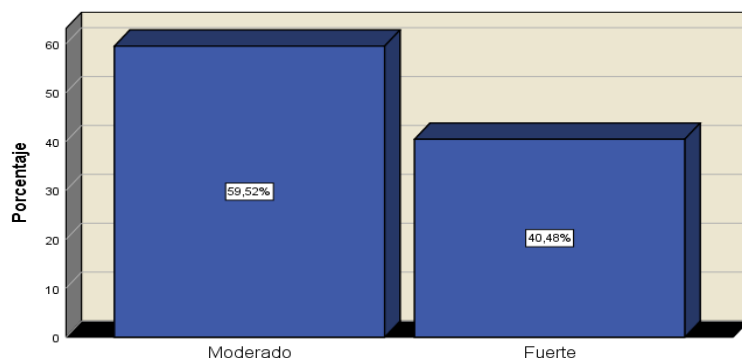


Figura 10. Porcentaje del nivel de normas de convivencia de los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

El 59.52% está en un nivel moderado, porque existe un consenso sobre los horarios de trabajo de los docentes, conociendo las normas de la ley de educación, y el 42.86% manifiestan estar en un nivel fuerte.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Tabla 2

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,617
	Sig. (bilateral)	.031
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta que hay una relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate; indicando que existe un grado de relación moderada positiva; y la Correlación de Pearson fue de ,617.

Hipótesis específica 1:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 3

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
Compromiso y capacidad de gestión	Correlación de Pearson	,608**
	Sig. (bilateral)	.048
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta que

hay una relación entre el compromiso y capacidad de gestión y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate; indicando que existe un grado de relación moderada positiva; y la Correlación de Pearson fue de ,608.

Hipótesis específica 2:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 4

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
	Correlación de Pearson	,670
Habilidad interpersonal	Sig. (bilateral)	.029
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta que hay una relación entre la habilidad interpersonal y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate; indicando que existe un grado de relación moderada positiva; y la Correlación de Pearson fue de ,670.

Hipótesis específica 3:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate, 2019.

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 5

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
	Correlación de Pearson	,418
Comunicación	Sig. (bilateral)	.017
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta que hay una relación entre la comunicación y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate; indicando que existe un grado de relación significativa; y la Correlación de Pearson fue de ,418.

Hipótesis específica 4:

Hipótesis de Investigación

Si existe relación positiva y significativa entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución N° 1279 – Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación positiva y significativa entre la capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución N° 1279 – Ate, 2019

Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es mayor que α .

Prueba estadística

Tabla 6

Correlación de Pearson.

		Clima institucional
Capacidad personal	Correlación de Pearson	,704
	Sig. (bilateral)	.003
	N	42

Fuente: Encuesta a los docentes de la institución educativa N° 1279 – Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta que hay una relación entre la capacidad personal y clima institucional en la institución educativa N° 1279 – Ate; indicando que existe un grado de relación positiva moderada; y la Correlación de Pearson fue de ,704.

IV. Discusión

El resultado obtenido al finalizar el procesamiento de los datos se encontró que la Correlación de Pearson fue de ,617, indica que existe un grado de relación moderada positiva; el valor de $p = 0.031$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general en la investigación existe

relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279, Ate, 2019 León, A. (2015) que ambas se relacionan, lo que se sustenta en el valor obtenido de la prueba de Pearson de 0,912; lo que determina que esta asociación es muy buena, es por ello que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que en la institución educativa existe liderazgo por parte del director y esto repercute para que las relaciones interpersonales entre los trabajadores sean óptimas. Saravia (2015) que la institución mediante la acción pedagógica y la intervención del maestro se encuentran abocados hacia encontrar aspectos que desarrollen la vida social del hombre. En la tesis nos hace mención sobre los tipos de liderazgo que utiliza el director para poder realizar un buen procedimiento administrativo en la institución, porque de él depende el desarrollo de la misma, para encaminar a todos los miembros de la plana docente y alumnos, ya que es su responsabilidad lograr el desarrollo óptimo en la institución

Para la hipótesis específica 1 La correlación de Pearson fue de ,608.indica que existe un grado de relación moderada positiva; existe relación positiva y significativa entre el compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279, Ate, 2019. Pérez y Rivera (2015) que el Clima organizacional en la institución en estudio se encuentra en el nivel medio o moderado. Mendoza (2011), los factores que determinan el ambiente laboral en las instituciones donde se brinda el servicio educativo conlleva a crear aspectos propios de la condición humana en la cual los aportes, críticas, así como relaciones fundamentales determina las características de la institución y esto refleja su imagen organizacional.

Para la hipótesis específica 2 la Correlación de Pearson fue de, 670.indica que existe un grado de relación moderada positiva; y el valor de $p= 0.029$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 en la investigación. Existe relación positiva y significativa entre la habilidad interpersonal del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279, Ate, 2019. Gamarra (2014) organizarse en función al trabajo programado, en cuanto a las relaciones interpersonales se encontró que existe relación entre los niveles de pensamiento y creencia con el nivel de formación de los grupos; respecto a la condición del ambiente se encontraron correlaciones positivas con la determinación y justicia que se imparte en la institución lo que quiere decir que a mejor administración de justicia mejor ambiente laboral.

Para la hipótesis específica 3 La Correlación de Pearson fue de 0,418 e indica que existe un grado de relación significativa; y el valor de $p= 0.017$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 en la investigación. Existe relación positiva y significativa entre la comunicación del liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa N° 1279, Ate, 2019. Martínez y Vilcapoma (2014) El Clima organizacional se relaciona significativamente “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 en el año 2013. n el Desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning”. Borja y Gaibor, (2014), Una Institución Educativa necesita de un director que sea líder, que sea capaz de dirigir, y poner en claro las formas de trabajo, el nivel que se pretende encontrar en un determinado tiempo de trabajo, así como el tipo de inversión y esfuerzo del personal asignado a la tarea. a la investigación coincidimos en que el liderazgo del director juega un rol muy importante ya que el facilitador transformacional, transicional y controlador, ocurre en la actualidad casi en todos los colegios en una gestión institucional.

V. Conclusiones

Primera.

Se determina la relación que existe entre el Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate, 2019. El nivel alcanzado por el coeficiente define que se ha obtenido una correlación entre las variables estudiadas.

Segunda.

Se determina la relación que existe entre compromiso y capacidad de gestión del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa 1279, de Ate, 2019.

Tercera.

Se determina la relación que existe entre las habilidades interpersonales del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279 Ate, 2019.

Cuarta.

Se determina la relación que existe entre la comunicación del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate, 2019.

Quinta.

Se determina la relación que existe entre la capacidad personal del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate, 2019.

VI. Recomendaciones

Primera:

La correlación obtenida entre liderazgo directivo y clima institucional requiere asumir el compromiso de que el liderazgo del directivo en el ámbito de la comunidad educativa, requiere fortalecimiento mediante la sensibilización y apoyo permanente en el logro de los objetivos educacionales.

Segunda:

El compromiso y la capacidad de gestión del liderazgo directivo y clima institucional referido a asumir los objetivos como prioridad y encaminar esfuerzos hacia el logro, con esfuerzo y con propósito de mejora continua. Requiere de la programación de actividades de proyección que actualicen dicho lazo en forma permanente.

Tercera:

Las habilidades interpersonales del Liderazgo directivo y Clima Institucional identificar las habilidades en el liderazgo para implementar como parte del clima de la institución educativa

Cuarta:

La comunicación del liderazgo directivo y clima institucional mediante la utilización de la comunicación proponer preservar y elevar bajo especialización y tecnificación la actualización de la capacidad del pedagógica del profesor y los programas educativos.

Quinta:

La capacidad personal del liderazgo directivo y clima institucional implementación y proyección en la instrumentalización de recurso, procesos y adquisición tecnológica para un futuro inmediato.

Referencias

- Bisquerra, R. (2004). *Research methodology for Administration and Economics*. Colombia: Bogotá: Editorial Pearson
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación*. (2 ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Collao, O. (2015). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa.
- Foladori, H. (2011). *La concepción de liderazgo de Kurt Lewin*. Colombia. Recuperado de: www.psicologíagrup.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html.
- Gómez, R. (2011). *Relations between the organizational climate and job satisfaction*. Universidad Pontificia Comillas. España, Madrid: Servicios editoriales S.L.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- James, R., y Lindsey, N. (2008). *Administrative leadership: challenge for the director of 21st century schools*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 1-9.
- Mendoza, N. (2011). *Clima Institucional y Organizacional*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). “*Marco de Buen Desempeño Docente*”. *Dirección General de Desarrollo Docente*. Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.

Anexo 8: Base de datos SPSS

13 Base de datos Verónica Lastenia.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
37	rr12	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
38	rr13	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
39	rr14	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
40	rr15	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
41	rr16	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
42	rr17	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
43	rr18	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	rr19	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
45	rr20	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	rr21	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	rr22	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
48	rr23	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
49	rr24	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
50	d1v1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	d2v1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	d3v1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	d4v1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	v1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	d1v2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	d2v2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	d3v2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	d4v2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	v2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	d1v1ag	Numérico	5	0	d1v1 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
61	d2v1ag	Numérico	5	0	d2v1 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
62	d3v1ag	Numérico	5	0	d3v1 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
63	d4v1ag	Numérico	5	0	d4v1 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
64	v1ag	Numérico	5	0	v1 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
65	d1v2ag	Numérico	5	0	d1v2 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
66	d2v2ag	Numérico	5	0	d2v2 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
67	d3v2ag	Numérico	5	0	d3v2 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
68	d4v2ag	Numérico	5	0	d4v2 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
69	v2ag	Numérico	5	0	v2 (Agrupada)	{1, Débil}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
70											
71											
72											
73											
74											
75											

Vista de datos Vista de variables



	n	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10	r11	r12	r13	r14	r15	r16	r17	r18	r19
1	1,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca
2	2,00	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	3,00	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
4	4,00	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
5	5,00	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces
6	6,00	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca
7	7,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
8	8,00	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre
9	9,00	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
10	10,00	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca
11	11,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca
12	12,00	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
13	13,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
14	14,00	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
15	15,00	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
16	16,00	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
17	17,00	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
18	18,00	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
19	19,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
20	20,00	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces
21	21,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
22	22,00	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca
23	23,00	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca
24	24,00	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca
25	25,00	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
26	26,00	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
27	27,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre
28	28,00	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	29,00	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
30	30,00	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
31	31,00	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
32	32,00	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
33	33,00	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
34	34,00	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
35	35,00	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
36	36,00	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
37	37,00	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces