



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo directivo y clima institucional de las instituciones educativas de la red N° 11 de la ugel 02 rímac, 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTORAS:**

Br. Egúsquiza Contreras, Nelly Rocio

Br. Trejo Ortega, Mari Rosana

**ASESORA:**

Dra. Yolanda Soria Pérez

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Institucional

**PERÚ - 2015**

**Página del Jurado**

---

**Dr. Roger Iván Soto Quiroz**  
**PRESIDENTE**

---

**Mgr. Miluska Rosario Vega Guevara**  
**SECRETARIO**

---

**Dra. Yolanda Soria Pérez**  
**VOCAL**

## **Dedicatorias**

A mis hijos por ser la fuente de mi inspiración, mi fortaleza y el motivo de mi superación.

Con amor y gratitud a mi familia por todo su apoyo.

### **Agradecimiento**

A los asesores, docentes y autoridades de la Universidad César Vallejo.

### **Declaratoria de autenticidad**

Nosotras,: Mari Rosana, Trejo Ortega y Nelly Rocio Egúsquiza Contreras, estudiantes del Programa de Maestría con mención: Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI, 09916763 y 45359137, con la tesis titulada “El liderazgo directivo y clima institucional de las instituciones educativas de la red N° 11 de la ugel 02 rímac, 2014”

declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría, compartida con Nelly Rocio Egúsquiza Contreras.
- 2) Hemos 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) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha:                    Lima, 01 de Noviembre del 2014

Nombres y apellidos:

Mari Rosana, Trejo Ortega

Nelly Rocio Egúsquiza Contreras

DNI: 09916763

DNI: 45359137

Firma:

Firma:

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: El liderazgo directivo y clima institucional de las instituciones educativas de la red N° 11 de la ugel 02 rímac, 2014.

En este trabajo describo los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre dos variables que son de gran importancia para la gestión educativa, es una investigación básica, de diseño no experimental transversal correlacional, considero una muestra censal, aplico dos instrumentos con escala, se utilizó el método hipotético deductivo y se analizó mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Las Autoras.

## Índice

Paginas preliminares	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRACT</b>	xv
<b>I: INTRODUCCIÓN</b>	16
1.1. Antecedentes	17
1.2. Marco teórico	23
1.3. Justificación	53
1.4. Problema	55
1.4.1. Realidad problemática	57
1.4.2. Formulación del problema	58
1.5. Hipótesis	59
1.6. Objetivos	60
<b>II: MARCO METODOLÓGICO</b>	61
2.1. Variables	62
2.2. Operacionalización de variables	64
2.3. Metodología	65
2.3.1. Tipo de estudio	65
2.3.2. Diseño	66
2.4. Población, muestra y muestreo	66
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.6. Métodos de análisis de datos	69
2.7. Aspectos éticos	69

<b>IV: RESULTADOS</b>	70
<b>V: DISCUSIÓN</b>	81
<b>VI: CONCLUSIONES</b>	84
<b>VII: RECOMENDACIONES</b>	86
<b>VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	88
<b>ANEXOS</b>	96

## Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo directivo	64
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Clima institucional	64
Tabla 3. Distribución de la población (I.E. de EBR nivel primaria)	66
Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
Tabla 5. Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	68
Tabla 6. Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	68
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Liderazgo del director	71
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Liderazgo del director por dimensión	72
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Clima Institucional	73
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Clima Institucional por dimensión	74
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Liderazgo y Clima Institucional	75
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Liderazgo y Clima Institucional	76
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman de: Liderazgo Comunicativo y Clima Institucional	77

Tabla 14.	Coeficiente de correlación de Spearman de: Práctica de valores y proactividad con Clima Institucional	78
Tabla 15.	Coeficiente de correlación de Spearman de: Participación Democrática y Clima Institucional	79
Tabla 16.	Coeficiente de correlación de Spearman de: Orientación Pedagógica y Clima Institucional	80

## Lista de figuras

	Página
Figura 1. Elementos del desempeño	42
Figura 2. Esquema de monitoreo	43
Figura 3. Distribución porcentual de docentes según nivel de Liderazgo del director	71
Figura 4. Distribución porcentual de docentes según nivel de Liderazgo del director por dimensión	72
Figura 5. Distribución porcentual de docentes según nivel de Clima Institucional	73
Figura 6. Distribución porcentual de docentes según nivel de Clima Institucional por dimensión	74
Figura 7. Distribución porcentual de docentes según nivel de Liderazgo y Clima Institucional	75

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación que existe entre El liderazgo directivo y clima institucional de las instituciones educativas de la red N° 11 de la ugel 02 rímac, 2014, basándose en la teorías de Liderazgo directivo y Clima Institucional, en la teoría humanista, en los aportes de Hunt (2009, p.31) el liderazgo efectivo del director involucra un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir; por consiguiente es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias que les permitan a su vez suministrar supervisión y soportes efectivos para mejorar la educación en las instituciones educativas.

Por otro lado Eslava (2009, p.43), respalda el clima institucional educativo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa e indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia.

La metodología correspondió al enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básica, de un diseño no experimental, correlacional con dos variables de estudio. La población estuvo conformada por: 150 docentes, de las instituciones de Red N°11 de la Ugel 02 del distrito de San Martín de Porres a quienes se aplicó dos instrumentos validados por tres expertos y determinado su confiabilidad por Alfa de Cronbach con ,985 indicándonos una alta confiabilidad. Con un nivel de correlación moderada es ,969 entre las variable 2 y la variable1, Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables y se empleó como instrumento un cuestionario de encuestas: El liderazgo directivo y clima institucional de las Instituciones Educativas de la Red N° 11 de la Ugel 02 Rímac, 2014.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,425$  entre las variables: Liderazgo del director y el Clima Institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Comunicativo y el Clima Institucional del personal docente de la Red N° 11 de San Martín de Porres ( $r=0,460$  y  $p=0,000$ ), Existe relación positiva y significativa entre la Práctica de valores y la proactividad con el Clima Institucional de las Instituciones Educativas de la Red N° 11 de San Martín de Porres ( $r=0,421$  y  $p=0,000$ )., Existe relación positiva y significativa entre la Participación Democrática y el Clima Institucional de las Instituciones Educativas de la Red N° 11 de San Martín de Porres ( $r=0,416$  y  $p=0,000$ ), Existe relación positiva y significativa entre la Orientación Pedagógica y el Clima Institucional de las Instituciones Educativas de la Red N° 11 de San Martín de Porres ( $r=0,390$  y  $p=0,000$ ).

**Palabras clave:**

Liderazgo Directivo

Clima Institucional

## Abstract

This research aims to determine the degree of relationship between the executive leadership and institutional climate of educational institutions No. 11 ugel network rímac 02, 2014, based on the theories of management Leadership and Institutional Climate in humanistic theory, the contributions of Hunt (2009, p. 31) the effective principal leadership involves a set of skills and competencies that can be acquired; therefore it is necessary to develop programs to provide managers the skills and competencies that enable them in turn provide effective supervision and supports to improve education in educational institutions.

On the other hand Eslava (2009, p.43), supports the educational institutional climate and environmental characteristics of the educational work that are perceived directly and indirectly and that impact on the behavior of students, teachers, administrators, staff and parents, in their personal and work performance, relationships with superiors, colleagues and even his family.

The methodology corresponded to the quantitative approach, type of basic research, a non-experimental, correlational design with two variables of study. The population consisted of 150 teachers, institutions Red No. 11 Ugel 02 district of San Martin de Porres those two instruments validated by three experts was applied and determined its reliability by Cronbach's alpha with 985 indicating high reliability. With a moderate level of correlation is, 969 between the variables 2 and the variable1, the survey was used as a technique for data collection variables and used as an instrument a questionnaire survey: Directive leadership and institutional climate of educational institutions No. 11 ugel network rímac 02, 2014.

The results of statistical analysis realize the existence of an  $r = 0.425$  relationship between the variables: Principal Leadership and Institutional Climate. This correlation indicates that the relationship between variables is positive and has a moderate level of correlation. The significance of  $p = 0.000$  shows that  $p$  is less than  $0.05$ , which allows to point out that the relationship is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

We conclude that: There is a positive and significant relationship between the Communicative Leadership and Institutional Climate teachers Red No. 11 San Martin de Porres ( $r = 0.460$  and  $p = 0.000$ ), There is a positive and significant relationship between values and Practice proactivity with the Institutional Climate of Educational Institutions Red No. 11 San Martin de Porres ( $r = 0.421$  and  $p = 0.000$ )., There is a positive and significant relationship between the Democratic Participation and Institutional Climate of Educational Institutions Network No. 11 San Martin de Porres ( $r = 0.416$  and  $p = 0.000$ ), There is a positive and significant relationship between educational guidance and Institutional Climate of Educational Institutions Red No. 11 San Martin de Porres ( $r = 0.390$  and  $p = 0.000$ ).

**Keywords:**

Senior Leadership

Institutional climate