



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional, Ica 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Canchari Pardo, Mauro (ORCID:0000-0002-3446-4706)

ASESOR

Dr. Manuel Ángel, Pérez Azahuanche (ORCID:0000-0003-4829-6544)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta Investigación la dedico a las personas que se han mantenido siempre a mi lado fortaleciendo hacia mi persona el amor por mi carrera profesional; entre los cuales están mi esposa, mis hijos en especial al guía de nuestras vidas, tu. Mi señor Jesucristo.

Mauro

Agradecimiento

Mi reconocimiento y agradecimiento al alma máter Universidad “Cesar Vallejo”. Este recinto me acogió y fortaleció en mí el amor a mi grado; reafirmó mi vocación y me sentí muy feliz durante el tiempo que estudié; aquí me formé como magister en Administración de la Educación; del mismo modo, a mis distinguidos maestros de la maestría y a mi asesor de tesis Dr. Manuel Ángel, Pérez Azahuanche quien con sus atinadas orientaciones en la conducción del proceso de investigación se logró plasmar mi trabajo de Tesis; definitivamente siempre guardaré en mi corazón, todas sus orientaciones, enseñanzas y toda esa mística que fue un sello indeleble en mi persona.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método y análisis de datos	21
3.7 aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. PROPUESTAS	47
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	
Población en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona, en la Región Ica	25
Tabla 2	
Validez de los instrumentos	29
Tabla 3	
Resultado de la confiabilidad del liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa en estudio	30
Tabla 4	
Distribución del Liderazgo Directivo	32
Tabla 5	
Distribución del Clima Institucional	34
Tabla 6	
Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables liderazgo directivo y clima institucional y sus dimensiones	35
Tabla 7	
Coefficiente de Correlación entre liderazgo directivo y clima institucional en Docentes	36
Tabla 8	
Coefficiente de Determinación entre liderazgo directivo y clima institucional en Docentes	37
Tabla 9	
Coefficiente de regresión simple entre liderazgo directivo y clima institucional en Docentes	37
Tabla 10	
Coefficiente de Correlación entre liderazgo democrático y clima institucional en Docentes	38
Tabla 11	
Coefficiente de Determinación entre liderazgo democrático y clima institucional en Docentes	39

Tabla 12	
Coeficiente de regresión simple entre liderazgo democrático y clima institucional en Docentes	39
Tabla 13	
Coeficiente de Correlación entre liderazgo planificador y clima institucional en docentes	40
Tabla 14	
Coeficiente de Determinación entre liderazgo planificador y clima institucional en Docentes	41
Tabla 15	
Coeficiente de regresión simple entre liderazgo planificador y clima institucional en Docentes	41
Tabla 16	
Coeficiente de Correlación entre liderazgo gestionado y clima institucional en docentes	42
Tabla 17	
Coeficiente de Determinación entre liderazgo gestionado y clima institucional en Docentes	42
Tabla 18	
Coeficiente de regresión simple entre liderazgo gestionado y clima institucional en Docentes	43
Tabla 19	
Coeficiente de Correlación entre liderazgo participativo y clima institucional en docentes	44
Tabla 20	
Coeficiente de Determinación entre liderazgo participativo y clima institucional en Docentes	44
Tabla 21	
Coeficiente de regresión simple entre liderazgo participativo y clima institucional en Docentes	45
Tabla 22	
Coeficiente de Correlación entre liderazgo organizador y clima institucional en docentes	46

Tabla 23

Coeficiente de Determinación entre liderazgo organizador y clima institucional en Docentes 46

Tabla 24

Coeficiente de regresión simple entre liderazgo organizador y clima institucional en Docentes 47

Índice de figuras

Figura 1	
Distribución del Liderazgo Directivo	33
Figura 2	
Distribución del Clima Institucional	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional, en la ciudad de Ica en el año 2019. Es de tipo cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo correlacional causal de corte transversal. Se desarrolló en una muestra de 52 docentes y se aplicaron dos cuestionarios empleando como técnica la encuesta. Para la validez de los instrumentos se procedió al juicio de expertos; para la confiabilidad se seleccionó un grupo piloto y los resultados de las pruebas se procesaron con el alfa de Crombach; obteniéndose los índices: para el liderazgo directivo 0,9132 y para el Clima Institucional es 0,8735. Se sustenta en la aceptación de parte de los integrantes de una organización promovidos por el liderazgo directivo. Los hallazgos muestran que el liderazgo directivo influye en un 87% sobre la variable clima institucional según el coeficiente de determinación, también el coeficiente de regresión simple es igual a 0,151; confirmando que existe una influencia significativa de la primera a la segunda variable; concluyéndose la influencia positiva y fuerte con un valor correlacional de “r” Pearson igual a 0,933.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, ambiente de trabajo, clima institucional.

Abstract

The present research aimed to determine the influence of Executive Leadership on the Institutional Climate in the city of Ica in 2019. It is of a quantitative type with a non-experimental, descriptive, causal correlational cross-sectional design. It was developed in a sample of 52 teachers and two questionnaires were applied using the survey as a technique. For the validity of the instruments, experts were judged; for reliability, a pilot group was selected and the test results were processed with Crombach's alpha; obtaining the indices: 0.9132 for managerial leadership and 0.8735 for Institutional Climate. It is based on the acceptance of the members of an organization promoted by the executive leadership. The findings show that directive leadership influences 87% on the institutional climate variable according to the determination coefficient, also the simple regression coefficient is equal to 0.151; confirming that there is a significant influence from the first to the second variable; concluding the positive and strong influence with a Pearson correlational value of "r" equal to 0.933.

Keywords: Executive leadership, work environment, institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN

Durante todo el tiempo se ha tenido la expectativa de que las entidades de educación a nivel internacional son eficientes y efectivas, relacionándola con el servicio educativo ofrecido y poder mejorar la productividad de los trabajadores de las instituciones educativas. Para que lo antes mencionado como es la efectividad y eficacia se de en la realidad educativa actual, es muy importante buscar para eso una buena convivencia y tener en cuenta aspectos esenciales para el adecuado proceso de las gestiones técnico-pedagógicas-administrativas. Mencionado lo anterior, siempre se ha mantenido la preocupación en el círculo educativo de varios países, por ello, existen investigaciones que estudian sobre liderazgo, en particular, lo relacionado al liderazgo directivo y teniendo que ver también con el clima institucional.

Al respecto, Weinstein (2014) señala sobre lo que es el liderazgo directivo en el ámbito educativo:

Que el líder directivo es un tema que abarca la política como prioridad, en muchos países, se ha dado el escenario de aumento de interés que la educación está llegando, por el cual motivo, se prefiere a los directores con un estilo efectivo. (p.53)

También, Robledo R. (2017) menciona sobre el liderazgo directivo y su relación con el clima institucional:

Que las instituciones tienen un área de factor director como líder que se distingue, llevándolo de mano al éxito educativo. De igual forma y en relación al clima organizacional, es factible tener en cuenta que se han realizado trabajos de forma directa e indirectamente se estudió las relaciones que mantienen estos dos aspectos o variables. (p.119)

En la realidad peruana, generalmente, se observa climas de instituciones educativas que no son apropiadas, no se ve que esté funcionando adecuadamente, se tiene que ir mejorando en las vinculaciones con los integrantes y los procesos de información; no olvidando, que el directivo requiere estudios que le den facilidades para mejorar el cómo tomar decisiones, el estar motivado y también los colaboradores son parte

importante de dicho clima. Como se observa, el liderazgo directivo retoma en la medida que mantiene habilidades que nos muestran la actuación de contextos en la actualidad, donde se ven situaciones de violencia psicosocial, por lo mismo, las instituciones no se encuentran extintas, aún más ante aquellas que están en zonas vulnerables, realizando cambios en el clima de la institución, bajo la intención, entonces la opción de asumir que el liderazgo se toma desde el factor líder, que al mismo tiempo está guiando el clima institucional.

Al respecto, Becerra J. (2018) menciona sobre liderazgo en la dirección y clima institucional:

Se tiene en cuenta que, el clima institucional para que llegue a ser el ideal es importante que el líder asuma actitudes de guía hacia el personal, tener un orden sistemático de los trabajos en general, aportando en el trabajo académico, y como parte esencial de la institución tener evaluaciones intermitentemente de tipo guía (p. 1)

De lo antes mencionado, el clima de la institución educativa en estudio, puede ser resultado del desempeño como líder de dirección, en el que impacta de forma positiva como también negativa en el contexto de la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” ubicada en el Distrito de Parcona, perteneciente al departamento de Ica, donde se observa que los docentes, mantienen un “liderazgo” en relación a las situaciones que tienen que resolver, según lo que se presente día a día en su quehacer, pero no existe una gestión planificada del cómo ser un líder, pues a veces se asume el tipo de actitudes autoritaria, pero en su mayoría de casos se asume el rol de líder democrático, esto quiere decir que siempre hay una combinación de líder según la situación y ocasión que se presente en la gestión educativa por ejemplo la organización en Asambleas de padres, situaciones de indisciplina, organización de eventos por fechas importantes, aniversarios, proceso de inscripción al inicio del año escolar, etc.

Se observa que la mayoría de docentes perciben al Director que no tiene mucho carácter, tiene problemas con el alumnado, reconoce su rol de exigencias educativas para con los docentes, el alumnado y su plantel educativo, ya que tiene una constante referencia en la situación de los

problemas dentro de la Institución Educativa en estudio. Desde otro punto de vista, se percibe una inadecuada forma de manejo de las relaciones interpersonales, generando un ambiente no muy claro de comunicación y el trato entre todas las personas del plantel, en lo que encierra los procesos de identidad organizacional, se usa la presión para dirigir y controlar en las gestiones, para finalizar, se observa una desorganización en el liderazgo directivo para dar las soluciones oportunas a los problemas de la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido”, lo que dejaría en claro que las decisiones no son las correctas, mostrando todos los aspectos que no dan un buen clima institucional, no pudiendo favorecer lo óptimo en los niveles de la calidad educativa.

Siendo así, para realizar la actual investigación se ha propuesto los siguientes problemas:

Pregunta General ¿Cuál es la influencia del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional-Ica, 2019? Las Preguntas Específicas consideran a la Pregunta específica 1, ¿Cuál es la influencia del liderazgo democrático en el clima institucional- Ica, 2019? Pregunta específica 2, ¿Cuál es la influencia del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019? Pregunta específica 3, ¿Cuál es la influencia del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019? Pregunta específica 4, ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en el clima institucional-Ica, 2019?. Pregunta específica 5, ¿Cuál es la influencia del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019?

Se justifica el presente estudio, desde el punto de vista teórico, pues se fundamenta en la realidad problemática planteada y en la poca información teórica científica existente del ámbito de la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona (Ica), todo esto se convierte en un acervo teórico para la Comunidad Científica en general. De acuerdo a la justificación práctica, se determinó la correlación entre las variables en estudio plasmándose en conclusiones y recomendaciones planteadas. Justificación Metodológica, los instrumentos fueron involucrados en procesos de validez y de confiabilidad para que puedan usarse en otras

investigaciones. Justificación social, tiene como beneficiados directos a docentes dentro de la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona (Ica)

Ahora, en la presente investigación en lo que concierne al Objetivo General, se consideró, determinar la influencia del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional-Ica, 2019. Siendo así se han considerado como objetivos específicos, el Objetivo específico 1, Identificar la influencia del liderazgo democrático en el clima institucional- Ica, 2019. Objetivo específico 2, Establecer la influencia del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019. Objetivo específico 3, Describir la influencia del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019. Objetivo específico 4, Caracterizar la influencia del liderazgo participativo en el clima institucional-Ica, 2019. Objetivo específico 5, Determinar la influencia del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019.

Así mismo se consideró como Hipótesis general que Existe una influencia significativa del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional-Ica, 2019. Asimismo, como hipótesis especificase tiene la Hipótesis específica 1, Existe una influencia significativa del liderazgo democrático en el clima institucional- Ica, 2019. Hipótesis específica 2, Existe una influencia significativa del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019. Hipótesis específica 3, Existe una influencia significativa del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019. Hipótesis específica 4, Existe una influencia significativa del liderazgo participativo en el clima institucional-Ica, 2019. Hipótesis específica 5, Existe una influencia significativa del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Se han tomado en cuenta una serie de estudios de índole internacional, como son Bolaños J. (2016) en su investigación El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. Teniendo como diseño un descriptivo correlacional. Determinando como muestra de estudio a 28 docentes. Se concluye: se ha identificado carencias y preocupantes realidades, que permitieron plantear el seguir mejorando el clima institucional en la Unidad Educativa del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez mediante correctivos en el enfoque de liderazgo directivo para de esta manera estar potenciando la calidad educativa que se ofrece en dicha Institución Educativa. (p.7).

Luego, Roldán, M. (2018) en su investigación Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018. Teniendo un diseño no experimental. La muestra de estudio fue de 19 docentes, 83 estudiantes del subnivel medio y 83 padres de familia. Se concluye: Hay un liderazgo en democracia y se evidencia una unión en la institución en valores altos, pero existe un inadecuado clima institucional en especial con los docentes encuestados; pues para ellos existe un estilo de liderazgo poco democrático, el directivo debe formular estrategias que puedan atender el clima institucional, sobre todo con el personal docente. (p.1). También, Rios, D. y Ayala, L. (2016) con su investigación Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Teniendo un diseño no experimental. Se tiene una muestra de 25 docentes. Se concluye: el Colegio investigado presenta algunas fallas en el liderazgo y en el Clima Institucional lo cual requiere atender de manera urgente. La mayoría de docentes encuestados registran estar disconformes con el liderazgo de la dirección que se ejerce, lo que conlleva a la ausencia de un adecuado clima institucional. (p.12).

Por otro lado, en los antecedentes nacionales, se tiene a Sánchez M.(2019) en su investigación Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao. Su diseño cuantitativo, de tipo

descriptivo correlacional. La muestra son 72 docentes encuestados para evaluar las variables en estudio. Conclusión: se identificó una relación significativa y directa entre las variables en estudio con un $r = 0,754$ en la Institución Educativa del Callao. (p.9).

Luego, se tiene a Barrionuevo R.(2017) en su tesis Relación entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria de menores, Distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte – 2017. Su diseño no experimental cuantitativo de corte transversal. La muestra es de 177 docentes encuestados para evaluar las variables investigadas. Se concluye: existe un alto grado de correlación lineal entre las variables con un $r = 0,998$. Vale decir, el trabajo del equipo directivo y sus gestiones pedagógicas, institucionales y administrativas tiene como resultado un clima organizacional algo adecuado en las Instituciones Educativas Públicas en investigación. (p.108). También, se tiene a Tenorio, M. (2018) en su investigación Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Santillana. Huanta, 2017. Su diseño descriptivo correlacional. Las dimensiones identidad Institucional, relaciones interpersonales y dinámica institucional. Son de 72 docentes integrantes de la muestra que fueron encuestados para evaluar las variables involucradas para investigar. Se concluye: existe una correlación moderada y significativa entre las variables siendo el estadígrafo $r = 0,667$ (p.9).

Desde este contexto de los antecedentes mencionados, se considera ahora las teorías relacionadas respecto a las variables de estudio. Siendo así, en cuanto a la gestión en pedagogía e institucional involucradas en la investigación, se tiene teorías sobre liderazgo directivo donde Ramírez G. (2015) manifiesta lo siguiente:

Investigar el liderazgo desde un aspecto educativo toma importancia, pues el éxito de las instituciones, solicitando algunas capacidades en gerencia y ser líder. Para gestionar, estar orientando, guiando, motivando y tener visión necesita liderazgo. Ser líder en el ámbito educativo es relevante para que las instituciones educativas tengan eficacia, tengan procesos de aprendizaje y se obtenga compromisos

con las metas. Una escuela con eficacia es aprender y tener logros de aprendizajes de los estudiantes. Por tanto, tienen que haber habilidades, crecer personalmente y tener confianza entre docentes y directivos. (p.10).

Luego, De Los Santos E. (2018) manifiesta lo siguiente sobre este punto:

Los estilos de dirección es un liderazgo de personas que tienen un rol de información. Los empleados de las Instituciones Educativas conocen que hacer y cómo deben realizarlo diariamente. Vale decir, el líder orienta a los empleados con autoridad y con sus indicaciones los trabajadores pueden ser orientados con facilidad. El líder directivo valora mucho los talentos de los trabajadores pues potencia sus talentos. Hablando claramente entre los tipos de liderazgo no se debe pensar que uno es mejor que otro, al contrario los estilos tienen su propia fortaleza. Los líderes tienen un rol para explicarlo a cada empleado. Así, el empleado conoce claramente que hacer en su proceso de estar adaptándose. (p.1).

Jamanca O. (2013) realiza un comentario sobre el denominado liderazgo directivo:

Desde años las instituciones educativas tienen directores con el encargo de gestionar su funcionamiento, cada día se vincula con el personal y varias veces se observa dificultades en el vínculo dirección-personal. El gestionar institucionalmente se tiene en cuenta operaciones y acciones de conducir sirviendo de apoyo a la gestión en pedagogía en una institución educativa. A pesar de todo debe priorizarse una buena relación entre integrantes de una Institución Educativa, para evitar dificultades de gestión, la falta de liderazgo. Los directores siempre deben gestionar para ir mejorando el clima institucional generando calidad total, manejando recursos materiales y

recursos humanos; pero existe un mal manejo del clima institucional. (p.16).

También, Oré A. L. y Riveros K. (2018) menciona sobre el denominado liderazgo directivo:

El liderazgo directivo debe permitir estar mejorando la calidad en el servicio educativo, pero debe pensarse en un liderazgo que guarde vinculación con su aceptación en la organización, se debe tener el liderazgo de los procesos de planear, ejecutar, controlar y evaluar para cumplir determinados objetivos y muchas metas organizacionales, de esta manera los docentes son también líderes en el aspecto educativo. Un adecuado liderazgo hecho por el Director (a) puede permitir la creación de un clima institucional adecuado para desarrollar las acciones aumentando el rendimiento de todas las personas que trabajan en una Institución Educativa, permitiendo su identificación. De esta manera, el líder en la gestión educativa debe ser observador del medio, siendo integrante de la organización y debe estar valorándose y prestando mucha atención. (p.9)

Luego, Payeras (2004) realiza algunas reflexiones sobre los estilos de liderazgo directivo:

- A. Liderazgo Autoritario: Es importante tomar decisiones cuando se tiene el poder. La autosuficiencia que posee el líder. Crear un círculo de autoridad del mismo líder.
- B. Liderazgo Permisivo: La inseguridad, que como líder puede llevar sumado que en las responsabilidades no está comprometido. No tiene principio de opinión. Los docentes no tienen un control adecuado, les permite mucha libertad. No tiene coherencia,
- C. Liderazgo Democrático: Se manifiesta algunas características, se tiene muy en cuenta la atención hacia su organización. Realiza las coordinaciones necesarias, incentiva y hace hincapié en la participación que deben de tener los docentes. Tiene el favoritismo para poder ver líderes.
- D. Liderazgo Transformacional: Tiene el don de dar motivación, incluso muy por encima de lo que se espera, aumenta el sentido

del porque las cosas son importantes, y la labor como educadores que deben de tener, sobre pasa el interés de la institución y personalmente de cada docente hasta poder lograr, mediante su labor la realización plena y propia de cada uno de ellos.

- E. Liderazgo Planificador: Los líderes toman varias decisiones pensando y planificando que orientación tiene la institución u organización con objetivos y metas muy claras y contundentes.
- F. Liderazgo Gestionado: Los líderes hacen gestiones institucionales, de administración y pedagógicas para lograr aprendizajes en los estudiantes y mejorar la calidad en la educación.
- G. Liderazgo Participativo: Los líderes participan con los integrantes de la entidad en las acciones y deberían ser muy activos para alcanzar resultados sean positivos o negativos.
- H. Liderazgo Organizador: Los líderes organizan a las personas garantizando sus objetivos y metas. El líder genera trabajo colectivo o grupos de equipo, se tiene muy en cuenta la visión, para garantizar una adecuada gestión educativa.(p.100)

También, la Dirección de Educación Pública de Chile (2020) manifiesta sobre la relevancia del liderazgo directivo:

Es trascendental ser líder en los colegios, dando continuidad a los aprendizajes y que estén unidos los que integran dicha entidad educativa. Es importante el papel directivo para construir una comunidad escolar y gestionar la educación de los estudiantes. Los líderes generan un adecuado funcionamiento de las escuelas, preocupándose en las personas. Se debe motivar la creatividad de los directores y ser diferentes. (p.1)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016) comenta sobre la importancia del liderazgo directivo:

El personal directivo gestiona más en lo administrativo y no tanto en el aspecto pedagógico. Pero, este liderazgo en el colegio debe involucrar también gestión curricular y apoyar al cuerpo docente, teniendo efectos positivos en el aprendizaje de los infantes. Los directores carecen de

un método sistémico y tienen muchas funciones, haciendo necesario dar prioridades, tratando de impulsar el liderazgo directivo. Así, la formación para la función de los directores es profesionalismo; evaluar su desempeño; participación de los directores, evaluar a los docentes y su carrera docente. El objetivo es tener presente los roles y funciones que tienen los directivos considerando la trascendencia que tienen las TICs en el Sector Educación actualmente, y de esta manera ver el perfil y la capacitación que merece un director moderno actualizado. (p.1)

Luego, el Ministerio de Educación del Perú (2018) menciona sobre la importancia del liderazgo directivo:

La gestión del líder directivo es trascendental pues garantiza que los estudiantes sean competentes siendo el objetivo principal, entonces los directivos deben liderar la creación de un clima que aporte con dinamismo, apoyando y facilitando el participar con motivación para enseñar y que los estudiantes aprendan. El director (a) que capacita a sus docentes, debe involucrarse en las acciones técnico-pedagógicas promoviendo la cooperación entre la plana docente, planificando las labores y metas a lograr y tomar decisiones en Comunidad para ir mejorando los aprendizajes. El desafío es tener un liderazgo y que trascienda. (p.5).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009) manifiesta sobre la importancia del liderazgo directivo:

El ser líder en el ámbito educativo debe ser primordial en las políticas educativas de los países. Los directivos son decisivos a la hora de ver resultados escolares motivados y docentes capacitados, teniendo un entorno amigable y el ambiente escolar también. El ser líder puede incrementar la efectividad e igualdad educativa. El liderazgo directivo en la OCDE es exigente incluyendo la gestión de finanzas, de recursos humanos y el logro de aprendizajes con liderazgo. A nivel internacional, los directores tienen mucha carga laboral, están por jubilarse y es muy difícil tener su reemplazo. Los supuestos reemplazantes tienen inquietudes para solicitar el cargo, debido a las importantes funciones, el estar preparados y capacitados. Estos hechos evidencian un

liderazgo escolar con prioridad en los sectores educativos a nivel internacional. (p.9).

Ahora, sobre el clima institucional se tiene a Kahr M. (2010) quien manifiesta lo siguiente:

El clima organizacional es un entorno con vivencias a diario de los miembros del colegio. Este clima involucra a los miembros, sus relaciones interpersonales, la comunicación existente y el estilo de gestión realizada. Actualmente, en especial en docentes en actividad hay agotamiento, mucho malestar, con estrés laboral, presentando alteraciones influyendo en la salud psicológica. Un clima institucional adecuado y con armonía es importante para lograr eficiencia en la organización. (p.1).

Luego, Aguado J. (2012) afirma lo siguiente sobre la variable clima institucional:

El clima institucional educativo está compuesto de aspectos psicosociales, políticas interna y externa a nivel pedagógico y administrativo generando un estilo de conducta personal y de grupo reflejándose a la sociedad en su conjunto. Ante este escenario un trabajo directivo puede generar que los trabajadores convivan en un ambiente de armonía, mejorando desempeños en el trabajo escolar. Si el clima institucional está con dificultades se generan diferencias internas entre los miembros de la Comunidad Educativa, pésimas relaciones interpersonales, generando malas comunicaciones y poca identificación institucional, es decir una desorganización en vez de solucionar las problemáticas organizacionales, no hay un ambiente laboral que motive optimizar la calidad de la educación. (p.2)

Al respecto, Ramírez, M. y Quispe R. (2017) realizan alguna reflexión sobre el clima institucional:

Se está permitiendo intervenir con adecuados diseños o rediseñar estructuras de la organización, planificando estrategias, cambiando el entorno e interno, ejecutar programas de motivación, permite mejorar el aspecto comunicativo interna y externa, ayudar a los procesos productivos, estar mejorando los sistemas de retribución, etc. El evaluar el clima institucional puede identificar los factores y realizar cambios necesarios e estar implementando con acierto y así tener un clima institucional apropiado, que beneficie el rendimiento académico. Pero, es preocupante en un país, que los directores y demás integrantes de la Comunidad Educativa no aporten con herramientas sistematizadas y con fundamento científico para la recuperación de la imagen de la praxis docente y de las organizaciones educativas. (p.31)

Luego, sobre las dimensiones que tiene el clima institucional, Koys y DeCottis (1991) manifiestan lo siguiente:

- A. La autonomía: Es cuando el trabajador tiene en cuenta el autodeterminarse y ser responsable en tomar decisiones con respeto y teniendo en cuenta las metas y objetivos.
- B. La cohesión: Es el adecuado vínculo entre los trabajadores dentro de una institución u empresa con un atmosfera de amistad y de estar confiados apoyándose en hacer las tareas asignadas.
- C. La confianza: Es cuando hay comunicación abierta con los jefes, para estar tratando aspectos de trabajo, familiares o personales con la confidencialidad correspondiente.
- D. Presión: Es la exigencia de cumplir estándares de desempeñar el trabajo, funcional y finalizar las actividades.
- E. Apoyo: Es cuando los miembros en una organización se respaldan y toleran, aprendiendo de los errores en el trabajo, sin temor a la represalia de los jefes u colegas de trabajo.
- F. Reconocimiento: Es cuando los miembros de la empresa tienen recompensas por estar contribuyendo en el trabajo cumpliendo etapas y objetivos.

G. Equidad: Es cuando los trabajadores sienten que las políticas y normatividad son equitativas y aplicados con claridad en la organización.

H. Innovación: Se trata de buscar innovar asumiendo riesgos, siendo creativos y realizar novedosas tareas. (p.266)

También, sobre la importancia del clima institucional, Medina C. (2018) comenta lo siguiente:

Este clima se manifiesta en una organización educativa, haciendo posible el lograr los objetivos con eficiencia, con coherencia y con cohesión, colaborando entre todos, los opositores minimizan los avances pero dándose un agradable clima institucional está vinculado con la manera de liderar del director(a) dentro de una entidad educativa, si el director lidera adecuadamente entonces el clima organizacional también debe serlo, pero si no se da un buen clima y no hay planes innovadores no seguirá avanzando una entidad educativa. Entonces es muy importante el liderazgo de los directivos para avanzar institucionalmente, no es fácil tener liderazgo si no se cuenta con herramientas y estrategias planteadas. (p.11).

Montero, J. (2018) afirma sobre la importancia del clima institucional lo siguiente:

La relevancia del clima en una organización es cuando el personal que trabaja tiene los conocimientos estructurales y procesales que ocurren en el trabajo. El clima de la organización es una gran fortaleza si existe, o puede convertirse en una debilidad; siendo así la organización debe estar decidiendo, comenzar a planificar y hacer que la dirección alcance la identificación con la organización y posean un clima agradable. Un verdadero clima institucional crea un equilibrio entre trabajadores y directivos, por lo cual las pequeñas y grandes diferencias entre ellos quedarían cerradas. (p.1).

Cervantes G. (2018) comenta respecto a la importancia del clima institucional que “el conocer el clima, mediante una retroalimentación buena,

permite tomar decisiones correctas, tanto estructurales a nivel de organización y dirigencial” (p.1).

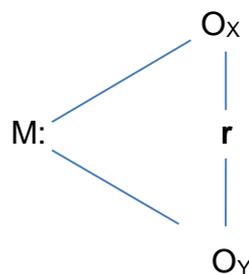
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación: Según refleja el problema investigativo, se desarrolló un estudio de tipo cuantitativo donde lo fundamental fue buscar el progreso científico aumentando el acervo teórico sobre las variables estudiadas y a manera de diagnóstico, sin tener ninguna imposibilidad de aplicación o modificación práctica de la realidad problemática.

Diseño de investigación: Fue un diseño no experimental, descriptivo correlacional causal de corte transversal. Descriptivo, porque se han caracterizado las variables en estudio. Correlacional, porque el objetivo ha sido determinar el grado de relación que existe entre dos variables según su grado, midiendo cada una de ellas y después, se cuantificó y analizó la correlación. No experimental, porque no existe manipulación de las variables investigadas. Causal donde se determina la causa-efecto entre variables. Y es transversal pues se está realizando en el presente año.

Su diseño es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra de investigación obtenida.

Ox, Oy : Observaciones de las variables: liderazgo directivo y clima institucional

r : Correlación entre las variables involucradas

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Variables

-Variable Independiente: Liderazgo Directivo

-Variable Dependiente : Clima institucional

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La Población es de 60 docentes de la Institución Educativa en estudio.

Tabla 1

Población en la Institución Educativa “María Prado de Bellido” del Distrito de Parcona, en la Región Ica

Entidad escolar	Nº de docentes						Total
	Inicial		Primaria		Secundaria		
Sexo	M	F	M	F	M	F	
1. IE. María Prado de Bellido	6	6	08	12	12	16	60
Total	12		20		28		60

Fuente: CAP - 2019

Criterio de selección:

Criterio de inclusión:

- Docentes de la Entidad Escolar en investigación
- Docentes que quieren participar de la investigación
- Docentes nombrados y contratados que trabajan en la Institución Educativa en estudio.

Criterio de exclusión:

- Docentes de otras entidades escolares
- Profesores no desean participar de la investigación
- Docentes nombrados y contratados pero no trabajan en la institución educativa en estudio

3.3.2 Muestra

Al respecto D' Angelo S. (2020) afirma sobre la muestra es “aquel sub-grupo de elementos de un total. En términos estadísticos la muestra es probabilístico y no probabilístico dependiendo de la realidad en estudio” (p.4).

Luego, Cartesi L. (2001) sobre la muestra manifiesta “es aquel sub grupo de personas u cosas obtenido de una población. Y los integrantes de la muestra poseen la misma posibilidad de ser escogidos” (p.1).

También, la Contraloría General de la República de Chile (2012) manifiesta “durante un trabajo de auditar cuentas, se necesita una cantidad representativa del todo para examinarlo, utilizando mecanismos estadísticos” (p.4).

De lo anterior, la muestra es de 52 docentes obtenida siendo una fórmula estadística (ver Anexo 1)

3.3.3 Muestreo

Al respecto Otzen T. y Manterola C. (2017) afirman sobre el muestreo “como resultado es el conocimiento de la probabilidad que una persona o elemento a investigar puede incluirse en la muestra mediante una elección a la suerte” (p.4).

Luego, Hernández I. et al (2020) sobre el muestreo manifiesta “es un instrumento estadístico de probabilidad que se utiliza en estudios científicos” (p.1).

Salgado C. (2012) menciona “son argumentos para elegir a los que participan en un estudio, con los que se fundamenta el muestreo probabilístico” (p.1).

Por último, Moreno F. (2010) manifiesta sobre el muestreo “el concepto de muestreo consiste en un proceso para ir seleccionando a una muestra de un total de personas u cosas” (p.1).

Entonces, se ha utilizado el muestreo probabilístico, dado que todos los docentes de la población tienen iguales posibilidades para participar en el trabajo de campo con los instrumentos, obteniéndose a través del muestreo aleatorio simple por sorteo simple.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Según Casas A, et al (2003) afirman sobre la encuesta “es muy usada para investigar, permitiendo conseguir información con rapidez y efectividad” (p.1).

Luego, García F. (2020) sobre la encuesta manifiesta “se consigue información de mucha importancia social preguntando a los integrantes de una población total” (p.1).

García A. (2021) menciona sobre la encuesta “es buscar sistemáticamente datos con varias preguntas sobre algún tema y estar reuniendo la información obtenida para presentar resultados” (p.4).

Por último, Hampton C. y Vilela M. (2021) comentan sobre la encuesta “es la forma de estar recolectando datos que pueda ser representativo de una ciudad o conjunto de personas investigadas” (p.1).

De las referencias, se ha utilizado la encuesta. Es una técnica que abarca a todos los docentes integrantes de la muestra, registra afirmaciones y/o preguntas estructuradas para responderlas con la debida veracidad correspondiente.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Al respecto Córdova.F. (2002) afirma sobre el cuestionario “es un documento que tiene preguntas que tienen orden y son sistemáticos, con una forma lógica y comunicación escrita fácil de entender” (p.7).

Luego, Fernández N. (2007) sobre el cuestionario comenta “es un instrumento para la recolección de información con preguntas para un estudio científico, por lo general” (p.1).

La Real Academia Española (2021) menciona sobre el cuestionario “son varias preguntas propuestas para una finalidad investigativa” (p.1).

Raspeig V. (2021) menciona sobre el cuestionario “cada persona que va a aplicar el cuestionario debe utilizar preguntas para obtener respuestas para conocer una realidad” (p.4).

Por último, Aigner J. (2021) comentan sobre el cuestionario “es un formato con cierta cantidad de cuestionamientos estándar y estructurado que genere relevancia en sus encuestados y encuestadas” (p.6).

De las citas, hay dos cuestionarios para las dos variables investigadas, empleando la técnica de la encuesta para recolectar datos y así determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la entidad escolar en investigación.

El tiempo de aplicación de cada cuestionario fue de 20 minutos por docente encuestado y siendo las repuestas como sigue:

- 1 es Totalmente de acuerdo
- 2 es De acuerdo
- 3 es Indiferente
- 4 es En desacuerdo
- 5 es Totalmente en desacuerdo

Validez

Chiner E. (2006) afirma sobre la validez “es la gradualidad de ser exacto con la medición del constructo en teoría que pretende medirse y si se estaría utilizando con una finalidad investigativa”(p.2).

Luego, el Centro Virtual Cervantes (2021) sobre la validez comenta “es una de las dos características elementales que tiene que tener un diagnóstico o, en términos amplios todo instrumento investigativo” (p.1).

Aravena P. (2014) menciona sobre la validez “es aquel fenómeno exacto, es un grado estimativo que evidencia un fenómeno o el estar midiendo con una metodología o unos instrumentos que son efectivos a la hora de analizar” (p.1).

Luego, Prieto G. y Delgado A. (2010) sobre el cuestionario mencionan “es la gradualidad en que se resalta empíricamente y hay fundamento teórico apoyando el análisis de las mediciones de los tests vinculados con un uso en particular” (p.71).

Entonces, en base a las referencias el validar las encuestas se basó en la decisión de tres expertos consultados. Ellos evidenciaron su conformidad, hay suficiencia luego de revisar y analizar los dos cuestionarios, esto cumpliendo los criterios de claridad, que son relevantes y son pertinentes.

Tabla 2

Validez de los instrumentos

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicación del instrumento
1° Experto	Dr. José Luis Neyra	Aplicarse
2° Experto	Mag. Luis Alfredo Vilca	Aplicarse
3° Experto	Mag. Freddy S. Romero Gamero	Aplicarse

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Al respecto Manterola C. et al (2018) afirman sobre la confiabilidad “es cuando un instrumento es preciso, es consistente y puede volverse a aplicar un mismo instrumento de estudio” (p.1).

Luego, Morasso A. (2007) sobre la confiabilidad menciona “es cuando se mide la propiedad más relevante de un diagnóstico, convirtiéndose un requisito para lograr otros pilares especiales: validación e imparcialidad del instrumento de estudio” (p.7).

Alcántara C. (2020) menciona sobre la confiabilidad “si se puede esperar razonablemente que los resultados de esta medición sean coherentes y con precisión. Ante esto el instrumento utilizado para la medición debe pasar los filtros correspondientes” (p.1).

Luego, Asociación Española para la Calidad (2019) sobre la confiabilidad “es un término grupal utilizado para caracterizar la disposición y el influir con fiabilidad y con la estrategia planteada” (p.1).

Y Cortese A. (2021) menciona sobre la confiabilidad “es un proceder para estar calculando la confiabilidad de un instrumento cualitativo o cuantitativo (p.1).

Entonces, los dos cuestionarios logran la confiabilidad correspondiente, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, con una prueba piloto contando con 6 docentes para procesar dicha confiabilidad.

Tabla 3

Resultado de la confiabilidad del liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa en estudio

Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo directivo	0.9132
Clima institucional	0.8735

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

En esta parte se recolectó la información con los cuestionarios para el control de las variables, previas coordinaciones institucionales requeridas en la Institución Educativa en mención, para realizar el estudio cuyos documentos (con firmas de las autoridades educativas) de aceptación están visualizados en los anexos de la presente tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron los siguientes aportes:

Nivel Descriptivo:

Luego de realizar el trabajo de campo con la aplicación de los cuestionarios se obtuvo datos que son seleccionados y tabulados en base al diseño y las hipótesis planteadas. Con esta información obtenida de frecuencias absolutas se puede elaborar tablas y gráficos para realizar la descripción de los resultados.

Nivel Inferencial:

Para procesar los datos se ha utilizado el programa estadístico SPSS v.25 para la estadística inferencial teniendo los aportes del estadígrafo Correlación de Pearson (r) para la relación de variables en investigación. También, se utilizó los coeficientes de regresión y de determinación de las dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Durante el estudio se respetó a los docentes participantes teniendo la confidencialidad correspondiente de los datos obtenidos con los cuestionarios; de la misma manera se ha respetado la autoría de las referencias registradas en el presente estudio.

Se ha respetado rigurosamente los lineamientos normativos para elaborar la presente investigación.

IV. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables

Resultado general de la variable: Liderazgo Directivo

Luego, se presentan las tablas con sus frecuencias relativas como absolutas, así como el porcentaje acumulado de cada una de las variables.

Tabla 4

Distribución del Liderazgo Directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	5	9,6	9,6	9,6
	De acuerdo	12	23,1	23,1	32,7
	Indiferente	7	13,5	13,5	46,2
	En desacuerdo	20	38,5	38,5	84,6
	Totalmente en desacuerdo	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25.

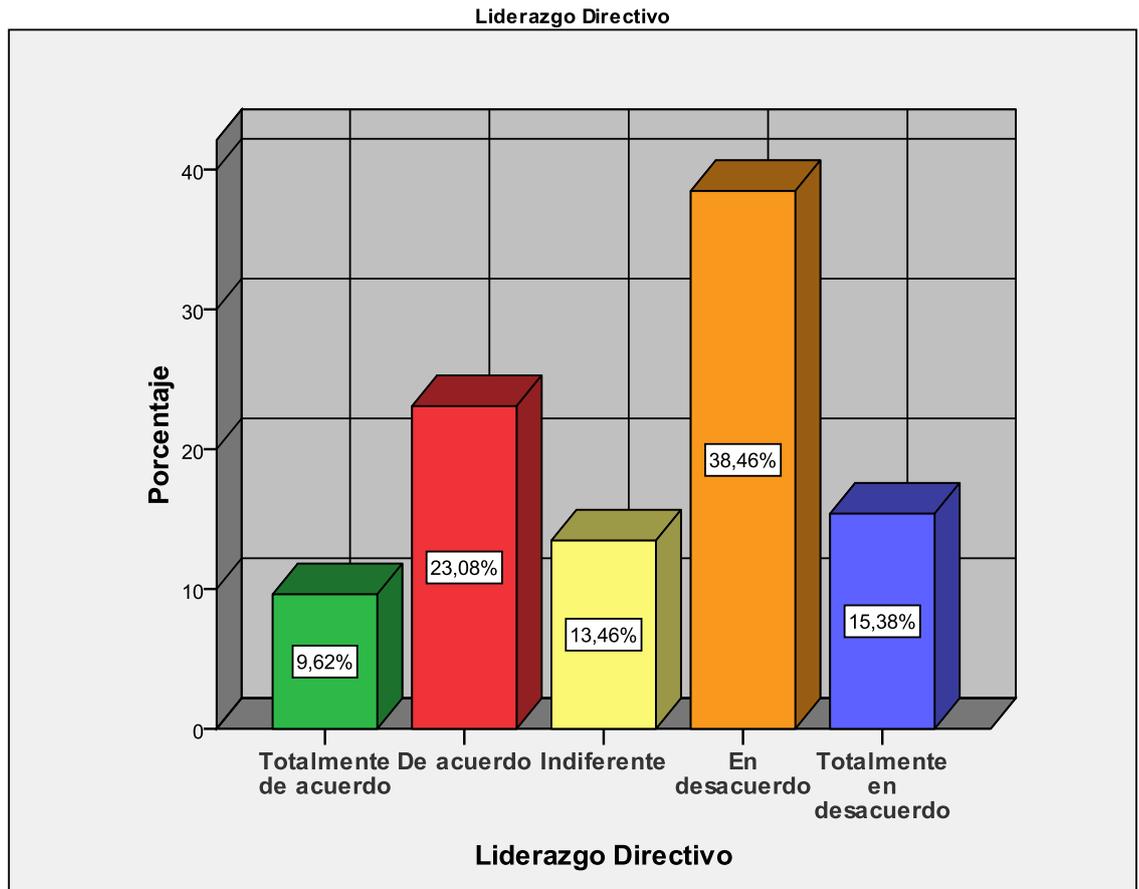


Figura 1. Distribución del Liderazgo Directivo

Se observa que la mayoría de los docentes consideran que están en desacuerdo con el liderazgo directivo (38,5%), mientras que para el 23,1% de docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo, luego para el 15,4% de docentes mencionan que están en total desacuerdo con el liderazgo directivo de la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona, en la Región Ica. Por último, para el 13,5% de docentes son indiferentes al liderazgo directivo y sólo para el 9,6% de docentes mencionan que están en total acuerdo con el liderazgo directivo de la Institución en estudio.

Entonces, se concluye descriptivamente que predominan los docentes quienes consideran que están en desacuerdo con el liderazgo directivo de la Institución en mención.

Resultado general de la variable: Clima Institucional

Tabla 5

Distribución del Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	6	11,5	11,5	11,5
	De acuerdo	14	26,9	26,9	38,5
	Indiferente	8	15,4	15,4	53,8
	En desacuerdo	16	30,8	30,8	84,6
	Totalmente en desacuerdo	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25.

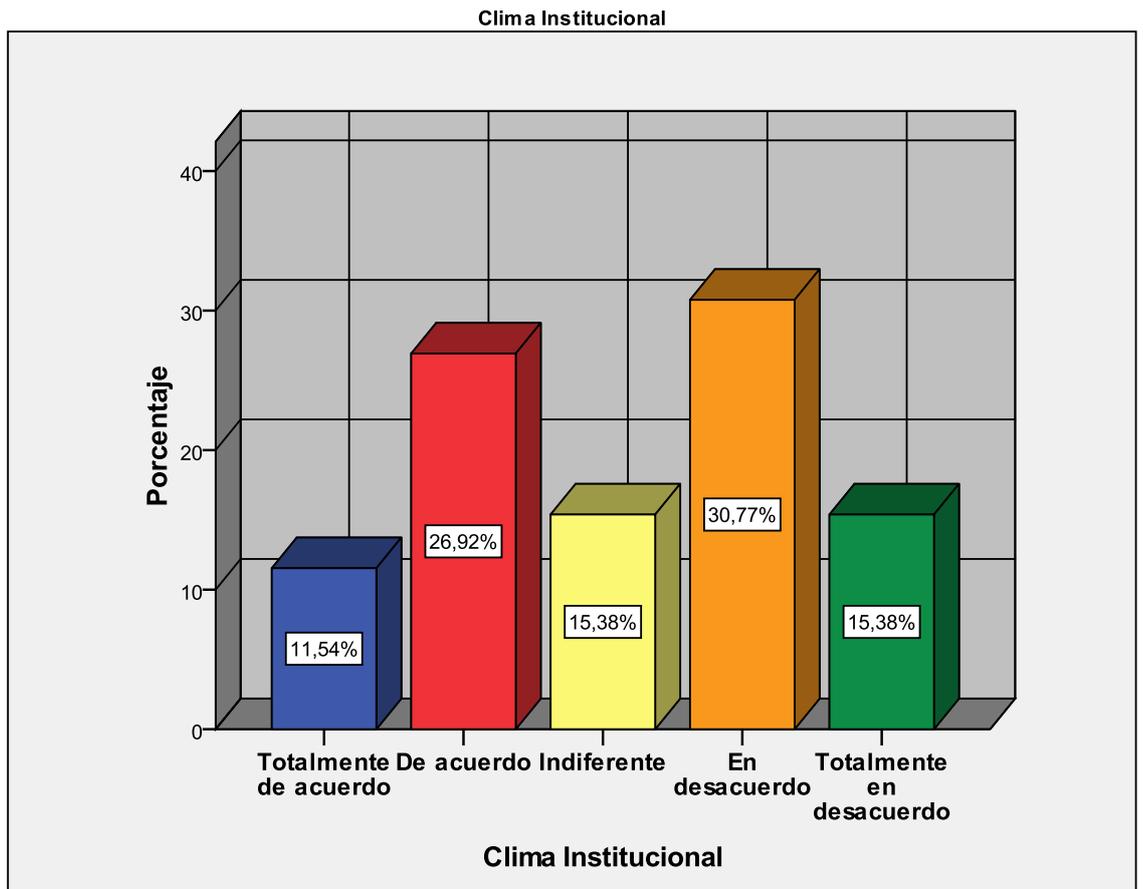


Figura 2. Distribución del Clima Institucional

Se observa que la mayoría de los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima institucional (30,8%), mientras que para el 26,9% de docentes están de acuerdo con el clima institucional, luego para el 15,4% de docentes mencionan que están en total desacuerdo con el clima institucional de la Institución investigada. También, para el 15,4% de docentes es indiferente el clima institucional y sólo para el 11,5% de docentes mencionan que están en total acuerdo con el clima institucional de la Institución en estudio.

Entonces, se concluye descriptivamente que predominan los docentes quienes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la entidad escolar en investigación.

3.2. Prueba de Normalidad

Tabla 6
Prueba de Kolmogorov - Smirnov de las variables liderazgo directivo y clima institucional y sus dimensiones

	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo democrático	,163	52	,001	,900	52	,000
Liderazgo planificador	,185	52	,000	,899	52	,000
Liderazgo gestionado	,207	52	,000	,880	52	,000
Liderazgo participativo	,154	52	,004	,876	52	,000
Liderazgo organizador	,256	52	,000	,845	52	,000
Liderazgo directivo	,141	52	,011	,950	52	,029
Autonomía	,199	52	,000	,832	52	,000
cohesión	,152	52	,004	,865	52	,000
confianza	,223	52	,000	,851	52	,000
Presión	,215	52	,000	,811	52	,000
Apoyo	,215	52	,000	,871	52	,000
Reconocimiento	,165	52	,001	,859	52	,000
Equidad	,329	52	,000	,685	52	,000
Innovación	,200	52	,000	,809	52	,000
Clima institucional	,120	52	,058	,954	52	,044

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se puede observar (sig. < 0,05) los datos de la muestra siguen una distribución normal. Por lo tanto se debe realizar una prueba paramétrica para 1 muestra total.

3.3. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se consideran los siguientes parámetros estadísticos:

-Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

-Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Prueba de hipótesis general

H₀. No existe una influencia significativa del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional-Ica, 2019

H₁. Existe una influencia significativa del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional - Ica, 2019

Estadígrafo: Correlación de Pearson

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 7

Coefficiente de Correlación entre liderazgo directivo y clima institucional en Docentes

Correlaciones			
		Liderazgo Directivo	Clima Institucional
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,933
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,933	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Del resultado con el estadístico utilizado para el establecimiento del nivel de correlación existente, se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,933 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo directivo entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la Institución en estudio.

Tabla 8

Coefficiente de Determinación entre liderazgo directivo y clima institucional en Docentes.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,933 ^a	,870	,011	42,87721

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo Directivo

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Según el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 87% (0,870) lo cual comprueba que la variable liderazgo directivo influye en un 87% en la variable clima institucional de la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona, en la Región Ica.

Tabla 9

Coefficiente de regresión simple entre liderazgo directivo y clima institucional en Docentes.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Z	Sig.
		B	Error típ.			
1	(Constante)	108,753	19,526		5,570	,000
	Liderazgo Directivo	,151	,229	,933	,659	,000

a. Variable dependiente: Clima Institucional

Según el modelo matemático establecido y el coeficiente de regresión simple igual a 0,151 se confirma estadísticamente que a mayor liderazgo directivo entonces mayor clima institucional en la Institución mencionada.

Con un nivel de significación estadística $p=0,000 < 0,05$, se termina rechazando la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional - Ica, 2019

Hipótesis específica 1

Ho. No existe una influencia significativa del liderazgo democrático en el clima institucional- Ica, 2019.

Hi. Existe una influencia significativa del liderazgo democrático en el clima institucional - Ica, 2019.

Tabla 10

Coeficiente de Correlación entre liderazgo democrático y clima institucional en Docentes.

Correlaciones			
		Liderazgo Democrático	Clima Institucional
Liderazgo Democrático	Correlación de Pearson	1	,540
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,540	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Del resultado con el estadístico utilizado para el establecimiento del nivel de correlación entre las variables establecidas, se tiene el valor de "r" de Pearson igual a 0,540 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto moderada como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo democrático entonces también los docentes

consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la entidad educativa investigada.

Tabla 11

Coefficiente de Determinación entre liderazgo democrático y clima institucional en Docentes.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,540 ^a	,2916	,014	42,94312

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo democratico

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 29% (0,2916) lo cual comprueba que el liderazgo democrático influye en un 29 % en el clima institucional.

Tabla 12

Coefficiente de regresión simple entre liderazgo democrático y clima institucional en Docentes.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Z	Sig.
		B	Error típ.			
1	(Constante)	113,753	14,958		7,605	,000
	Liderazgo democrático	,120	,871	,540	,528	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el modelo matemático establecido y el coeficiente de regresión simple igual a 0,120 se confirma estadísticamente que a mayor liderazgo democrático entonces mayor clima institucional.

Con un nivel de significancia de $p=0,000 < 0,05$, se termina rechazando la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, comprobando que *existe* una

influencia significativa del liderazgo democrático en el clima institucional - Ica, 2019.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe una influencia significativa del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019.

Hi. Existe una influencia significativa del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019.

Tabla 13

Coefficiente de Correlación entre liderazgo planificador y clima institucional en docentes.

		Correlaciones	
		Liderazgo Planificador	Clima Institucional
Liderazgo Planificador	Correlación de Pearson	1	,600
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,600	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Del resultado con el estadístico utilizado, se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,600 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto moderada como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo planificador entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la entidad escolar en estudio.

Tabla 14

Coefficiente de Determinación entre liderazgo planificador y clima institucional en Docentes.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,600 ^a	,36	,016	42,98563

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo planificador

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 36% (0,36) lo cual comprueba que el liderazgo planificador influye en un 36% en el clima institucional.

Tabla 15

Coefficiente de regresión simple entre liderazgo planificador y clima institucional en Docentes.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Z	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	114,715	15,984		7,177	,000
	Liderazgo planificador	,385	,908	,600	,424	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el modelo matemático establecido y el coeficiente de regresión simple igual a 0,385 se confirma estadísticamente que a mayor liderazgo planificador entonces mayor clima institucional.

Con un nivel de significancia de $p=0,000 < 0,05$, se termina rechazando la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo planificador en el clima institucional - Ica, 2019.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe una influencia significativa del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019

Hi. Existe una influencia significativa del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019

Tabla 16

Coefficiente de Correlación entre liderazgo gestionado y clima institucional en docentes

		Liderazgo Gestionado	Clima Institucional
Liderazgo Gestionado	Correlación de Pearson	1	,744
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,744	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Del resultado con el estadístico utilizado para el establecimiento del nivel de correlación entre las variables establecidas, se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,744 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo gestionado entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional.

Tabla 17

Coefficiente de Determinación entre liderazgo gestionado y clima institucional en Docentes

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tío. de la estimación
1	,744 ^a	,554	,001	42,61301

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo gestionado

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 55% (0,554) lo cual comprueba que el liderazgo gestionado influye en un 55% en el clima institucional.

Tabla 18

Coeficiente de regresión simple entre liderazgo gestionado y clima institucional en Docentes

		Coeficientes			Z	Sig.
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	103,871	17,649		5,885	,000
	Liderazgo gestionado	0,59	1,028	,744	1,030	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el modelo matemático establecido y el coeficiente de regresión simple igual a 0,59 se confirma estadísticamente que a mayor liderazgo gestionado entonces mayor clima institucional.

Con un nivel de significancia $p=0,000 < 0,05$, se termina rechazando la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019

Hipótesis específica 4

Ho. No existe una influencia significativa del liderazgo participativo en el clima institucional-Ica, 2019.

Hi. Existe una influencia significativa del liderazgo participativo en el clima institucional-Ica, 2019.

Tabla 19

Coefficiente de Correlación entre liderazgo participativo y clima institucional en docentes

Correlaciones			Liderazgo Participativo	Clima Institucional
Liderazgo Participativo	Correlación de Pearson		1	,903
	Sig. (bilateral)			,000
	N		52	52
Clima Institucional	Correlación de Pearson		,903	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		52	52

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Del resultado con el estadístico utilizado para el establecimiento del nivel de correlación entre las variables establecidas, se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,903 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo participativo entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional.

Tabla 20

Coefficiente de Determinación entre liderazgo participativo y clima institucional en Docentes

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,903 ^a	,815	,012	42,88988

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo participativo

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Según el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 82% (0,815) lo cual comprueba que el liderazgo participativo influye en un 82% en el clima institucional.

Tabla 21

Coefficiente de regresión simple entre liderazgo participativo y clima institucional en Docentes

		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Z	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	113,249	13,570		8,346	,000
	Liderazgo participativo	,518	,815	,903	,636	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Según el modelo matemático establecido y el coeficiente de regresión simple igual a 0,518 se confirma estadísticamente que a mayor liderazgo participativo entonces mayor clima institucional.

Con un nivel de significancia $p=0,000 < 0,05$, se termina rechazando la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo participativo en el clima institucional-Ica, 2019.

Hipótesis específica 5

Ho. No existe una influencia significativa del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019.

Hi. Existe una influencia significativa del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019.

Tabla 22

Coefficiente de Correlación entre liderazgo organizador y clima institucional en docentes

		Correlaciones	
		Liderazgo Organizador	Clima Institucional
Liderazgo Organizador	Correlación de Pearson	1	,746
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,746	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Resultados del SPSS 25.

Del resultado con el estadístico utilizado se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,746 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo organizador entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la entidad educativa en estudio.

Tabla 23

Coefficiente de Determinación entre liderazgo organizador y clima institucional en Docentes

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,746 ^a	,557	,020	43,06247

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo organizador

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 56% (0,557) lo cual comprueba que el liderazgo organizador influye en un 56% en el clima institucional en dicha institución educativa.

Tabla 24

Coefficiente de regresión simple entre liderazgo organizador y clima institucional en Docentes.

		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Z	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	120,588	17,455		6,909	,000
	Liderazgo organizador	,523	,913	,746	,025	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional

Fuente: Resultados del SPSS 25

Según el modelo matemático establecido y el coeficiente de regresión simple igual a 0,523 se confirma estadísticamente que a mayor liderazgo organizador entonces mayor clima institucional.

Con un nivel de significancia $p=0,000 < 0,05$, se termina rechazando la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019.

V. DISCUSIÓN

Existe un panorama muy interesante luego de obtener resultados acerca de las variables en estudio en el contexto de la entidad educativa en mención, hay docentes que no perciben un adecuado liderazgo directivo, de vez en cuando con algunas relaciones interpersonales, generando un ambiente no muy claro de comunicación docentes - dirección de la Institución y no se aprecia un adecuado trato democrático entre docentes y dirección del plantel, en lo que perjudica los procesos de clima institucional. Hay presión por parte de la Dirección y es frecuente el control administrativo, se ve desorganización en el liderazgo directivo para dar las soluciones a los problemas que se presentan al corto o mediano plazo en la Institución en investigación, dejando en claro que las decisiones tomadas no son las que deberían ser y sin ser decisiones oportunas y se logra a penas un buen clima institucional, esto no favorece para nada a la Institución Educativa en estudio.

Por ello, es importante con lo planteado por Bolaños (2016) quien menciona sobre el liderazgo directivo y el clima institucional teniendo una muestra de estudio de 28 docentes donde se identificó carencias y preocupantes realidades, que plantearon como propuesta seguir mejorando el clima institucional en la Institución Unidad Educativa del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez mediante correctivos en el enfoque de liderazgo directivo para de esta manera estar potenciando la calidad educativa en dicha Institución Educativa.

También, Roldán (2018) manifiesta sobre el liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa contando con un diseño no experimental, utilizando una muestra de 19 profesores, 83 escolares y 83 papás donde se tiene a la comunidad educativa en un liderazgo democrático, y habiendo integración institucional pero el clima institucional en especial con los docentes encuestados; mencionaron que el estilo de liderazgo es poco democrático y el directivo debe formular estrategias que puedan fortalecer más el clima institucional, más que todo con los docentes.

Lo mencionado anteriormente respalda a la presente investigación donde se plantea que existe una influencia significativa del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional-Ica, 2019, entonces se tiene el valor de "r" de Pearson igual a 0,933 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva

donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo directivo entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la entidad educativa investigada. Luego, el coeficiente de determinación tiene un valor de 87% (0,870) lo cual comprueba que el liderazgo directivo influye en un 87% en el clima institucional.

Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,151 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo directivo entonces mayor clima institucional. El nivel de significancia estadística es $p=0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional-Ica, 2019.

En este sentido, también Ríos, y Ayala (2016) en su investigación Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca teniendo un diseño no experimental y una muestra de 25 profesores en el Colegio estudiado reflejan problemáticas en el liderazgo y en su Clima Organizacional lo cual debe ser atendido con urgencia. Las respuestas de la mayoría de docentes participantes marcaron estar disconformes con el liderazgo establecido por la Dirección de su colegio conllevando a la ausencia de un apropiado clima organizacional malogrando los esfuerzos para mantener la buena imagen del Colegio de Cundinamarca.

Ahora, entrando a las dimensiones de la variable liderazgo directivo se plantea que existe una influencia significativa del liderazgo democrático en el clima institucional- Ica, 2019, entonces se tiene un valor de "r" de Pearson igual a 0,540 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto moderada como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo democrático entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional.

Luego, el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, tiene el valor de 29% (0,2916) lo cual comprueba que el liderazgo democrático influye en un 29% en el clima institucional de la Institución Educativa en mención.

Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,120 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo democrático entonces mayor clima institucional en la organización educativa que se estuvo investigando. Siendo el nivel significativo de $p=0,000 < 0,05$, se está rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo democrático en el clima institucional- Ica, 2019.

Luego, se plantea que existe una influencia significativa del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019, entonces se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,600 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto moderada como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo planificador entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la organización educativa investigada.

Luego, el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 36% (0,36) lo cual comprueba que el liderazgo planificador influye en un 36% en el clima institucional de la Institución Educativa donde se desarrolló la investigación.

Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,385 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo planificador entonces mayor clima institucional en la Institución Educativa donde se aplicó los instrumentos de investigación. Ahora, teniendo un nivel de significancia $p=0,000 < 0,05$, se está rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019.

También, se plantea que existe una influencia significativa del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019, entonces se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,744 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo gestionado entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la organización educativa investigada.

Luego, el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 55% (0,554) lo cual comprueba que el liderazgo gestionado influye en un 55% en el clima institucional.

Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,59 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo gestionado entonces mayor clima institucional en la Institución Educativa Privada donde se realizó el trabajo de campo con los cuestionarios. Con un nivel de significancia $p=0,000 < 0,05$, se está rechazando la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo gestionado en el clima institucional -Ica, 2019.

Se tiene ahora el planteamiento que existe una influencia significativa del liderazgo participativo en el clima institucional - Ica, 2019, entonces se tiene el valor de “r” de Pearson igual a 0,903 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo participativo entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional.

Luego, el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 82% (0,815) lo cual comprueba que el liderazgo participativo influye en un 82% en el clima institucional de la Institución Educativa donde se realizó la investigación.

Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,518 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo participativo entonces mayor clima institucional en la Institución Educativa investigada. Con un nivel de significancia de $p=0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se termina aceptándose la hipótesis alterna, comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo participativo en el clima institucional - Ica, 2019.

Y finalizando se plantea que existe una influencia significativa del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019, entonces el valor de “r” de Pearson igual a 0,746 lo cual comprueba que se está frente a una correlación tanto fuerte como positiva donde, por lo general, si los docentes están en desacuerdo con el liderazgo organizador entonces también los docentes consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional.

Luego, el coeficiente de determinación entre las variables establecidas, se tiene el valor de 56% (0,557) lo cual comprueba que el liderazgo organizador influye en un 56% en el clima institucional de la Institución Educativa en investigación.

Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,523 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo organizador entonces mayor clima institucional en la Institución Educativa en donde se realizó el trabajo de campo aplicando los cuestionarios. Con un nivel de significancia de $p=0,000 < 0,05$, se está rechazando la hipótesis nula y se está aceptando la hipótesis alterna,

comprobando que existe una influencia significativa del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica.

Se fundamenta con la investigación de Sánchez (2019) quien manifiesta sobre el liderazgo directivo y clima organizacional en una organización educativa estatal del Callao. Con un diseño cuantitativo y una muestra de 72 profesores a siendo encuestados. Se logró identificar una relación significativa del liderazgo directivo y clima organizacional con un $r = 0,754$.

Luego, se tiene a Barrionuevo (2017) con su diseño no experimental cuantitativo de corte transversal y una muestra de 177 profesores a quienes se le encuestó. Con esta experiencia hay un alto grado de correlación lineal entre las variables de estudio con un $r = 0,998$. Es decir, la dirección genera un clima organizacional con su respectiva identidad organizacional, vínculos interpersonales y dinámica del personal siendo algo apropiado.

También, se tiene a Tenorio (2018) en su investigación Liderazgo directivo y clima institucional en entidades educativas estatales del distrito de Santillana. Huanta con un diseño descriptivo correlacional y 72 profesores a quienes se les encuestó por cada variable. Hay una correlación regular y con significancia estadística entre las variables en estudio en las instituciones educativas públicas del Distrito de Santillana, Huanta – 2017 siendo el estadígrafo $r = 0,667$.

De esta manera, los resultados son respaldados por los autores ya mencionados y evidencia claramente la problemática tratada puesto que si no se atiende con seriedad las variables en estudio perjudica la atención educacional e importancia del mismo en la organización educativa en estudio del Distrito de Parcona, en la Región Ica según los docentes encuestados.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se determinó la influencia significativa del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional-Ica, 2019 siendo el valor de “r” de Pearson igual a 0,933. Luego, el coeficiente de determinación comprueba que el liderazgo directivo influye en un 87% en el clima institucional de la organización educativa en investigación. Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,151 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo directivo entonces mayor clima institucional en la Institución Educativa en investigación.
- 2.** Se identificó la influencia significativa del liderazgo democrático en el clima institucional - Ica, 2019, siendo el valor de “r” de Pearson igual a 0,540. Luego, el coeficiente de determinación comprueba que el liderazgo democrático influye en un 29% en el clima institucional de la Institución Escolar en estudio Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,120 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo democrático entonces mayor clima institucional en la Institución Educativa en estudio.
- 3.** Se establece la influencia significativa del liderazgo planificador en el clima institucional-Ica, 2019, siendo el valor de “r” de Pearson igual a 0,600. Luego, el coeficiente de determinación comprueba que el liderazgo planificador influye en un 36 % en el clima institucional de la organización educativa investigada. Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,385 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo planificador entonces mayor clima institucional.
- 4.** Se describió la influencia significativa del liderazgo gestionado en el clima institucional - Ica, 2019, siendo el valor de “r” de Pearson igual a 0,744. Luego, el coeficiente de determinación comprueba que el liderazgo gestionado influye en un 55 % en el clima institucional. Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,59 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo gestionado entonces mayor clima institucional en la Institución Educativa en investigación.

5. Se caracterizó la influencia significativa del liderazgo participativo en el clima institucional-Ica, 2019, siendo el valor de “r” de Pearson igual a 0,903. Luego, el coeficiente de determinación comprueba que el liderazgo participativo influye en un 82% en el clima institucional de la Institución Educativa investigada. Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,518 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo participativo entonces mayor clima institucional.
6. Se determinó la influencia significativa del liderazgo organizador en el clima institucional-Ica, 2019, siendo el valor de “r” de Pearson igual a 0,746. Luego, el coeficiente de determinación comprueba que el liderazgo organizador influye en un 56% en el clima institucional de la entidad educativa en estudio. Y el coeficiente de regresión simple igual a 0,523 confirma estadísticamente que a mayor liderazgo organizador entonces mayor clima institucional.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** La Comunidad Educativa, en especial los profesores, de la Organización Educativa en estudio deben organizar mensualmente talleres de capacitación para buscar el fortalecimiento del liderazgo directivo y mejorar el clima organizacional en beneficio de todos(as).
- 2.** Los Directivos de organización educativa investigada deben utilizar estilos de aprendizaje que busquen la integración entre la Comunidad Educativa para volver a unirse todos para alcanzar la visión y la misión institucional.
- 3.** Los Directivos deben planificar y ejecutar actividades institucionales que inculquen grupos de trabajo entre los integrantes para tener un clima institucional que sea adecuado para mejorar el desempeño de todos.
- 4.** Con más frecuencia fortalecer los canales de comunicación entre docentes y Directivos para no perder el tiempo en compartir intereses personales u otra índole ajena a la Institución en estudio, si no en cuidar el servicio educativo para beneficio de los estudiantes.
- 5.** Los Directivos y profesores de la entidad educativa en estudio ya deben tener el liderazgo participativo para fortalecer y promover la integración sin coaccionar o sin amenazas.
- 6.** Los docentes deben coordinar con las autoridades para tener reuniones para transmitir sus necesidades laborales y tener acuerdos en un clima institucional de paz y tranquilidad.

VIII. PROPUESTA

8.1 Título de la propuesta

Organización de capacitaciones para el fortalecimiento del liderazgo directivo y mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona – Ica.

8.2 Objetivos

8.2.1 Objetivo General

Organizar un plan de trabajo para capacitaciones para el fortalecimiento del liderazgo directivo y mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona - Ica.

8.2.2 Objetivos específicos

-Esquematizar el cronograma para establecer la propuesta de mejoramiento.

-Plantear las actividades necesarias para alcanzar el objetivo general de la propuesta.

8.3 Justificación

El liderazgo directivo es un factor muy importante para el desarrollo de una Institución Educativa siendo el clima institucional la apreciación colectiva de una Institución en general, siendo un espacio donde concurren los integrantes de dicha organización y desde ahí se hace dinámico las condiciones ambientales que presentan.

Toda Institución Educativa tiene autoridades o autoridad directiva cumpliendo un rol relevante para desarrollar actividades siendo los encargados de generar y promover el apoyo en los procesos, objetivos y metas educativas convirtiéndose esto en un reto de mantener la unidad de una Comunidad Educativa para que se ejecuten proyectos y poder cumplir los objetivos educativos institucionales involucrando un esfuerzo grupal de ir colaborando, comprometidos todos y los directivos.

De lo anterior, realizado ya la investigación en la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona-Ica se logró evidenciar falencias tanto en el liderazgo directivo como en el clima institucional donde se detecta principalmente que los docentes están en desacuerdo con el liderazgo directivo entonces también los docentes

consideran que están en desacuerdo con el clima Institucional de la Institución Educativa en estudio, a la vez también se está considerando el aspecto cultural que provienen de los hogares de los integrantes de esta Comunidad Educativa. Por ello, se está planteando esta propuesta con la finalidad de lograr el fortalecimiento del liderazgo directivo y mejorar el clima institucional.

Ahora, esta propuesta se justifica realizarla porque sus resultados han de permitir establecer una buena convivencia al interior de la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” un plan de trabajo que tendrá impacto no solo en el liderazgo directivo, sino que además involucra la calidad del servicio educativo y decir también el rendimiento escolar de los escolares.

Con aplicar esta propuesta la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” tendrá la oportunidad de seguir mejorando la funcionalidad de sus áreas clave, iniciando en la parte dirigencial teniendo en cuenta el desempeño laboral del personal administrativo, de servicio, los docentes, los estudiantes y también los papás estando unidos abriéndose el abanico de oportunidades para mejorar el clima institucional, y también otros aspectos que nacen desde el interior de la Institución Educativa en estudio, por ejemplo la parte motivacional de cada integrante de la Comunidad Educativa en especial de los docentes sabiendo que al intentar mejorar la gestión educativa del directivo (a) en la Institución en mención por consecuencia deben haber cambios positivos en el clima institucional.

8.4 Plan de trabajo

AÑOS	2019-2020
------	------------------

ACTIVIDADES	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Organización de la capacitación	X	X														
Promoción de la capacitación			X	X												
Preparación del material para capacitación					X	X										
Realización de capacitaciones							X	X	X	X	X	X	X	X		
Evaluación final															X	X

8.5 Validación de la Propuesta

Las capacitaciones buscan ser una guía práctica que promueva un mejor clima institucional tanto para las autoridades directivas a través del fortalecer su liderazgo directivo aplicado en la Institución Educativa Privada “María Parado de Bellido” del Distrito de Parcona - Ica, como para docentes, estudiantes y papás, empezando desde la importancia de la comunicación oportuna en un ambiente educativo y cumpliendo el reglamento interno y el rol que cada miembro de la Comunidad Educativa, en especial los docentes, deben estar cumpliendo en la búsqueda de un ambiente positivo y favorable de labores administrativas y educativas.

REFERENCIAS

- Aguado J. (2012) Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf.
- Aravena P. (2014) Validez y Confiabilidad en Investigación Odontológica. Revista de Int. J. Odontostomat. vol.8 no.1.pp. 69-75 Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-381X2014000100009.
- Aignerren J. (2021) El cuestionario, el instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social. Colombia. Universidad de Antioquia. Recuperado de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2628/1/AignerrenJose_cuestionarioinstrumentorecoleccion.pdf.
- Alcántara C. (2020) Medición: confiabilidad y validez. México. Instituto Tecnológico de Monterey. Recuperado de http://www.cca.org.mx/cca/cursos/estadistica/html/m4/medicion_confiabilidad_validez.htm
- Asociación Española para la Calidad (2019) Confiabilidad. España. Fundación dimensión internacional. Recuperado de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/confiabilidad>.
- Barrionuevo R.(2017) Relación entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria de menores, Distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte – 2017. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3759/Rialbajr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Becerra J. (2018) Gestión con Liderazgo Directivo para mejorar el Clima Organizacional de la I.E N° 00616 del Centro Poblado de Naranjillo, Distrito de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2906/MAEST.%20EDUC.%20-%20Jos%C3%A9%20Vallejos%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolaños J. (2016) El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>.
- Chiner E. (2006) La Validez. España. Universidad de Alicante. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>.
- Cervantes G. (2018) La Importancia del Clima de Trabajo en las Organizaciones. Colombia. Ong Emprendices. Recuperado de <https://www.emprendices.co/la-importancia-del-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones/>.
- Centro Virtual Cervantes (2021) Validez. España. Diccionario de términos clave de ELE. Recuperado de https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/validez.htm.
- Cartesi L. (2001) Población, muestra, individuo y carácter. España. Red Educativa Digital Descartes. Recuperado de https://proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/IntroduccionEstadisticaProbabilidad/3ESO/2_1PoblacionMuestraRepresentativaIndividuo.html.
- Contraloría General de la República (2012) Guía Práctica para la Construcción de Muestras. Chile. Unidad Técnica de Control Externo. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_chl_const.pdf.

- Casas A, et al (2003) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Revista Elsevier Vol. 31. Núm. 8. Páginas 527-538. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>.
- Córdova.F. (2002) El Cuestionario. México. Universidad de Sonora. Recuperado de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Cortese A. (2021) Cálculo de la confiabilidad. Buenos Aires. Fundación Tecnológica. Recuperado de <https://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion46.htm>.
- De Los Santos E. (2018) ¿Qué es el liderazgo directivo?. México. Junta de Asistencia Privada. Recuperado de <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-directivo/>.
- Dirección de Educación Pública de Chile (2020). La importancia del liderazgo Directivo en las escuelas durante la pandemia. Chile. Ministerio de Educación. Recuperado de <https://educacionpublica.cl/la-importancia-del-liderazgo-directivo-en-las-escuelas-durante-la-pandemia/>
- D'Angelo S. (2020) Población y Muestra. Argentina. Universidad Nacional del Nordeste. Recuperado de [https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/P OBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20\(Lic%20DAngelo\).pdf](https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/P OBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20(Lic%20DAngelo).pdf).
- Fernández N. (2007) ¿Cómo se elabora un cuestionario?. España. Universitat de Barcelona. Recuperado de <https://www.ub.edu/idp/web/sites/default/files/fitxes/ficha8-cast.pdf>.
- García F. (2020) ¿Qué es una encuesta?. México. Universidad de Sonora. Recuperado de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf>.
- García A. (2021) Diseño de encuestas. España. Universidad de Córdoba. Recuperado de http://www.uco.es/zootecniaygestion/img/pictorex/09_13_21_sesion_6.pdf

- Hernández I. et al (2020) Muestreo. España. Complejo Hospitalario Universitario de Albacete. Recuperado de <https://www.chospab.es/calidad/archivos/Metodos/Muestreo.pdf>.
- Hampton C. y Vilela M. (2021) Realizar encuestas. USA. Universidad de Kansas. Recuperado de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/valoracion/valorar-las-necesidades-y-recursos-comunitarios/conducir-encuestas/principal>.
- Jamanca O. (2013) Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 – 2013. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5314/Atalaya_jo.pdf?sequence=3.
- Kahr M. (2010) Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva. Argentina. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>.
- Koys y De Cottis (1991) Medidas inductivas del clima psicológico. Revista de Relaciones Humanas. V. 44 N°3 pp. 265-285. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1991-20214-001>.
- Medina C. (2018) Liderazgo en el clima institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Cotahuasi. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6768/EDMmemicj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Montero, J. (2018) Influencia del clima institucional en el servicio educativo, Institución Educativa N° 15117 “Víctor Raúl Haya de la Torre” – Distrito de Las Lomas – Piura 2017. (Tesis de Maestría). Universidad San Pedro. Piura. Perú. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10774/Tesis_60627.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Moreno F. (2010) Introducción al Muestreo. España. Consejo Superior de Investigación Científica. Recuperado de http://humanidades.cchs.csic.es/cchs/web_UAE/muestreo/muestreo.html.

- Manterola C. et al (2018) Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. Revista chil. Infectol. vol.35 no.6. pp 680-688. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182018000600680.
- Ministerio de Educación del Perú (2018) Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento. Perú. Gobierno Peruano. Recuperado de <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/02/ZoomEducativo-n5.pdf>.
- Morasso A. (2007) Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa. México. Instituto Nacional para la evaluación. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A352.pdf>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016). Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos. Francia. UNESCO. Recuperado de [www.unesco.org › media-services › single-view › news](http://www.unesco.org/media-services/single-view/news)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009) Mejorar el liderazgo escolar Volumen 1: política y práctica. Francia. OCDE. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>.
- Oré A. L. y Riveros K. (2018) Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial N°151 Y 157 - Palpa – Ica. (Tesis de Especialidad). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1659/T.A.%20ORE%20Y%20RIVEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Otzen T. y Manterola C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Revista Int. J. Morphol. vol.35 no.1 pp. 227-232 Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037.

- Payeras (2004) Coaching y Liderazgo: Para Directivos Interesados En Incrementar Sus Resultados. Edición N°1. España. Editorial Díaz de Santos. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Knut4AhyO5MC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Prieto G. y Delgado A. (2010) Fiabilidad y Validez. Revista Papeles del Psicólogo, vol. 31, núm. 1, pp. 67-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Robledo R. (2017) Gestión del clima social escolar desde el liderazgo educativo. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 74, N° 1, pp. 119-132. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/7781.pdf>.
- Roldán, M. (2018) Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja. Perú. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/Montes%20Roldan%20Monica%20Beatriz.pdf>.
- Ríos, D. y Ayala, L. (2016) Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario. Colombia. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>.
- Ramírez G. (2015) El perfil del liderazgo del Director en la Organización Escolar de la Institución Educativa N°15513 "Nuestra Señora de Guadalupe" Talara. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1.
- Real Academia Española (2021) Cuestionario. España. Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE). Recuperado de <https://dle.rae.es/cuestionario>

- Ramirez, M. y Quispe R. (2017) Clima Institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1515/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%2c%20%20PRIETO%20RAMIREZ-convertido.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.
- Raspeig V. (2021) Variables del cuestionario. España. Universidad de Alicante. Recuperado de <https://si.ua.es/es/cuestionarios/variables/variables-del-cuestionario.html>
- Sánchez M. (2019) Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Salgado C. (2012) El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. Revista Ciênc. Saúde coletiva vol.17 no.3 Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232012000300006.
- Tenorio, M. (2018) Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Santillana. Huanta, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19537/aucasi_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Weinstein (2014) Políticas hacia el liderazgo directivo escolar en Chile: Una mirada comparada con otros sistemas escolares de América Latina. Revista Psicoperspectivas, Vol. 13, Núm. 3. pp. 52-68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171032365006.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Liderazgo Directivo	Alvarado (2003) manifiesta sobre liderazgo directivo: El líder directivo tiene como objetivo principal tener en claro su panorama educativo, inculcar esto a toda la institución para así poder conseguir un solo objetivo. Los docentes que él tiene a cargo son el motivo de su liderazgo, él tiene que tenerlo muy en claro. La facultad que tiene un líder institucional es el poder, ello puede usarlo a su personalidad, pero	El Liderazgo Directivo se evidencia con sus estilos democrático, planificador, gestionado, participativo y organizador siendo considerados en un cuestionario dirigido a los docentes.	Democrático	-Propicia el debate dentro del grupo. -Respeta la opinión de los demás para tomar decisiones. -Permite la participación de los demás en la ejecución de las actividades. -Descentraliza las funciones. -Fomenta la participación democrática	Escala de Razón: -1 es Totalmente de acuerdo -2 es De acuerdo -3 es Indiferente -4 es En desacuerdo -5 es Totalmente en desacuerdo
			Planificador	-Tiene claro los objetivos estratégicos y metas de la institución. -Prevé la ejecución de las actividades en un determinado tiempo. -Tiene claro la misión y visión de la institución educativa. -Realiza las actividades de manera planificada.	

	<p>teniendo en cuenta que sus atributos de persona no lo pueden alejar de su responsabilidad o meta. En caso su conducta se ve como un estilo, que se de con el ejercicio de las facultades que se le brinden para así tener en claro cuáles son los objetivos y sus metas para con la institución educativa. (p.23)</p>		<p>Gestionado</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Consigue logros significativos. -Cuenta con instrumentos de gestión. -Gestiona recursos para la institución educativa. -Utiliza adecuadamente los recursos humanos, materiales y financieros de la institución. -Realiza gestión pedagógica para garantizar aprendizajes fundamentales -Desarrolla gestión con la participación de la comunidad. 	
			<p>Participativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Tiene adecuadas relaciones con otras instituciones. -Incentiva la participación de los demás en la tarea educativa. -Organiza a los integrantes de la Institución para el logro de los objetivos. -Participa en las actividades de la comunidad educativa. -Involucra a las autoridades en la tarea educativa. 	

			Organizador	<ul style="list-style-type: none"> -Organiza los equipos de trabajo para realizar las actividades. -Organiza en los integrantes en función a los objetivos y metas de la institución. -Organiza a los integrantes para el logro de los aprendizajes de los niños y niñas. -Propicia el trabajo colectivo para obtener resultados. -Involucra a las autoridades en la tarea educativa. 	
Variable dependiente: Clima institucional.	Chiavenato (2000) comenta sobre clima institucional: Se deja en claro que el clima institucional está ligeramente pegado con la motivación que se le ofrece a los miembros. Dice, que si son motivados correctamente los	El Clima Institucional se evidencia por su autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación; siendo también considerados en otro cuestionario dirigido a los docentes.	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> -Tomó la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi -Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo. -Yo propongo mis propias actividades de trabajo. -Determino los estándares de ejecución de trabajo. -Organizo mi trabajo como mejor me parece. 	<p>Escala de Razón:</p> <ul style="list-style-type: none"> -1 es Totalmente de acuerdo -2 es De acuerdo -3 es Indiferente -4 es En desacuerdo -5 es Totalmente en desacuerdo

	<p>resultados esperados serán mucho más eficientes en la relación a satisfacción, ánimo de colaborar entre todo el conjunto. (p.15)</p>		<p>Cohesión</p>	<p>-Las personas que trabajan en mi institución se ayudan unos a los otros. -Las personas que trabajan en mi institución se llevan entre sí. -Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro. -Exige espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi institución. -Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución.</p>	
			<p>Confianza</p>	<p>-Puedo confiar en mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial. -Mi director es una persona de principios definidos. -Mi director es una persona con quien se puede hablar abiertamente. -Mi director cumple con los</p>	

			<p>Presión</p> <p>compromisos que adquiere contigo.</p> <p>-No es probable que mi director me dé un mal consejo.</p> <p>-Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.</p> <p>-Mi institución es un lugar relajado para trabajar.</p> <p>-En mi casa a veces temo oír sonar el teléfono por que pudiera tratarse de alguien que llama sobre problema en el trabajo.</p> <p>-Me siento como si nunca tuviese un día libre.</p> <p>-Mucho de los trabajadores de mi institución en mi nivel sufren un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.</p>	
			<p>Apoyo</p> <p>-Puedo contar con la ayuda de mi director cuando lo necesito.</p> <p>-A mi director le interesa que me desarrolle profesionalmente.</p> <p>-Mi director me respalda al 100%</p> <p>-Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.</p>	

			<p>Reconocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mi director me respalda y deja que yo aprenda de mis errores. -Puedo contar con una felicitación cuando realizo mi trabajo. -La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error. -Mi director conoce mis puntos fuertes y me lo hace notar. -Mi director es rápido para reconocer una buena ejecución. -Mi director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer. 	
			<p>Equidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Puedo contar con un trato justo por parte de mi director. -Es poco probable que mi director me alague sin motivos. -Mi director no tiene favoritos. -Si mi director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece. 	
			<p>Innovación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mi director me anima a desarrollar mis propias ideas. -A mi director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas. -Mi director me anima a mejorar 	

				<p>las formas de hacer las cosas.</p> <ul style="list-style-type: none">-Mi director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.-Mi director valora nuevas formas de hacer las cosas.	
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario aplicado al Liderazgo directivo

Estimado Docente: la información que proporcionas a esta encuesta es confidencial y ayudará a obtener información sobre el liderazgo directivo

Edad: _____

Institución educativa: _____

Instrucciones: Para contestar este cuestionario debes tomar en cuenta la siguiente categorías de evaluación.

1	Totalmente de acuerdo
2	De acuerdo
3	Indiferente
4	En desacuerdo
5	Totalmente en desacuerdo

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	Liderazgo Directivo.					
	Democrático					
1.	Propicia el debate dentro del grupo.					
2.	Respeto la opinión de los demás para tomar decisiones.					
3.	Permite la participación de los demás en la ejecución de las actividades.					
4.	Descentraliza las funciones.					
5.	Fomenta la participación democrática.					
	Planificador.					
6.	Tiene claro los objetivos estratégicos y metas de la institución.					
7.	Prevé la ejecución de las actividades en un determinado tiempo.					
8.	Tiene claro la misión y visión de la institución educativa.					
9.	Realiza las actividades de manera planificada.					
10.	Consigue logros significativos.					
	Gestionado					
11.	Cuenta con instrumentos de gestión.					
12.	Gestiona recursos para la institución educativa.					
13.	Utiliza adecuadamente los recursos humanos, materiales y financieros de la institución.					
14.	Realiza gestión pedagógica para garantizar aprendizajes fundamentales.					
15.	Desarrolla gestión con la participación de la comunidad.					
	Participativo					
16.	Tiene adecuadas relaciones con otras instituciones					
17.	Incentiva la participación de los demás en la tarea educativa					
18.	Organiza a los integrantes de la Institución para el logro de los objetivos.					
19.	Participa en las actividades de la comunidad educativa					
20.	Involucra a las autoridades en la tarea educativa					
	Organizador					
21.	Organiza los equipos de trabajo para realizar las actividades					
22.	Organiza en los integrantes en función a los objetivos y metas de la institución					
23.	Organiza a los integrantes para el logro de los aprendizajes de los niños y niñas					
24.	Propicia el trabajo colectivo para obtener resultados					
25.	Involucra a las autoridades en la tarea educativa.					

Cuestionario aplicado al Clima Institucional

Estimado Docente: la información que proporciones a esta encuesta es confidencial y ayudará a obtener información sobre clima institucional

Edad: _____

Institución educativa: _____

Instrucciones: Para contestar este cuestionario debes tomar en cuenta las siguientes categorías de evaluación.

1	Totalmente de acuerdo
2	De acuerdo
3	Indiferente
4	En desacuerdo
5	Totalmente en desacuerdo

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	Clima Institucional.					
	Autonomía					
1.	Tomó la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mí.					
2.	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
3.	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4.	Determino los estándares de ejecución de trabajo.					
5.	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
	Cohesión.					
6.	Las personas que trabajan en mi institución se ayudan unos a los otros.					
7.	Las personas que trabajan en mi institución se llevan entre sí.					
8.	Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro.					
9.	Exige espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi institución.					
10.	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución.					
	Confianza					
11.	Puedo confiar en mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12.	Mi director es una persona de principios definidos.					
13.	Mi director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14.	Mi director cumple con los compromisos que adquiere contigo.					
15.	No es probable que mi director me dé un mal consejo.					
	Presión					
16.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17.	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18.	En mi casa a veces temo oír sonar el teléfono por que pudiera tratarse de alguien que llama sobre problema en el trabajo.					
19.	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20.	Mucho de los trabajadores de mi institución en mi nivel sufren un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
	Apoyo					
21.	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando lo necesito.					
22.	A mi director le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23.	Mi director me respalda al 100%					

24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi director me respalda y deja que yo aprenda de mis errores.					
	Reconocimiento					
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi director conoce mis puntos fuertes y me lo hace notar					
29	Mi director es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
	Equidad					
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi director.					
32	Es poco probable que mi director me alague sin motivos.					
33	Mi director no tiene favoritos.					
34	Si mi director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
	Innovación					
35	Mi director me anima a desarrollar mis propias ideas.					
36	A mi director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.					
37	Mi director me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.					
38	Mi director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
39	Mi director valora nuevas formas de hacer las cosas.					

ANEXO 3

Cálculo del tamaño de la muestra

La muestra fue de 52 docentes utilizando la fórmula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \cdot E^2 + PQZ^2}$$

Significado:

P = Probabilidad de éxito de 50% de docentes que fueron encuestados

Q = Probabilidad de fracaso de 50% de docentes sin encuestar

N = Población

E = 5% de error estadístico muestral

Z = 1,96 por ser de 95% de nivel de confianza de la distribución normal

n = Muestra

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 60}{(60-1) \times (0.05^2) + 0.50 \times 0.50 \times 1.96^2}$$

$$n = \frac{57.624}{0.1475 + 0.9604}$$

n = 52 docentes integrantes de la muestra

ANEXO 4

Base de datos

N° DOCENTES	LIDERAZGO DIRECTIVO					TOTAL
	Democrático	Planificador	Gestionado	Participativo	Organizador	
1	10	12	20	6	20	68
2	10	12	10	6	10	48
3	12	12	20	6	20	70
4	10	12	20	8	20	70
5	5	5	5	5	5	25
6	20	25	20	20	25	110
7	15	25	25	20	25	110
8	5	6	8	6	10	35
9	6	8	10	6	20	50
10	5	7	10	8	20	50
11	14	8	10	8	10	50
12	15	11	18	6	25	75
13	15	22	20	8	10	75
14	8	8	10	6	8	40
15	20	20	20	20	25	105
16	24	17	20	24	20	105
17	10	20	10	15	25	80
18	10	20	20	10	20	80
19	25	25	19	25	11	105
20	6	8	5	6	20	45
21	22	10	15	18	25	90
22	24	18	20	18	10	90

23	20	22	25	11	12	90
24	10	12	20	25	21	88
25	20	12	20	16	20	88
26	10	22	20	18	18	88
27	14	25	17	12	20	88
28	10	19	10	10	6	55
29	10	10	10	15	10	55
30	15	10	10	10	10	55
31	6	18	10	6	20	60
32	10	12	10	8	20	60
33	14	8	18	10	10	60
34	15	20	18	17	25	95
35	20	22	20	18	15	95
36	5	5	5	5	5	25
37	25	20	20	25	25	115
38	24	12	20	24	20	100
39	20	25	15	15	25	100
40	20	25	20	25	25	115
41	25	25	19	25	21	115
42	16	18	25	16	25	100
43	25	23	22	25	25	120
44	24	25	23	25	23	120
45	25	11	10	10	10	66
46	24	8	10	14	10	66
47	22	25	15	15	25	102
48	10	22	22	23	25	102
49	25	22	19	25	11	102

50	25	20	25	25	25	120
51	25	22	8	25	20	100
52	14	18	20	25	23	100

N° DOCENTES	CLIMA INSTITUCIONAL								TOTAL
	Autonomía	Cohesión	Confianza	Presión	Apoyo	Reconocimiento	Equidad	Innovación	
1	20	22	20	20	20	6	20	12	140
2	19	25	25	25	10	6	10	25	145
3	5	5	5	6	5	5	4	5	40
4	25	25	22	25	20	8	20	25	170
5	5	6	5	7	5	20	20	7	75
6	5	5	20	15	6	15	4	5	75
7	15	5	5	15	5	15	10	5	75
8	25	6	23	25	10	6	20	25	140
9	25	20	20	6	18	6	20	25	140
10	5	5	5	6	5	5	4	5	40
11	14	25	25	25	20	25	16	25	175
12	25	11	19	25	25	25	20	25	175
13	15	5	20	8	10	11	4	5	78
14	8	8	10	6	8	6	18	14	78
15	20	9	5	15	5	15	4	5	78
16	24	17	20	24	20	24	15	16	160
17	6	5	5	5	5	5	4	5	40
18	25	20	20	25	20	11	20	25	166

19	25	25	18	25	20	25	4	24	166
20	6	8	5	6	20	6	20	9	80
21	5	10	5	5	5	18	20	12	80
22	5	5	5	18	10	18	4	15	80
23	5	5	5	6	12	6	4	17	60
24	10	12	20	25	20	25	10	23	145
25	20	12	20	16	20	17	20	25	150
26	10	22	20	18	18	18	20	24	150
27	14	25	13	8	20	25	20	25	150
28	25	19	10	10	25	10	20	25	144
29	5	10	10	5	10	11	4	5	60
30	15	10	25	25	10	10	20	23	138
31	25	18	10	6	20	6	20	15	120
32	10	12	10	25	20	8	20	20	125
33	14	8	18	10	20	10	20	25	125
34	10	20	18	17	25	17	4	19	130
35	25	22	20	25	25	21	20	22	180
36	25	25	25	25	10	25	20	25	180
37	5	20	10	5	5	5	4	6	60
38	24	25	20	24	25	24	20	23	185
39	20	25	5	15	25	15	20	25	150
40	25	25	25	25	25	25	20	25	195
41	10	25	18	25	11	25	4	12	130
42	25	18	25	16	25	16	20	25	170
43	25	20	10	25	25	25	20	10	160
44	24	25	20	25	12	25	4	25	160
45	25	11	10	5	10	5	20	14	100

46	24	8	10	14	9	10	20	5	100
47	22	25	5	15	9	15	4	5	100
48	10	10	22	25	24	5	4	5	105
49	20	9	18	5	11	5	20	22	110
50	25	20	20	5	25	6	4	5	110
51	5	22	5	5	20	25	4	16	102
52	14	18	20	5	16	20	4	5	102

ANEXO 5

Constancia de aplicación de instrumentos



CONSTANCIA

Quien suscribe, se hace constar por medio de la presente:

Que el Sr. **CANCHARI PARDO MAURO** identificado con DNI N° 21577209, se le brindo las facilidades para la realización de su investigación la cual fue denominada "Relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional, en la institución educativa privada "María Parado de Bellido" del Distrito de Parcona, en la Región Ica, 2019."

El cual realizo en forma aleatoria en las diferentes secciones de nuestra institucion.

Se expide la presente constancia a solicitud del interezado para por fines que estime conveniente.

Ica, 10 de julio del 2019.

Fermina Floja
FERMINA FLOJA, MAMANI MAMANI
Secretaria

Canchari Pardo Mauro
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
DIRECCION PARCONA
PRIME MESTRO CANCHARI PARDO MAURO
DIRECTOR

ANEXO 6
Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo Democrático							
01	Propicia el debate dentro del grupo.			✓				
02	Respeto la opinión de los demás para tomar decisiones.			✓				
03	Permite la participación de los demás en la ejecución de las actividades.			✓				
04	Descentraliza las funciones.					✓		
05	Fomenta la participación democrática.					✓		
	Liderazgo Planificador	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Tiene claro los objetivos estratégicos y metas de la institución.			✓				
07	Prevé la ejecución de las actividades en un determinado tiempo.			✓				
08	Tiene claro la misión y visión de la institución educativa.			✓				
09	Realiza las actividades de manera planificada.			✓				
10	Consigue logros significativos.			✓				
	Liderazgo Gestionado	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuenta con instrumentos de gestión.			✓				

12	Gestiona recursos para la institución educativa.			✓			
13	Utiliza adecuadamente los recursos humanos, materiales y financieros de la institución.			✓			
14	Realiza gestión pedagógica para garantizar aprendizajes fundamentales.			✓			
15	Desarrolla gestión con la participación de la comunidad.					✓	
	Liderazgo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No
16	Tiene adecuadas relaciones con otras instituciones					✓	
17	Incentiva la participación de los demás en la tarea educativa					✓	
18	Organiza a los integrantes de la Institución para el logro de los objetivos.					✓	
19	Participa en las actividades de la comunidad educativa					✓	
20	Involucra a las autoridades en la tarea educativa			✓			
	Liderazgo Organizador	Si	No	Si	No	Si	No
21	Organiza los equipos de trabajo para realizar las actividades			✓			
22	Organiza en los integrantes en función a los objetivos y metas de la institución			✓			
23	Organiza a los integrantes para el logro de los aprendizajes de los niños y niñas			✓			
24	Propicia el trabajo colectivo para obtener resultados					✓	
25	Involucra a las autoridades en la tarea educativa.					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wilca Mayo Luis Alfredo DNI: 22101311

Especialidad del validador: MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

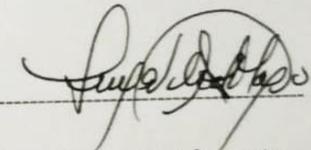
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

.....26.....de.....08.....del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autonomía							
01	Tomó la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mí.			✓				
02	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.			✓				
03	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					✓		
04	Determino los estándares de ejecución de trabajo.					✓		
05	Organizo mi trabajo como mejor me parece.			✓				
	Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Las personas que trabajan en mi institución se ayudan unos a los otros.			✓				
07	Las personas que trabajan en mi institución se llevan entre sí.					✓		
08	Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro.			✓				
09	Exige espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi institución.			✓				
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución.			✓				

Confianza		Si	No	Si	No	Si	No
11	Puedo confiar en mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.			✓			
12	Mi director es una persona de principios definidos.					✓	
13	Mi director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					✓	
14	Mi director cumple con los compromisos que adquiere contigo.					✓	
15	No es probable que mi director me dé un mal consejo.			✓			
Presión		Si	No	Si	No	Si	No
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.			✓			
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.			✓			
18	En mi casa a veces temo oír sonar el teléfono por que pudiera tratarse de alguien que llama sobre problema en el trabajo.			✓			
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					✓	
20	Mucho de los trabajadores de mi institución en mi nivel sufren un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					✓	
Apoyo		Si	No	Si	No	Si	No
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando lo necesito.			✓			
22	A mi director le interesa que me desarrolle profesionalmente.			✓			

23	Mi director me respalda al 100%			✓			
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.			✓			
25	Mi director me respalda y deja que yo aprenda de mis errores.			✓			
	Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo mi trabajo.					✓	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					✓	
28	Mi director conoce mis puntos fuertes y me lo hace notar					✓	
29	Mi director es rápido para reconocer una buena ejecución.			✓			
30	Mi director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.			✓			
	Equidad	Si	No	Si	No	Si	No
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi director.					✓	
32	Es poco probable que mi director me alague sin motivos.					✓	
33	Mi director no tiene favoritos.			✓			
34	Si mi director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.			✓			

	Innovación	Si	No	Si	No	Si	No
35	Mi director me anima a desarrollar mis propias ideas.			✓			
36	A mi director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.					✓	
37	Mi director me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.			✓			
38	Mi director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.			✓			
39	Mi director valora nuevas formas de hacer las cosas.			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

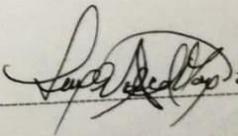
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Silva Mayo Luis Alfredo DNI: 22101311

Especialidad del validador: CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

.....26.....de.....08.....del 2019

- 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo Democrático							
01	Propicia el debate dentro del grupo.			✓				
02	Respeto la opinión de los demás para tomar decisiones.					✓		
03	Permite la participación de los demás en la ejecución de las actividades.					✓		
04	Descentraliza las funciones.					✓		
05	Fomenta la participación democrática.			✓				
	Liderazgo Planificador	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Tiene claro los objetivos estratégicos y metas de la institución.			✓				
07	Prevé la ejecución de las actividades en un determinado tiempo.			✓				
08	Tiene claro la misión y visión de la institución educativa.			✓				
09	Realiza las actividades de manera planificada.					✓		
10	Consigue logros significativos.					✓		
	Liderazgo Gestionado	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuenta con instrumentos de gestión.					✓		

12	Gestiona recursos para la institución educativa.			✓			
13	Utiliza adecuadamente los recursos humanos, materiales y financieros de la institución.			✓			
14	Realiza gestión pedagógica para garantizar aprendizajes fundamentales.			✓			
15	Desarrolla gestión con la participación de la comunidad.					✓	
	Liderazgo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No
16	Tiene adecuadas relaciones con otras instituciones					✓	
17	Incentiva la participación de los demás en la tarea educativa					✓	
18	Organiza a los integrantes de la Institución para el logro de los objetivos.			✓			
19	Participa en las actividades de la comunidad educativa			✓			
20	Involucra a las autoridades en la tarea educativa			✓			
	Liderazgo Organizador	Si	No	Si	No	Si	No
21	Organiza los equipos de trabajo para realizar las actividades					✓	
22	Organiza en los integrantes en función a los objetivos y metas de la institución					✓	
23	Organiza a los integrantes para el logro de los aprendizajes de los niños y niñas					✓	
24	Propicia el trabajo colectivo para obtener resultados			✓			
25	Involucra a las autoridades en la tarea educativa.			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Romero Gamero, Freddy Segundo DNI: 21520160

Especialidad del validador: Con mención en Docencia y Gestión Educativa

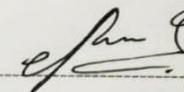
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

..... 26 de 08 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autonomía							
01	Tomó la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mí.					✓		
02	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					✓		
03	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					✓		
04	Determino los estándares de ejecución de trabajo.			✓				
05	Organizo mi trabajo como mejor me parece.			✓				
	Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Las personas que trabajan en mi institución se ayudan unos a los otros.			✓				
07	Las personas que trabajan en mi institución se llevan entre sí.			✓				
08	Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro.			✓				
09	Exige espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi institución.			✓				
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución.					✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	Confianza							
11	Puedo confiar en mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.			✓				
12	Mi director es una persona de principios definidos.			✓				
13	Mi director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.			✓				
14	Mi director cumple con los compromisos que adquiere contigo.					✓		
15	No es probable que mi director me dé un mal consejo.							
	Presión	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					✓		
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.			✓				
18	En mi casa a veces temo oír sonar el teléfono por que pudiera tratarse de alguien que llama sobre problema en el trabajo.			✓				
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					✓		
20	Mucho de los trabajadores de mi institución en mi nivel sufren un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					✓		
	Apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando lo necesito.			✓				
22	A mi director le interesa que me desarrolle profesionalmente.			✓				

23	Mi director me respalda al 100%			✓			
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.			✓			
25	Mi director me respalda y deja que yo aprenda de mis errores.			✓			
	Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo mi trabajo.					✓	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					✓	
28	Mi director conoce mis puntos fuertes y me lo hace notar					✓	
29	Mi director es rápido para reconocer una buena ejecución.			✓			
30	Mi director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.			✓			
	Equidad	Si	No	Si	No	Si	No
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi director.			✓			
32	Es poco probable que mi director me alague sin motivos.			✓			
33	Mi director no tiene favoritos.			✓			
34	Si mi director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.			✓			

	Innovación	Si	No	Si	No	Si	No
35	Mi director me anima a desarrollar mis propias ideas.					✓	
36	A mi director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.					✓	
37	Mi director me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.			✓			
38	Mi director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.			✓			
39	Mi director valora nuevas formas de hacer las cosas.			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Romero Gamero, Freddy Segundo DNI: 21520160

Especialidad del validador: Con mención en Docencia y Gestión Educativa

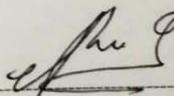
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

...26...de...08...del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo Democrático							
01	Propicia el debate dentro del grupo.			✓				
02	Respeto la opinión de los demás para tomar decisiones.			✓				
03	Permite la participación de los demás en la ejecución de las actividades.			✓				
04	Descentraliza las funciones.			✓				
05	Fomenta la participación democrática.			✓				
	Liderazgo Planificador	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Tiene claro los objetivos estratégicos y metas de la institución.			✓				
07	Prevé la ejecución de las actividades en un determinado tiempo.			✓				
08	Tiene claro la misión y visión de la institución educativa.			✓				
09	Realiza las actividades de manera planificada.			✓				
10	Consigue logros significativos.			✓				
	Liderazgo Gestionado	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuenta con instrumentos de gestión.			✓				

12	Gestiona recursos para la institución educativa.			✓				
13	Utiliza adecuadamente los recursos humanos, materiales y financieros de la institución.			✓				
14	Realiza gestión pedagógica para garantizar aprendizajes fundamentales.			✓				
15	Desarrolla gestión con la participación de la comunidad.			✓				
	Liderazgo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Tiene adecuadas relaciones con otras instituciones			✓				
17	Incentiva la participación de los demás en la tarea educativa			✓				
18	Organiza a los integrantes de la Institución para el logro de los objetivos.			✓				
19	Participa en las actividades de la comunidad educativa			✓				
20	Involucra a las autoridades en la tarea educativa			✓				
	Liderazgo Organizador	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Organiza los equipos de trabajo para realizar las actividades			✓				
22	Organiza en los integrantes en función a los objetivos y metas de la institución			✓				
23	Organiza a los integrantes para el logro de los aprendizajes de los niños y niñas			✓				
24	Propicia el trabajo colectivo para obtener resultados			✓				
25	Involucra a las autoridades en la tarea educativa.			✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Neyra Huamani, Jose Luis DNI: 21513179

Especialidad del validador: Doctor en Educación

- 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

.....26.....de.....08.....del 2019

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autonomía							
01	Tomó la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi.			✓				
02	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.			✓				
03	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.			✓				
04	Determino los estándares de ejecución de trabajo.			✓				
05	Organizo mi trabajo como mejor me parece.			✓				
	Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Las personas que trabajan en mi institución se ayudan unos a los otros.			✓				
07	Las personas que trabajan en mi institución se llevan entre sí.			✓				
08	Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro.			✓				
09	Exige espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi institución.			✓				
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución.			✓				

	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Puedo confiar en mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.			✓				
12	Mi director es una persona de principios definidos.			✓				
13	Mi director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.			✓				
14	Mi director cumple con los compromisos que adquiere contigo.			✓				
15	No es probable que mi director me dé un mal consejo.			✓				
	Presión	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.			✓				
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.			✓				
18	En mi casa a veces temo oír sonar el teléfono por que pudiera tratarse de alguien que llama sobre problema en el trabajo.			✓				
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.			✓				
20	Mucho de los trabajadores de mi institución en mi nivel sufren un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.			✓				
	Apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando lo necesito.			✓				
22	A mi director le interesa que me desarrolle profesionalmente.			✓				

23	Mi director me respalda al 100%			✓			
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo.			✓			
25	Mi director me respalda y deja que yo aprenda de mis errores.			✓			
	Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo mi trabajo.			✓			
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.			✓			
28	Mi director conoce mis puntos fuertes y me lo hace notar			✓			
29	Mi director es rápido para reconocer una buena ejecución.			✓			
30	Mi director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.			✓			
	Equidad	Si	No	Si	No	Si	No
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi director.			✓			
32	Es poco probable que mi director me alague sin motivos.			✓			
33	Mi director no tiene favoritos.			✓			
34	Si mi director despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.			✓			

	Innovación	Si	No	Si	No	Si	No
35	Mi director me anima a desarrollar mis propias ideas.			✓			
36	A mi director le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.			✓			
37	Mi director me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.			✓			
38	Mi director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.			✓			
39	Mi director valora nuevas formas de hacer las cosas.			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Neyra Huamani, Jose Luis DNI: 21543179

Especialidad del validador: Doctor en Educación

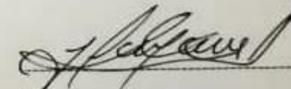
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

... 26 de 08 del 2019



Firma del Experto Informante.

ANEXO 7

Confiabilidad de los instrumentos

LIDERAZGO DIRECTIVO																										
N° DOCENTES	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	SUMA
1	4	5	1	1	3	3	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	2	2	4	2	2	61
2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	1	5	99
3	3	5	5	4	1	4	4	2	2	4	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	93
4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	117
5	3	5	5	3	3	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	108
6	3	3	3	3	2	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	2	2	5	5	2	3	2	89
VARIANZA	0.967	0.667	2.800	0.967	0.700	0.967	0.967	1.600	2.167	0.567	3.900	3.900	3.900	2.667	2.800	0.967	0.167	2.267	2.000	1.467	2.267	1.500	1.467	2.000	2.400	

**CÁLCULO DEL ALFA DE
CRONBACH -MÉTODO DE LA
VARIANZA DE LOS ITEMS**

FÓRMULA

α (Alfa)	0.9132
-----------------	--------

K (Número de items) 25

Vi (Varianza de cada ítem) 46.033

Vt (Varianza total) 372.7

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Respuesta: El coeficiente del alfa de cronbach es 0.9132 lo que evidencia que el cuestionario sobre liderazgo directivo es muy confiable por estar muy cercano a la unidad (1).

	CLIMA INSTITUCIONAL									
N° DOCENTES	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10
1	4	5	1	1	3	3	1	4	4	1
2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5
3	3	5	1	4	3	4	2	2	4	1
4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	1
5	3	5	3	3	3	3	4	4	1	5
6	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4
VARIANZA	0.967	0.667	3.200	1.200	0.400	0.967	1.367	1.367	1.467	4.167

P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20
1	1	1	1	4	4	1	1	1	1
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
1	1	5	5	1	5	1	1	5	5
5	5	5	5	1	1	1	5	1	1
4	5	5	5	5	1	5	1	1	1
4	4	5	3	3	5	4	4	5	3
3.467	3.900	2.667	2.800	2.567	3.900	4.167	4.167	4.800	3.867

P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30
4	4	1	1	4	2	2	4	1	1
3	5	3	3	5	3	5	1	5	5
5	5	4	5	5	2	1	5	1	1
1	1	5	4	5	5	5	1	5	5
5	5	4	3	5	5	1	5	5	5
3	5	5	2	2	5	1	2	4	4
2.300	2.567	2.267	2.000	1.467	2.267	3.900	3.600	3.900	3.900

P.31	P.32	P.33	P.34	P.35	P.36	P.37	P.38	P.39	SUMA
1	1	4	4	1	1	1	1	4	85
5	5	3	5	1	5	5	5	3	161
5	5	5	5	1	1	1	5	5	126
5	5	5	1	5	5	1	5	5	144
5	5	5	1	5	5	1	5	5	147
5	3	3	5	4	4	5	3	3	145
2.667	2.800	0.967	3.900	4.167	3.900	4.267	2.800	0.967	

CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH -MÉTODO DE LA VARIANZA DE LOS ITEMS

FÓRMULA

α (Alfa)	0.8735
K (Número de items)	39
Vi (Varianza de cada item)	106.667
Vt (Varianza total)	716.2667

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Respuesta: El coeficiente del alfa de cronbach es 0.8735 lo que evidencia que el cuestionario sobre el clima institucional es muy confiable por estar muy cercano a la unidad (1).