

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.
N° 14793 “LUCIANO CASTILLO COLONNA”, BELLAVISTA,
SULLANA - 2019**

**Tesis para obtener el grado académico de
Maestro en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa**

AUTORES:

Br. Delia Nelly Saavedra Agurto

Br. Luis Alberto Esteves Márquez

ASESOR

Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión institucional y desempeño de la comunidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. John Joseph Lydon Mc Hugh, O.S.A.

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

Página de conformidad de asesor

Yo, Dr. Alcibiades Helí Miranda Chávez con DNI N° 17875720 en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E. 14973 LUCIANO CASTILLO COLONNA- BELLAVISTA- SULLANA - 2019" de los maestristas Luis Alberto Esteves Márquez DNI N° 02858010 Delia Nelly Saavedra Agurto con DNI N° 40544302, informo lo siguiente :

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y el Reglamento de los Programas de estudio de Posgrado, los(as) maestristas presentaron el Informe de Tesis que, habiendo revisado, a la fecha, doy conformidad de que dicho trabajo reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 15 de setiembre de 2020



.....
Asesor

DEDICATORIA

A Dios

Yahvé, Señor de los ejércitos, quien nos
ampara y favorece. A nuestro Señor
Cautivo de Ayabaca.

A nuestras hijas, Mayumi y Naksumy por
ser parte de este logro profesional.

Delia y Luis

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento profundo y sincero a nuestra asesora el Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez, por su apoyo y orientaciones para la realización de la presente investigación.

A todos los profesores de esta prestigiosa universidad por su profesionalismo y acertadas orientaciones en nuestra formación y trabajo de investigación a fin que tengamos un mejor perfil de calidad profesional.

A todas las personas que contribuyeron de uno u otro modo a la realización del presente estudio, un agradecimiento muy especial.

Los autores

DELIA Y LUIS.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Br. Delia Nelly Saavedra Agurto con DNI. N° 40544302 y Br. Luis Alberto Esteves Márquez con DNI. N° 02858010, egresados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados de la Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019, la que consta de un total de 60 páginas, en las que se incluye 2 cuadros y 10 tablas, más un total de 24 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos que el contenido de dicho instrumento corresponde a nuestra autoría la redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo; garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Sullana, mayo del 2020.

Br. Delia Nelly Saavedra Aburto.
DNI N° 40544302

Br. Luis Alberto Esteves Márquez.
DNI N° 02858010

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema.	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Formulación de objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	16
1.4.1. Justificación práctica	16
1.4.2. Justificación teórica	17
1.4.3. Justificación Metodológica	17
1.4.4. Relevancia Social	18
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. A nivel internacional	18
2.1.2. A nivel nacional	20
2.1.3. A nivel regional	21
2.2. Bases teórico científicas	23
2.2.1. Liderazgo	23
2.2.2. Clima institucional	37
2.3. Definición de términos básicos	45

2.4. Formulación de hipótesis	47
2.4.1. Hipótesis general	47
2.4.2. Hipótesis específicas	47
2.5. Variables	48
2.5.1. Definición operacional	48
2.5.2. Operacionalización de variables	49
Capítulo III: METODOLOGÍA	51
3.1. Tipo de investigación.	51
3.2. Método de investigación.	51
3.3. Diseño de la investigación	50
3.4. Población y muestra	51
3.4.1. Población	51
3.4.2. Muestra	52
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	52
3.5.1. Técnicas	52
3.5.2. Instrumentos	52
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52
3.7. Ética investigativa	53
Capítulo IV: RESULTADOS	54
4.1. Presentación y análisis de resultados	54
4.2. Prueba de hipótesis	58
4.3. Discusión de resultados.	61
Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1. Conclusiones	64
5.2. Recomendaciones	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	69
Anexo 1. Instrumentos de medición	70
Anexo 2. Matriz de Validación de Expertos que mide el Liderazgo Directivo	73
Anexo 3. Matriz de Validación de Expertos que mide el Clima Institucional	85
Anexo 3. Matriz de Consistencia	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Nivel de liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019	54
Tabla 2.	
Nivel de clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019	55
Tabla 3	
Pruebas de normalidad para las distribuciones de clima institucional y liderazgo directivo	57
Tabla 4	
Correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019	58
Tabla 5	
Correlación entre la dimensión capacidad de gestión del Liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.	58
Tabla 6	
Correlación entre la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019	59
Tabla 7	
Correlación entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019..	60
Tabla 8	
Correlación entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019	60

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	
Población de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Nivel de liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019	55
Figura 2	
Nivel de clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019	56

RESUMEN

Se exponen los aspectos más relevantes del estudio correlacional para determinar la asociación entre el Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.

La investigación fue básica, con diseño correlacional descriptivo. La población, objeto de estudio estuvo constituido por 40 docentes, a los que se les aplicó los cuestionarios de liderazgo directivo y clima institucional, los cuales fueron validados mediante la validez de contenido siendo los valores de alfa de Cronbach de 0.8004 y 0.8155, respectivamente.

Se estableció que la correlación entre el liderazgo directivo y clima institucional es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.893, lo cual implica que a menores valores de liderazgo directivo le corresponden menores valores de clima institucional, y análogamente sucede con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

Palabras Clave. Liderazgo directivo y clima institucional

ABSTRACT

The most relevant aspects of the correlational study to determine the association between Management Leadership and Institutional Climate in the I.E. N ° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana - 2019.

The research was basic, with a descriptive correlational design. The study population consisted of 40 teachers, to whom the directive leadership and institutional climate questionnaires were applied using the survey technique, which were validated through content validity, being the Cronbach alpha values. of 0.8004 and 0.8155, respectively.

It was established that the correlation between managerial leadership and institutional climate is high positive, with the correlation coefficient of 0.893, which implies that lower values of managerial leadership correspond to lower values of institutional climate, and similarly it happens with high values. Likewise, said correlation was highly significant, since the p-value was 0.000.

Keywords. Management leadership and institutional climate

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Planteamiento del problema

La labor que ejerce el equipo directivo en una institución es extremadamente relevante para el progreso y sostenimiento de la centro educativo, por ello es que la formación de quienes asumen la conducción de estas entidades requiere una atención especial.

Las recientes investigaciones internacionales han ratificado que el liderazgo se considera como un elemento importante y crucial para el perfeccionamiento de la condición educativa en los centros educativos. Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2011) han reseñado 14 prácticas de liderazgo, conceptualizadas en cuatro categorías, que demuestran una colisión en la instrucción de los alumnos. Estas categorías se detallan a continuación: a) establecer dirección; b) rediseñar la organización; c) desarrollar personas; y d) gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

A nivel nacional, en el aspecto educativo, se están realizando muchos cambios respecto a la gestión educativa, desde hace más o menos una década, puesto que, el MINEDU se ubicaba firmemente centralizada, engendrando frágil el liderazgo en los centros educativos del territorio nacional, manifestando reglamentos a prolongado lapso de tiempo, los mismos que se localizan en el Proyecto Educativo Nacional, sin importar de no hallarse puesta en práctica para su realización en los centros educativos. (Gómez y Macedo, 2010).

En la actualidad, el clima institucional es de gran primacía en aquellas organizaciones que buscan encaminar la gestión para brindar un buen servicio. Siendo el clima un factor importante en la gestión dentro del cual circulan los valores, creencias, costumbres y prácticas institucionales, los cuales producen sentimientos de satisfacción e insatisfacción dentro del trabajo (Segredo, 2012).

Son muchas las causas que pueden originar un mal clima institucional entre los que podemos destacar, el deficiente control de contiendas, dilemas de vinculaciones orales, formas de liderazgo que inutilizan las participaciones de los maestros, ausencia de identificación y pertenencia del grupo, etc.

Si estas causas no se previenen o se controlan, pueden originar baja productividad, rompimiento de relaciones humanas, desmotivación, etc., que afectarían la organización de la comunidad educativa y bajo niveles de aprendizajes en los estudiantes.

En diferentes lugares del universo el procedimiento de la educación y sus elementos se han desarrollado con el propósito de potenciar el performance educativo, el MINEDU, determina que en el centro educativo, el liderazgo tendría que considerarse como un fenómeno que suponga participación y de esta manera tener la posibilidad de garantizar que la totalidad de la colectividad educadora se enfoque a una perspectiva global, que otorgue la posibilidad de poseer una institución adecuada y adaptada en la totalidad de ocupaciones que debe realizar, y que esta suponga legitimar la victoria de la obtención de los conocimientos. (Minedu, 2014, p. 89).

Cada centro educativo posee la obligación de realizar tácticas que coadyuven al desarrollo de un excelente clima organizacional, teniendo como principio la seguridad colectiva y la reverencia recíproca, visualizando los elementos que aceleran y retardan la labor en el centro educativo y de esta manera, potenciar las prácticas (IPEBA, 2010). Ello supone, que se proponga poner en marcha distintas tácticas para identificar los organizacionales que son la raíz de la labor colectiva y del excelente desempeño laboral, determinando actividades de consolidación, utilizar tácticas para resolver dilemas que impidan continuar progresando y utilizando métodos que intervengan en un positivo clima y cultura institucional global, y también la exclusión comunitaria, de preferencias religiosas, de naturaleza, de cultura, de economía, etc., para de esta manera hacer fácil la labor en base a los objetivos que se tracen.

La problemática descrita tanto en el contexto mundial como territorial también se percibe en el centro educativo N° 14793 “Luciano Castillo Colonna” Bellavista, Sullana, la misma que ha sido identificada y plasmada en el Proyecto Educativo Institucional (2018-2022). Según refieren los docentes, el equipo de dirección elige las determinaciones organizacionales en la mayoría de casos de manera unilateral, poco coordinada, no brindan posibilidades a los demás participantes del centro educativo, para que manifiesten sus ideales, forzando a cumplir las disposiciones o reglamentos, en varios casos incoherentes y no se respetan los acuerdos establecidos; de la misma manera se identifica la agrupación de colectividades, algunos sujetos son los que defienden la administración de los directivos para ser de su agrado, no meterse en problemas y conseguir provechos como autorizaciones, licencias o porque simplemente son sus amigos en sus tácticas, a los que se les considera para todas las actividades o comisiones de trabajo, dejando de lado al resto de los docentes, generando así un clima de desconfianza e incertidumbre, por el favoritismo a un determinado

grupo de docentes o porque el grupo “contrario” no es libre de manifestar sus ideas, opiniones o reclamar algo que considera justo o injusto.

En definitiva, las instituciones educativas requeridas por nuestra patria podrían potenciar la prestación que realiza, siempre y cuando se logre que directivos y maestros se involucren con su docencia y que la civilización de ejercicio se encuentre latente individualmente, ocasionando un potenciamiento continuo, en el cual resalte los diálogos, el compromiso y el respeto como consecuencia de los pensamientos y cuestionamientos acerca de sus ejercicios cotidianos, con el objetivo de construir buenas personas cívicas, y que tengan disposición de servir a su patria con actitud generosa.

Por lo antes mencionado, consideramos plantear la siguiente pregunta:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna,” Bellavista, Sullana - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019?
- ¿Cuál es el nivel del clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión capacidad de gestión y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna” Bellavista, Sullana - 2019?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión relaciones humanas y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna” Bellavista, Sullana, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión comunicación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión motivación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna” Bellavista, Sullana, 2019?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.
- Determinar el nivel de Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo en su dimensión capacidad de gestión y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo en su dimensión relaciones humanas y Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.
- Determinar es la relación que existe entre liderazgo directivo en su dimensión comunicación del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo en su dimensión motivación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación práctica.

La importancia de esta investigación, desde su naturaleza práctica, radica, en que se aplicó en un centro educativo público con el objetivo de identificar el nivel de liderazgo del equipo directivo y el clima institucional, competencias que recaen directamente en los aprendizajes del estudiante, y también en la administración, por ello se considera de gran necesidad para una adecuada convivencia, el respeto y el crecimiento institucional. Asimismo, permitió indagar y describir las formas de liderazgo que se practican en la entidad escolar y que repercuten de manera positiva o negativa en la colectividad estudiantil, y también el potenciamiento del clima institucional, puesto que estos poseen

estrecha relación con las consecuencias de los aprendizajes de los alumnos. De la misma manera, permitirá delimitar el enfoque último de cómo afecta la imagen institucional y la actitud del equipo directivo, docentes y estudiantes, para mejorarla.

1.4.2. Justificación teórica.

En relación, a la **justificación teórica**, es de vital importancia por cuanto se busca fundamentalmente, la comprensión teórica de las variables en estudio como el liderazgo y el clima institucional en un centro educativo de gestión pública, por ello se enfocó asuntos actuales para la buena marcha institucional. A pesar de las debilidades en la lectura, el independiente acontecimiento de repasar las literaturas especializadas y concretar la problemática significa una enorme contribución para la colectividad de maestros, puesto que se describen cuestiones temáticas complejas que conllevan a una investigación responsable.

También es de vital importancia, porque se explica en detalle las realidades organizacionales educativas, las mismas que evidencian significativamente problemáticas de administración, concretamente en el clima institucional y en la obtención de consecuencias respecto del liderazgo, considerando que la realización y divulgación de las consecuencias obtenidas en el actual análisis, tendrán una gran implicancia para esquematizar tácticas que coadyuven a mejorar la convivencia y la calidad educativa en las instituciones educativas del país. Por lo tanto, la pertinencia y justificación de la investigación desde el enfoque teórico - práctico, supone abordar un asunto importante vinculadas a las dos variables analizadas, como factores necesarios e importantes para un adecuado procedimiento de administración y convivencia en los centros educativos.

1.4.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente es importante, en la medida que se posea mecanismos elaborados mediante procedimientos de operacionalización de variables, los mismos que sufrieron la validación con opiniones de conocedores, luego de demostrar su confiabilidad. Se aplicaron para recabar datos y asegurar su utilidad en diferentes contextos investigativos.

1.4.4. Relevancia Social

En cuanto a la relevancia comunitaria, la presente investigación permitirá solucionar un problema latente dentro del centro educativo, contribuyendo a mejorar la direccionalidad y convivencia; cuyo beneficiario será la colectividad estudiantil de manera global. De la misma manera se adherirá al repositorio de la Universidad Católica de Trujillo, cuyos estudiantes y público en general tendrán la posibilidad de usar la investigación para sus análisis personales.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nivel internacional:

Contreras y Jiménez (2016), en su tesis titulada *“Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, 2016”*, realizada en la Universidad del Rosario- Bogotá DC., Colombia; para ostentar el grado de maestro, usaron una muestra de 250 personas y el Test de Pitcher (1997), en una investigación descriptiva simple. Concluyeron que el personal gubernamental, los maestros y los alumnos de escalas elevadas de la escuela admiten la variedad de liderazgo concurrente en las gerencias. El carácter del director es indeseable, lo que supone que la forma en que organiza su institución es ineficiente, distanciándolo de un liderazgo positivo y eficiente; de la misma manera, sostienen que se necesita la implementación de ideales referidas a perfeccionamientos de la dirección, de esta forma se potenciará de manera creciente el clima institucional. Finalmente, consideran que la idea de clima laboral que poseen los empleados de la escuela, manifestó diminuta coherencia en los ideales de ejercicio y manera de insertarlas, cuestión que ocasiona un constante disgusto y un estrés adicionada con la que se convive en el ambiente didáctico.

García (2015), en su tesis titulada *“Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de una institución educativa de nivel medio superior, 2015”* realizada en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo - México, para obtener el grado de maestro, usando una muestra de 380 estudiantes y las encuestas MLQ (Multifactor

Leadership Questionnaire) en sus dos versiones: “visto por uno mismo” a los líderes constituidos por los directivos y mandos medios de la organización y “visto por los demás” al personal subordinado. En una investigación correlacional arribó a estas consecuencias:

El liderazgo predomina en la creación del clima organizacional y en sus competencias o escalas: satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. Estos elementos. De la misma manera influyen en la obtención de los fines y también en la capacidad de competir entre empresas, ello es a lo que aspiran la mayoría de instituciones. El liderazgo transformacional realiza un dominio importante en el clima organizacional, y en las competencias que se consideran con mayor relevancia en el performance del liderazgo son las transformacionales, a pesar de que habitan ocasiones de progreso.

Lozado (2013), en su investigación con título: *“Impactos de los estilos de Liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba - Ecuador, 2013”* realizada en la Universidad Nacional Politécnica Salesiana – Quito, Ecuador, para obtener el grado de maestro, utilizó una muestra de 55 maestros, 122 alumnos y 120 jefes de hogar, así como la encuesta y guía de entrevista, en una investigación de enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. Concluye que los maestros y jefes de hogar visualizan que el clima institucional se anida en una jerarquía óptima, para la persona que ocupa el cargo directivo y para los maestros se concluye de buena manera, porque se encuentra una inmejorable labor en grupo; a pesar de ello, para los alumnos es malo y muy mínimo; puesto que sienten que no se les presta atención, entendidos o considerados.

Gómez (2013), en su tesis titulada: *“Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional, 2013”*, desarrollada en la Universidad Abierta Interamericana de Buenos Aires, Argentina, para obtener el Título de Licenciada en Gestión de Instituciones Educativas; usando una muestra seleccionada de 06 personas, entre directivos y docentes y la entrevista como instrumento, en un trabajo descriptivo con abordaje cuantitativo, concluye que un estilo es un procedimiento activo en donde existe una gran probabilidad que demuestra desigualdades en el camino del progreso de las actividades direccionales. Referido a las formas de administración estudiantil relacionados a los grupos de manejo, durante las labores en los ambientes, visualizo que

los mandos direccionales poseen un performance evidente y enérgico. Asimismo, los antes referidos poseen vínculos amigables con los demás trabajadores.

2.1.2. A nivel nacional

López (2017), en su tesis titulada *“Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos, 2017”*; realizada en la Universidad de Piura, para obtener el grado de maestro, usó una muestra de 31 Oficiales Instructores y el cuestionario, en una investigación de diseño cuantitativo de corte descriptivo- correlacional. Concluyó que en la variable Clima Institucional las consecuencias que se obtuvieron manifiestan que la mitad de sus cuatro escalas son positivas y ayudan a un excelente clima institucional. Una de estas es la Motivación y otra escala es la Participación. La causa se manifiesta en la enorme motivación interna que poseen los altos mandos para laborar en la Institución Militar de Chorrillos. También concluyó que el apoyo que otorgan los sujetos direccionales a la organización es mínima o inexistente, referente a la escala de vinculación oral de los maestros no militares y a los administrativos que trabajan en dicho centro militar, que se encuentra en una escala moderada, a pesar que sus actividades no son consideradas como relevantes para la colectividad total.

León (2015), en su tesis titulada *“El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”*; realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Magister, usó una muestra de 50 trabajadores y la prueba de Pearson, en la investigación de diseño correlacional, arribó a las consecuencias de que las dos variables se vinculan, lo que determina que esta asociación es muy buena. Esto supone que el centro educativo posee un liderazgo por parte del mando directivo y ello interviene en los vínculos recíprocos colectivos de los sujetos que laboran, para que se den en buenas condiciones.

Castro (2015), en su tesis denominada: *“Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara, 2015”*; realizada en la Universidad de Piura, para obtener el grado de maestro, usó una muestra de 23 docentes, con la Escala

de Liderazgo Directivo y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft. La investigación la encuadro dentro de una corriente positivista, o empírica- analítica, racionalista o tecnológica. Concluye que la directora desarrolla algunas dimensiones del liderazgo transformacional, se le estima como la cabeza que incentiva las reverencias, seguridad y el afecto a sus trabajadores. Que los maestros identifican en la cabeza de la institución a un sujeto con liderazgo, con seguridad y objeto de reverencias por la generalidad de personas de la institución, ya que los valores son compartidos por todos, lo cual se constituye en relevante, ya que sus subordinados podrán esforzarse en sus actividades para obtener los objetivos de la organización.

García y Segura (2013), en su tesis titulada *“El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013; realizada en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, filial Huara, para obtener el grado de magister, utilizando una muestra de 65 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria; y el cuestionario, en una investigación no experimental, transversal, correlacional. Concluyeron que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente y que los vínculos de persona a persona influyen en la valoración que se lleva a cabo a los maestros de los centros educativos de Cajay. A pesar de ello, consideran que la mínima correlación supone que los maestros tendrían que potenciar el nivel de comunicación.*

2.1.3. A nivel regional

Saucedo (2014), en la tesis denominada *“Relación entre la gestión directoral y el clima institucional de la I.E. N° 80057- “Inmaculada Concepción” distrito de Paiján, 2014”;* realizada en la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de magister, usó una muestra de 44 trabajadores y el cuestionario, en una investigación no experimental, correlacional, concluyó que habita un vínculo significativo de gestión directoral y el clima institucional, ello porque subsiste positivos vínculos asociativos entre dos o más personas en, pero que la administración del director no es positiva, ni eficaz, ya que todo se encuentra entrelazado los compromisos que abarquen los trabajadores.

Effio (2017), en su tesis denominada *“Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”*, en la

Universidad César Vallejo, para obtener el grado de maestro, utilizó una muestra de 15 personas y, el cuestionario, en una investigación correlacional. Concluyó que hay un vínculo elevado y directo entre la gestión educativa y el clima institucional y que el nivel del clima institucional, es de escala regular.

Albañil (2015), en su tesis titulada *“El Clima laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura - 2015”*, realizada en la Universidad de Piura, para obtener el grado de maestro utilizó una muestra de 58 personas y la encuesta, en una investigación de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo. Llegó a las conclusiones de que el clima con el que se convive se caracteriza por poseer trabajadores de servicios y administrativos con mínimo nivel de reverencia con los otros trabajadores de la organización, también, los maestros manifiestan que habita una elevada escala de reverencia entre sí, ellos contribuyen a elevar un contexto de labor sensato; de otra parte, los jefes de hogar, trabajadores con cargos administrativos y directores coadyuvan mínimamente a lo antes mencionado. En la organización habita un clima laboral, con mínimas escalas de cuestiones educativas de los maestros dentro del centro educativo.

Castrejón (2016), en su tesis titulada *“La gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa N° 80008 República Argentina de la ciudad de Trujillo – 2016”*; realizada en la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de maestro usó una muestra de 41 trabajadores, entre directivos, docentes y personal administrativo y la encuesta como técnica; en una investigación con diseño correlacional. Arribó a las conclusiones de que la administración de vincula importantemente con el clima organizacional en el presente centro educativo.

Palomino (2017), en su tesis titulada *“Gestión educativa y clima laboral de la Institución Educativa Parroquial "Nuestra Señora de Montserrat Lima 2016”*, realizada en la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de maestra, usó una muestra de 120 docentes, y la encuesta, en un análisis básica no experimental. Concluye que habita vinculo significativo y mínima entre la gestión administrativa e institucional y el clima laboral de la I.E. Parroquial "Nuestra Señora de Montserrat",

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Liderazgo

Definiciones

Liderazgo se entiende como la actividad que realiza el sujeto que maneja o direcciona una institución. Desde esa perspectiva engloba el mando, la facultad y la influencia, que debe entenderse como la acción de manifestar las emociones y sus actitudes para con una agrupación, la misma que se encuentra direccionada por una cabeza. Ello constituye que el término liderar se entiende como una actividad solo del sujeto que un lapso puntual encaminar o direccionar a una organización (Cuevas. 2010, p.30).

Según Cueva (2010) en el liderazgo se incluyen distintos caracteres como el mando que posee el líder en una institución, esta misma potestad nace del poder que le otorgan al jefe para llevar a cabo algún hecho para beneficio del colectivo (p. 30). Ello supone que el caudillo del grupo es visualizado como un sujeto con destrezas, saberes y enormes competencias para direccionar y obtener las metas y victorias de la institución.

Chiavenato (2002) conceptualiza al liderazgo como la competencia de influenciar en los sujetos que realicen lo que ellos desean. El líder ejercita una reforzada incidencia en los sujetos siempre que haga caso a la obtención de sus metas. Es por ello, que el liderazgo engloba una pluralidad de escalas claramente notorias: en primer lugar la competencia de incentivar a los sujetos para que realicen las actividades que deben realizarse y en segundo lugar, la inclinación de sus seguidores para recorrer el camino que visualizan como mecanismo para obtener las metas y complacer sus carencias individuales. En este punto el escritor expresa que el liderazgo supone un predominio, y la totalidad que se origina de esta, ello supone, influenciar a sujetos para la obtención de finalidades y persuadirlos para que acepten de que lo conseguido es una ganancia no solo colectiva, sino que también personal o individual.

Robbins S. Judge, T, (2009) conceptualiza al liderazgo como la capacidad de obtener que un colectivo de sujetos alcance una perspectiva puntual o que se establezcan objetivos. La causa de esta influencia puede ser formal, como la que otorga la directriz de un puesto de dirección en una institución. Asimismo, ya que los lugares de dirección se encuentran adjuntados a determinada escala de poder puntualmente implantada, un sujeto acepta un papel de líder, por el puesto que ocupa en la institución. El escritor niega que la mayoría de líder son directores, y que también, la totalidad de directores no

obtienen el puesto de líder. Ello supone que a pesar de que una institución otorga a sus altos mandos algunas potestades expresas, ello no supone que se posea la seguridad que ellos tengan la competencia de direccionar la institución. También expresa que el liderazgo como competencia de influenciar, se ocasiona de manera individual de la estructuración formal de una institución. Dicho en distintas palabras, los sujetos líderes se engendran desde el núcleo de un colectivo o por el otorgamiento de dicho puesto para encaminar a un conglomerado de sujetos. (p. 368). Lo que el escritor quiere manifestar es que el líder absoluto se expresa en su totalidad en el momento en que es nombrado para encaminar un colectivo.

Para Robbins y Judge (2009), liderazgo se considera a todas las intenciones claras de influir y colisionar en las actitudes de diferentes sujetos, ya sea en la competencia independiente como en la competencia colectiva, y es la persona que se desvive por la obtención de las metas, actuando con habilidad, o accionando de forma incisiva en la obtención de los mismos. (p. 385). Se entienden por ello, que el sujeto líder posee una intención de influir y convencer en las actitudes de los sujetos, conllevando en todos los casos a la obtención de las metas.

El liderazgo es la utilización de las actitudes de los líderes que suponen una actitud específica para influenciar en el comportamiento de otros sujetos, o modificarla para obtener las metas de la institución.

El Ministerio de Educación, en el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014, p.16), entiende el liderazgo pedagógico como la dominación que utilizan los participantes de una institución, orientados por el personal direccional y diferentes colectivos, para avanzar con camino al reconocimiento y obtención de metas, así como del enfoque del centro educativo. Murillo (2006) manifiesta que el liderazgo pedagógico, en vez de una escala transaccional, posee un ejercicio “transformador”, ya que no se encuentra limitado a laborar en un contexto manifiesto y con los objetivos plasmados, por el contrario, va modificando dichos caracteres del contexto y del salón de clase, para que de esta manera se potencie las enseñanzas y los ejercicios del docente en dicho salón de clase.

Teorías sobre liderazgo

Según Chiavenato (2006, p. 106), el liderazgo se considera como un de los asuntos con índole administrativo que mayor análisis y estudio ha constituido en los últimos

tiempos. Establece que las teorías respecto del liderazgo creadas por escritores de los vínculos humanos se dividen en tres agrupaciones, en donde individualmente poseen caracteres.

Teorías de rasgos de personalidad

Estas teorías se consideran con mayor longevidad acerca del liderazgo. Un carácter es una aptitud o facultad diferenciadora de las personalidades. De acuerdo a dichas teorías, el líder tiene caracteres puntuales de personalidad que lo diferencian del resto de sujetos, ello significa que posee cualidades que le otorgan la posibilidad de influenciar en las actitudes de otros.

Ciertos caracteres particulares de personalidad que conceptualizan a los líderes, son:

- 1) Rasgos físicos: actividad, aspecto individual, talla.
- 2) Rasgos intelectuales: incorporación, tenacidad, vehemencia y dignidad.
- 3) Rasgos sociales: colaboración, destrezas entre personas y persona, y destrezas de gestión.
- 4) Rasgos vinculados con el trabajo: sugestión en las realizaciones, perseverancia e iniciación.

En consecuencia, el líder debería crear un ambiente de seguridad, ser conocedor, identificador y poseer capacidad de determinación para direccionar victoriosamente. A pesar de ello, las teorías de caracteres han recibido estas opiniones:

- 1) Las especulaciones de rasgos no consideran el valor relativo individual de los caracteres y elementos de la personalidad que sobresalen las escalas del líder; ya que es equívoco afirmar que todos los caracteres poseen igual relevancia en la conceptualización de los líderes, pues se deberían considerar uno más que otros.
- 2) Las hipótesis de rasgos ignoran la intervención y repulsión del resto de trabajadores. La incógnita que tendría que crearse es: ¿Un sujeto podría liderar a cualesquier modelos de trabajadores o de colectivos comunitarios?
- 3) En estas teorías no se diferencian los caracteres puntuales para obtener específicas finalidades. En diversas situaciones, algunos caracteres de la personalidad se consideran con mayor relevancia que otros: una emboscada de la guerrilla requiere características de líder distintos de los requeridos en un rito religioso.
- 4) Las corrientes de rasgos no otorgan importancia al momento en el que el liderazgo es eficiente. En alguna organización se presentan diferentes momentos que requieren

distintos caracteres del líder. Una ocasión de necesidad necesita una específica actitud de los líderes; un momento de tranquilidad y paz necesita diferentes caracteres.

5) A partir de dicho enfoque sencillo, un sujeto que posea caracteres de líder se considerara como líder en todos los contextos; cuestión que no ocurre en la materialidad. Un sujeto podrá ser líder sin ningún cuestionamiento en la división donde labora, a pesar de ello podría no tener validez sus ideales para con su familia.

✓ **Teorías de estilos de liderazgo**

Investigan el liderazgo respecto a actitudes de los líderes frente a los subalternos, esta directriz se dirige a las acciones el líder, a su actitud para llevar a cabo su liderazgo.

La principal teoría engloba tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático. White y Lippitt en 1938 y 1939, citado por Sánchez (2010), iniciaron un análisis para comprobar la colisión que causa las tres formas de liderazgo en infantes guiados a la realización de actividades. Dichos infantes fueron clasificados en cuatro agrupaciones. Cuando transcurría la sexta semana la guía de los diferentes colectivos eran asumidas por líderes que usaban tres métodos desiguales: autoritario, liberal (*laissez-faire*) y democrático.

En consecuencia, los colectivos dominados por líderes autoritarios ocasionaron una elevada cuantía de actividades; respecto a los líderes liberales, las consecuencias fueron paupérrimas respecto a la clase y cuantía; bajo el líder democrático, la escala de elaboración fue idéntica al del grupo mencionado primero, pero la cualidad o índole fue suprema.

En la realidad, los líderes utilizan los tres procedimientos antes mencionados en base al contexto, sujetos y ejercicios que cumplir. Determina el cumplimiento de preceptos, aunque realiza consultas a los súbditos para poder plasmar una determinación, y requiere la realización de puntuales actividades: usa los tres tipos de liderazgo. El primordial obstáculo para ejercer el liderazgo es conocer en qué momento utilizar algún procedimiento, con que sujeto y en qué contexto y tareas

✓ **Teorías situacionales de liderazgo**

Modelo propuesto por Hersey y Blanchard (1969) y perfeccionado por ellos en años sucesivos.

El liderazgo situacional plantea que el elegido para direccionar una institución o un colectivo, refiriéndose a los líderes, deben cambiar la manera de vincularse y elegir obligaciones en base a los caracteres de los subordinados. En otros términos, este patrón plantea que es factible engendrar una forma de liderazgo adecuado para un contexto determinado, y ello conllevará a la terminación de objetivos de forma victoriosa.

Dicho patrón se fundamenta en disponer una regularidad de los diferentes tipos de actitudes que utilizan los líderes para acomodarse a su grupo de labores. Los tipos de comportamiento son:

- Comportamiento directivo: Los líderes indican los cargos y actividades, puntualizando la forma en que se ejecutaran, y también maneja las consecuencias producidas.
- Comportamiento de apoyo: Los líderes incentivan la intervención y de la misma forma auxilia y apoya a los participantes de la agrupación.

Los líderes pueden direccionarse en cualquiera de los estilos de comportamiento, en el número uno, enfocándose en el progreso de la actividad; o en el número dos, enfocándose en la evolución del colectivo, consiguiendo como consecuencia los presentes estilos de liderazgo:

1. Control: Los líderes deben manejar, puesto que sus subordinados no poseen las destrezas. Por ello, los líderes disponen premisas específicas e inspecciona las consecuencias de manera permanente, por ello, éste tendrá que señalar puntualmente las características de la ejecución de la táctica. A pesar de ello, habita una mínima escala de auxilio.
2. Supervisión: Se califica en base a una elevada escala de actitud directiva, porque los líderes direccionan y auxilian a la vez, manifiesta sus disposiciones, y los trabajadores coadyuvan con diversas reflexiones. Los líderes identifican los progresos, los desarrollos y la productividad de los trabajadores.
3. Asesoramiento: Elevada escala de actitud de auxilio y mínima escala directiva. Los líderes eligen las disposiciones en combinación con los trabajadores, porque su ejercicio supone un reforzamiento y apoyo.
4. Delegación: Mínima escala directiva, puesto que los trabajadores poseen mayor potestad para decidir y se logra debido a que el empleado ha demostrado su

capacidad e interés al igual que su responsabilidad. El líder fomenta la autonomía por parte de sus subalternos demostrándoles confianza.

Los autores señalan que habitan seis fases del procedimiento para utilizar dicho patrón:

- a. Reconocer, los cargos y tareas que habitan o requeridas para el progreso de las actividades, con una elevada productividad y eficiencia.
- b. Disponer las destrezas o saberes requeridas para ejecutar diversas actividades.
- c. Valorar, el grado de destrezas (capacidad/ saberes) de los participantes del colectivo.
- d. Valorar el grado de incentivación y seguridad de los participantes de cada grupo.
- e. Elegir, la escala de progreso o performance de todos los participantes de los colectivos vinculándolo con el cargo que ocupan (acomodando sus destrezas/ saberes y determinaciones solicitados para dicho cargo)
- f. Atribuir la forma de liderazgo requerido para los diversos trabajadores.

Estilos de liderazgo

Definición

Araque y Rivera (2005, p. 201), expresa qué en varios casos, distintas personas poseen puestos igualitarios en un colectivo, estos se distinguen específicamente entre sí por diferentes elementos, en particular por sus personalidades, en especial a la cabeza del grupo, el mismo que lo convierte en excepcional en su clase. Distintamente se convierte en visible lo referido a la forma de estilos en los vínculos con los trabajadores. Ella es la aclaración específica de la coexistencia del líder autoritario, liberal, o democrático; siendo ellas las modalidades que destacan o sobresalen en la actividad del líder para con una institución específica.

Munch (2002, p. 228), refiere que las modalidades de liderazgo, se consideran como una diversidad de actitudes parcialmente prolongadas en la manera de direccionar, cuestión que caracteriza a los gerentes. La manera de dirigir o la modalidad de direccionar que posee una institución, es importante para obtener la perfección. Las modalidades de liderazgo nos demuestran una diversidad de directrices similares de actitudes, y de todas maneras, el accionar de los líderes podrían cambiar de manera notoria en un contexto a otro.

Supone una manera específica de actitud que adquiere y evolucionan los gerentes para direccionar a la institución. Estas actitudes son indeterminadamente durables. Estas modalidades de administración predominante en la institución son elementos que dispondrán la obtención de la grandiosidad.

Lussier, & Achua (2002, p. 67), precisa que el estilo del liderazgo es la fusión de caracteres, habilidades y actitudes requerido por el líder al vincularse con sus subordinados. A pesar de que el estilo de liderazgo se construye de características y habilidades, el factor esencial es la actitud, ya que es la directriz de posturas indefinidamente perseverante que singulariza los líderes. Una anterior propuesta de la táctica de actitud identifica un dúo de estilos de liderazgos: autocrático y democrático.

Estilos de Liderazgo

- **Liderazgo Instruccional:** Surgió con la carencia de rotar desde una proposición burocrática y centrada en la organización, a un liderazgo más preocupado por la enseñanza y el aprendizaje tanto de los estudiantes como de los profesores. Así, Elmore (2008) expresa que “podemos hablar ampliamente del liderazgo escolar, incluso basándonos en conceptualizaciones filosóficas, pero la condición necesaria para el éxito de los líderes escolares es su capacidad para mejorar la calidad de la práctica instruccional. Por eso, el liderazgo es la práctica de mejora educativa, entendida como un incremento de calidad y resultados a lo largo del tiempo”.

Murillo (2006), expresa que el vínculo estrecho con la calidad de los aprendizajes es lo que define al liderazgo instruccional.

Este liderazgo, enfatiza la importancia del contexto organizacional y ambiental del establecimiento en los resultados de los estudiantes y, dentro de esta relación, considera que el rol que cumple el director es clave.

- **Liderazgo Transformacional:** considera que el centro educativo y no el sujeto que ocupa el cargo direccional, es el centro o eje del cambio educativo. Releva los comportamientos y prácticas directivos orientados a comunicar una visión motivadora, a expresar altas expectativas sobre el desempeño, proyectar auto confianza y expresar confianza en la capacidad de los seguidores para alcanzar metas, modelar roles y enfatizar los propósitos e identidad colectivos. Asimismo,

esta perspectiva considera que el líder influye en el reto y coloca las directrices en los vínculos que se crean entre él y sus súbditos .(Leithwood, Day, Sammons, Harris, & Hopkins, 2011). Este estilo de liderazgo obliga a la institución, crea a un nuevo líder y “genera capacidades”. El presupuesto es que una institución no se instruirá cuando solo se incentive el sometimiento a un sujeto. (Bolívar, 2010). El enfoque transformacional supone que las mutaciones complicadas y enérgicos del centro educativo se enfrentan de una mejor manera cuando habita un líder con la capacidad de entender, intervenir y convertir a la cultura estudiantil.

- **Liderazgo “Centrado en el Aprendizaje”** (learning-centred approach): junta la escala instruccional y transformacional del liderazgo (Lewis y Murphy, 2008), se comprende como “la totalidad de labores que son realizados por los mandos direccionales y que intervienen con el progreso de los procedimientos de instrucción- conocimiento, los mismos que son realizados por maestros y estudiantes”. Ello supone extendernos a partir de la administración en los contextos actuales para volver a diseñarlas en base a objetivos específicos.
- **Liderazgo Distribuido**: se enfoca en la repartición de las ocupaciones del líder, para permitir que sean distribuidas con otros sujetos de la organización y que podrían participar en diferentes lugares de la institución.

Esta disposición se refiere a una re-conceptualización del rol del líder, el mismo que en vez de actuar como un director administrativo, se convierte en un sujeto que ocasiona variaciones, que disfruta las destrezas de los participantes de la colectividad estudiantil, en base a una finalidad comunitaria. Supone de todas maneras, un fortalecimiento a la motivación para ejercer el liderazgo plural de los maestros que inicia de una instrucción fundamentada en el centro, táctica que le otorga la oportunidad de comprender de los colegas y de las investigaciones realizadas.

El liderazgo distribuido, proporciona un renovado contexto definicional teórico que permite reconceptualizar y volver a modificar el ejercicio del líder en los centros educativos, puntualmente enseñando el elemento que influye en el centro educativo, conceptual de los liderazgos, el cual marcha con elementos diferentes (vínculos, ambientes, medios, cargos) (Bolívar, 2010; p.130).

La distribución del liderazgo ocasiona progreso en la competencia del centro educativo para solucionar dilemas. Una institución educativa progresa cuando el

líder reparte las actividades estudiantiles en base a las competencias de los maestros, para conseguir conocimientos importantes, con buen performance y eficientes en el alumnado. El potenciamiento de la institución esta vinculada con las acciones coordinadas de los mismos sujetos. Los directivos, reconocen, disponen preceptos y objetivos codiciados, incentivando y floreciendo un contexto colaborativo, seguridad, distanciada de las contiendas entre los participantes. (Murillo, 2006; p. 117).

- **Liderazgo Sistémico**, puntualiza que los directores del centro educativo aceptan las obligaciones de responder por cargos con mayor amplitud respecto al área educativa, para poder prevalecer los éxitos del mismo centro educativo y de otros. (Hopkins, 2008). En base a este contexto, existe la posibilidad de que un solo personal directivo auxilie al potenciamiento de diversos centros educativos o que aquellas acciones institucionalmente de forma colectiva. Estas determinaciones se dirigen, principalmente a gozar de las correlaciones que se crean cuando existe la combinación entre centros educativos, compartiendo los conocimientos; y, en segundo lugar, incentivar una responsabilidad común por las consecuencias de los alumnos de lugar en el que se localizan dichos centros educativos.
- **Liderazgo Sostenible**: plantea que, los directores y la estructura estudiantil, deberían facilitar la creación de conocimientos y modificaciones que se mantengan en la época, lo que se relaciona intensamente con la creación de líderes que se prolonguen y entiendan más allá de los sujetos independientes. De un lado, pretende solucionar los dilemas que se ocasionan cuando hay modificatorias de algún director, en donde la mayoría de los progresos han poseído un centro educativo en su trayecto de progreso, se disuelven o puntualmente se abandonan. Expresado de forma autentica, deberá habitar una intención expresa por adelantarse a solucionar la descendencia del líder, y ello supone que la creación de diferentes e inéditos líderes tendrá que considerarse como un pendiente constante del personal direccional actual.

Otro pendiente se considerará a la de crear un liderazgo colectivo, y no individual, dentro de un mismo centro educativo. Mediante ello, se otorga la seguridad que los ejercicios exitosos que se hayan plasmado en los centros educativos no se olviden cuando se modifique a los directores. Por otro lado, el liderazgo sostenible incide en el vínculo que se crea en el contexto estudiantil.

Ello supone que, un centro educativo no debe dirigirse a englobar elementos, ya sean económicos, como de estudiantes exitosos y competencia de maestros- si ello se obtiene mediante diferentes centros educativos del contexto educativo, ocasionándoles resquebrajos. De esta manera, “el liderazgo y la mejora educativa sostenibles preservan y desarrollan el aprendizaje profundo para todo lo que se extiende y perdura, de forma que no se perjudique a quienes nos rodean y se genere un auténtico beneficio para ellos, hoy y en el futuro” (Hargreaves y Fink, 2006).

Liderazgo directivo

En la totalidad de centros educativos se requiere el liderazgo directivo. Sujeto o sujetos que se responsabilicen por la dirección de la entidad vinculándose con los fines y la visión institucional (...) Los líderes que influyen, inspiran y movilizan los actos de la colectividad estudiantil en base a lo didáctico (Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2014, página .12)

Es cierto que el cargo del directivo se enmarca principalmente en direccionar el centro educativo, ser un líder se vuelve en un enorme objetivo para éste. Por esto, el directivo requiere utilizar no sólo sus saberes sino también de sus capacidades interpersonales y de organización y fortificar su competencia de líder con el objetivo de evolucionar el centro educativo en una fundación modera, rápida y versátil, que obtenga los fines requeridos en base a los lineamientos de cualidad de los centros educativos y de manera global de los sistemas educativos.

El liderazgo del directivo es primordial para obtener que los centros educativos otorguen servicios con buen performance. En consecuencia, los directores líderes deben tener destrezas, saberes y cualidades, ello significa, ingenio individual que le otorguen la posibilidad de distinguirse en sus actividades y accionar de manera eficiente y eficaz los cargos técnicos, burocráticos y comunitarios para el logro de consecuencias optimas en la sistematización de un centro educativo específico vinculado a las peticiones comunitarias, de cultura, de tecnología y de ciencia que requiere la colectividad.

El reforzamiento del liderazgo del personal directivo se necesita para el manejo eficaz de la institución educativa ya que actualmente se desarrolla una educación con un enfoque por competencias. Dentro de este enfoque, al directivo le incumbe aceptar el liderazgo en su organización con la finalidad de coadyuvar a la obtención de su visión institucional y fortificar el nivel de las enseñanzas.

El directivo, tiene la misión de velar que toda la comunidad educativa en su conjunto, obedezcan los cargos que se le otorgaron, utilicen la totalidad de su capacidad y manifiesten los objetivos de la organización; por esto, determina ocupaciones específicas para todos los participantes, entendiéndose el liderazgo del jefe como el de mayor notoriedad si se puede discernir las carencias autónomas de su comunidad y obtiene encaminar a su organización otorgando una prestación adecuada.

Cualidades de un líder en educación

Alfonso (2001, p. 65), manifiesta que las características especiales de los líderes en un centro educativo son:

- a. Conjunción absoluta y responsable con el taller comunitario que se pretende incentivar.
- b. Solidarizarse con los dilemas que aquejan a los conglomerados de sujetos.
- c. Forma autónoma en los procesos direccionales. (marca independiente).
- d. Conciencia de la actividad que se lleva a cabo.
- e. Certeza, fianza y poder.
- f. Modelo individual en su realidad de trabajo, gubernamental y comunitaria.
- g. Consecuencias en su ejercicio técnico puntual (como conocer de alguna materia)
- h. Civilización, sabiduría o educación de manera global.
- i. Competencia para entender y utilizar de manera imaginativa las consecuencias de la Ciencia de la Dirección.
- j. Imparcialidad en las determinaciones y en las valoraciones e incentivos a las actividades.
- k. Competencia para la vinculación con el equipo de labores.
- l. Iniciación.
- m. Visualización del porvenir o de las perspectivas.
- n. Competencia para discernir las modificaciones que provienen de las investigaciones y evaluaciones objetivas.
- o. Habilidad para encomendar, sistematizar, planear y manejar las actividades elementales.
- p. Atractivo individual para el direccionamiento de un específico grupo.

Dimensiones del liderazgo directivo

Según James y Lindsey (2008), tenemos las siguientes dimensiones:

✓ Motivación del líder

La motivación es una práctica de la psique preparatoria de un acto para incentivarse a realizarla con disposición y rapidez.

En todas las organizaciones compuestas por líderes y súbditos se encuentra sumergido el procedimiento psicológico o estatus mental, y si es incitado o estimulado importara a que un sujeto pueda potenciar sus destrezas y obtener metas en un mínimo lapso de tiempo; de la misma manera fortifica la relación de los vínculos humanos y los caracteres de progreso de la pertenencia con la institución; diferentes profesionales de la psicología precisan que cuando se motiva a un sujeto ello supone otorgarle seguridad y poder llevar a cabo hechos impensables, en los centros educativos, la asunto de motivar es concurrente en cada instante, en los maestros para progresar en sus labores didácticas, en los alumnos para con su aspiración de superarse y en el personal direccional o líderes para obtener el desarrollo de la organización en base a los reglamentos del sistema de educación, dicho concepto de motivación se encuentra también afiliada al progreso individual.

Not (2001) especifica que la motivación es una tarea activa que afilia dos definiciones, el de fuerza y el de liderar, los mismos que inician específicamente del estatus emocional de la persona que entiende la relevancia de los procedimientos ideales y envía fuerzas para obtener finalidad institucionales.

✓ Relaciones humanas

James y Lindsey (2008) desde un enfoque de la practicidad conceptualiza:

“Las Relaciones Humanas son vinculaciones entre los seres humanos o personas. Están constituidas por las relaciones externas e internas que desarrolla el ser humano. Pueden darse en forma interpersonal que implica la comunicación entre personas, grupos, o de personas a grupos; así como puede ser relaciones intrapersonales que son las que mantiene el ser humano consigo mismo, referidas a la interioridad de cada uno”. (p. 37)

Creando dicho concepto se puntualiza que en el centro educativo, los vínculos personales son relevantes, puesto que la actividad esencial es la incorporación del conocimiento, el canje de estudios, lo que supone que los vínculos entre personas son esenciales porque disponen el grado de trato, simpatía, asertividad, los cuales son

factores que hacen fácil la actividad personal y colectiva que es el carácter actual de las gestiones educativas.

La persona humana por esencia es sociable, ello supone que se manifiesten vínculos entre sujetos con la finalidad de compartir reflexiones, dibujar objetivos y puntualizar el desarrollo comunitario, el mismo que rige por el conglomerado de procedimientos que reglamentan la coexistencia entre sujetos, de manera pacífica y reverencial de los caracteres individuales de los participantes, de ello emerge su indispensable significación en las colectividades sistematizadas. (James y Lindsey, 2008, p. 165).

Por estos motivos es que se entiende que los vínculos entre sujetos influyen en el nivel de coexistencia y unificación de los sujetos; también, dicho elemento otorga la oportunidad de visualizar la división de reverencias entre alumnos, maestros, personal directivo, por esto, la obligación de custodiarlas serpa de los vínculos entre las personas.

✓ **Comunicación**

En concordancia con James y Lindsey (2008), “es un medio para mantener relaciones con los integrantes de su ambiente, manteniendo así la característica que lo diferencia de los demás seres vivos, la capacidad de ser un ente social. La comunicación puede ser formal, informal y externa” (p. 76). La comunicación formal es la que pretende mantener el nivel y estado en las instituciones. En la antes mencionada, se auxilian los mandos direccionales para otorgarles datos a las personas que laboran en áreas operativas.

Dentro de dicho modelo de comunicación hallamos una pluralidad de divisiones, la vertical ascendente y la horizontal. La primera, otorga la posibilidad a los sujetos educadores de manifestarse hacia sus jefes supremos, expresando problemáticas, requerimientos, hipótesis y pedidos. Este modelo es esencial para la armonización eficiente de labores operativas, las mismas que pueden habitan en medios no formales de comunicación. El segundo modelo es la consecuencia de los vínculos comunitarios que engloban a personas del medio educativo, por temas de labor, afinidad, finalidades similares dentro de la institución.

La comunicación organizacional dispone las premisas para los encargados de áreas específicas, allí la claridad se encuentra vinculada a actitudes asertivas y al lapso de tiempo de comunicación que es adecuada y propia; y a partir de ello se perfecciona el

performance de los sujetos que se responsabilizan con sensatez las actividades manifestadas, de tal forma que pretendan potenciar el contexto de la institución.

El nivel de comunicación del personal direccional se encuadra en una dualidad de escalas; el forma que se entiende en la utilización de los reglamentos mediante los documentos requeridos en la que se conoce a la totalidad de participantes del centro educativo, estatus de la administración o ámbito de sanciones disciplinarias en la que podría incidir.

Es propicio indicar que la comunicación es relevante para el centro educativo, utilizarla asertivamente especifica el nivel de seguridad y conexión de los participantes de la misma; a pesar de ello, esto se niega con los actos de diversos personales directivos, puesto que por ausencia de conocimiento o por rechazar que se inicia la contienda, solo se utiliza la comunicación informal, ello supone donde interviene algún tercero, lo cual modifica el nivel de comunicabilidad.

✓ **Capacidad de gestión**

James y Lindsey (2008) la conceptualizan de la siguiente manera: aptitud que supone a los líderes como accionantes para la consecución de labores planificadas, lo cual requiere la sistematización, proyección, dirección y valoración de los actos organizacionales; en el ámbito didáctico se entrelaza a los maestros en la labor de crear conocimientos importantes en las diversas áreas del aprendizaje, y ello se relaciona con la estructuración hacia la colectividad, de forma que se transforme al centro educativo en un medio presto a la conectividad de reflexiones.

En dicho sentido se entiende que el personal direccional deberá ser el modelo dirigido a la estructuración apropiada para potenciar al centro educativo de forma permanente, y para obtener una eficaz administración deberá plasmarse los ideales, y dar cumplimiento en el tiempo requerido, además de que la administración otorgue la oportunidad de que el alumnado coadyuven a la representación estudiantil.

En este ámbito de estudia se ubican los elementos de administración que serán creados por el personal direccional en combinación con la totalidad de participantes del centro educativo, considerándose como una premisa esencial para que puedan progresar como colectivo estructurado.

2.2.2. Clima institucional

Definiciones:

Not (2001) el clima institucional es el contexto creado en un centro educativo mediante las experiencias diarias de sus participantes. Dicho contexto se encuentra relacionado con las conductas, modales y finalidades que posee cada operario, personal direccional, alumnos y jefes de hogar del centro educativo, las cuales se manifiestan en los vínculos laborales e individuales. Un clima institucional positivo o apropiado es esencial para la actividad del centro educativo, y para generar circunstancias de coexistencia pacífica.

Goncálves (2001), conceptualiza al clima organizacional como “un elemento que interviene en diversas cuestiones del procedimiento de organización y las inclinaciones de motivación que se entienden en un accionar que posee resultados respecto la institución como la creación, placer, revolución.

El clima es el resultado de la percepción de los empleados en una institución de manera material. También, en el momento en que los empleados advierten que existen buenos vínculos comunicativos, reverencias, lazos recíprocos entre sujetos, aprobación, auxilio y felicidad por la obtención de objetivos, se puede manifestar que habita un clima positivo y la existencia de un excelente rendimiento para con la organización

El clima institucional podría comprenderse como las experiencias diarias estudiantiles que experimentan los participantes del centro educativo, los mismos que inhalan el contexto con el que se coexiste en la organización.

Importancia

El MINEDU (2011) establece como importantes, estos parámetros del clima institucional:

1) El núcleo esencial del clima, se encuentra centrada en la ejecución de objetivos de conocimientos para con los alumnos, en todos los casos dirigidos al progreso total como sujetos.

2) Se encuentra fundamentando en la coexistencia fraterna, entendida como elemento primordial en los excelentes vínculos de sujetos que se crean en el centro educativo con la totalidad de participantes.

3) Centrado en la responsabilidad de la diversidad de sujetos, interviniendo en el logro de metas trazadas, dirigidas a la obtención de conocimientos para los alumnos.

4) Hace referencia al afecto de identificación e incentivación que deberá ser fortificada permanentemente en los participantes educadores, con la finalidad de que se consideren como elementos del centro educativo y coadyuven con la obtención de objetivos propuestos.

5) Aludido al progreso de la profesión, para con los maestros y personal direccional, cuestión que otorga la posibilidad de que el centro educativo se potencie y prospere. El final elemento se refiere a la manera en que se coadyuva a evitar los dilemas psicosociales en la organización.

Dimensiones del clima institucional

Se identifican las siguientes dimensiones:

Identidad Institucional

En el contexto escolar Gómez y Macedo (2010) manifiesta que: la identidad institucional es la imagen del sujeto que tiene compromiso para accionar y obtener sus objetivos en beneficio de la institución, observándose el convencimiento para las labores, de la misma manera el sentimiento de pertenencia organizacional que supone un grado de fidelidad y confianza propia para reconocerse como tal.

Para García e Ibarra (2012, p. 33) “La identidad institucional es considerada como una forma colectiva de identidad que es configurada por las características o cualidades socialmente compartidas por los individuos presentes en una institución”. (p. 16)

De estos sustentos se perciba que las diversas instituciones deban poseer características específicas que consoliden la figura representada y especifiquen su carácter mediante la modalidad de actitud, y también la consecuencia generada.

En esta línea, Gómez y Macedo (2010) establece que la identidad personal se entiende como “la actitud de un sujeto, del que se puntualiza que es “él mismo” en distintos supuestos de su realidad” (p. 87). De otra parte, se señala que la identidad organizacional se va estructurado mediante diferentes vínculos de maestros y alumnos con la consecuencia del conocimiento, por esto, auxiliar al centro educativo en horario laboral como fuera de este, especifica la identidad con las modificaciones en el grado de relaciones, y en el grado socio-organizacional, en donde los participantes concurren en la finalidad absoluta del progreso del centro educativo.

Gómez y Macedo (2010) de la misma manera manifiestan que la Identidad se creada por el conglomerado de sujetos que concurren en conocer que son parte de una

institución y se encuentran con la disponibilidad de protegerla, y de incentivar su excelente figura para con la colectividad.

En el centro educativo, los maestros demuestran mayores índices de pertenecer al mencionado, que el personal directivo o administrativo, por ello, la obligación con la enseñanza de los alumnos no solo importa la labor en un específico lapso de tiempo, sino que se dispersa por todo el ámbito de la existencia de forma permanente, considerándose como la más grande intranquilidad, el potenciar las tácticas del progreso de las personas.

Relaciones Interpersonales

Gómez y Macedo (2010) sustenta que las relaciones interpersonales son creadas por algunos colectivos humanos, en el que se intercambian datos de su independiente visión, cuestiones que conllevan a acordar en base a las labores que deberán conseguir; además los vínculos son activos, libres, efectivos, cuando ellas se entienden con certeza, mientras que los vínculos se dañan en correspondencia con la concepción de la creación del dilema de ideales o de reflexiones sobre las labores que se deberán llevar a cabo.

A partir de este punto de vista existe la posibilidad de poder reseñar que los vínculos recíprocos entre sujetos en los centros educativos están sometidos a la escala de administración realizada por el personal direccional, son mínimas las oportunidades en las que las contiendas o el requebrajo de los vínculos dañen a los sujetos, ocasionalmente se visualizan desde la administración como naturaleza inherente en el incentivo de vínculos personales.

Para Robbins (2004) “Las innumerables interdependencias inherentes a las organizaciones hacen inevitables la presencia de conflictos personales, por ello es casi imposible mantener una institución educativa exenta de conflictos individuales” (p. 186)

Contradictoriamente a los modelos de vínculos positivos encontramos el estudio de las deficiencias de los vínculos, las contiendas, por la manera de expresarse que se manifiesta en la organización, en diversos casos se modifican dañando a los que se encuentran en la materia de comunicación indirecta, ante esto lo importante es pretender a problema desde su nacimiento, conservando la armonía necesaria, distinguiendo la labor de la diplomacia.

Un elemento distinto que se analiza en dichos vínculos es la manera de tratar entre los sujetos, la reverencia respecto a las singularidades se entiende como esencial, por esto se entiende como condiciones importantes el conocer como relacionarse y dirigirse con reverencias, puesto que ello especifica la seguridad entre los niveles jerárquicos en la institución.

Trabajo en Equipo

Gómez y Macedo (2010) la conceptualiza como la aglomeración de sujetos que intervienen en las actividades de forma organizada con el objetivo de conseguir las metas trazadas. La labor en agrupación, es un colectivo que lleva a cabo actos coordinados, que coadyuvan de forma consiente, saben sus metas y se auxilian recíprocamente, dirigiendo sus fuerzas a un mismo objetivo.(p. 73).

Por ello, en los centros educativos, las labores en grupo se remontan desde tiempos antiguos, ya que en dichos centros se le llamaba “Comisiones de trabajo” en la mencionada se conglomeran los maestros por amistad o por materia, para llevar a cabo actividades trazadas en el proyecto anual de administración estudiantil, así como de la ejecución de las labores patriotas pertenecientes a un centro educativo.

Chiavenato (2007) manifiesta que utilizando las labores en grupos se incentiva la manifestación de innovadoras reflexiones, potencia tácticas de actividades y facilita la solución de dilemas, lo cual otorga la oportunidad de incentivar la colaboración de los participantes con la finalidad de guiar los ánimos en un mismo sentido.

Para un propicio entendimiento, Robbins (2004) expresa que las labores en grupo necesitan de una vinculación oral rica en asertividad, repartición de actividades y auxilio permanente entre los partícipes, con el objeto de alcanzar los fines trazados. Se expresa también que se necesita crear destrezas de acoplamiento entre todos, así como la comisión de cargos de acuerdo a las habilidades personales de los participantes.

En los centros educativos, las labores colectivas otorgan la oportunidad de unificar reflexiones, hacer fácil la organización de objetivos mínimos alcanzados, de la misma forma los participantes se hacen cargo, con compromiso, de las actividades competentes con sus habilidades, en donde se visualiza el dinamismo de todos los participantes, haciéndose cargo de la dirección en las actividades, ello es encuadrado

como un liderazgo distribuido porque otorga la posibilidad que cada participante pueda dirigir a la obtención de las metas. el objetivo.

Normas de Convivencia

Proposición con el fin de potenciar los modelos de interrelacionarse, de forma que se reverencie los caracteres de los sujetos en el centro educativo, por esto se normativiza y se crea una agrupación de actos que especifican el sistema punitivo, así como resguarde las obligaciones y derechos de los operarios.

Gómez y Macedo (2010), sostiene que los reglamentos de coexistencia hace fácil hacerse cargo del papel particular de la totalidad de participantes del colectivo educativo, puesto que se pronostica el derecho fundamental de cada sujeto concebido en la constitución, así como las directrices gubernamentales referidas a la educación para el progreso del sujeto, de dichas premisas, los caracteres relevantes son que los reglamentos de coexistencia norman los actos dentro de las obligaciones y derechos del personal directivo, maestros, alumnos, progenitores y totalidad de operarios del centro educativo.

De acuerdo al MINEDU (2018), la normativa general de coexistencia incentiva el procedimiento de vinculación, ocasionando estas señales: (a) No son castigan sino reparan; (b) Se pueden aplicar para corregir, más no de forma coactiva, de manera que se vuelvan acciones formativas y no dañino; (c) Normativizan el grado de falta con cuestiones de potenciamiento; (d) Son dóciles en base a las condiciones del suceso; (e) Los reglamentos hacen fácil que los participantes tengan la capacidad de auto identificarse dentro de sus particulares caracteres; (f) Indaga los acuerdos y los actos empáticos mediante hechos tácticos que le otorgan la posibilidad de identificar la contienda y solicitar innovadoras ocasiones plasmando los caracteres individuales; (g) Disponen los grados de penalidades y las maneras de colaboración para recobrar la creencia y presunción.

De la misma manera, habitan procesos que reglamentan la coexistencia organizacional y ello se encuentra creado en la normativa interna de todos los centros educativos, en la que se especifican las leyes que norman, la modalidad de falta o alteración de la coexistencia, además de reseñar los procesos que desarrolla el ámbito de disciplina, es importante acotar que dichas premisas son especificadas por los

participantes de la organización y es justificada con una reunión masiva, la cual puntualiza las faltas mínimas, normales e inflexibles; y también la normativa de coexistencia son expresadas de los reglamentos que rigen a los maestros, a la estructura educadora, así como los derechos y obligaciones fundamentales.

Teorías que sustentan el clima institucional

Teoría de Likert

De las más importantes, que otorgó las bases al clima institucional, es la manifestada por Likert (1946), citado por Brunet (1999), manifiesta que la actitud que asumen los súbditos está sometida a la actitud administrativa y al contexto institucional que son percibidos por ellos; por esto, se acepta que la oposición estará influenciada por la captación.

Likert manifiesta tres modalidades de variables que conceptualizan los caracteres particulares de una institución y que influyen en la captación personal del clima: Por ello se expresa:

1. Variables causales: conceptualizadas como elementos individuales, los que están guiados a señalar la orientación en el que una institución progresa y alcanza consecuencias. Dentro de estas, se menciona el sistema organizacional y administrativo, las determinaciones, habilidades y conductas.
2. Variables Intermedias: esta modalidad se encuentra dirigida a calcular el estatus interior de la institución, manifestando elementos como: productividad, vinculación oral, elección de determinaciones y el énfasis hacia un determinado fin. Dichas escalas poseen enorme relevancia puesto que crean los procedimientos institucionales de la institución.
3. Variables finales: emanan como consecuencia del fruto de las variables antes mencionadas, estas se encuentran guiadas a disponer las consecuencias obtenidas por la institución, tales como beneficios, perjuicios y rendimiento.

Para Likert, es relevante que se analice la percepción del clima, más que el clima de manera individual, ya que manifiesta que las acciones y posiciones de los sujetos son una consecuencia de su percepción del contexto y no de un momento objetivo.

La vinculación de dichas variables acarrea como conclusión la especificación de un dúo enorme de modalidades de clima organizacional, ellos son:

1. Clima de tipo autoritario.
 - 1.1. Sistema I. Autoritario explotador

1.2. Sistema II. Autoritarismo paternalista.

2. Clima de tipo Participativo.

2.1. Sistema III. Consultivo.

2.2. Sistema IV. Participación en grupo.

Sistema I. Autoritario explotador: se encuentra caracterizado porque el ámbito direccional no tiene seguridad en los trabajadores, el contexto que se respira es de intranquilidad, los vínculos del superior y el subordinado es prácticamente inexistente y las determinaciones son elegidas absolutamente por las cabezas de la organización.

Sistema II. Autoritario paternalista: está caracterizado por la existencia de confiabilidad entre el personal directivo y sus trabajadores, se una premios y penalidades como medios de incentivo para los operarios; los inspectores utilizan elementos de inspección. En este contexto el directivo realiza un juego con las carencias comunitarias de los trabajadores, pero a pesar de ello, se visualiza la sensación de que se labora en un contexto tranquilo y organizado.

Sistema III. Consultivo: se encuentra caracterizado por la seguridad que poseen los altos mandos en sus trabajadores, está admitido que los trabajadores elijan disposiciones específicas; se pretende saciar carencias de afecto; está presente los vínculos entre los participantes. Dicho ambiente esta conceptualizado por la movilidad y la gestión práctica enfocada a la obtención de fines.

El sistema IV, participación en grupo: habita seguridad en los trabajadores de parte del personal direccional, la elección de determinaciones busca la unificación de la totalidad de grados, la vinculación oral nace de manera vertical horizontal – ascendente – descendente. El acápite de incentivación es la colaboración, puesto que se labora en base a fines por productividad, los vínculos laborales (jefe- empleado) radica en la afinidad; las obligaciones se comparten. La articulación de dicha estructura es el grupo de labores como la preferible táctica para obtener metas mediante la colaboración táctica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, en el cual habita una organización agarrotada, y ello conlleva a que el ambiente no sea favorable; los sistemas III y IV significan un contexto abierto con una organización tolerante originando un ambiente positivo para con la institución.

Teoría de Litwin y Stringer

El prototipo que establecen Litwin y Stinger (1968), considera al clima organizacional como un creador que otorga la posibilidad de: a) estudiar los concluyentes de los incentivos de la actitud en contextos modernos, con alguna dificultad comunitaria.; b) Facilitar los dilemas de cálculo de los concluyentes de las situaciones; c) crear la posibilidad de interpretar la influencia contextual absoluta de diferentes ámbitos.

Entre las características principales, establece que las cuestiones que influyen ambientalmente e institucionalmente son globales, también precisa que elementos históricos o tradicionales, la modalidad de liderazgo, influyen por medio del contexto en que los sujetos se encuentren motivados y respecto de su actitud; el ambiente podría gozar de diversos mecanismos irracionales, por ello los sujetos, podrían ser cabalmente insensatos de las consecuencias que los diversos climas están ocasionado con la totalidad de participantes; además que los elementos del clima van en bajada mientras transcurre cada temporada y experimentan modificaciones provisionales de manera veloz, volviendo a grados y directrices básicas; también, la modalidad de clima usa un grado de estudios molares que otorga la oportunidad de reseñar el clima en una enorme institución, sin manejar una gran cifra de información y; se acepta un grado elevado de perspectivas opcionales para modificar el contexto o ambiente en que se encuentran.

Características del clima institucional

Los caracteres que ofrece un clima institucional propicio para un centro educativo (Kahr, 2010) son:

Se debería laborar de forma colectiva para la obtención de metas planificadas.

La totalidad de participantes deberán estar prevenido a las modificaciones o innovaciones, puesto que habitamos un sistema que sufre globalizaciones constantemente y se encuentra en periódicas modificaciones.

En todo momento mantenerse consciente de las modificatorias exteriores e interiores que se vivencian en la institución.

La programación y la previsión tendrían que considerarse como elementos importantes que serán considerados por los sujetos educadores.

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo: Cueva (2010, p.30), Liderazgo es la función realizada por quien conduce o dirige una organización. Desde esa perspectiva abarca entonces la autoridad, el poder, el prestigio, en otras palabras, es como un acto de evidenciar los sentimientos y sus respectivas conductas de un grupo bajo el mando de un líder. Esto constituye que el liderazgo es función exclusiva de quien en un tiempo específico dirige o conduce una organización.

Estilos de liderazgo: Lussier (2002, p. 67), afirma que el estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder. Un antiguo planteamiento del método de comportamiento reconoce dos estilos de liderazgo: autocrático y democrático.

Dimensiones del liderazgo:

- a) **Motivación:** Not (2001) establece que la motivación es una labor activa que vincula un dúo de definiciones, el de fuerza y el de mando que inician puntualmente del estatus de las emociones de la persona quien entiende la relevancia de los procedimientos ideales y aplica fuerzas para obtener fines institucionales
- b) **Relaciones humanas:** Para James y Lindsey (2008), las Relaciones Humanas son vínculos entre sujetos. Se encuentran conformadas por vínculos exteriores o interiores que crea el sujeto. Se dan de manera recíproca, lo que significa que supone el contacto verbal entre sujetos, colectivos o de sujetos a conglomerados.
- c) **Comunicación:** Para James y Lindsey (2008), es un mecanismo para conservar los vínculos con los participantes del contexto, preservando de esta forma los caracteres que lo diferencian del resto de sujetos, la competencia de ser un ser comunitario.
- d) **Capacidad de gestión:** Para James y Lindsey (2008), es la cualidad en la que los líderes realizan actos para la obtención de las labores trazadas, para esto llevan a cabo la programación, sistematización, guía y valoración de los actos organizacionales; en el ámbito didáctico se entrelazan a los maestros a la actividad de

crear conocimientos importantes en la totalidad de asignaturas cognitivas, de la misma manera se vincula con la dicción con el colectivo de forma en que se modifica al centro educativo a un lugar predispuesto a la fusión de reflexiones.

Liderazgo directivo: Para Rossi (2009) el liderazgo, los directores son fundamentales para obtener que los centros educativos otorguen positivas prestaciones. En consecuencia, los directores líderes deberán gozar de destrezas, saberes, ingenios, ello comprende a ser competentes individualmente para que puedan distinguirse en sus actividades y desenvolverse eficazmente en las ocupaciones procedimentales, burocráticas y comunitarias para alcanzar consecuencias óptimas en la ejecución de un centro educativo determinado concordante con las necesidades comunitarias, de cultura, de tecnología o de ciencia exigida por la colectividad.

Clima institucional: Para Bris (2000), es el ambiente creado en un centro educativo en base a las experiencias diarias de sus participantes en dicha institución. Dicho contexto está relacionado con las posturas, ideales, valías e incentivos que posee cada operario, personal directivo, alumno y jefe de hogar del centro educativo y que se manifiestan en los vínculos entre sujetos o laborales. Un clima institucional propicio o acogedor es primordial para una ejecución eficaz del centro educativo, y también para la creación de circunstancias de coexistencia benévola.

Factores del clima organizacional, según Bustos (2006) habitan dos elementos globales que participan en la creación del clima organizacional, exterior e interior, sin que la actitud de un sujeto, como elemento relevante de la institución no dependa de dichos elementos, sino que de primera mano de la percepción que se posea individualmente de todos.

- a. **Trabajo en equipo:** Gómez y Macedo (2010) conceptualiza como la unificación de sujetos que coinciden en actividades de forma coordinada con la finalidad de ejecutar las obligaciones asumidas.
- b. **Identidad institucional:** Gómez y Macedo (2010) plantea que: el sentimiento de pertenencia organizacional es un reflejo del sujeto que se involucra a laborar y obtener las finalidades en beneficio de la institución.
- c. **Relaciones personales:** Gómez y Macedo (2010) son especificadas por el colectivo de sujetos en el se realiza una suerte de trueque respecto de los datos desde su autónoma visualización, acto que conlleva a acordar en base al vínculo de las labores que deberán obtener.

- d. Convivencia escolar:** es el conglomerado de vínculos recíprocos entre personas que dan performance a un colectivo educativo. Es una edificación agrupada y diaria, cuya obligación es solidaria por la totalidad de participantes. La coexistencia estudiantil igualitaria se encuentra trazada por la reverencia a las normas, a las distinciones de la diversidad de sujetos, y a una convivencia tranquila que incentive el progreso total del alumnado. (Tomado del Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU. Punto 7.3)

Identificación de dimensiones

✓ Dimensiones del liderazgo directivo

- Motivación del líder
- Relaciones humanas
- Comunicación
- Capacidad de gestión.

✓ Dimensiones del clima institucional

- Identidad Institucional
- Relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo
- Normas de Convivencia

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión capacidad de gestión y Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019

Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión relaciones humanas y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.

Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión comunicación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.

Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión motivación y clima institucional en la I. E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista – Sullana, 2019.

2.5. Variables

De acuerdo al problema planteado se ha identificado dos variables:

- Variable 1: Liderazgo Directivo
- Variable 2: Clima Institucional.

2.5.1. Definición operacional

Definición operacional de la variable Liderazgo Directivo

Es la percepción de los interrogados en base a las actitudes y acciones del líder del centro educativo, en relación a las competencias de administración que se realiza en el interior y exterior del centro educativo, del grado de la promoción de las vínculos humanos, y también los niveles de comunicabilidad e incentivación respecto la obtención de fines propuestos para el Proyecto Educativo Institucional y Plan Anual de trabajo, dichos actos otorgan la oportunidad de comprender de manera extensa los ideales de los sujetos que participan de la administración.

Definición operacional de la variable Clima Institucional

Es la percepción de las condiciones y caracteres del contexto de trabajo donde interactúan los maestros y que es promovido por el equipo directivo, en el se crea el sentimiento de pertenencia organización que se basa en las obligaciones de administración y vínculos recíprocos de sujetos como manera de coexistencia para la administración de las actividades en grupo, consiguiendo así la obtención de los objetivos organizacionales.

2.5.2. Operacionalización de variables.

Las variables se operacionalizarán

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Liderazgo Directivo	Rossi (2009) el liderazgo, los directores son fundamentales para obtener que los centros educativos otorguen positivas prestaciones. En consecuencia, los directores líderes deberán gozar de destrezas, saberes, ingenios, ello comprende a ser competentes individualmente para que puedan distinguirse en sus actividades y desenvolverse eficazmente en las ocupaciones procedimentales, burocráticas y comunitarias para alcanzar consecuencias óptimas en la ejecución de un centro educativo determinado concordante con las necesidades comunitarias, de cultura, de tecnología o de ciencia exigida por la colectividad.	Capacidad de gestión	*Capacidad administrativa *Organización del trabajo *Articulación estratégica	1, 2, 3 4, 5, 6	Cuestionario
		Relaciones Humanas	*Interacción entre pares *Nivel de empatía *Fomento de relaciones	7, 8, 9, 10, 11, 12	
		Comunicación	*Transparencia comunicativa *Asertividad comunicativa *Pertinencia comunicacional	13, 14, 15, 16, 17, 18	
		Motivación	*Seguridad de funciones *Compromiso laboral *Desarrollo persona	19, 20, 21, 22, 23, 24	
Clima Institucional	Bris (2000), es el <u>ambiente</u> creado en un centro educativo en base a las experiencias diarias de sus participantes en dicha institución. Dicho contexto está relacionado con las posturas, ideales, valías e incentivos que posee cada operario, personal directivo, alumno y jefe de hogar del centro educativo y que se manifiestan en los vínculos entre sujetos o	Identidad Institucional	*Compromiso de gestión *Compromiso personal *Nivel de desempeño	1, 2, 3 4, 5, 6	Cuestionario
		Relaciones interpersonales	*Comunicación *Empatía *Organización grupal	7, 8, 9, 10,11, 12	
		Trabajo en equipo	*Organización del trabajo *Integración de ideas *Distribución de funciones	13, 14, 15, 16, 17, 18	

	laborales. Un clima institucional propicio o acogedor es primordial para una ejecución eficaz del centro educativo, y también para la creación de circunstancias de coexistencia benévola.	Normas de convivencia	*Respeto al reglamento y normas de convivencia *Efectividad del cumplimiento de las características institucionales. *Integración social	19, 20, 21, 22, 23, 24	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	--

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica, con enfoque cuantitativo. Por su profundidad es una investigación correlacional y por su diseño es descriptivo – correlacional.

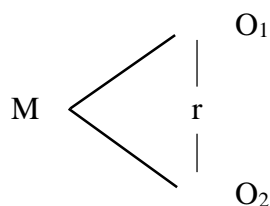
3.2. Métodos de investigación.

El método utilizado fue el hipotético deductivo porque se formula a partir de hipótesis.

Los métodos estadísticos a desarrollar son los cuantitativos: la moda, mediana, media aritmética, investigación estándar, etc.

3.3. Diseño de investigación.

Para la presente investigación se consideró el diseño Descriptivo Correlacional, por cuanto se determinó el grado de relación o semejanza entre ambas variables. Utilizando el siguiente esquema:



De donde:

M = Muestra

O₁ = Observación a variable 1: Liderazgo Directivo

O₂ = Observación a variable 2: Clima Institucional

r = Relación entre ambas variables.

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población

La población se encontró conformada por 40 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana. Según se detalla a continuación:

Cuadro 1 *Población de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”*

Personal	Niveles						Total
	Inicial		Primaria		Secundaria		
	H	M	H	M	H	M	
Directivos	0	0	1	0	1	1	3
Docentes	0	3	4	12	9	9	37
Total	0	3	5	12	10	10	40

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana

3.4.2. Muestra

Para la presente investigación, la muestra fue de tipo censal porque estuvo conformada por los 40 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1. Técnica:

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta.

3.5.2. Instrumentos

Como instrumento se utilizará el cuestionario. Se elaborarán dos instrumentos con preguntas escritas respecto a las variables de estudio: Liderazgo Directivo y Clima Institucional.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Utilizamos las siguientes técnicas:

- ✓ **Recolección de datos:** Para la recolección de datos se usó la encuesta. Con esta técnica dio lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos, recogiendo información relevante para la investigación.
- ✓ **Codificación de datos:** Consistió en asignar un código numérico a cada una de las alternativas de las preguntas del instrumento (cuestionario) facilitando la tabulación y conteo de los datos.

- ✓ **Tablas de distribución de frecuencias:** Es una técnica que permitió ordenar los datos estadísticos en forma de tablas, asignando a cada dato su frecuencia correspondiente.
- ✓ **Representaciones gráficas:** Técnica de gran apoyo, toda vez, que mediante gráficos estadísticos se ilustra y presenta un conjunto de datos relacionados entre sí, de manera que facilite su comprensión, comparación y análisis; convirtiéndose en el medio más efectivo para la presentación, descripción, resumen y análisis de la información.
- ✓ **Medidas de tendencia central:** De gran utilidad en el procesamiento y análisis de la información, permitiendo resumir en un solo valor a un conjunto de valores; en cuyo centro en torno al cual se encuentra ubicado el conjunto de los datos.
- ✓ **Medidas de dispersión:** Estas medidas permitieron conocer de manera resumida las características de la variables estudiadas, que junto a las medidas de tendencia central, ofrecen información de un sólo vistazo que luego podremos utilizar para comparar y, si fuera preciso, tomar decisiones.
- ✓ **Prueba de hipótesis:** Este un procedimiento, consistió en examinar las hipótesis estadísticas, buscando tomar una decisión sobre el valor de verdad de éstas. Al realizar una prueba de hipótesis tomamos la decisión de rechazar o no se rechazar esa hipótesis estadística. Esta decisión se basó en la evidencia muestral.

3.7. Ética investigativa

En la investigación se guardó la confidencialidad de los resultados en base a la identificación de los docentes y directivos, por ello se estableció que dichas consecuencias solo se otorgaran con la finalidad de mejorar las variables dentro de la gestión educativa puesto que se trata de un estudio en un centro educativo público.

Además no haremos plagio de otros trabajos de investigación y no se difundió resultados sin haber sido validados.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 1.

Nivel de liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

Nivel de liderazgo	F	%
Bajo	17	42.5
Medio	10	25.0
Alto	13	32.5
Total	40	100

Fuente: Registro de puntuaciones del Cuestionario de liderazgo directivo.

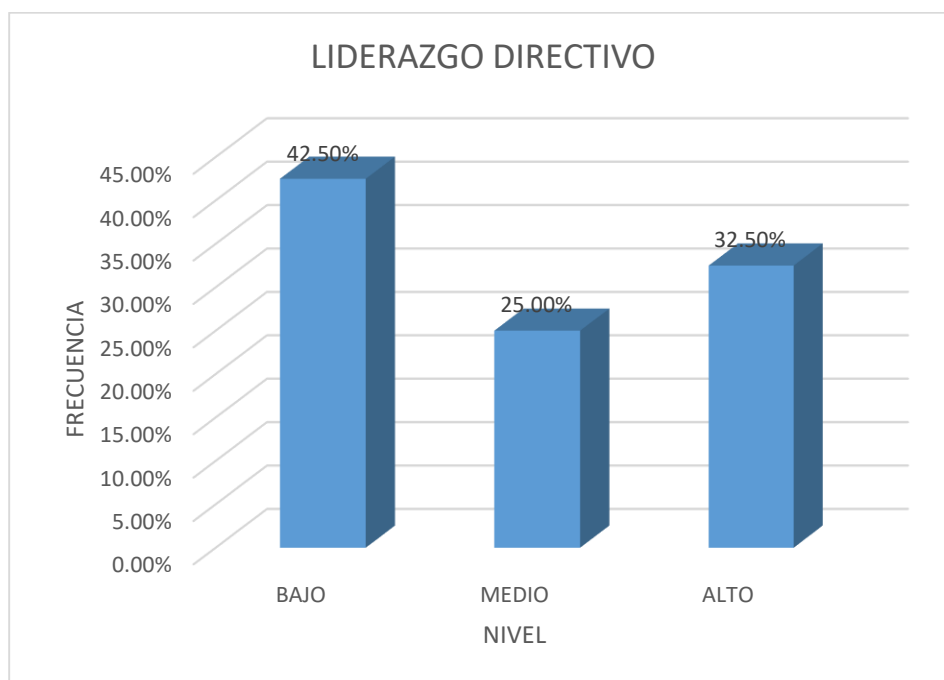
Análisis e interpretación:

En la Tabla 1 apreciamos que el nivel bajo de liderazgo directivo es percibida como bajo por el 42.5% de los docentes entrevistados, mientras que el 25% manifestó percibir un nivel medio.

Asimismo, el 32.5% de los docentes manifestaron que percibían un nivel alto de liderazgo directivo, evidenciándose un sesgo hacia el nivel bajo.

Figura 1.

Nivel de liderazgo directivo en la I.E. No. 14793 “Luciano Castillo Coloma”, Bellavista, Sullana – 2019.



Fuente: Datos de la Tabla 4. 1.

Tabla 2.

Nivel de clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.

Nivel de clima institucional	f	%
Bajo	14	35
Medio	15	37.5
Alto	11	27.5
Total	40	100

Fuente: Registro de Puntuaciones del cuestionario de clima institucional.

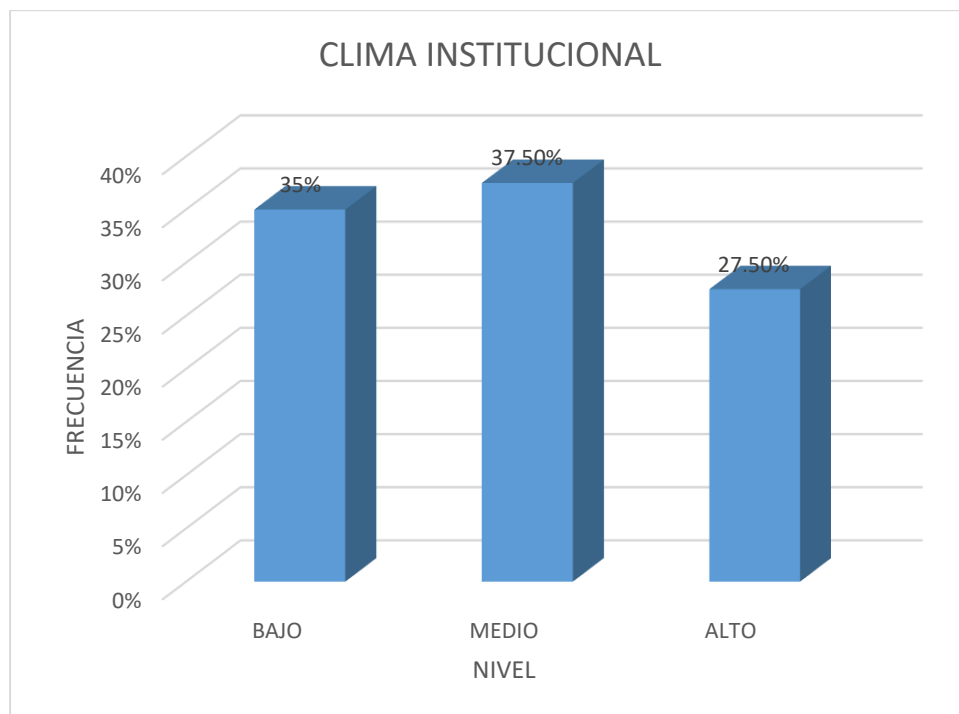
Análisis e interpretación:

En la Tabla 2, apreciamos que el nivel bajo de clima institucional es percibido como bajo por el 35% de los maestros entrevistados, mientras que el 37.5% manifestó percibir un nivel medio

Asimismo, el 27.5% de los docentes manifestaron que percibían un nivel alto de clima institucional, evidenciándose un sesgo hacia el nivel bajo.

Figura 2.

Nivel de clima institucional en la I.E. No. 14793 “Luciano Castillo Coloma”, Bellavista, Sullana – 2019.



Fuente: Datos de la Tabla 4.2.

Tabla 3.

Pruebas de normalidad para las distribuciones de clima institucional y liderazgo directivo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA	,118	40	,166	,947	40	,062
GESTION	,125	40	,114	,943	40	,044
RECURSOS	,131	40	,084	,926	40	,012
COMUNICA	,175	40	,003	,893	40	,001
MOTIVACION	,188	40	,001	,882	40	,001
LIDERAZGO	,145	40	,033	,898	40	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis e interpretación:

En la Tabla 3, apreciamos que no se cumple el supuesto de normalidad para todas las distribuciones de puntuaciones del clima institucional y liderazgo directivo, por lo que no puede utilizarse las pruebas paramétricas de inferencia estadística.

Debido a que no existe significancia en todas las distribuciones, se optó por utilizar el análisis de correlación de Spearman.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

			Liderazgo	Clima
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Clima	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

En la tabla 4.4, se aprecia que la correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.893, lo cual implica que a menores valores de liderazgo directivo le corresponden menores valores de clima institucional, y análogamente sucede con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

Tabla 5.

Correlación entre la dimensión capacidad de gestión del Liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

			CLIMA	GESTION
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GESTION	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

En la tabla 4.5, se aprecia que la correlación entre la dimensión capacidad de gestión del Liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.893, lo cual implica que a menores valores de la dimensión capacidad de gestión del liderazgo directivo le corresponden menores valores de clima institucional, y análogamente sucede con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

		Clima	Relaciones
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	Relaciones	Coeficiente de correlación	,836**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

En la tabla 4.6, se aprecia que la correlación entre la dimensión relaciones humanas del Liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.836, lo cual implica que a menores valores de la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo le corresponden menores valores de clima institucional, y análogamente sucede con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

			CLIMA	COMUNICA
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	COMUNICA	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

En la tabla 4.7, se aprecia que la correlación entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.863, lo cual implica que a menores valores de la dimensión comunicación del liderazgo directivo le corresponden menores valores de clima institucional, y análogamente sucede con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019.

			CLIMA	MOTIVACION
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

En la tabla 4.8, se aprecia que la correlación entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.759, lo cual implica que a menores valores de la dimensión motivación del liderazgo directivo le corresponden menores valores de clima institucional, y análogamente sucede con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

4.3. Discusión de resultados

Al desarrollar el procesamiento de datos para evaluar la correlación existente entre el Liderazgo Directivo y el Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, se determinó mediante el análisis diferencial con respecto a la primera variable que el nivel bajo de liderazgo directivo es percibida como bajo por el 42.5% de los docentes entrevistados, mientras que el 25% manifestó percibir un nivel medio. Asimismo, el 32.5% de los docentes manifestaron que percibían un nivel alto de liderazgo directivo, evidenciándose un sesgo hacia el nivel bajo.

Esto evidencia que un nivel bajo de liderazgo directivo, que puede traer consecuencias negativas en la gestión de la institución educativa como objetivos y metas institucionales no alcanzados, improvisación, desorganización, una elevada rotación de personal y mal ambiente de trabajo, entre otros.

Por otra parte, con respecto a la segunda variable se determinó que el nivel bajo de clima institucional es percibido como bajo por el 35% de los docentes entrevistados, mientras que el 37.5% manifestó percibir un nivel medio. Asimismo, el 27.5% de los docentes manifestaron que percibían un nivel alto de clima institucional, evidenciándose un sesgo hacia el nivel bajo.

Se evidencia también un inadecuado clima institucional, el cual puede traer consecuencias negativas como la baja productividad, impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos, fricción entre compañeros, sentimiento de minusvaloración, ausentismo, entre otros.

Estos resultados conciben con los obtenidos por Contreras y Jiménez (2016), quienes en el estudio sobre el Liderazgo y el clima organizacional en un colegio de

Cundinamarca de Colombia; determinaron niveles parecidos, con tendencia manifiesta hacia el nivel bajo en ambas variables, justificándose que el estilo del director es poco deseable, lo que supone que la forma de administrar su institución es pobre, retirándolo de un liderazgo efectivo; también, es emergente el requerimiento de contribuir ideales alta dirección, de esta forma se potenciara de manera constante el clima institucional. La percepción de clima laboral por parte de los operarios del centro educativo reflecto mínima coherencia en las políticas de labores y la manera de utilizarlas, lo que ocasiona una duradera disconformidad y un estrés adicional a la que se experimenta en el contexto pedagógico, aspectos recurrentes en el presente estudio.

Con respecto a la relación entre Liderazgo Directivo y el Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, se aprecia que la correlación es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.893, lo cual implica que a menores valores de liderazgo directivo le corresponden menores valores de clima institucional, y análogamente sucede con los valores altos. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

Estos resultados se condicen con los resultados reportados por García (2015), quien, al intentar establecer la Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de una institución educativa de nivel medio superior, en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo - México, estableció no solo la correlación sino también que el liderazgo influye en la generación del clima organizacional y en sus dimensiones: satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. Estos factores a su vez influyen en el logro de los objetivos y por ende en la competitividad empresarial, lo que buscan todas las organizaciones. El liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa en el clima organizacional, y que las escalas que más predominan en el perfil de liderazgo son las transformacionales, aunque como tal existen oportunidades de mejora.

Asimismo el estudio de Lozado (2013), orientado a determinar los impactos de los estilos de Liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba - Ecuador, 2013, concluye que los profesores y padres de familia consideran que el clima institucional se encuentra en un nivel óptimo, para el directivo y los docentes se considera como excelente ya que existe un gran trabajo en equipo, sin embargo, para los estudiantes no es bueno, es muy bajo, ya que ellos no se sienten escuchados, ni comprendidos, como si no los tomaran en cuenta, refrendándose

la relación alta y positiva en ambas variables, tal como lo encontrado en la presente investigación.

Teóricamente la relación en las variables estudiadas, podemos justificarla por los considerandos teóricos de Rossi (2009), quien manifiesta que el liderazgo del director es fundamental para lograr que las instituciones educativas brinden un servicio de calidad. En consecuencia, el director líder debe poseer talentos, conocimientos y habilidades, es decir, competencias personales que le permitan sobresalir en su labor y desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones técnicas, administrativas y sociales para la obtención de resultados óptimos en el funcionamiento de una institución educativa determinada acorde con los requerimientos sociales, culturales, tecnológicos y científicos que exige la sociedad.

El fortalecimiento del liderazgo del director es necesario para el funcionamiento efectivo de la institución educativa ya que actualmente se desarrolla una educación con un enfoque por competencias. Dentro de este enfoque, al directivo le corresponde asumir el liderazgo en su institución a fin de contribuir con el logro de su visión institucional y fortalecer la calidad de la educación.

El directivo, tiene la misión de velar toda la comunidad educativa en su conjunto cumplan las funciones que les competen, desarrollen todo su potencial e interioricen la misión y visión de la institución; para ello, establece funciones claras para cada uno de sus integrantes, siendo el liderazgo del director más notable aún si logra entender las necesidades propias de su población y logra dirigir su institución brindando un servicio adecuado.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.1. Conclusiones

1. Se determinó que el nivel de liderazgo directivo es preponderantemente bajo, en el que encontraron comprendidos el 42.5% de los docentes entrevistados,
2. Se determinó que el nivel de clima institucional es preponderantemente medio, en el cual se encontraron comprendidos el 37.5% de los docentes entrevistados.
3. Se determinó que la correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.893. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.
4. Se determinó que la correlación entre la dimensión capacidad de gestión del Liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.893. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000
5. Se determino que la correlación entre la dimensión relaciones humanas del Liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.836. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.
6. Se determinó que la correlación entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.863. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.
7. Se determinó que la correlación entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima institucional, en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019, es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.759,. Asimismo, dicha correlación fue altamente significativa, ya que el p-valor fue de 0.000.

5.2. Recomendaciones

1. A los tesisistas de los programas de postgrado en el área de gestión educativa, realizar investigaciones para establecer la correlación entre el Liderazgo Directivo y Clima Institucional en las demás instituciones educativas del distrito de Bellavista, Sullana y poder brindar un servicio de calidad educativa óptimo.
2. A los directores de las instituciones educativas de la UGEL, promover la pasantía de investigadores en el área de la gestión institucional con la finalidad de socializar los resultados de los estudios científicos que han realizado, con el propósito de mejorar el clima institucional y garantizar un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente.
3. A los directivos de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana, deben tener presente que el buen clima institucional es muy importante, para lograr una adecuada convivencia institucional, asimismo implica el mejoramiento institucional, la generación de espacios adecuados y por ende contribuye al cambio de la sociedad dentro de un contexto de desarrollo humano y social.
4. A los docentes de la institución, realizar proyectos de investigación acción para fortalecer las capacidades de Liderazgo Directivo y con ello generar un apropiado Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana.
5. A los directivos de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana, deben tomar en cuenta mejoras en el clima institucional dado que esto brinda satisfacción en los docente, tiende a mejorar la calidad del servicio educativo y en consecuencia la imagen institucional y el crecimiento sostenido, consolidándose como una institución líder.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso A. (2001). La excelencia gerencial en educación. Lima: Derrama Magisterial. Pág. 13. (B. Publica de Lima). C 371.1 E.
- Araque J. y Rivera N. (2005). Psicología Organizacional e industrial. Bogotá: ECOE. Pag 201 (B. Publica de Lima) 158.7 A66.
- Barahona, H., Cabrera, D.R.R. y Torres, U.E. (2011). *Los líderes en el siglo XXI*. Entramado. Vol. 7 (N° 2), pág. 86-97. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942518>
- Bolívar. A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(2), 9-33.
- Bustos P. (2006). Clima Organizacional, Argentina, Monografias.com
- Brunet y Luc. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Editorial Trillas, México.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso administrativo*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. Tercera edición. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración*. Editorial Mc Graw Hill. Tercera Edición. (B. Publica de Lima) 658- C548 2002. Pág. 315, 318.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. Séptima edición. México.
- Cortez, R. (2006). *Influencia del liderazgo de los directivos y jerárquicos en la satisfacción laboral de los docentes y administrativos de la institución educativa Manual A. Odría del distrito de Ciudad Nueva, en el año 2006*. (Tesis Universidad Privada de Tacna). Perú.
- Contreras y Jiménez (2016), *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, 2016*, (Tesis de maestría. Universidad del Rosario- Bogotá DC., Colombia;
- Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. *Revista de Psicología Social*. Vol.16 (N°2), Pág.131-155. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>
- Cuevas, Y. (2010) Representaciones de las instituciones de educación superior privada. Tesis de doctorado en Pedagogía. México: UNAM
- Day, C., Sammons, P., Leithwood, K., y Hopkins, D. (2011). *Successful school leadership: Linking with learning and achievement*. Maidenhead: Open University Press.

- Elmore, R. (2008). *Leadership as the practice of improvement. Improving School Leadership*. Paris, Francia: OECD.
- Freire, S. (2007). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: GRADE.
- Gómez, L. y Macedo, J. (2010). Importancia de las TIC en la en la educación básica regular. *Investigación Educativa*, 14(25), pp. 209-224. Disponible en: <https://educrea.cl/importanciade-las-tic-en-la-educacion-basica-regular/>
- Goncalves, A. (1997) *Clima organizacional*. Recuperado noviembre 16, 2019 de <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>
- Hargreaves, A. y Fink, D. (2006). *El Liderazgo Sostenible. Siete Principios para el Liderazgo en Centros Educativos Innovadores*. Madrid: MINEDUC / Ediciones Morata.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. México: A & M University Southern Methodist University.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1969b). The life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23 (5), 26-34.
- James, R., y Lindsey, N. (2008). Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. *Cuaderno de Investigación en la Educación*, 20, 1-9.
- Kahr , M. (2010). *Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva*. Revista Abierta Interamericana. Facultad de Desarrollo Investigativo.
- Leithwood, D., Sammons y Hopkins (2011). *How leadership influences student learning*. Minneapolis: Center for Applied Research and Educational Improvement; University of Minnesota.
- Lewis, P. y Murphy, R. (2008). *New Directions in School Leadership*. *School Leadership and Management*, 28(2).
- Lussier, R. & Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, Aplicación, Desarrollo de Habilidades*. México: Thomson.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Mejía, E. (2007). *Metodología de diseños en la investigación científica*. Perú: Lima Editorial Visión Universitaria.
- Ministerio de Educación. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Perú.
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4 (4e), 11-24. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2019, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140403.pdf>
- Munch L. (2002). Más allá de la excelencia y de la calidad total. México DF: Trillas. Pág. 225, 228 (B. Publica de Lima) 658.4013 M95.
- Not, P. (2001). Dimensiones del clima Organizacional. Disponible en <http://www:/terra.commx/rjaguado/idneti.html>. Visitado el 18/12/2019. 22.19.26 pm
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23ª edición. <http://lema.rae.es/drae/?val=lider>
- Robbins, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Sánchez, J. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Segredo, A. (2012). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. Recuperado de http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu17213.htm
- Turbí, L. (2017). *La Importancia de la Gestión en el Centro Educativo*. Recuperado de <http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-lagestion-en-el-centro-educativo.html>

ANEXOS

ANEXO 01

Instrumentos de medición

Instrumentos de recolección de datos

Estimado(a) Docente:

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

Indicaciones:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

- 1 = Nunca
- 2 = Casi Nunca
- 3 = A Veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre.

Bloque I. Liderazgo directivo

N°	Dimensión/Item	Respuesta				
	Dimensión: capacidad de gestión	1	2	3	4	5
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control					
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas					
3	La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.					
4	El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia					
5	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada					
6	Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz					
	Dimensión: relaciones humanas	1	2	3	4	5
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal					
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado					
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados					
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal					
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos					
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa					

	Dimensión: comunicación	1	2	3	4	5
13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías					
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta					
15	Tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo					
16	Tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas					
17	El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una resolución de felicitación, carta de felicitación, un diploma, etc.					
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado					
	Dimensión: motivación del líder	1	2	3	4	5
19	El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño					
20	El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución					
21	Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización					
22	Tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad					
23	Conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios					
24	Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI					

Bloque II: Clima institucional

N°	Dimensión/Item	Respuesta				
	Dimensión: identidad institucional	1	2	3	4	5
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.					
2	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la I.E.					
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.					
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E.					
5	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana.					
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.					
	Dimensión: relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas					
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.					
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.					
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.					
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución					

12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.					
	Dimensión: trabajo en equipo	1	2	3	4	5
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad					
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.					
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.					
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.					
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.					
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.					
	Dimensión: normas de convivencia	1	2	3	4	5
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.					
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.					
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.					
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.					
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.					
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.					

ANEXO 02

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Liderazgo Directivo. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de prueba. Agradecemos por anticipado su valiosa contribución:

I. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: Sandoval Vásquez Milagro del Rosario

DNI: 03575541

Especialidad: Licenciada en Educación

Grado académico: Magíster en Administración de la Educación

Centro laboral: IE 14787 "Victor Raúl Haya de la Torre"

Años de experiencia laboral: 30 años como docente y 5 años como Sub Directora.

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

-Nombre del Instrumento: Liderazgo Directivo

-Objetivo: Determinar el nivel del liderazgo directivo en la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Cuestionario: Escala de Liker.

-Adaptación del Instrumento: Br. Luis Alberto Esteve Márquez

Br. Delia Nelly Saavedra Agurto

-Ámbito de Aplicación: Personal docente de la I. E. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Duración: 20 minutos

III. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación le presentamos los criterios de evaluación sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

VARIABLE: Liderazgo directivo

Nº	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: capacidad de gestión							
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	x		x		x		
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas	x		x		x		
3	La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.	x		x		x		
4	El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia	x		x		x		
5	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada	x		x		x		
6	Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz	x		x		x		
	Dimensión: relaciones humanas							
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal	x		x		x		
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado	x		x		x		
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados	x		x		x		
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal	x		x		x		
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos	x		x		x		
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa	x		x		x		
	Dimensión: comunicación							

13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías	x		x		x		
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta	x		x		x		
15	Tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo	x		x		x		
16	Tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas	x		x		x		
17	El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una resolución de felicitación, carta de felicitación, un diploma, etc.	x		x		x		
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado	x		x		x		
	Dimensión: motivación del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño	x		x		x		
20	El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución	x		x		x		
21	Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	x		x		x		
22	Tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad	x		x		x		

23	Conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	x		x		x		
24	Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Sullana, 20 de diciembre del 2019.



FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI N° 03575541

ANEXO 02

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Liderazgo Directivo. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de prueba. Agradecemos por anticipado su valiosa contribución:

I. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: IBÁÑEZ GUTIERREZ GONZALO

DNI: 17924917

Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACIÓN.

Grado académico: DOCTOR EN PSICOLOGIA INFANTIL.

Centro laboral: ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV.

Años de experiencia laboral: 35 en la gestión pública y 13 en docencia universitaria.

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

-Nombre del Instrumento: Liderazgo Directivo

-Objetivo: Determinar el nivel del liderazgo directivo en la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Cuestionario: Escala de Liker.

-Adaptación del Instrumento: Br. Luis Alberto Esteve Márquez

Br. Delia Nelly Saavedra Agurto

-Ámbito de Aplicación: Personal docente de la I. E. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Duración: 20 minutos

III. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación le presentamos los criterios de evaluación sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

VARIABLE: Liderazgo directivo

N°	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: capacidad de gestión							
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	x		x		x		
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas	x		x		x		
3	La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.	x		x		x		
4	El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia	x		x		x		
5	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada	x		x		x		
6	Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz	x		x		x		
	Dimensión: relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal	x		x		x		
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado	x		x		x		
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados	x		x		x		
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal	x		x		x		
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos	x		x		x		
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa	x		x		x		
	Dimensión: comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	

13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquias	x		x		x		
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta	x		x		x		
15	Tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo	x		x		x		
16	Tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas	x		x		x		
17	El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una resolución de felicitación, carta de felicitación, un diploma, etc.	x		x		x		
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado	x		x		x		
	Dimensión: motivación del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño	x		x		x		
20	El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución	x		x		x		
21	Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	x		x		x		
22	Tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad	x		x		x		

23	Conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	x		x		x		
24	Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Trujillo, 19 de diciembre del 2019.



FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI. N° 17924917

ANEXO 02

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Liderazgo Directivo. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de prueba. Agradecemos por anticipado su valiosa contribución:

I. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: Agurto Nole José Eduardo

DNI: 03613355

Especialidad: Profesor de Educación Secundaria. Especialidad Lengua y Literatura

Grado académico: Magíster en Educación

Centro laboral: I.E. 14787 "Víctor Raúl Haya de la Torre"

Años de experiencia laboral: 30 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

-Nombre del Instrumento: Liderazgo Directivo

-Objetivo: Determinar el nivel del liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Cuestionario: Escala de Liker.

-Adaptación del Instrumento: Br. Luis Alberto Esteve Márquez

Br. Delia Nelly Saavedra Agurto

-Ámbito de Aplicación: Personal docente de la I. E. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Duración: 20 minutos

III. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación le presentamos los criterios de evaluación sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

VARIABLE: Liderazgo directivo

Nº	Dimensiones/Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: capacidad de gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	x		x		x		
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas	x		x		x		
3	La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.	x		x		x		
4	El gerente educativo asume responsabilidad con valor y audacia	x		x		x		
5	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada	x		x		x		
6	Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz	x		x		x		
	Dimensión: relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal.	x		x		x		
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado	x		x		x		
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados.	x		x		x		
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal	x		x		x		
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos	x		x		x		
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa	x		x		x		
	Dimensión: comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	

13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías	x		x		x		
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta	x		x		x		
15	Tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo	x		x		x		
16	Tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas	x		x		x		
17	El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una resolución de felicitación, carta de felicitación, un diploma, etc.	x		x		x		
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado	x		x		x		
	Dimensión: motivación del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño	x		x		x		
20	El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución	x		x		x		
21	Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	x		x		x		
22	Tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad	x		x		x		

23	Conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	x		x		x		
24	Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Sullana, 20 de diciembre del 2019.



FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI. N° 03613355

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Estimado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de prueba. Agradecemos por anticipado su valiosa contribución:

II. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: Sandoval Vásquez Milagro del Rosario

DNI: 03575541

Especialidad: Licenciada en Educación

Grado académico: Magister en Administración de la Educación

Centro laboral: IE 14787 "Victor Raúl Haya de la Torre"

Años de experiencia laboral: 30 años como docente y 5 años como Sub Directora.

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

-Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL.

-Objetivo: Determinar el nivel del clima institucional en la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Cuestionario: Escala de Liker.

-Adaptación del Instrumento: Br. Luis Alberto Esteves Márquez

Br. Delia Nelly Saavedra Agurto

-Ámbito de Aplicación: Personal docente de la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Duración: 20 minutos

III. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación le presentamos los criterios de evaluación sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: identidad institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la I.E.	X		X		X		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E	X		X		X		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E	X		X		X		
5	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana.	X		X		X		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.	X		X		X		
	Dimensión: relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas	X		X		X		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	X		X		X		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución	X		X		X		
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.	X		X		X		
	Dimensión: trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad	X		X		X		

14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.	X		X		X		
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
	Dimensión: normas de convivencia	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	X		X		X		
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.	X		X		X		
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	X		X		X		
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Sullana, 20 de diciembre del 2019.



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. N° 03575541

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Estimado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de prueba. Agradecemos por anticipado su valiosa contribución:

II. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: IBÁÑEZ GUTIERREZ GONZALO

DNI: 17924917

Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACION.

Grado académico: DOCTOR EN PSICOLOGIA INFANTIL

Centro laboral: ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV.

Años de experiencia laboral: 35 EN LA GESTIÓN PÚBLICA Y 13 EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

-Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL.

-Objetivo: Determinar el nivel del clima institucional en la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Cuestionario: Escala de Liker.

-Adaptación del Instrumento: Br. Luis Alberto Esteves Márquez
Br. Delia Nelly Saavedra Agurto

-Ámbito de Aplicación: Personal docente de la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Duración: 20 minutos

III. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación le presentamos los criterios de evaluación sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: identidad institucional							
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la I.E.	X		X		X		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	X		X		X		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E.	X		X		X		
5	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana.	X		X		X		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.	X		X		X		
	Dimensión: relaciones interpersonales							
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas	X		X		X		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	X		X		X		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución	X		X		X		
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.	X		X		X		
	Dimensión: trabajo en equipo							
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad	X		X		X		

14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.	X		X		X		
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
	Dimensión: normas de convivencia	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	X		X		X		
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.	X		X		X		
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	X		X		X		
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Trujillo, 19 de diciembre del 2019.


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. N° 17924917.

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Estimado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de prueba. Agradecemos por anticipado su valiosa contribución:

II. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: Agurto Nole José Eduardo

DNI: 03613355

Especialidad: Profesor de Educación Secundaria. Especialidad Lengua y Literatura

Grado académico: Magister en Educación

Centro laboral: I.E. 14787 "Victor Raúl Haya de la Torre

Años de experiencia laboral: 30 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

-Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL.

-Objetivo: Determinar el nivel del clima institucional en la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Cuestionario: Escala de Liker.

-Adaptación del Instrumento: Br. Luis Alberto Esteves Márquez

Br. Delia Nelly Saavedra Agurto

-Ámbito de Aplicación: Personal docente de la IE. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

-Duración: 20 minutos

III. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación le presentamos los criterios de evaluación sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: identidad institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con la labor académica realizada en la I.E.	X		X		X		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	X		X		X		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I.E.	X		X		X		
5	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana.	X		X		X		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.	X		X		X		
	Dimensión: relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas	X		X		X		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	X		X		X		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución	X		X		X		
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.	X		X		X		
	Dimensión: trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad	X		X		X		

14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	X		X		X	
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X	
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.	X		X		X	
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X	
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X	
	Dimensión: normas de convivencia	Si	No	Si	No	Si	No
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	X		X		X	
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X	
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X	
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.	X		X		X	
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	X		X		X	
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Sullana, 20 de diciembre del 2019.



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. N° 03613355

ANEXO 04

MAÉRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E. N° 14793 “LUCIANO CASTILLO COLONNA”, BELLAVISTA, SULLANA - 2019

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOS
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019? ¿Cuál es el nivel de clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019? ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión capacidad de gestión y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”,</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019. Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019. Hipótesis específicas: Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión capacidad de gestión y Clima Institucional en la I.E. N° 14793</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019. Objetivos específicos: Determinar el nivel de liderazgo directivo en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019? Determinar el nivel de Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana - 2019? Determinar la relación que existe entre</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Directivo</p>	<p>2.2. Base teóricas científicas 2.2.1. Liderazgo Definiciones Teorías sobre liderazgo Teorías de rasgos de personalidad Teorías de estilos de liderazgo. Teorías situacionales de liderazgo Estilos de liderazgo Definición Estilos de Liderazgo Liderazgo Instruccional Liderazgo Transformacional Liderazgo “Centrado en el Aprendizaje” Liderazgo Distribuido: Liderazgo Sistémico</p>	<p>Motivación del líder Relaciones humanas Comunicación Capacidad de gestión.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo en su nivel Descriptivo Método: Diseño de investigación: Descriptivo Correlacional Población y muestra: Son 40 estudiantes de la de la I.E. 14793 “Luciano Castillo Colonna” Técnica Observación El Test Instrumentos : Guía de Observación</p>

<p>Bellavista, Sullana - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión relaciones humanas y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión comunicación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo en su dimensión motivación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana, 2019?</p>	<p>“Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019</p> <p>Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión relaciones humanas y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.</p> <p>Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión comunicación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.</p> <p>Hi: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo en su dimensión motivación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”,</p>	<p>liderazgo directivo en su dimensión capacidad de gestión y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo en su dimensión relaciones humanas y Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.</p> <p>Determinar es la relación que existe entre liderazgo directivo en su dimensión comunicación del Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo</p>	<p>Variable 2. Clima Institucional</p>	<p>Liderazgo Sostenible</p> <p>Dimensiones del liderazgo directivo</p> <p>Motivación del líder</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Comunicación</p> <p>Capacidad de gestión.</p> <p>Clima institucional</p> <p>Definiciones:</p> <p>Importancia</p> <p>Dimensiones del clima institucional</p> <p>Identidad Institucional</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Normas de Convivencia</p> <p>Teorías que sustentan el clima institucional</p> <p>Teoría de Likert</p>	<p>Identidad Institucional</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Normas de Convivencia</p>	<p>Pre y Post-Test</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p> <p>Codificación de datos.</p> <p>Tabulación de datos.</p> <p>Presentación estadística.</p> <p>Análisis y presentación de datos</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Bellavista – Sullana, 2019.	directivo en su dimensión motivación y clima institucional en la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana – 2019.		Teoría de Litwin y Stringer Características del clima institucional		
--	-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------	--	--