

# **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES**



**Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la  
Institución Educativa N° 89004 – Chimbote; 2019**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en  
Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión  
Educativa

**Autora**

Montenegro Paredes, María Victoria

**Asesor**

Berrospi Espinoza, Hernán

Chimbote– Perú

2020

## **1. PALABRAS CLAVE**

### **1.1. En español**

**Tema** : Liderazgo Directivo – clima institucional  
**Especialidad** : Educación

### **1.2. En inglés**

**Theme** : Leadership – Institucional Climate  
**Specialty** : Educación

### **Líneas de investigación**

<b>Líneas de investigación</b>	<b>Organización y dirección de las Instituciones Educativas</b>
<b>Área</b>	<b>5. Ciencias Sociales</b>
<b>Sub área</b>	<b>5.9. Otras Ciencias Sociales</b>
<b>Disciplina</b>	<b>Ciencias Sociales Interdisciplinarias</b>

## **2. TÍTULO**

### **En español**

Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 89004, Chimbote – 2019.

### **En inglés**

Leadership leadership and institutional climate in teachers of the Educational Institution N° 89004, Chimbote – 2019.

### **3. Resumen**

El trabajo realizado tuvo como finalidad definir la relación de las variables en la I. E. N° 89004 - 2019. Este estudio se concretó mediante un diseño descriptivo y correlacional donde se tomó como grupo de estudio la totalidad de 50 profesores pertenecientes a los dos niveles: 14 profesores de primaria y 32 profesores pertenecientes a secundaria; a dichos docentes se les aplicó una encuesta dividida en dos bloques, el primer bloque se dio para describir la percepción docente de la primera variable y el segundo bloque fue para describir la otra variable y los logros fueron procesados por el método SPSS. Después de analizar se distinguió que la correlación directa fue de 0,392 con el nivel de significancia bilateral de ,005; por consiguiente, se infiere que sí hay correlación entre ambas variables de acuerdo con los profesores encuestados pertenecientes a la I. E. N° 89004 de Chimbote de esta manera se confirma la hipótesis.

#### 4. Abstract

The work carried out will have the purpose of defining the relationship of the variables and the I. E. N° 89004-2019. This project was carried out through a descriptive and correlational design where all 50 teachers belonging to the two levels were taken as a study group: 14 primary school teachers and 32 secondary school teachers; To these teachers a survey divided into two blocks was applied, the first block was given to describe the teaching perception in of the first variable and the second block was to describe the other variable and the achievements were processed by the SPS method. After analyzing, it is distinguished that the correlation is 0,392; therefore, it is inferred that there is a connection between both variables according to the professors belonging to the I. E. N° 89004 of Chimbote in this way the hypothesis is confirmed.

## INDICE

1. Palabra clave.....	i
Líneas de investigación	
2. Título.....	i
3. Resumen.....	ii
4. Abstracto.....	iii
Índice	
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica.....	3
5.1.2.1. Liderazgo directivo.....	3
5.1.2.1.1. Definiciones.....	3
5.1.2.1.2. Teorías.....	5
5.1.2.1.3. Dimensiones de Liderazgo Directivo.....	6
5.1.2.2. Clima Institucional.....	8
5.1.2.2.1. Definiciones.....	8
5.1.2.2.2. Teorías.....	9
5.1.2.2.3. Dimensiones del clima institucional.....	9
5.2. Justificación de la investigación.....	12
5.3. Problema.....	12
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	13
5.4.1. Definición Conceptual.....	13
5.4.2. Definición Operacional.....	13
5.5. Hipótesis.....	15
5.6. Objetivos.....	16
6. Metodología.....	16
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	16

6.1.1. Tipo de investigación.....	16
6.1.2. Diseño de investigación.....	16
6.2. Población y muestra.....	17
6.2.1. Población.....	17
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	18
6.3.1. Técnica de investigación.....	18
6.3.2. Instrumento de investigación.....	19
6.3.2.1. Instrumento de liderazgo directivo.....	19
Confiabilidad.....	19
Validez.....	19
6.3.2.2. Instrumento de clima institucional.....	20
Confiabilidad.....	20
Validez.....	20
6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	21
7. Resultados.....	21
7.1. Presentación de resultados.....	21
7.2. Análisis y descripción de resultados.....	22
8. Análisis y Discusión.....	25
9. Conclusión y Recomendaciones.....	28
9.1. Conclusiones.....	28
9.2. Recomendaciones.....	29
10. Agradecimiento.....	30
11. Referencias bibliográficas.....	31
12. Apéndice y anexos.....	33

## **5. INTRODUCCIÓN**

### **5.1. Antecedentes y fundamentación científica:**

#### **5.1.1. Antecedentes:**

Los estudios previos que se han realizado y que abordaron la problemática me sirvieron de cimiento para iniciar esta investigación para lo cual se acudió a bibliotecas locales y se recurrió a páginas del internet para tener más conocimientos sobre los resultados obtenidos que nos han guiado como de antecedentes para el análisis de las dos variables propuestas.

Los resultados obtenidos contribuyeron a la explicación de las variables que nos permitió tener un conocimiento detallado de la incidencia de las variables. De igual manera, los resultados obtenidos asistieron de aporte para investigación futuras.

Entre los trabajos precedidos a esta investigación encontramos los siguientes:

García (2016), después de realizar su estudio concluyó que hay asociación entre liderazgo del director y clima organizacional; donde alcanzó una correlación positiva de grado moderado de  $\rho = 0.596$ ;  $p = .000$  (p.123).

Chaparro (2017), su tesis definió que sí existe una relación entre liderazgo y clima institucional con un coeficiente de 0,755 La investigación se realizó con un grupo de 86 docentes.” (p. 96).

Aucasi (2017), después de realizar esta investigación donde concluyó: “Sí hay relación entre liderazgo y clima en los colegios de Santillana dando como resultado 0,667;  $p = 0,000 < 0,05$  (p. 72)”.

Merino y León (2018), su finalidad fue constatar la relación entre el Liderazgo y satisfacción laboral y lo hizo con la población de 34 profesores en la cual se tomó 31 de muestra de la institución pública de Huanta de Ayacucho donde arrojó que, sí hay relación entre dichas variables, con una correlación de 0.462 (p. 54).

Rafael (2018) , luego de haber realizado el estudio arrojó 0,722 de significancia, por lo cual se finaliza que existe una relación positiva entre el liderazgo directivo y el clima institucional del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja (31).

Rojas (2018), su trabajo tuvo una población de 67 docentes y concluyó que hay relación entre liderazgo y satisfacción laboral, dando como resultado una alta correlación, de 0.804, con significancia de  $<0.000 < 0,05$  (tb = 0804;  $p = 0,000 < 0,05$ , ver tabla 8 (p. 52).

Rivas (2018), su tesis tiene el objetivo comprobar el grado del liderazgo con el clima de la I.E - Camaná de Arequipa, utilizando un método de estudio descriptivo, correlacional donde encuestó a 116 profesores, y concluyó que “Existe relación significativa al comprobarse una correlación de 0.001 (63).

Rámirez (2018), en este estudio su finalidad fue definir la implicancia que existe en las variables para lo cual tuvo una población de 50 trabajadores, después de analizar concluyó que el Liderazgo y el Clima del colegio “Víctor Antonio Herrera Delgado” se encuentra en estrecha relación, se evidencia que si disminuye nivel de una de las variables implica que también ocurre lo propio con la otra o viceversa (65).

Contreras , (1917), definió que hay relación significativa directa y alta entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes de la instituciones educativas del distrito de San Martín de Porras.

Egusquiza y Trejo (2015), su intención fue relacionar las variables liderazgo y clima institucional, su metodología utilizada fue correlacional, conformada por un grupo de 150 maestros donde concluyó “Determinó una correlación regular de 0,969 entre las variable 2 y la variable 1” (p.84).

## **5.1.2. Fundamentación científica**

### **5.1.2.1. Liderazgo:**

#### **5.1.2.1.1. Definiciones**

Según Burns (1978), (citado por Mendoza y Ortiz, 2016), es el que introdujo la definición del liderazgo transformacional en su libro, manifiesta que el líder es la persona que está siempre en una búsqueda del bienestar, de la autorrealización de todos los integrantes y no solo la de él (p.120).

Collao (1997), (citado por Idone, 2012), se refiere a la calidad que tiene una persona al ser líder, es la persona que conduce, la que guía, la que logra mover a la gente y va a la cabeza de una institución para poder alcanzar sus metas” (p.10).

Chiavenato (1993), (citado por Idone, 2012), al liderazgo lo define: “correlación entre dos o más personas en una condición dada, gracias a la comunicación para el logro de objetivos determinados” (p. 11).

Es decir, el liderazgo viene a ser un proceso en la cual el líder es el que motiva e influye en los demás para que trabajen voluntariamente y se cumplan los objetivos trazados.

Espinoza (1999), (citado por Alvarado & Caferratta, 2018), señala como liderazgo la “aptitud de cada ser humano para proponer metas que tengan logros positivos y de convencer motivando a otras personas para lograr los propósitos y estos se lleguen a realizar, a pesar de los contratiempos que se encuentren en el camino” (p.26).

De este modo, liderazgo es la habilidad que tiene el líder para proponer proyectos y lograr motivar a los demás a que culmine dicho proyecto para lograr los objetivos trazados pese a los inconvenientes que se puedan encontrar durante la realización del plan de estudios.

Pascual (1999), (citado por Juárez, 2010), señala que un líder tiene un conjunto de cualidades y no es solo en el área de educación sino también en cualquier otro ámbito de actividad. Para esto el líder debe conocer muy bien su medio de trabajo y las relaciones de éste con el mundo externo a la institución, en la vida cotidiana el líder debe tener la mente amplia para poder tener la facultad mental de examinar la realidad y de organizar la dificultad (p.3).

Es decir, el líder debe tener una visión amplia para comparar la realidad y así organizar y configurar el inconveniente que se da en el día a día, para ello debe tener cualidades para guiar a los demás.

James y Lindsey (2008), (citado por Campos, 2012), determina que el liderazgo tiene la habilidad de influenciar asertivamente con los demás, convirtiéndose en una autoridad con la finalidad de lograr un resultado asertivo (p.23).

El liderazgo directivo es aceptado por un líder que tiene el papel de orientar a sus subordinados sobre lo que tienen que hacer y cómo realizarlo, interviene en motivar a los docentes, ayudando a mejorar sus habilidades de esa manera progresamos en el trabajo. Asimismo, son los encargados de cuidar por el buen manejo de la institución.

Liderazgo directivo es guiar, orientar y motivar a sus subordinados para lograr los objetivos que se traza para lograr los proyectos propuestos durante su liderazgo en la Institución Educativa que se encuentre.

#### **5.1.2.1.2. Teorías del liderazgo directivo**

Las teorías de liderazgo son:

##### **Teoría del Modelo Contingente del compañero menos preferido de Fred**

**Fiedler**, (citado por Vargas y Arvizu, 2018), Es la relación que hay entre el buen liderazgo con el compañero menos favorito y con el cual no trabaja bien y lo evalúa en escalas como por ejemplo agradable, desagradable; eficaz, ineficaz; etc.

**Teoría del camino a la meta por Robert House**, (citado por Vargas y Arvizu, 2018), En esta teoría la función del líder es guiar, asistir a la persona para que logre sus metas, facilitando el proceso y reduciendo los obstáculos llegando así a la satisfacción por la labor desarrollada.

**Teoría de la Motivación por Víctor Vroom**, (citado por Vargas y Arvizu, 2018). También llamada teoría de la expectativa, en la cual se dice que la persona se esfuerza y es estimulada por la recompensa o resultado deseados y evita a la vez resultados indeseados como castigo, etc..

**Teoría Situacional:** Creada por Paul Hersey y Ken Blanchard, (citado por Vargas y Arvizu, 2018), Ésta sustenta que el directivo debe adecuarse al momento y madurez del equipo, delegar las tareas sin intervenir en ellas; cambiar la manera de motivar según la necesidad, la forma de determinar las decisiones, las exigencias y los incentivos para lograr cumplir sus metas. El líder podrá usar cualquiera de estas cuatro formas de liderar: Ordenar, persuadir, participar y delegar y escogerá la adecuada dependiendo de la madurez del subordinado.

**Teoría de los sustitutos de liderazgo por Steven Kerr y John Jermier**, (citado por Vargas y Arvizu, 2018). Define la importancia del liderazgo de los

directivos y de otros líderes formales que con su experiencia sustituyen o neutralizan la conducta del líder, por lo que ya no se necesita que el líder asuma su función.

#### **5.1.2.1.3. Dimensiones del liderazgo directivo**

Las dimensiones del liderazgo son:

##### **Capacidad de Gestión**

James y Lindsey (2008), (citada por Chaparro, 2017), señala: el líder ejecuta las actividades programadas para cumplir lo planificado y para lograrlo tiene que haber planificado, organizado, conducido y evaluado todas las acciones de la institución; asimismo, se implica a los profesores en la labor de producir aprendizajes importantes, de la misma manera se vincula con la comunidad, para que así la escuela tenga una atmósfera amplia para reunir todas las ideas. Estos instrumentos debieron ser confeccionados por el líder juntamente con los integrantes de la I. E. ya que es una necesidad para conseguir que la institución que a su objetivo. (p. 37).

##### **Relaciones humanas**

James y Lindsey (2008), (citada por Chaparro, 2017), define: Son interrelaciones entre los agentes de la institución, los cuales tienen enlaces internos y externos, esta comunicación se puede dar entre dos o más personas

Todo ser humano por índole es sociable, por eso se crean vínculos entre individuos con el deseo de relacionarse con otras personas para intercambiar ideas, proyectar objetivos y establecer el aumento poblacional el cual se debe guiar por la unión de procedimientos que rigen el convivir diario de los seres humanos en forma armónica y correcta del carácter propio de cada participante, por eso su valor es importante en toda entidad sistematizada.

En el concepto se determina que en la I. E. las interrelaciones entre humanos son fundamentales porque tiene como objetivo integrar los saberes ya que las relaciones humanas determinan el grado de comunicación, afinidad y

asertividad por lo cual son componentes que favorecen al trabajo individual y de grupo (pp. 37,38).

### **Comunicación**

James y Lindsey (2008), (citada por Chaparro, 2017), señala que “la comunicación es un recurso para mantener vínculos con los miembros del entorno, perdurando así la peculiaridad que lo distingue del resto de la humanidad. La comunicación es formal e informal y también es externa” (p.76).

Se precisa que la comunicación es fundamental para las instituciones, ya que una buena comunicación establece el nivel de amistad entre todos los participantes de la institución pero en muchos casos los directores accionan de forma contraria ya sea por falta de experiencia o por otros factores y solo aplican la comunicación informal mejor dicho la comunicación con intervención de terceros la cual dan una interpretación inadecuada que distorsiona la comunicación (p. 38,39).

### **Motivación del líder**

James y Lindsey (2008), (citada por Chaparro, 2017), señala “al estímulo como el estudio psíquico preliminar del acto para decidirse a realizarla con mucho apego y esmero”.

En todas las instituciones constituidas por directores y trabajadores hallamos sumido al estado mental ya que una persona al ser motivado mejora sus habilidades y alcanza metas a largo y corto plazo y así mismo consolida las asociaciones humanas, para mejorar las acciones pedagógicas de los profesores, está presente siempre la motivación como también está presente en los alumnos en el afán de superarse y en los directivos el lograr el desarrollo de las normas del patrón educativo (p.p.40, 41).

## **5.1.2.2. Clima institucional**

### **5.1.2.2.1. Definiciones**

Un buen clima institucional es muy importante en toda I. E. ya que es el medio para obtener una óptima calidad educativa así como también una buena calidad humana que es el propósito de la educación.

Chiavenato (2007), (citado por Chaparro, 2017), señala que el clima en las instituciones logra la motivación e influye en los participantes siendo la estructura un requisito para las relaciones interpersonales de igual manera la coordinación de los trabajos a ejecutar eficazmente. (p.43).

Chiang, Núñez, & Rodrigo (2010), (citado Chaparro, 2017), determina que mientras que el clima laboral sea bueno entre los directivos y el personal y esté este cómodo, tranquilo mejor será su desempeño laboral y esto gracias al clima institucional. (p.44).

Gómez (2011), (citado por Chaparro, 2017), establece que clima institucional es un factor determinante en una organización ya que condicionará el buen ambiente donde el trabajador se sienta seguro y cómodo y tenga la confianza para desempeñarse en óptimas condiciones.  
(p.43).

Clima institucional se define como un grupo de particularidades que se dan en un ámbito de trabajo ya que influye en el proceder de los actores de la institución. Los factores del clima infieren mucho sobre el desarrollo del proceso de la institución ya que afectan el resultado; así como, el rendimiento, la calidad y la satisfacción de forma que en un buen clima de trabajo va a desarrollarse mejor el proceso y así se verá un mejor resultado.

#### 5.1.2.2.2. Teorías del clima institucional:

El clima institucional según Brunet (1999), (citado por Bazán 2018), se fundamentan en:

**Escuela Gestalt:** Las personas se comportarán de acuerdo a la visión que tiene del mundo que lo rodea la cual influirá en su forma de actuar dentro de la institución donde labora. (p. 24)

**Escuela funcionalista.** Manifiesta que el comportamiento y el pensamiento de toda persona están supeditados al clima que lo rodea es decir del ambiente, por lo tanto cada individuo colabora en el propósito del clima laboral. (p.25).

Y según Martín (1999), (citado Ba (Chaparro, 2017)zán Lilian 2017), hace referencia a:

**Escuela estructuralista:** Esta teoría dice que para un buen clima institucional se necesita componentes tales como el liderazgo, organización la toma de decisiones y el comportamiento de la persona para lograr los objetivos que se tracen por todo esto nace el clima.

**Escuela humanista:** esta teoría dice que el clima es un conglomerado de determinaciones que cada persona tiene y lo interaccionan con la institución. (p.25)

#### 5.1.2.2.3. Dimensiones del clima institucional

##### **Identidad Institucional**

Gómez (2011) (citado por Chaparro, 2017), indica que: la identidad institucional es imagen de cada sujeto la cual está comprometida con su trabajo y propone conseguir determinadas metas, por lo que se contempla la evidencia para la tarea dada; toda persona debe ser leal con su institución así demuestra tener una identidad comprometida con su institución

Asimismo, manifiesta que la identidad se desarrolla por un grupo de personas que forman parte de una institución por lo tanto la defienden y fomentan su buena imagen hacia toda la comunidad. También señala que Identificación

personal viene a ser la esencia, el carácter de cada persona en diferentes situaciones a lo largo de su existencia (p.52).

La identidad institucional contribuye a la identidad personal; se define por identidad al grupo de particularidad que integra el ser institucional con los sus objetivos, valores y comportamientos.

### **Relaciones Interpersonales**

Gómez (2011), (citado por Chaparro Chaparro, 2017), las relaciones interpersonales son las asociaciones de 2 o más personas que pueden estar ligadas por emociones como por el amor, por amistad, por los gustos, por intereses, por religión o por actividades sociales.

Desde esta perspectiva se señala que las relaciones interpersonales de las I. E. va a depender del nivel de la administración que desarrolla la parte directiva; en realidad son escasas circunstancias en las que las controversias o el deterioro del vínculo perjudiquen a los pares, las relaciones interpersonales se contemplan desde la gestión clave en el fenómeno de la interrelación entre los seres humanos. (p.53).

### **Trabajo en equipo**

Gómez (2011), (citado por Chaparro, 2017), asevera que la labor en equipo es una agrupación de individuos, los cuales forman parte de un grupo para realizar labores con el propósito de concretar sus fines. El trabajo en equipo desarrolla un acto coordinado por todo el grupo, que influya de forma sensata y solidaria, teniendo presente sus metas y apoyándose recíprocamente, conduciendo su constancia al fin trazada (p. 54).

Gómez (2011), (citado por Chaparro, 2017), también señala que las normas modernas indican características que se requiere para la solución de problemas y tomar decisiones y son:

La confianza mutua: Es la clave para una buena la relación humana y así poder realizar un buen trabajo en equipo.

La comunicación espontánea: Que en realidad viene a ser la comunicación que se produce sin ser prevista con anterioridad, relajada, informal, donde se manifiesta la familiaridad y naturalidad, a través de la cual se trasmite toda la información para que se pueda desarrollar las acciones.

El apoyo mutuo: Es la acción de ayudarse y apoyarse entre todos, para poder lograr las metas previstas (pp. 55-56).

Desde esta perspectiva el trabajo en equipo siempre se ha realizado en las I. E. sino que antiguamente se llamaban comisiones de trabajo, donde los equipos se reúnen por áreas, por afinidad o amistad para desarrollar los trabajos planificados dentro de un plan anual.

### **Normas de convivencia**

Son normas que se dan para que haya una mejor relación entre los agentes y se respeten bajo las diferentes condiciones para ello dictaminan un conjunto de reglas que establecen un sistema disciplinario y también donde se determina los deberes y derechos de cada persona.

Gómez (2011), (citado por Chaparro, 2016), declara que las reglas de convivencia permiten conocer la función que tiene cada individuo de la colectividad, donde también se conoce los derechos y deberes de cada integrante como es la de la plana directiva, la del profesor, la de los padres, alumnos y todos los demás agentes de la I. E. (p.56).

Desde esta visión las normas de convivencia son muy importantes ya que estas ayudan a establecer un orden, disciplina y así poder lograr una mejor relación para tener un buen clima laboral.

## **5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

En esta época las Instituciones Educativas están guiadas o lideradas por los directores; y se encuentran cada día interactuando con trabajadores donde se puede suscitar algunos inconvenientes en las interrelaciones ya sea por falta de comunicación o por otros causantes por lo cual esta investigación es importante porque se aplicó en un colegio con la intención de precisar el nivel de correlación del liderazgo directivo y clima institucional para establecer los aspectos y factores que influyeron en dicha gestión siendo de mucha ventaja para mejorar la convivencia institucional.

Este estudio se justificó porque contó con instrumentos tomados de un estudio con instrumentos ya validado de igual forma su confiabilidad, los datos recogidos se procesaron estadísticamente con el paquete SPSS versión 25.

Las conclusiones obtenidas del presente trabajo van a beneficiar a los agentes de la I. E. N° 89004 y a otras instituciones para mejorar las interrelaciones entre sus agentes educativos. De igual manera puede servir de guía para la labor de los directivos ya que su trabajo afecta significativamente en la convivencia y clima de la institución.

El resultado que se obtenga puede servir de consulta para otros investigadores que les interese la realidad del tema tratado.

## **5.3. Problema**

Para que las instituciones educativas tengan éxito en alcanzar las metas trazadas tienen que promover una buena interrelación y convivencia entre los integrantes de la I. E. por lo cual es muy importante la buena relación.

En la I. E. N° 89004 “Manuel Gonzales Prada” en estos últimos se observa que no existe un buen clima laboral debido a la falta de comunicación entre los docentes del nivel primario con los del nivel secundario. Las actividades institucionales y pedagógicas que deben congregar la participación de la comunidad educativa se realizan en forma separada por niveles, cada uno con sus propios objetivos y metas lo cual ocasiona el divisionismo y falta de integración que afecta el logro de metas de acuerdo al

PEI.

Se puede determinar que la visión y estrategia del líder directivo tiene vacíos para lograr una mejor compenetración entre todos los docentes y así poder concretar un buen clima institucional.

Es por eso que presente investigación tiene como fin establecer la relación entre liderazgo directivo y el clima institucional, por ello nos hacemos la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional desde la percepción docente de la Institución Educativa N° 89004 “Manuel Gonzales Prada de Chimbote, 2019?

#### **5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables**

##### **5.4.1: Definición conceptual:**

El liderazgo directivo es un tipo de liderazgo asumido por un líder en este caso el director que adopta el rol de informar a sus subordinados sobre aquello que tienen que hacer y cómo deben hacerlo en su día a día. Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a sus subordinados a través de su autoridad.

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

**5.4.2. Definición operacional:** Es aquella que permite observar y medir las manifestaciones de las variables dadas.

La variable liderazgo directivo en la presente investigación abarca cuatro aspectos del liderazgo: capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación; estas serán medidas y valorizadas a través de un cuestionario de 24 preguntas tabuladas en las escalas de bajo, regular y alto. Las respuestas de cada dimensión luego serán correlacionadas para medir su significación.

Para medir y evaluar la segunda variable clima institucional se ha clasificado en cuatro aspectos, Identidad institucional, Relaciones Interpersonales, Trabajo en equipo y Normas de convivencia con un total de 24 preguntas que en la presente investigación a través de las cuales serán medidas y valorizadas tabuladas escalas de bajo, regular y alto. Las respuestas de cada dimensión luego serán correlacionadas para medir su significación

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>VARIABLE 1  LIDERAZGO  DIRECTIVO</b>	<b>CAPACIDAD DE GESTION</b>	<b>Capacidad administrativa</b>	<b>1,2</b>
		<b>Organización del trabajo</b>	<b>3,4</b>
		<b>Articulación estratégica.</b>	<b>5,6</b>
	<b>RELACIONES HUMANAS</b>	<b>Nivel de empatía</b>	<b>7,8</b>
		<b>Interacción entre pares</b>	<b>9,10</b>
		<b>Fomento de relaciones humanas</b>	<b>11,12</b>
	<b>COMUNICACION</b>	<b>Transparencia comunicativa</b>	<b>13,14</b>
		<b>Asertividad comunicativa</b>	<b>15,16</b>
		<b>Pertinencia comunicativa</b>	<b>17, 18</b>
	<b>MOTIVACION</b>	<b>Seguridad de Funciones</b>	<b>19,20</b>
		<b>Compromiso Laboral</b>	<b>21,22</b>
		<b>Desarrollo personal</b>	<b>23,24</b>

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>VARIABLE  2  CLIMA  INSTITUCIONAL</b>	<b>Identidad institucional</b>	<b>Compromiso de Gestión</b>	<b>1,2</b>
		<b>Compromiso personal</b>	<b>3,4</b>
		<b>Nivel de desempeño</b>	<b>5,6</b>
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	<b>Comunicación</b>	<b>7,8</b>
		<b>Empatía</b>	<b>9,10</b>
		<b>Organización grupal</b>	<b>11,12</b>
	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Organización del trabajo</b>	<b>13,14</b>
		<b>Integración de ideas</b>	<b>15,16</b>
		<b>Distribución de funciones</b>	<b>17,18</b>
	<b>Normas de convivencia</b>	<b>Respeto al reglamento</b>	<b>19,20</b>
		<b>Efectividad del cumplimiento de las características</b>	<b>21,22</b>
		<b>Integración social</b>	<b>23,24</b>

### **5.5. HIPÓTESIS**

La relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional desde la percepción docente de la Institución Educativa N° 89004 es una relación directa y significativa.

## **5.6. OBJETIVOS**

### **5.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación directa y significativa que existe entre Liderazgo Directivo y Clima Institucional desde la percepción de los profesores de la I. E. N° 89004 “Manuel Gonzales Prada” Chimbote 2019.

### **5.6.2. Objetivos específicos**

**5.6.2.1.** Identificar el nivel de liderazgo directivo, desde la percepción de los profesores en la I. E. N° 89004 “Manuel Gonzales Prada” Chimbote 2019.

**5.6.2.2.** Identificar el nivel del clima institucional, desde la percepción de los profesores en La I. E. N° 89004 “Manuel Gonzales Prada” Chimbote 2019.

## **5. METODOLOGÍA**

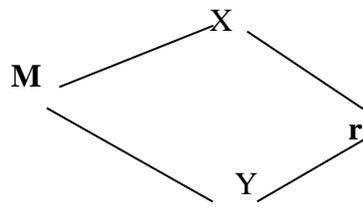
### **6.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **6.1.1. Tipo de investigación**

Este trabajo se ha guiado del enfoque cuantitativo, siguiendo los lineamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2010), con un modelo de investigación descriptivo correlacional, la cual se ha medido a través de escalas y donde se determina la relación del liderazgo y el clima del colegio N° 89004 con la finalidad de ver su particularidad en la problemática proyectada.

#### **6.1.2. Diseño de investigación**

Este estudio de investigación ha sido no experimental y ha seguido de corte correlacional siguiendo los lineamientos de Hernadez, Fernandez, & Baptista, (2006), orientado a establecer la correlación entre el liderazgo y el clima institucional, para lo cual fue utilizado el siguiente esquema.



V1: Liderazgo directivo

V2:Clima institucional

Donde:

M : muestra

X: variable Liderazgo directivo

Y: variable Clima institucional r:

coeficiente de correlación

## 6.2. Población y muestra

### 6.2.1. Población

La población y muestra son 50 profesores tanto del nivel primario como del secundario del colegio “N°89004 “Manuel Gonzales Prada”. La encuesta a los docentes se aplicó en forma grupal y personal

Nivel/sexo	Grado/Área	Hombres	Mujeres	Total
Primaria	Primero	01	02	03
	Segundo		02	02
	Tercero		02	02
	Cuarto		02	02
	Quinto		02	02
	Sexto		03	03
	E. Física	01	01	02
	Innovación Pedagógica		02	02

Total-Primaria		02	16	18
Secundaria	Matemáticas	03	01	04
	Comunicación		04	04
	CTA	03	01	04
	Ciencias Sociales	02	01	03
	Desarrollo Personal	03	01	04
	Inglés		02	02
	Educación Religiosa		02	02
	Arte y Cultura	01	01	02
	Educación Física	01	01	02
	Educación para el Trabajo		03	03
	Innovación Pedagógica	01	01	02
Total- Secundaria		14	18	32
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>34</b>	<b>50</b>

### 6.3. Técnicas e instrumento de investigación

#### 6.3.1. Técnica de investigación

Para este trabajo se empleó el método de encuesta según Chaparro (2017), donde se utilizó la interrogación en forma escrita la cual se aplicó a los profesores de la I. E. N° 89004.

### **6.3.2. Instrumento de investigación**

En este estudio el instrumento de investigación (cuestionario), en donde se recolectó los datos que han servido para calcular el nivel de cada variable. El instrumento fue tomado de una tesis ya validada.

Este cuestionario consta de dos bloques donde se recoge las respuestas dadas por los docentes de la I. E. N° 89004 y así medir sus percepciones de cada una de las variables.

#### **6.3.2.1. Instrumento de liderazgo directivo:** El bloque de Liderazgo Directivo consta de 4 dimensiones y cada dimensión Recomendaciones consta de 6 preguntas.

Para dar valor a los interrogantes se utilizó la escala que van desde

- Siempre,
- Casi siempre,
- A Veces, - Casi nunca y - Nunca.

Para la medición de los enunciados se utilizó una escala de valores:

1: Bajo;

2: Regular y

3: Alto

La encuesta a los docentes se administró de dos formas en el nivel primario fue grupal y la segunda fue personal o individual en el nivel secundario.

#### **Confiabilidad**

Esta encuesta se probó mediante la precisión del coeficiente alfa de Cronbach.

#### **Validez**

Este cuestionario fue aplicado para medir el liderazgo del director, el cual ya está validado en la tesis para obtener el grado académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, Autor Br. Judith Rosario Chaparro Gonzales, con el título: Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la

I: E: “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016; la encuesta fue aplicada a 50 maestros; en el nivel primario a 18 profesores fue en forma grupal y secundaria a 32 profesores en forma individual.

#### **6.3.2.2. Instrumento de clima institucional**

Esta variable se analizó por la teórica propuesta por Gómez (2011), (citado por Chaparro, 2017), que señala 4 dimensiones.

El segundo bloque del Clima Institucional se analizó las dimensiones conformado por 24 ítems que están agrupadas en cuatro dimensiones Cada dimensión está compuesta de 6 preguntas.

Para dar valor a los interrogantes se utilizó la escala que van desde

- Siempre,
- Casi siempre,
- A Veces,
- casi nunca y
- Nunca.

Para la valoración de la medición de las preguntas se utilizó una escala de valores

1: Bajo;

2: Regular y

3: Alto

La encuesta a los docentes se administró de grupal a primaria y personal o individual en el nivel secundario.

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad se realizó según SPSS

#### **Validez**

Este instrumento fue adaptado para medir el Clima institucional, el cual estuvo validado en la tesis para obtener el grado académico de Maestría en Educación

con Mención en Docencia y Gestión Educativa, Autor Br. Judith Rosario Chaparro Gonzales, con el título: Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I. E: “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016. La encuesta a los docentes se aplicó a los 18 docentes del nivel primario y a 32 docentes del nivel secundario.

#### **6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información**

El análisis de los datos recogidos se muestra en los gráficos estadísticos de barras que nos permitió comparar e interpretar los niveles de las variables en la I. E. N° 89004 Manuel Gonzales Prada.

En las técnicas de procesamiento se realizó los siguientes pasos:

Procedimiento de datos: prepara la indagación para hacer fácil su análisis, se codificaron y se puso nombres con iniciales que permitió reconocer y poder así emplearlos de forma eficaz, también le dimos valor a cada una de sus categorías y almacenamiento de datos.

El paquete estadístico se seleccionó para tabular, relacionar y correlacionar los datos que se recogió para la tabulación, lo cual se efectuó con el programa SPSS en la versión 25. El análisis de todos los datos (pruebas): estadística y en la prueba de normalidad se empleó el programa de SPSS para determinar la relación y significancia de la variable 1 con la variable 2

Técnicas estadísticas utilizadas fue de recolección de datos, procesamiento de la información y presentación y publicación de resultado.

### **7. RESULTADOS**

#### **7.1. Presentación de resultados**

Para poder llegar a una conclusión del estudio titulado “Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la Institución: N° 89004” Manuel Gonzales Prada; Chimbote-Perú; 2019; se empleó la estadística descriptiva.

El cuestionario fue el instrumento que permitió recolectar los datos para determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo el clima institucional, el cual fue dirigido a una población muestra de 50 docentes.

Las técnicas utilizadas fueron:

- Tablas
- Gráficos de barra

Los datos se obtuvieron por el paquete estadístico SPSS y Excel:

Los resultados de la variable 1: El liderazgo directivo se observan en la tabla 1

Los resultados de la variable 2: Clima institucional se muestra en la tabla 2.

Los resultados de la relación entre ambas variables se muestran en la tabla 3.

## 7.2. Análisis y descripción de resultados

**Tabla 1**

Nivel de Liderazgo Directivo en la Institución Educativa N° 89004-Cimbote; 2019 según percepción docente.

Preferencia del estilo	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	0	0
Regular	17	34,0
Alto	33	66,0
Total	50	100,0

**Nota: Fuente: Resultado de la encuesta**

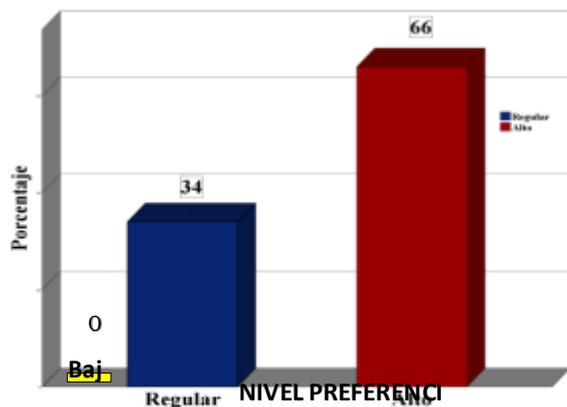


Figura 1

Nivel de preferencia del liderazgo directivo

Fuente: Tabla: 1

Como apreciamos en el cuadro; el nivel bajo tiene 0 %, el 34% se sitúa en el nivel regular de preferencia de la variable, mientras que el 66% siendo el mayor porcentaje y es dicha dimensión donde los encuestados establecen que hay un buen liderazgo directivo.

**Tabla 2**

Nivel de Clima Institucional Educativa N° 89004-Cimbote; 2019 según percepción

Preferencia de estilo	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	3	6,0
	12	24,0
Alto	35	70,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Fuente: *Resultados de la encuesta aplicada*

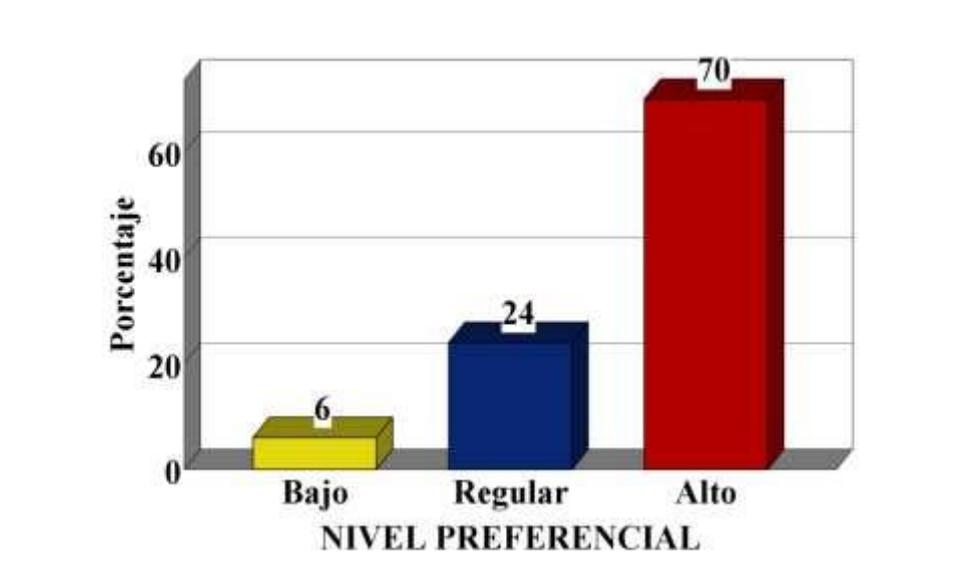


Figura 2  
 Nivel de preferencia del clima institucional.  
 Fuente: Tabla: 2

Como se muestra anteriormente se sitúa en el nivel bajo el 6%, el 24% se determina un nivel regular, mientras que el mayor porcentaje de la muestra siendo el 70% se aprecia en el nivel alto de preferencia del Clima Institucional; este resultado se debe a que los encuestados señalan que en la dimensión la identidad institucional es de suma importancia para conseguir un buen clima institucional, es por eso que tiene el porcentaje más alto.

**Tabla 3**

Nivel de correlación no paramétricas de Liderazgo Directivo y el clima institucional en la Institución Educativa N° 89004-Cimbote; 2019 según percepción docente

## Correlaciones

			Liderazgo directivo	Clima institucional
Rho Spearman	de Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)		,005
		N	50	50
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	50	50

A partir de los resultados adquiridos se distingue que hay una correlación directa de 0,392; y un nivel de significancia bilateral de 0,005 menor al valor estimado de 0,05 con un nivel de 95% de confianza y mediante la técnica estadística no paramétrica de Rho de Spearman; por lo tanto nos lleva a confirmar la hipótesis.

## 8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados confirmamos la hipótesis de que existe una relación directa entre liderazgo y clima institucional de la institución educativa: N° 89004 “Manuel Gonzales Prada”, de manera que el propósito de la investigación consistió en medir las percepciones de los docentes en relación a las variables del liderazgo directivo y el clima institucional por medio del cuestionario con la finalidad de conocer sus opiniones, obteniendo como resultado una correlación de 0,392; y un nivel de significancia bilateral de 0,005. por lo tanto se concluye que si existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el clima institucional y que si disminuye el nivel del liderazgo también va a disminuir el nivel del clima institucional y viceversa.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen:

García (2016) que existe una relación directa y significativa entre las variables, chaparro (2017), que existe una relación positiva de magnitud fuerte entre las variables, Aucasi (2017) concluye que si existe una relación significativa entre las variables, Merino y León (2018), infiere que un buen liderazgo directivo conduce a un excelente clima institucional por lo tanto hay una relación entre las variables; Rojas (2018), concluye que existe una relación entre el liderazgo directivo y clima institucional Rivas (2018), concluye que hay una relación directa entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Contreras (2017), concluye que si existe relación significativa directa y alta entre el liderazgo directivo y el clima.

Ramírez ( 2018), concluye que la relación entre sus variables se encuentra en una estrecha relación, Rafael (2018) quien concluye que el liderazgo directivo tiene relación con el clima institucional, donde si resulta un mal liderazgo va haber un clima institucional inadecuado; Egusquiza y Trejo (2015); quienes sostienen que hay una relación directa entre ambas variables donde podemos inferir que un buen liderazgo promueve un buen clima institucional.

En lo que respecta al liderazgo directivo se obtuvo como resultado los encuestados establecen que hay un buen liderazgo directivo. Alto: 66% regular: 34% bajo 0%

Por lo tanto coincide con lo que dice García (2016) que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto con un 59,1% , en un nivel regular con un 36,4% y en un nivel bajo con un 4,5%; al igual que Aucasi (2017) dice que los docentes están de acuerdo con el liderazgo en un nivel alto con un 79,2% y un nivel bajo con un 2,8%;, mientras que un 18,1% no opinan ; Rivas: (2018), indica que el liderazgo está en un nivel alto con un 86,2% , regular en un 12,1% y bajo con un :1,7%.; Contreras (2017) asume que en su investigación existió un buen liderazgo ya que obtuvo un nivel alto de 75,6%, un nivel regular de 18,3% y solo 6,1% en el nivel bajo.

En cambio Merino y León (2018) también coincide en la conclusión con esta investigación y asume que hay un buen liderazgo considerando 3 niveles un poco variado a los niveles utilizados en mi tesis las cuales fueron. Muy alto, Alto y Regular,

alcanzando el liderazgo un nivel Alto con un 54,8%, Regular con un 41,95 y solo un 3,2% en el nivel muy alto o muy bueno.

Mientras que Chaparro (2017) no coincide con los resultados obtenidos en esta investigación ya que concluye que el liderazgo se encuentra en un nivel regular con un 46,5% mientras que en el nivel alto: cuenta con un 41,9% y en el bajo: con un 11,6%, considerando que la mayoría de los docentes encuestados son nombrados.

De igual manera Rojas (2018), concluye: que el liderazgo se encuentra en un nivel regular con un 80,6%, el bajo con un 16,4% y el nivel alto con un 3%.

En cambio Ramírez (2018), tampoco coincide con los resultados obtenidos en la investigación sostiene que existe un buen liderazgo y se encuentra en un nivel bajo con un 80%, en un nivel regular con un 10,5% y solo en un nivel alto un 9,5%; al igual que Rafael (2018), concluye que el liderazgo directivo fue calificado en un nivel Bajo con un 44%, mientras que en el nivel Regular con un 32% y solo un 24% en el nivel Alto.

Referente al Clima Institucional se obtuvo como resultado se obtuvo como resultado que hay un buen clima institucional el cual se encuentra en un nivel alto: 70%, con un nivel regular de 24% y un nivel bajo de 6%. Por lo tanto coincide con: García (2016) que nos dice que el clima institucional alcanzó un nivel alto: de 60,9%, con un nivel regular de 39,1% y un nivel bajo de 0%, Chaparro concluye que el clima institucional es positivo teniendo un nivel alto de un 43%, un nivel regular de 41,9% y un nivel bajo de 15,1%. Aucasi (2017) nos comenta los docentes referente al clima institucional consideran que existe un buen clima alcanzando un nivel Alto: 73,6% y Regular: 20,8%, pero también que alcanzó un nivel Muy Alto de 5,6%, de igual manera Rivas (2018), determina que esta variable dio como resultado un nivel alto: 96,6%, regular: 9% y bajo: 4%. Contreras (2017), concluye hay un buen clima organizacional ya que obtuvo un nivel alto de 78,9%, Regular: 15,6% y Bajo: 5,6%

Mientras que Merino y León (2018) da como resultado existe un excelente clima en la investigación que realizó, obteniendo un nivel a Muy Alto: 48,4%, un nivel Alto de 45,2% y Regular de 6,5%,

En cambio Rojas (2018), determina el clima institucional alcanzó una calificación Regular de 79,1%, Baja: 20,9% y una calificación Alta: de 0% Ramírez (2018), no coincide en los resultados obtenidos en mi investigación y obtiene como resultado muy diferente ya que el asume que no hay un buen clima institucional que por lo contrario tiene un nivel bajo: 71,5%, Regular: 14% y en el nivel Alto solo alcanza un 14,5%. De igual manera Rafael (2018), concluye que en el clima institucional es calificado como inadecuado o Bajo con un 51%, como Regular un 17% y en Alto un 32% con lo cual sostiene que no hay un clima adecuado en la institución. Por lo cual se concluye que si hay un buen liderazgo va existir un buen clima laboral, de lo contrario.

## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **9.1. Conclusiones**

Después de realizar el estudio se concluyó: con una relación directa de 0,392 y un nivel de significancia bilateral 0,005 menor al valor estimado de 0,05 con un nivel de 95% de confianza y a través de la técnica estadística no paramétricas de Rho de Spearman confirmando así la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la I. E. N° 89004 “Manuel Gonzales Prada”

El liderazgo directivo desde la percepción de docentes de la I.E. N° 89004 Manuel Gonzales Prada, Chimbote 2019 determina: que el liderazgo se encuentra en un nivel alto con un 66% mientras que en el nivel regular alcanza un 34% y en el nivel bajo un 0% , por lo tanto se deduce que hay un buen liderazgo directivo.

El clima institucional, desde la percepción de los profesores en la I. E. N° 89004 “manuel Gonzales Prada” identifica que se encuentra en un nivel alto de 70%, y en el nivel regular un 24% mientras que en el nivel bajo con un 6%, lo cual afirma que hay buen clima institucional.

## **9.2. Recomendaciones .**

1. Recomendar a los directivos de la Institución Educativa promover capacitaciones para el desarrollo eficiente y eficaz del director y así se logre obtener un excelente clima institucional favorable y armonioso.
2. Se recomienda al directivo o líder debe tener como propósito en su plan de trabajo lograr la confianza y aceptación de la plana docente y los estudiantes; para ello debe entablar un trato cordial, respetuoso y de consenso.
3. Sugerir a los directores como líderes que promuevan a través de estrategias y un dialogo constantes con su plana docente y formar comisiones encargadas de generar proyectos y actividades que busquen la integración y compromiso conjunto de todos los integrantes de la comunidad educativa y así se logre un buen clima institucional

## **10.- AGRADECIMINNTO**

Un agradecimiento sincero a todos los docentes que estuvieron a cargo de la nuestra enseñanza en la Facultad de Educación y Humanidades de la sección de posgrado de Maestría con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad San Pedro, quienes contribuyeron en la enseñanza y colaboraron con mi aprendizaje y motivaron para lograr mi objetivo.

Un agradecimiento y reconocimiento especial al Magister Boris Villanque Alegre por valiosa orientación durante las diferentes fases de nuestra investigación.

A los que son parte de mi vida y me dan su apoyo incondicional en esta tarea ardua de investigar y seguir avanzando en mi formación profesional a mis dos hijos Matias y Benjamin por ser el motor de mi vida, a mi esposo Victor, mis padres Ana y Manuel y hermano Juan por su gran apoyo en seguir superando mis metas

## 11. - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Alvarado, D., & Caferratta, B. (2018). *Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi*. Lima: Universidad San Martín de Porras.
- Aucasi, G. (2017). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Santillana. Huanta*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Bazán, L. (2018). *Clima institucional y desempeño de los docentes en los Institutos Pedagógicos de Lima- 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla- región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E "Fe y Alegría N° 25" San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Contreras Davila, L. E. (1917). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas del distrito San Martín de Porres*. Lima.
- Egúsqiza contreras, Nelly Rocío; Trejo Ortega, Mari Rosana;. (2015). *El liderazgo directivo y clima institucional de las instituciones educativas de la red N° 11 de la Ugel 02 Rímac, 0214*. Lima.
- García, Y. (2016). *El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la Red N° 12 –UGEL 05 – San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Nacional Mayor se San Marcos.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación 5 edición*. México: McGraw-Hill.
- Idone, T. (2012). *Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de ventanilla*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Juárez, R. (2010). *estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la red n° 2 distrito de Ventanilla*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2016). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 134.

- Merino, M., & León, T. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa Pública . Huanta de la Institución educativa Pública "Huanta". Ayacucho – 2018*. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo.
- Rafael Cusma, M. A. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018*. Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rámirez, S. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional de la I. E. "Victor Antonio Herrera Delgado" de Tacabamba*. Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo.
- Rivas, M. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de Camaná – Arequipa – 2018*. Arequipa: Universidad Cesar Vallejo.
- Rojas, E. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Pública "San Juan"*. Ayacucho - 2018. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo.
- Vargas, A., & Arvizu, M. (10 de Febrero de 2018). *Prezi*. Obtenido de prezi: <https://prezi.com/a79v0o925gwg/las-primeras-teorias-sobre-el-liderazgo-directivo/>

## 11. APÉNDICE Y ANEXO

### 11.1. 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 DEL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN					
1	Tiene capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control					
2	La institución cuenta con una Misión y una Visión 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					
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS</b>	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					
	<b>DIMENSIÓN. COMUNICACIÓN</b>	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 carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.					
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado					
	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN DEL LIDER</b>	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					

Validación del instrumento.

El instrumento de validación fue validado en la tesis para obtener el grado académico de: Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, Autor Br. Judith Rosario Chaparro Gonzales, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con el título: Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I: E: “Fé y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho - 2016

## BLOQUE II: CLIMA INSTITUCIONAL

Validación del instrumento.

El instrumento de validación fue validado en la tesis para obtener el grado académico de:  
Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, Autor Br. Judith

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO EDUCATIVO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sub>1</sub>		Pertinencia <sub>2</sub>		Relevancia <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: CAPACIDAD DE GESTION</b>							
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							
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal							
8	El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado							
9	El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados							
10	El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal							
11	El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos							
12	Existe un buen clima organizacional en la institución educativa							
	<b>DIMENSION. COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías							
14	El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las							

	direcciones vertical, 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 carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.						
18	El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado						
	<b>DIMENSIÓN. MOTIVACIÓN DEL LIDER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
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						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

.....de.....del 20...

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** ..... **DNI:**.....

**Especialidad del evaluador:**.....

- 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 dimens

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ..... DNI:.....

Especialidad del evaluador:.....

**BASE DE DATOS**

		VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO																						
ITEM	CG1	CG2	CAPACIDAD DE GESTION					RELACIONES HUMANAS						COMUNICACIÓN						MOTIVACION DEL LIDER				
			CG3	CG4											C16	C17	C18	ML19		ML20	ML21	ML22	ML23	ML24
1	3	5	5	3												3	2	5	1	4	5	4	5	2
2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	1	3	3	5	4	4
4	1	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	1	4	4	5	4	1	3	1	3	3	3	3	1
6	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	3	4	4	3
			5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5				3	4	4	5	4	5
			5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4				4	5	5	5	5	
5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	3	5														5	1	5	1	5				
9	4	5														3	5	4	3	4	4	5	5	4
10	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4
																5	4	5	3	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5
14	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5
13	2	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
15	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
																5	3	5	3	3	4	5	4	5
16	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3				1					5
17	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4									
18	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
					4	8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
					5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4						
19	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5
					5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5



1 - , J j ] . , n

36 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 1 5 n 4 5 5 5 5 4

35 5

37 5 5 5 4 5 4 5 4 5 3 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 3 5 5



VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL

ITEM	IDENTIDAD INSTITUCIONAL						RELACIONES INTERPERSONALES						TRABAJO EN EQUIPO						NORMAS DE CONVIVENCIA					
	II1	II2	II3	II4	II5	II6	RI7	RI8	RI9	RI10	RI11	RI12	TE13	TE14	TE15	TE16	TE17	TE18	NC19	NC20	NC21	NC22	NC23	NC24
1	5	4	5	4	5	5	3	3	2	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	1
5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	3	5	2	2	5	4	5
6	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3
8	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3
9	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
12	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4
13	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
14	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4
15	5	5	5	5	5	6	5	1	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
16	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	2	3
17	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3
18	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4
20	4	5	4	4	3	5	2	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4
21	4	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3
22	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
23	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
26	3	4	3	4	3	4	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	1
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
29	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
32	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4
34	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
36	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3
37	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	2	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3
40	5	5	4	5	5	5	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
41	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4
42	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5
44	5	5	3	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
46	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2
47	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3
48	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
50	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4

ITEM	SUMA DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1					TOTALV1	SUMA DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 2					TOTAL V2	SUMA DE V1 +V2			V1	V2	SUMA DE LA VARIABLE 1 CON LA DIMENSIONES DE LA V2			
	Suma_d1v1	Suma_d2v1	Suma_d3v1	Suma_d4v1	Suma_v1	Suma_d1v2	Suma_d2v2	Suma_d3v2	Suma_d4v2	Suma_v2	Suma_v1v2	V1	V2	Sum_v1d1v2	Sum_v1d2v2	Sum_v1d3v2	Sum_v1d4v2				
1	22	26	21	21	90	28	24	26	26	104	194	2	3	118	114	116	116				
2	26	27	21	20	94	29	34	28	29	120	214	2	3	123	128	122	123				
3	29	28	27	24	108	29	30	26	26	111	219	3	3	137	138	134	134				
4	21	24	21	14	80	22	19	18	19	78	158	2	2	102	99	98	99				
5	25	28	28	29	110	29	25	23	23	100	210	3	3	139	135	133	133				
6	25	26	24	19	94	28	26	26	28	108	202	2	3	122	120	120	122				
7	28	27	26	25	106	29	28	29	26	112	218	3	3	135	134	135	132				
8	26	23	23	27	99	26	25	22	26	99	198	3	3	125	124	121	125				
9	26	26	25	25	102	29	29	28	26	112	214	3	3	131	131	130	128				
10	25	28	25	26	104	30	30	28	28	116	220	3	3	134	134	132	132				
11	29	29	28	28	114	30	27	27	29	113	227	3	3	144	141	141	143				
12	25	24	22	25	96	29	24	29	24	106	202	2	3	125	120	125	120				
13	18	17	15	15	65	15	16	15	15	61	126	2	2	80	81	80	80				
14	25	24	22	25	96	29	24	29	24	106	202	2	3	125	120	125	120				
15	26	30	30	30	116	31	27	25	28	111	227	3	3	147	143	141	144				
16	24	22	24	24	94	28	26	24	22	100	194	2	3	122	120	118	116				
17	22	28	25	22	97	23	23	21	25	92	189	3	2	120	120	118	122				
18	27	29	29	29	114	30	30	27	28	115	229	3	3	144	144	141	142				
19	28	28	29	27	112	30	30	29	25	114	226	3	3	142	142	141	137				
20	23	25	18	16	82	25	22	25	23	95	177	2	2	107	104	107	105				
21	25	26	26	21	98	27	27	25	22	101	199	3	3	125	125	123	120				
22	23	24	25	18	90	21	25	24	22	92	182	2	2	111	115	114	112				
23	30	29	26	22	107	30	27	26	30	113	220	3	3	137	134	133	137				
24	27	29	27	26	109	29	30	26	25	110	219	3	3	138	139	135	134				
25	30	29	25	20	104	24	35	24	30	113	217	3	3	128	139	128	134				
26	15	14	16	18	63	21	17	22	16	76	139	2	2	84	80	85	79				
27	30	30	30	30	120	30	35	30	30	125	245	3	1	150	155	150	150				
28	25	25	26	24	100	25	24	23	23	95	195	3	2	125	124	123	123				
29	26	27	20	27	100	26	30	22	26	104	204	3	3	126	130	122	126				
30	30	30	30	30	120	29	34	30	29	122	242	3	1	149	154	150	149				
31	27	28	24	27	106	29	30	25	27	111	217	3	3	135	136	131	133				
32	23	30	26	28	107	29	31	23	25	108	215	3	3	136	138	130	132				
33	24	28	24	22	98	30	25	26	25	106	204	3	3	128	123	124	123				
34	24	28	22	21	95	21	24	23	24	92	187	2	2	116	119	118	119				
35	30	30	30	30	120	30	31	30	29	120	240	3	3	150	151	150	149				
36	27	29	24	28	108	29	29	27	24	109	217	3	3	137	137	135	132				
37	28	26	27	27	108	26	28	26	24	104	212	3	3	134	136	134	132				
38	29	27	28	28	112	30	31	28	30	119	231	3	3	142	143	140	142				
39	26	25	21	21	93	21	29	23	23	96	189	2	2	114	122	116	116				
40	28	29	30	30	117	29	25	25	26	105	222	3	3	146	142	142	143				
41	27	29	28	24	108	29	28	28	24	109	217	3	3	137	136	136	132				
42	30	30	30	30	120	30	31	30	30	121	241	3	1	150	151	150	150				
43	28	29	28	27	112	30	27	27	27	111	223	3	3	142	139	139	139				
44	30	30	29	25	114	28	30	30	29	117	231	3	3	142	144	144	143				
45	26	27	25	25	103	30	31	28	29	118	221	3	3	133	134	131	132				
46	19	22	18	17	76	27	21	23	23	94	170	2	2	103	97	99	99				
47	27	27	27	27	108	28	29	26	25	108	216	3	3	136	137	134	133				
48	20	21	20	19	80	23	21	22	23	89	169	2	2	103	101	102	103				
49	25	25	23	22	95	24	22	23	22	91	186	2	2	119	117	118	117				
50	26	27	22	21	96	28	29	25	28	110	206	2	3	124	125	121	124				

Solicito permiso de Aplicación de Instrumento del proyecto de investigación para obtener el grado de maestría.

Señor Director: Marco Antonio Alvites Quezada

Institución Educativa: N° 89004 "Manuel Gonzales Prada"

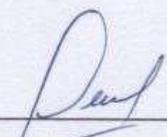
Yo María Victoria Montenegro Paredes, con DNI: 32950944, domiciliada en la Urbanización de Bruces G lote 31 solicito ante usted se me otorgue el permiso para la aplicación de recolección de datos del proyecto de investigación titulada "Liderazgo Directivo y Clima Institucional" para obtener el grado de Maestría en educación con mención en Docencia Universitaria y gestión educativa.

Así mismo solicitó se me remita una Resolución Directoral en el cual se me apruebe el permiso para dicha aplicación de los instrumentos ya antes mencionado.

Por lo tanto espero Señor Director espero acceda a mi petición, quedo desde ya muy agradecida por la atención brindada a la presente.

Chimbote 23 Septiembre del 2019.

Atentamente.



---

María Victoria Montenegro Paredes

DNI: 32950944



Chimbote, 16 de Setiembre del 2019.

**RESOLUCION DIRECTORAL N°.179 – 2019 - ME-UGEL-S-I.E.N°.89004-MGP-D.**

VISTO, el Expediente Interno N°1018 de fecha 16 de setiembre 2019, presentado por Docente María Victoria Montenegro Paredes, para **permiso** de APLICACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL".

**CONSIDERANDO :**

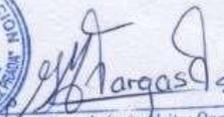
Que, PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN y de acuerdo a la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Ley General de Educación N°28044 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED.

**SE RESUELVE:**

- 1º.- AUTORIZAR A DOCENTE: MARÍA VICTORIA MONTENEGRO PAREDES, con DNI 32950944, PARA APLICACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADA "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL" en Institución Educativa N° 89004 "Manuel González Prada" de Chimbote , EN EL PRESENTE AÑO LECTIVO 2019.
- 2º.- NOTIFICAR LA PRESENTE RESOLUCIÓN DE AUTORIZACIÓN Y PERMISO A DOCENTE SOLICITANTE.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE



  
Lic. Marco Antonio Alvarado Quezada  
DIRECTOR  
I.E. N° 89004 - MANUEL GONZALEZ PRADA

**LOS DOCENTES SIENDO ENCUESTADOS**









