

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DEL CICLO DE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS PROCEC



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS
AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

APRENDIZAJES PERTINENTES Y DE CALIDAD

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

TESISTAS:

**ALVARADO FABIAN, SORAIDA MADELEYNE
CAMARA GARGATE, DANIXA ELLUS
PUENTE CIERTO, GERALDINE MERCEDES**

ASESOR:

Dr. RUBINA LOPEZ ALEJANDRO

**HUÁNUCO - PERÚ
2023**

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

a mi madre por ser el pilar más importante en vida.

Soraida

A mi maestro Dr. Alejandro Rubina López, quien, compartió su conocimiento y nos brindó su asesoramiento en forma acertada cuyo fruto se sintetiza en esta investigación que ponemos a disposición de otros investigadores.

Danixa

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

a toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

Geraldine

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento se dirige a quien ha forjado nuestro camino y nos ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está con nosotras ayudándonos a aprender de nuestros errores y a no cometerlos otra vez.

A nuestros maestros del programa PROCEC, por brindarnos conocimientos y forjarnos a ser buenos profesionales cada día.

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como **objetivo** identificar la influencia que tiene el liderazgo directivo sobre el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, para lo cual se utilizó como **método** la encuesta que se sometió a 30 docentes de dicha institución educativa, teniendo como **resultado** que el liderazgo directivo influye en forma positiva en el clima institucional de dicha Institución Educativa, representa el 56% y el clima institucional igualmente representa el 58 %. En conclusión, analizando los resultados estadísticos, es posible afirmar que el liderazgo directivo influye en forma positiva o significativa en el clima institucional de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Chavinillo.

Palabras clave: Liderazgo, Gestión Educativa, Gestión Sostenible

Abstract

The objective of this research work was to identify the influence that managerial leadership has on the institutional climate of the Educational Institution Andrés Avelino Cáceres of Chavinillo, for which the survey that was submitted to 30 teachers of said institution was used as a method. educational, having as a result that the managerial leadership positively influences the institutional climate of said Educational Institution, represents 56% and the institutional climate also represents 65%. In conclusion, analyzing the statistical results, it is possible to affirm that managerial leadership has a positive or significant influence on the institutional climate of the “Andrés Avelino Cáceres” Educational Institution in Chavinillo.

Key words: Leadership, Educational Management, Sustainable Management

Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Introducción.....	viii
II. MARCO DE REFERENCIA.....	11
2.1. Fundamentos teóricos	11
2.2. Antecedentes de los problemas.....	37
2.3. Identificación de las variables	38
III MATERIALES Y METODOS.....	39
3.1. Métodos de investigación	39
3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	39
3.3. Población y Muestra	39
3.4. Plan de análisis de datos.....	40
3.5. Guía de trabajo de campo	41
IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
4.1. Presentación e interpretación de los resultados	42
4.2. Comparación y discusión de resultados:	71
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA:	75
NOTA BIOGRAFICA.....	81

ANEXOS.....	85
Anexo 01 Matriz de Consistencia.....	86
Anexo 02 Consentimiento Informado.....	90
Anexo 03 Instrumentos.....	92
Anexo 04 Validación de Instrumentos.....	95
Anexo 03 Acta de defensa de Tesis.....	93
Anexo 06 Constancia de Turnitin.....	101
Anexo 08 Autorización de publicación digital de trabajo de investigación.....	109

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar la influencia que tiene el liderazgo directivo sobre el clima institucional en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Chavinillo, para lo cual se utilizó como método la encuesta que se sometió a treinta docentes de dicha institución educativa, teniendo como resultado que el liderazgo influye significativamente representa el 56% y el clima institucional el 58 %. En conclusión, es posible afirmar que el liderazgo directivo influye significativamente en el clima institucional.

La investigación titulada: Liderazgo Directivo y su Influencia En El Clima Institucional En La Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres De Chavinillo, se desarrolló según las líneas de investigación, las orientaciones y los procedimientos que establece el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco respetando las partes y procedimientos internacionales de redacción y ortografía, acorde con las normas APA 7ª edición.

Una problemática educativa que nos venía preocupando fue el liderazgo del directivo que también se puede llamar liderazgo del director, por cuanto existen directores autoritarios, verticalista, antidemocráticos que por su actitud antipática genera conflictos en la Institución Educativa.

Previa a la investigación, se ha realizado el diagnóstico de la realidad educativa en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Chavinillo, producto de este trabajo se ha priorizado el problema de mayor impacto que está

referido al Liderazgo Directivo Y Clima Institucional.

Otro problema que igualmente nos venía preocupando era el problema del Clima Institucional.

Para la elaboración de las bases teóricas, se han recurrido a las fuentes y medios digitales de información bibliográfica que se encuentran en medios digitales relacionados con el uso de plataformas virtuales y sobre el desempeño docente digital.

Para recoger información se han utilizado como instrumentos cuestionarios con preguntas cerradas por cada variable de carácter valorativo para identificar sobre el liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Seguidamente se hizo la siguiente interrogante:

¿Cómo el liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?

Planteamientos específicos:

¿Cómo es el liderazgo directivo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?, ¿Cómo es el clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo? Así mismo están el objetivo general: Identificar cómo el liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Objetivos Específicos: Determinar cómo el liderazgo directivo influye en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo,

Identificar cómo es el clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino

Cáceres de Chavinillo.

El contenido del presente trabajo de investigación se ha sistematizado y ordenado teniendo en cuenta el esquema de investigación propuesto en el anexo 2 del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL. Está ordenado de la siguiente manera:

I. Marco de referencia

II. Materiales y métodos

III. Análisis y discusión de resultados

A mismo contiene conclusiones y sugerencias. Finalmente contiene referencias bibliográficas y anexos.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Fundamentos teóricos

La presente investigación, se desarrolla teniendo como escenario al distrito de Chavinillo que es una ciudad andina capital de la provincia de Yarowilca, ubicado en la región Huánuco.

El contexto institucional se enmarca en la Institución Educativa denominado Andrés Avelino Cáceres de la ciudad andina de Chavinillo, ubicado en la provincia andina de Yarowilca.

Chavinillo, es una ciudad andina, cuyos habitantes se dedican a las actividades agrícolas que almacenan para su consumo durante el año, por ende, los padres de familia de los alumnos de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres se dedican en su mayoría a la agricultura.

En Chavinillo se encuentran varias Instituciones Educativas, uno de ellos es la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres, que cuenta con tres niveles de Educación Básica Regular que funciona en forma integrada.

Laborando en calidad de contratada en la Institución en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, he venido notando y percibiendo que el cuerpo directivo, sobre todo el director, convoca a reuniones virtuales en forma permanente, en la que participan generalmente docentes de dicha Institución Educativa. En dichas reuniones se trata asuntos relacionados a la gestión Institucional, notándose cierto liderazgo.

En una Institución Educativa, es necesario el liderazgo del director, y cuando estamos hablando del liderazgo del director, estamos refiriéndonos al rol protagónico del director, entonces estamos hablando sobre el liderazgo del directivo.

De acuerdo al marco de buen desempeño docente, emanado del Ministerio de Educación, existe dos clases de liderazgo que son:

1. Liderazgo pedagógico, está referido al liderazgo que deben tener los docentes, es decir; es el rol que deben cumplir los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.
2. Liderazgo del director o liderazgo directivo, se refiere al rol que le toca desempeñar al director, es decir; corresponde al director de las Instituciones educativas.

Dentro de estos dos tipos de liderazgo, para nuestro estudio hemos preferido investigar sobre el liderazgo del director o liderazgo directivo.

Cuando nos referimos al liderazgo del director o liderazgo directivo, nos estamos refiriendo al perfil de la persona que ocupa el cargo de director.

El liderazgo del director, en otras palabras, se refiere a las cualidades, a los valores, a su paciencia, conocimiento, etc., que tiene el docente que ocupa un cargo importante dentro de Institución Educativa.

Para nuestro entender, el rol del directivo que se llama también liderazgo directivo lo cual influye significativamente en los diversos aspectos de la vida escolar.

Las actitudes del director inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos, influye en la gestión participativa, principalmente influye en el clima institucional de la Institución Educativa.

Dentro de la Institución Educativa, es fundamental un adecuado clima institucional. Cuando no hay un adecuado clima institucional significa que existen conflictos sociales, lo cual perjudica el desarrollo de la Escuela.

Según el MINEDU, los estudios internacionales realizados sobre eficacia

escolar, señalan que el liderazgo pedagógico del director es una de las variables que influye en la eficacia de la escuela. Contreras (2016)

MINEDU (2014) en el Marco del desempeño docente señalan que el liderazgo que ejercen los directores es uno de los denominadores comunes de las escuelas eficaces; y señalan, que, si bien el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el clima escolar, el liderazgo pedagógico o instruccional influye mucho más en el desempeño escolar.

También en el importante documento emanado del MINEDU, señala que uno de los dominios del docente, es la participación en la gestión institucional.

Según Effio (2018) en su tesis titulado: Gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017, explica que el clima es la consecuencia de cómo perciben los trabajadores dentro de la organización en forma objetiva, al respecto, explica.

Cuando los trabajadores perciben que hay buena comunicación, existe respeto mutuo, buenas relaciones interpersonales, aceptación, apoyo, y satisfacción por los logros, entonces se puede decir que existe un clima favorable y que hay buena productividad y rendimiento dentro de la empresa.

Para nuestro punto vista el clima institucional dentro del ámbito escolar es un conjunto de relaciones interpersonales que se generan en el proceso de interacción dinámica que existe entre los miembros de la comunidad educativa. Un clima institucional saludable es la convivencia armónica entre estos miembros de la comunidad educativa, principalmente entre los actores educativos internos. (p.38).

Entonces una convivencia armónica o clima institucional escolar saludable es una convivencia agradable, aceptable, motivadora, socializadora, entre el director y los docentes.

Para que exista este tipo de convivencia es importante el liderazgo del director de una Institución Educativa, el clima institucional es saludable, cuando existe una convivencia pacífica, armoniosa entre docentes y estudiantes.

Así mismo un clima institucional escolar será saludable cuando, existe una convivencia armónica entre los miembros externos de la comunidad educativa, es decir, mantener buenas relaciones entre el director y padres de familia y las autoridades comunales. Cuando esto ocurre diremos que existe liderazgo institucional y directivo.

El director líder de una Institución Educativa debe ser una persona con práctica de valores, tolerante, comprensivo, persuasivo, motivador, democrático, lo cual influye positivamente en el comportamiento social, emocional y académico de los docentes de una Institución Educativa, por cuanto; inspira confianza fraternal y amical de parte de todos los actores educativos.

Estas actitudes generan una convivencia armónica, pacífica, sin conflictos sociales dentro de una Institución Educativa, lo cual llamamos clima institucional saludable. Una Institución es saludable, cuando hay una convivencia armónica y pacífica, libre de todo tipo de conflictos sociales.

Un clima institucional saludable genera una gobernabilidad democrática institucional, en consecuencia, también a su vez genera desarrollo institucional sostenible.

Un clima institucional desagradable no saludable genera violencia social interna dentro de una Institución Educativa, lo cual genera graves consecuencias.

Frente a un conjunto de problemas relacionados con el liderazgo directivo y el clima institucional: nos preguntamos: ¿Cuál es el perfil o cualidades del director de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres?, ¿Cómo es la gestión institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?, ¿el director de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?, tendrá conocimiento sobre cultura organizacional?, existirá un adecuado clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?. En fin, surge en nosotras una serie de inquietudes y preguntas, sin embargo, nuestras preguntas centrales para la presente investigación se sintetizan en las interrogantes siguientes.

El Liderazgo

¿Qué es liderazgo?

Se puede definir al liderazgo como las cualidades que tiene una determinada persona, también se puede definir como al perfil ideal de un líder.

En otras palabras, podemos decir que liderazgo viene a ser un conjunto habilidades, destrezas y capacidades para dirigir un grupo de personas que interactúan dentro de una determinada organización o institución.

También el liderazgo son las características positivas que tiene una determinada persona llamado líder.

Este líder es una persona carismática que ejerce poderosa influencia sobre una determina persona o grupo de personas.

Según Godoy (2019) en tesis doctoral titulado: Liderazgo y gestión

sostenible de la Calidad Educativa en la UNHEVAL, al referirse a la definición del liderazgo explica: “En su sentido más amplio, el liderazgo puede ser definido como la capacidad para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo, es decir; un líder conduce a sus colaboradores o grupo de colaboradores hacia un determinado fin. El liderazgo está íntimamente relacionado en motivar e influir a otros”.

Según Cabrera (2019) en su artículo titulado: Liderazgo, científico publicado en la página virtual de la Universidad Nacional de Huancavelica, sostiene lo siguiente:

El Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa. Los gerentes o directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes.

Desde este punto de vista, se puede afirmar que el término liderazgo y líder inicialmente surgió en la empresa, donde el gerente debía ser un líder.

Rojas y Gaspar (2006) sostiene que liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos. Al referirse al liderazgo del director sostiene:

El liderazgo del director incide en el rendimiento de los estudiantes en tanto contribuya a desarrollar entornos de aprendizaje para los profesores, estimule una comunicación fluida con ellos, los supervise constantemente, comparta con ellos la toma de decisiones, los motive y aliente sus capacidades; de esta manera mejoraría el desempeño de los profesores en el aula, lo cual implicaría mejoras en el rendimiento de los estudiantes (p.52).

El liderazgo como paradigma necesario en la actualidad

Para nuestro punto de vista, el liderazgo es un paradigma del momento

actual que se hace necesario y se usa para referirse a un líder que sabe conducir a las personas a las metas deseadas con la participación de diversos actores sociales que se llaman aliados estratégicos.

En la actualidad, uno de los modelos con mayor cantidad de investigaciones es el modelo de liderazgo transformacional, sobre el liderazgo carismático y transformacional, respectivamente. La mayoría de las teorías consideran tanto los rasgos y conductas del líder, como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más abarcadora que el resto de las orientaciones descritas.

¿Qué es el líder transformacional?

Para nuestro punto de vista los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización.

Esto genera confianza y respeto por parte de los adeptos, que son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado.

Desde este punto de vista quisiéramos contar directores líderes transformacionales en todas las instituciones educativas del país.

Características del líder y liderazgo

Bolívar (2013) sostiene que, para llamarse líder, es decir; la persona que se considera líder y tener un liderazgo ya sea directivo, político, etc. Deben tener ciertas características o cualidades positivas, a continuación, insertamos un cuadro de característica que señala en su tesis doctoral.

PERFIL DEL LÍDER	PERFIL DEL SEUDO LÍDER O CAUDILLO
Tiene conciencia social histórica.	No tiene conciencia social histórica.
Conoce la realidad.	Desconoce la realidad.
Asume actitud de cambio frente a un problema.	Asume actitud conservadora frente a un problema.
Busca solucionar problemas colectivos.	Busca solucionar problemas personales.
Trabaja en equipo.	Trabaja en grupo.
Tiene visión holista y compartida.	Tiene visión fragmentaria, individualista.
Es democrático, consulta a los miembros de la institución.	Es autoritario, se limita a dar órdenes, son enérgicos, con ademanes despóticos.
Es concertador.	Es personalista.
Dirige y orienta masas hacia el cambio social.	Conduce y orienta sin generar cambio social.
Toma decisiones consensuadas.	Toma decisiones personales, doblega voluntades.
Obtiene autoridad voluntaria.	Impone su autoridad.
Inspira confianza y entusiasmo.	Inspira temor y miedo.
Dice "nosotros lo hacemos".	Dice "yo lo hago".
Pone en práctica los valores.	No tiene práctica de valores.
Es persuasivo y tolerante.	Es imponente e intolerante.

Dice vamos hacer.	Dice "haga Ud."
Piensa en los demás y en metas comunes.	Piensa en el mismo, en metas Personales.

Al observar el cuadro de las características del líder y liderazgo, se desprende que en toda sociedad existen líderes y caudillos.

Desde este punto de vista nuestras Instituciones educativas requieren líderes y no caudillos.

Inicialmente el término líder y liderazgo fueron empleadas en el ámbito empresarial, en estos últimos años, el término liderazgo viene traspasando las fronteras de las Instituciones Educativas de nivel superior, Educación Básica, etc.

MINEDU (2014) Según el Ministerio de Educación de nuestro país para un aprendizaje sin clima de violencia, lograr aprendizaje significativo, etc. Deben asumir un rol protagónico, poniendo en práctica el liderazgo pedagógico y el director o cuerpo Directivo debe conocer sobre el liderazgo Directivo. Las orientaciones sobre liderazgo han sido publicadas por el Ministerio de Educación en un documento llamado Marco de Buen Desempeño docente que se encuentran publicadas en la página virtual de MINEDU.

Desde nuestro punto de vista, no puede haber liderazgo sin líderes, entendiendo así es, resulta imprescindible explicar el concepto de líder.

¿Qué es un líder?

Bernal (2015) en su tesis doctoral, sostiene que el líder, es la persona con alto grado de conciencia social histórica. Al respecto, explica: El líder, es aquella persona que tiene conciencia social histórica para resolver problemas

institucionales, organizacionales y sociales. Los Líderes son los promotores del desarrollo social, es decir, son personas que generan cambios trascendentales y significativos con impacto social, de carácter duradero con visión futurista y de largo alcance.

Para nuestro punto de vista, el líder es la persona con carisma, es un soñador que asume el reto de transformar la vieja realidad por otra nueva, diferente y superior a la anterior realidad.

Cornejo (1997) en su libro: El Poder del Líder, al referirse acerca del líder, explica diciendo:

Los líderes son idealistas, es aquel convencido de que su sueño es posible, él va hacer lo imposible en posible. Los líderes son quienes logran trascender, lo que logran sueños, son los que dejan huellas perdurables, los que tienen ideales, los que buscan caminos con los pies en la tierra y los ojos en las estrellas, esos son los líderes de todos los tiempos, líderes que tienen confianza extraordinaria en sí mismos, en su gente y una fe inquebrantable en sus sueños.

Según el Ministerio de Educación, MINEDU (2014), un líder pedagógico es capaz de establecer metas medibles de aprendizaje para lo cual para, participa en la planificación, coordinación y evaluación de los aprendizajes.

Clases de liderazgo en la Institución Educativa

Dentro del contexto escolar según el marco de buen desempeño docente, documento publicado por el MINEDU, existen dos clases de liderazgo:

1.1.1. Liderazgo Pedagógico

1.1.2. Liderazgo Directivo

¿Qué es liderazgo pedagógico?

Es el liderazgo que le corresponde a los docentes. El Ministerio de Educación nos da entender que el liderazgo pedagógico les corresponde a los docentes, para confirmar nuestra interpretación a continuación citamos textualmente lo que dice el MINEDU:

MINEDU (2019) al referirse a las Instituciones Educativa líderes explica: Que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes. Este rol, les corresponde a los docentes de las instituciones educativas, por cuanto; los docentes deben liderar cambios, cuantitativos y cualitativos, materializado en innovaciones pedagógicas, aportes y contribuciones de carácter teórico práctico, marcando la diferencia de lo clásico o tradicional.

En el mundo competitivo en que vivimos, se torna importante, incursionar o involucrarse en nuevos modelos de gestión pública. Resulta importante asumir el reto de poner en práctica la ejecución el modelo de una gestión pedagógica sostenible que puede servir como referente a otras Instituciones Educativas. Cuando eso ocurra, se produce el liderazgo pedagógico transformacional.

¿Qué es liderazgo Directivo?

Es el liderazgo que le corresponde al director o cuerpo Directivo de una determinada Institución Educativa.

El director debe ser un líder y no un caudillo.

Es importante diferenciar el término de líder y liderazgo, para lo cual hemos acudido a las publicaciones oficiales del Ministerio de Educación y otros

autores que se ocupan sobre el rol del líder y el liderazgo

En el documento denominado Marco de Buen Desempeño Directivo publicado por el Ministerio de Educación de nuestro país MINEDU (2014) explica sobre el término de líder y liderazgo. Sostiene textualmente que el liderazgo directivo es:

La persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad Educativa (P.34).

De la lectura de este párrafo del MINEDU, se desprende que hay una confusión en la conceptualización de términos.

Para nuestro punto de vista es importante diferenciar el concepto de líder y liderazgo.

Desde nuestra perspectiva, el liderazgo viene a ser las cualidades, las capacidades, las habilidades, las destrezas que tiene una persona llamado líder para conducir con éxito a las organizaciones o instituciones ya sean públicas o privadas.

En cambio, el líder, es una determina persona o personas que asume la conducción de organizaciones sociales, políticas, empresariales, instituciones educativas etc., ya sean públicas o privadas, pudiendo a ser a nivel institucional, local, regional nacional.

Según MINEDU (2019) el liderazgo es:

Una cualidad de la persona que lo ejerce Una característica de la gestión de la institución, en la que personas con liderazgo formal o informal participan de un proceso liderado por el director, coordinando y

contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización.

Desde nuestro punto de vista, diremos que el líder es: la persona de carne y hueso que influye en otras personas logrando convencer para cumplir una determinada meta, propósito o actividad previamente planificados.

En cambio, el liderazgo son las cualidades o características especiales que tiene una determinada persona llamado líder.

Rojas y Salamanca (2018) en su Tesis titulado: Estrategias de Gestión Educativa para Transformar la Convivencia en el Colegio, coinciden con nosotros sobre conceptualización de liderazgo, al respecto, explica:

El liderazgo es el conjunto de habilidades que tiene un individuo, para influir en un grupo de personas, para que este grupo trabaje con entusiasmo, sobresaliendo la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar y convocar, promover, incentivar y evaluar un proyecto de forma eficaz y eficiente.

Definición con la que coincidimos, en cambio discrepamos con la definición que hace sobre liderazgo el Ministerio de Educación.

Monàrres y Jaik (2016) en su libro titulado: El clima escolar y su relación con el liderazgo directivo en nivel básico, al referirse al liderazgo directivo, sostiene que el Liderazgo implica un compromiso personal y con el grupo debe mantener una relación horizontal en la que el diálogo informado favorezca la toma de decisiones centrada en el aprendizaje de los alumnos, para lo cual se requiere mantener una relación de colegas que, además de contribuir a la administración eficaz de la organización, produzca cambios necesarios y útiles.

Explica que el Liderazgo requiere de la participación activa de

estudiantes, docentes, directivos escolares, padres de familia y otros actores, en un Clima de respeto, corresponsabilidad, transparencia y rendición de cuentas. El Liderazgo es determinante para el aseguramiento de propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes y, en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo.

Otros compartimos plenamente sobre esta explicación teórica, sobre el liderazgo directivo.

Dominios, competencias y desempeños del liderazgo

De acuerdo al MINEDU, el liderazgo directivo está estructurado en dos dominios, siete competencias y 21 desempeños. Un director líder, necesariamente debe conocer los dos dominios, siete competencias y 21 desempeños.

¿Qué son los dominios?

Según MINEDU, dominio, es un conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo. Son interdependientes, ya que cada uno de ellos influye en el desarrollo del otro como parte de un todo.

¿Qué es competencia?

Un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a realizarlas tareas o a cumplir responsabilidades con calidad, raciocinio, manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

¿Qué es desempeño?

Se llama desempeño a la actividad o acción observable que realizan los directivos y que se evidencia en hechos concretos que se pueden percibir, medir y cuantificar.

De acuerdo a las orientaciones del Marco de Buen Desempeño Directivo, el líder directivo, en cumplimiento al desempeño directivo 2 está en la obligación de convocar a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.

Para nuestro punto de vista, los instrumentos de gestión escolar, están conformados por un conjunto de documentos de gestión tales como diagnóstico situacional, Proyecto Educativa Institucional (PEI), Reglamento Interno de Colegio (RIC), Reglamento de Estímulos y sanciones (RES), Plan Anual de Trabajo (PAT), etc., que son procesos pedagógicos que deben ser trabajos en forma colegiada, participativa y democrática, lo cual genera un clima escolar o institucional saludable. Una Institución Educativa donde sus actores conviven en armoniosa, pacífica, sin conflictos sociales, genera un clima institucional saludable, lo cual incide en una gestión sostenible con gobernabilidad democrática institucional.

Fundamentos teóricos del clima institucional

¿Qué es clima institucional?

Podemos definir al clima institucional, como a la convivencia armónica, agradable y pacífica dentro de un determinado grupo social.

En este caso, cuando os referimos al clima institucional, nos estamos refiriendo a la convivencia dentro de una Escuela, Colegio o Institución

Educativa.

Según Chiavenato (2011) el clima institucional se refiere al ambiente agradable o desagradable que existe entre los miembros de una organización. Sostiene que el clima institucional será favorable cuando existe satisfacción de las necesidades personales y cuando hay práctica de valores.

Segredo (2011) en su artículo científico titulado: La gestión universitaria y el clima organizacional, explica que el clima institucional es la calidad del ambiente donde uno trabaja, es decir un ambiente saludable y no ambiente toxico, al respecto, explica

El clima institucional, ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño laboral, son las condiciones adecuadas que tienen las personas, para ejercer una determinada función laboral, son las condiciones de trabajo actuando que facilitan el logro de la calidad de los objetivos de la organización. (p.5)

Desde este punto de vista podemos señalar que el clima institucional en una Escuela es el punto de equilibrio entre potencialidades y dificultades que existe dentro de una organización o institución.

El clima laboral de cada organización está estrechamente ligado con el grado de satisfacción que manifiesta el empleado en el desempeño de sus labores; además identificados se sienten los empleados con el clima en que desarrollan su trabajo, de igual manera será su grado de satisfacción laboral.

Chiavenato (2011) Al referirse al concepto de organización explica:

Una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Estalógica permite conjugar e integrar esfuerzos individuales y grupales para producir resultados más amplios. (p. 24)

Para nuestro punto de vista para un buen clima institucional escolar o también clima laboral, existen muchos factores determinantes, siendo uno de ellos el liderazgo directivo.

Dentro de una Institución educativa debe existir una adecuada comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

2.2. Antecedentes del problema

Con la finalidad de contar con antecedentes de estudio que pudieran contribuir en la formulación de nuestra base teórica epistemológica, hemos averiguado bibliografía pertinente y que guarda relación con nuestra investigación. Al indagar las tesis que guardan relación, con nuestra investigación, tanto a nivel de maestría y doctorado hemos encontrado importantes investigaciones tanto a nivel local, nacional e internacional lo cual indicamos a continuación.

2.2.1 Antecedentes a nivel internacional

Reyes (2017) en su investigación titulada: El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional

de México: una mirada desde los estudiantes, en una de sus conclusiones señala que para ejercer el liderazgo directivo dentro del Instituto es necesario poner en práctica la comunicación, la cual es indispensable para una adecuada relación interpersonal, puesto que esta permite formar vínculos y afianzar mejores relaciones interpersonales con los miembros de la organización. (p.65)

Cancino y Vera (2017) en su tesis titulada: Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE, entre sus conclusiones señala lo siguiente:

En la última década el tema de gestión escolar y liderazgo educativo ha ocupado de manera significativa la agenda educativa en Chile. Es impensable hablar de mejoramiento de la educación sin referirse al rol de los equipos directivos. (p.98)

Raxuleu (2014) en la tesis titulada: Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente, en una de sus conclusiones explica que existe una relación directa entre el liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Afirma que la mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta. (p.56)

Freire y Miranda (2014) en una investigación titulada: El rol del directore en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico, entre sus conclusiones sostiene que para

mejorar la gestión escolar no darán fruto si es que los directores no trabajan de la mano con los docentes. Sostiene que los directores deben tener en cuenta en el momento del trabajo articulado entre los directores y los docentes; manteniendo una comunicación horizontal, una comunicación constante realizando monitoreo sobre los procesos de enseñanza, sobre programación curricular, unidades de aprendizaje, entre otros.

Sostiene que el director de la escuela debe contar con herramientas que le permitan identificar qué aspectos deben ser trabajados con los docentes de su institución educativa con el fin de generar mejoras.

Firma que existen problemáticas en las que los directores pueden incidir, como, por ejemplo, el ausentismo docente. Concluye señalando que los resultados del estudio muestran que alrededor del 20% de docentes no asisten con regularidad a la escuela. En este aspecto, los directores podrían ejercer un mayor liderazgo al generar motivación, compromiso y satisfacción entre sus docentes. (p. 58)

De la lectura y análisis de las conclusiones de los antecedentes indicados, se desprende, que cuán importante es el liderazgo del director, lo cual influye significativamente en los diversos quehaceres de una Institución Educativa de cualquier país del mundo.

Cuando existe liderazgo directivo, es decir; el director es un líder y no un caudillo, en una Institución Educativa, se genera un buen clima laboral. Ese adecuado clima laboral se llama clima institucional.

Entre el clima laboral institucional y el, liderazgo directivo hay una

relación otambién se puede decir que el liderazgo directivo influye en el clima institucional.

Las investigaciones realizadas sobre el clima institucional son los siguientes:

Pèrez (2012) en su tesis de Maestría titulado: Relación entre el clima institucional y desempeño Docente en Instituciones Educativas de la REDN° 1 PACHACUTEC – Ventanilla que sustentó en la Universidad Sam Ignacio de Loyola, para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, en la Escuela de Post Grado de la Facultad de Educación, en una de sus conclusiones, explica que existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente.

Albañil (2015) en su tesis de Maestría en Gestión Educativa, titulado: Clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura sustentado en la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Piura, en una de sus conclusiones sostiene que en la institución existe un clima laboral, con bajos niveles de comunicación del personal docente con el director. Sostiene que la comunicación constituye el área principal en las buenas relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana.

Afirma en la Institución Educativa, existe una baja comunicación entre profesores y el equipo directivo, tiene la media más baja de comunicación entre el personal de servicio y administrativo con el

equipo directivo. (p. 35)

Desde este punto de vista, es posible afirmar que para un buen clima institucional es importante una adecuada comunicación entre los actores educativos, principalmente el cuerpo directivo que debe mantener una adecuada comunicación entre los miembros de una comunidad educativa.

Para nuestro punto de vista, para un buen clima institucional o clima laborales importante una adecuada comunicación, creemos que es necesaria una pedagogía de la comunicación.

A nivel internacional, hemos encontrado las investigaciones que se relacionan con nuestra investigación, entre los más importantes tenemos:

Alta (2001) en la tesis titulada: La participación comunitaria en la gestión educativa en la calera, provincia de Imbabura – Ecuador, tesis que sustentó en la Escuela de Post Grado de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba de Bolivia, en una de sus conclusiones, al referirse al comportamiento de la directora, explica que el cuerpo directivo, tiene sus propias estrategias para emprender una gestión que beneficie al establecimiento educativo. La directora, se reúne con los docentes y dirigentes de la comunidad para fijar objetivos, luego planifican y ejecutan en base a las comisiones conformadas por los docentes y con los representantes de padres.

Afirma que al final de la gestión, hay una evaluación para conocer el cumplimiento o incumplimiento de las actividades planificadas.

La gestión educativa, es una instancia que planifica el destino de la escuela. (p. 89)

Calcina (2012) en su tesis titulada: El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012, en una de sus conclusiones explica, que, entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, existe una relación positiva alta por cuanto que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes. (p.67)

Nuestra investigación está referido a la influencia que tiene el director en un adecuado clima institucional. El liderazgo se refiere a un líder. Un líder es una persona de carne y hueso.

Esa persona que tiene cargo de director con sus actitudes influye positiva o negativamente en un ambiente agradable, que llamamos clima institucional saludable.

Desde este punto de vista nuestra investigación no puede ser correlacional. Una tesis es correlacional cuando se trata de cosas, objetos, hechos o fenómenos que se pueden comparar, lo cual se denomina relacional o correlacional.

2.2.2. Antecedentes a nivel Nacional

A nivel nacional, hemos encontrado las investigaciones siguientes: Reyes (2012) en su tesis de maestría titulada: Liderazgo y desempeño Docente en el nivel Secundario de una Institución Educativa de

Ventanilla – Callao, en una de sus conclusiones señala:

Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009. El desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más.

Ruiz (2011) en su tesis titulada: Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte, tesis presentada en la Facultad de Educación en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Marcos, para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. En esta tesis en una de sus conclusiones señala lo siguiente:

Zarate (2011) en su tesis titulado: Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia, tesis que sustentó para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria. En dicha tesis en una de sus conclusiones al referirse sobre la relación que existen entre liderazgo y desempeño docente, señala lo siguiente:

Existencia un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.

Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta que existe una dependencia entre ambos.

Desde este punto de vista se puede afirmar que el liderazgo del director influye significativamente en el que hacer educativo institucional.

Salvador & Sánchez (2018) en su investigación titulada: Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente, en una de sus conclusiones señala lo siguiente: “El liderazgo directivo es un eje fundamental en el nivel de compromiso organizacional del docente; el Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia el Compromiso docente”.

Zarate (2011) en su tesis titulada: Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima, en su tesis concluye señalando que existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente, lo cual significa que, el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

De los antecedentes encontrados a nivel nacional la mayoría de los investigadores señalan que el liderazgo directivo es importancia en las buenas relaciones que debe existir dentro de una Institución

Educativa.

Campos (2012) en su tesis de maestría titulada; Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao, entre sus conclusiones señala lo siguiente:

La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los estudiantes del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. (96).

2.2.3. Antecedentes a nivel local

A nivel local en la biblioteca de la Escuela de Post Grado de la UHEVAL, hemos encontrado las investigaciones siguientes:

Astete (2018) en su tesis doctoral titulado: Liderazgo y gestión sostenible de la calidad educativa en la UNHEVAL, en una de sus conclusiones indica: “Existe carencia del liderazgo que tuvo efectos e incidencia en la carencia de la gestión sostenible de la calidad educativa”.

Formulación del problema de Investigación general y específicos

Planteamiento general

¿Cómo el liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?

Planteamiento específico:

P.E.1.

¿Cómo es el liderazgo directivo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?

P.E.2

¿Cómo es el clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?

Objetivos de la investigación Objetivo general

Identificar cómo el liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Objetivos Específicos:

O.E.1

Determinar cómo el liderazgo directivo influye en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

O.E.2

Identificar cómo es el clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Hipótesis General:

Existe influencia positiva o significativa del liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Hipótesis Específicas:

H.E.1.

Existe liderazgo directivo positivo o significativo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

H.E.2

Existe clima institucional positivo o significativo en la Institución Educativa

Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

2.3. Identificación de las variables

Variable Independiente	Variable Dependiente
Liderazgo Directivo	Clima institucional

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Liderazgo directivo y su influencia en el clima institucional en la institución educativa Andrés Avelino

Cáceres de Chavinillo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	UNIDAD DE MEDIDA	METODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Liderazgo del director	Liderazgo transformacional del director	1. director convoca a reuniones de planificación	Del 1 al 12	Los resultados de la investigación se medirán en porcentajes por ser una investigación cuantitativa.	TÉCNICA La encuesta INSTRUMENTOS Se aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos
		2. Diagnóstico situacional participativo			
		3. Visión y misión elaborados concertadamente			
		4. Gestión participativa y democrática			
		5. PEI y documentos de gestión actualizados			
		6. Trabajo de planificación en equipo			
		7. Proyectos educativos innovadores y sostenibles			
		8. Gestión transparente con rendición de gastos			
		9. Participación APAFA, estudiantes y administrativos en la gestión institucional			
		10. Convenios con aliados estratégicos			
		11. Plan de monitoreo docente socializado			
		12. Motivación y estimulación a actos educativos			
V.D Clima institucional	Gestión participativa	1. Conflictos sociales en la Institución Educativa	Del 11 al 20		
		2. Actitud tolerante y concertador			
		3. Trato preferente y excluyente			
		4. Trato receptivo y asequible			
		5. Trato equitativo y motivador			
		6. Actitud empática conciliador			
		7. Trato equitativo y motivador			
		8, Trato cordial y amical			
		9. Actitud autoritaria y verticalista			
		10. Actitud visionaria influyente			

III MATERIALES Y METODOS

3.1. Métodos de investigación

El método que se utilizó fue la encuesta.

El método de la encuesta consistirá en aplicar una encuesta a los docentes para identificar el nivel de liderazgo y el clima institucional en la institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para recoger datos o información se utilizará un cuestionario con preguntas cerradas previamente validada y estandarizadas con 10 preguntas por cada variable, que se aplicará a los docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo

El instrumento, es decir; el cuestionario con preguntas cerradas ha sido elaborado por las autoras de esta investigación, por cuanto; no se pudo encontrar un instrumento que se adecuó al problema de la presente investigación.

El instrumento de recojo de información ha sido validado por juicio de 5 expertos, cuya copia se adjunta en el anexo del presente proyecto.

Instrumento de recojo de datos:

Para recoger información se utilizará un cuestionario estandarizado y validado por juicios de expertos que serán docentes de la Facultad de Educación de la UNHEVAL.

3.3. Población y Muestra

La población de estudio está conformada por el cuerpo directivo y docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Cuadro No. 01

POBLACIÓN	MUESTRA
Docentes	Docentes
30	30

Fuente: Relación de Docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, proporcionado por el director.

Explicación de la muestra de estudio

Para determinar la muestra de estudio, se utilizarán el muestreo no probabilístico sin normas o circunstancial.

Sánchez et al., (2018) al respecto sostiene: “Que el muestreo es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, generalmente atendiendo razones de comodidad, circunstancias”.

(p.117)

Teniendo en cuenta, dicha propuesta teórica, de dicho autor, en nuestra condición de investigadora, hemos tomado como criterio, seleccionar como muestra de estudio a la plana docente de la Institución Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, que es una ciudad andina ubicada en la provincia andina de Yarowilca.

3.4. Plan de análisis de datos

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, primero se harán

los conteos y su respectiva tabulación en un cuadro, luego los resultados, para una mejor visualización y comprensión, se presentarán en cuadros estadísticos y gráficos de barras por cada ítem y variables. El informe final de la investigación se presentará teniendo en cuenta el esquema N° 1 propuesto por la Facultad de Ciencias de la Educación de nuestra primera casa Superior de Estudios.

3.5. Guía de trabajo de campo

Para determinar el liderazgo directivo y el clima institucional, se utilizará una encuesta de 10 preguntas cerradas por cada variable en bases a indicadores previamente establecidos. La encuesta se aplicará a los docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

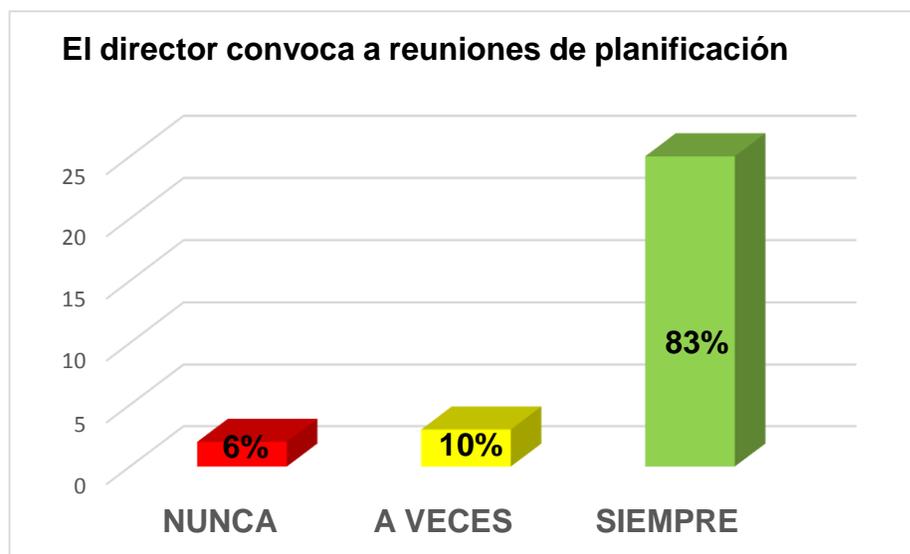
4.1. Presentación e interpretación de los resultados

Los resultados de la presente investigación se presentan a continuación en cuadros estadísticos y gráfico de barras

Tabla 1: El director convoca a reuniones de planificación institucional

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
02	7%	03	10%	25	83%	30	100%

Gráfico 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y gráfico de barras, que corresponde al ítem 1, referente a la pregunta si el director convoca a reuniones de planificación institucional, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 6% de encuestados que representa a 2 docentes, respondieron que el

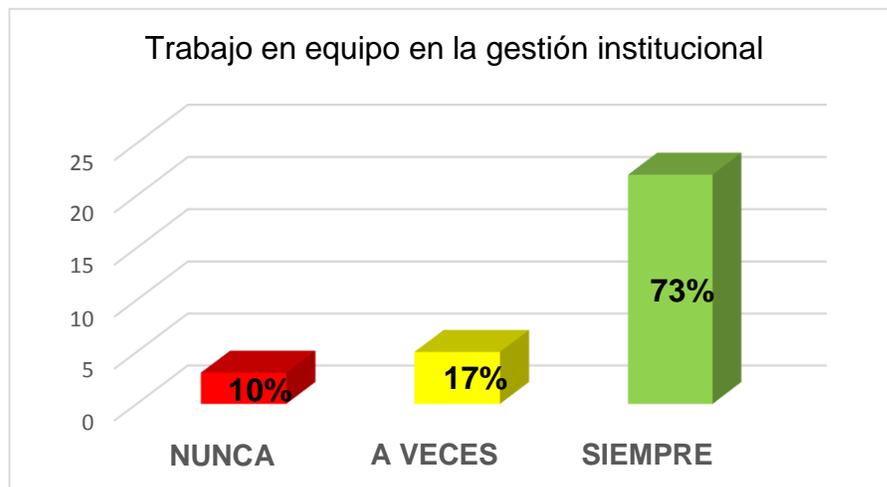
director “NUNCA” convoca a reuniones de planificación institucional.

El 10% de encuestados que representa a 3 docentes, respondieron que el director “AVECES” convoca a reuniones de planificación institucional.

El 83% de encuestados que representa a 25 docentes, respondieron que el director “SIEMPRE” el director convoca a reuniones de planificación institucional.

Tabla 2: Cuenta con Diagnóstico situacional participativo

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
03	10 %	05	17%	22	73%	30	100%



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico de barras 2, referente a la pregunta si Cuenta con diagnóstico situacional, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 10% de encuestados que representa a 3 docentes, respondieron que

“NUNCA” actualizan su Diagnóstico situacional participativo.

El 17% de encuestados que representa a 5 docentes, respondieron que el director “AVECES” actualizan su Diagnóstico situacional participativo.

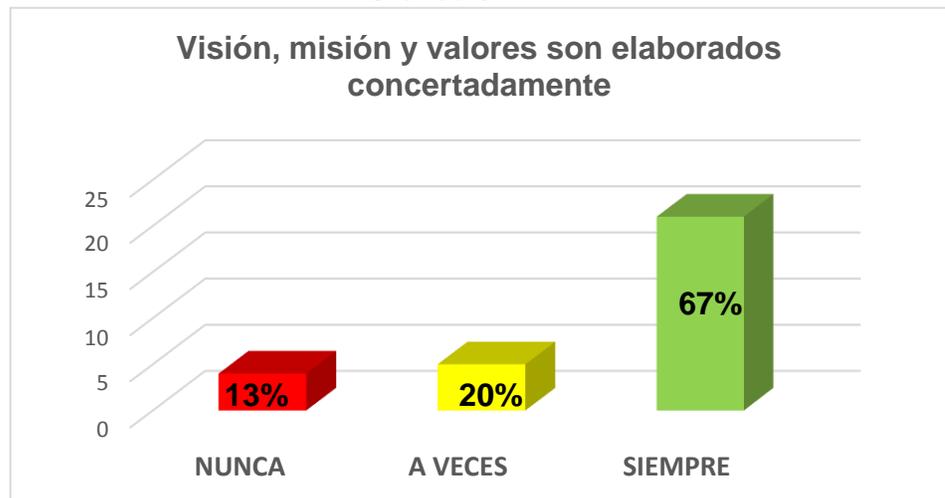
El 73% de encuestados que representa a 22 docentes, respondieron que “SIEMPRE”.

Cuenta con Diagnóstico situacional participativo.

Tabla 3: Visión y misión elaborados concertadamente

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
04	13 %	06	20%	20	67%	30	100%

Gráfico 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico de barras 3, referente a la pregunta si la Visión, misión y valores son elaborados concertadamente respondieron de la manera siguiente:

El 13% de encuestados que representa a 4 docentes, respondieron la Visión, “NUNCA”

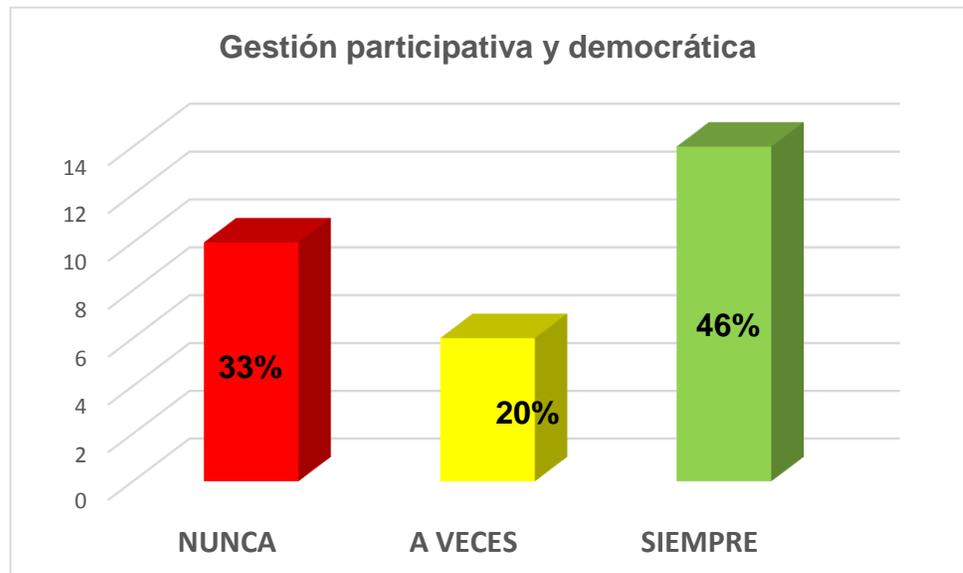
El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron “A VECES”.

Finalmente, el 67%% de encuestados que representa a 21 docentes, respondieron que “SIEMPRE” la Visión, misión y valores son elaborados concertadamente.

Tabla 4: Gestión participativa y democrática

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
10	33%	06	20%	14	47%	30	100%

Gráfico 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico de barras 4, que corresponde al ítem 4, referente a la preguntasi el director promueve una **Gestión institucional participativa y**

democrática, los encuestados respondieron de la manera siguiente:

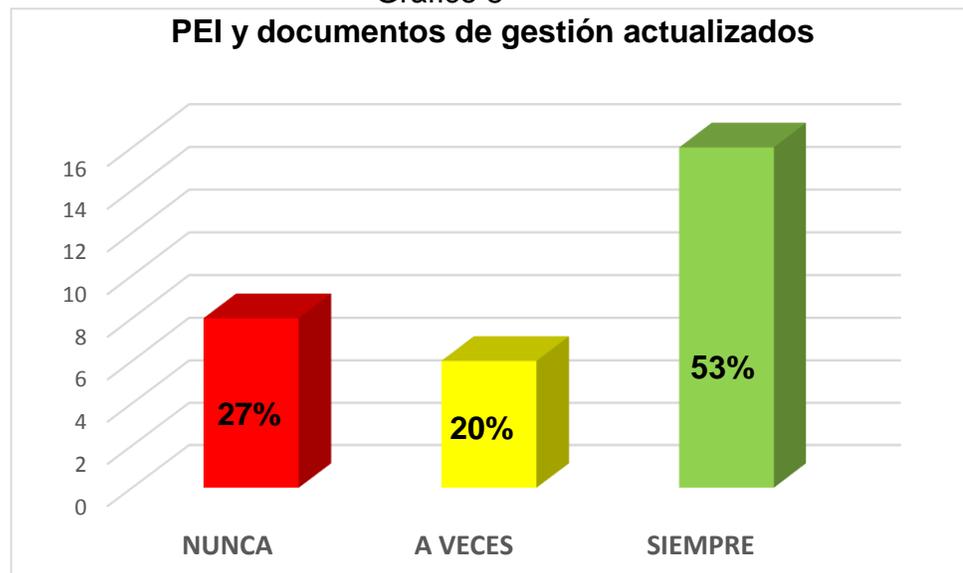
El 33% de encuestados que representa a 10 docentes, respondieron que “NUNCA” el director promueve una **Gestión institucional participativa y democrática**

El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que el director “A VECES” el director promueve una **Gestión institucional participativa y democrática**. Finalmente, el 46% de encuestados que representa a 14 docentes, respondieron que “SIEMPRE” el director promueve una **Gestión institucional participativa y democrática**.

tabla 5: PEI y documentos de gestión actualizados

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
08	27%	06	20%	16	53%	30	100%

Gráfico 5



En la tabla y gráfico de barras 5, que corresponde al ítem 5, referente a la pregunta si **PEI y documentos de gestión actualizados**,

El 27% de encuestados que representa a 8 docentes, respondieron que el director “NUNCA”

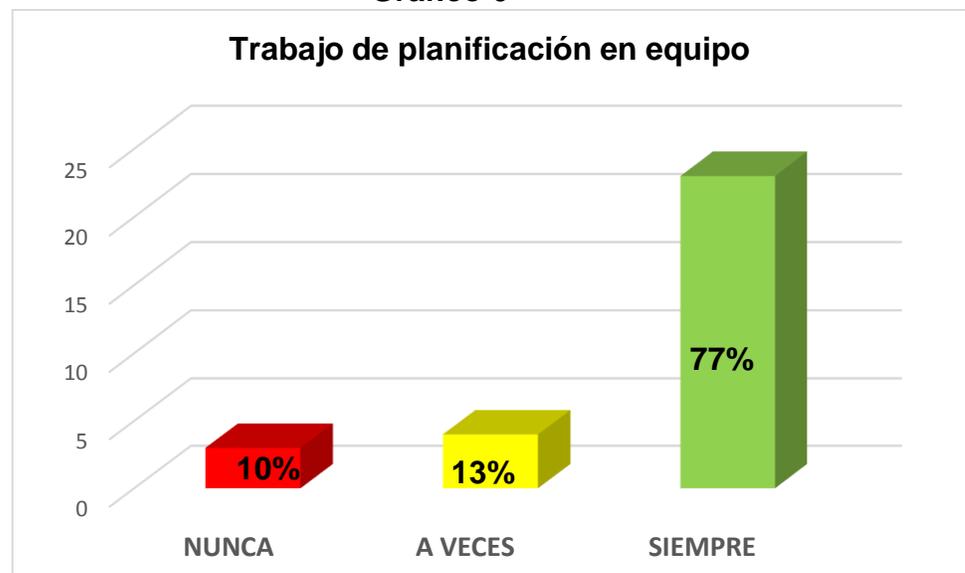
El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que “AVECES”

Finalmente, el 53% de encuestados que representa a 16 docentes, respondieron que “SIEMPRE” **PEI y documentos de gestión son actualizados**

Tabla 6: Trabajo de planificación en equipo

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
03	10%	04	13%	23	77%	30	100%

Gráfico 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 6, que corresponde al ítem 6, referente a la pregunta si los **Trabajos de planificación se realizan en equipo**, respondieron de la manera siguiente:

El 10% de encuestados que representa a 3 docentes, respondieron que “NUNCA”

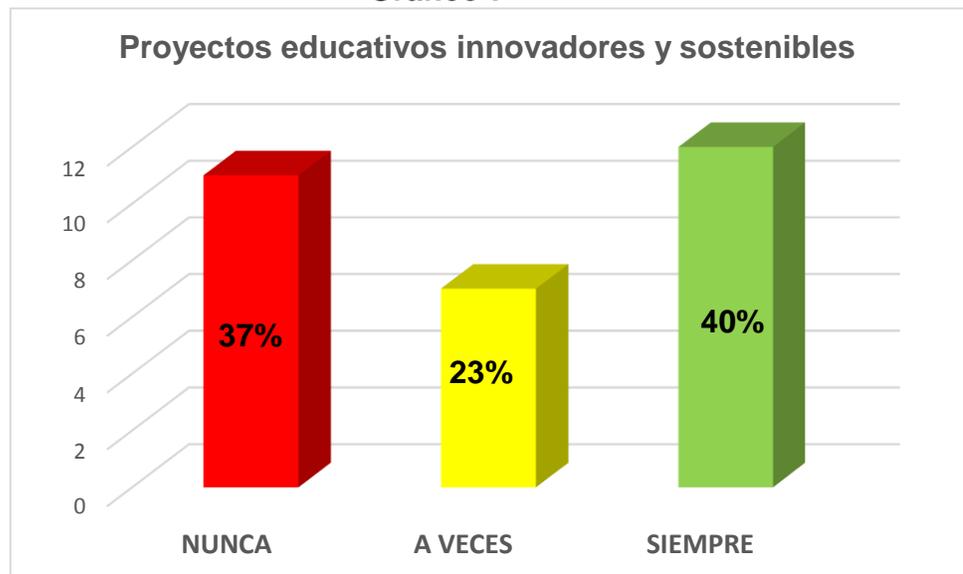
El 13% de encuestados que representa a 4 docentes, respondieron que “A VECES” los trabajos de planificación se realizan en equipo.

Finalmente, el 77% de encuestados que representa a 23 docentes, respondieron que “SIEMPRE” los trabajos de planificación se realizan en equipo.

tabla 7: Proyectos educativos innovadores y sostenibles

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
11	37%	7	23%	12	40%	30	100%

Gráfico 7



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 7, que corresponde al ítem 7, referente a la preguntaa la pregunta si cuenta con **Proyectos educativos innovadores y sostenibles**, respondieron de la manera siguiente:

El 37% de encuestados que representa a 11 docentes, respondieron que no tienen o “NUNCA” cuentan con **Proyectos educativos innovadores y sostenibles**

El 23% de encuestados que representa a 7 docentes, respondieron que “A VECES” cuentan con Proyectos **educativos innovadores y sostenibles**.

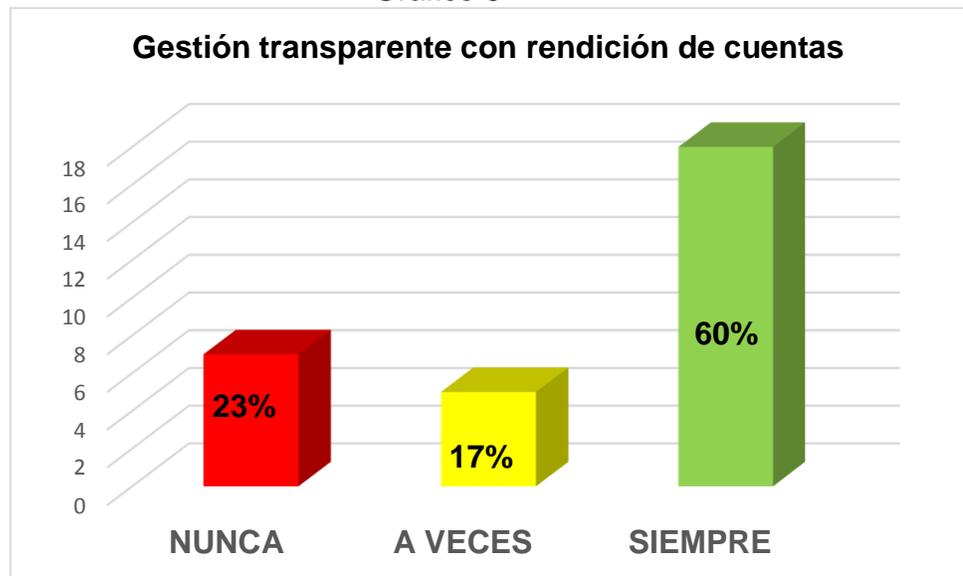
Finalmente, el 40% de encuestados que representa a 12 docentes, respondieron que “SIEMPRE” cuentan con **Proyectos educativos innovadores y sostenibles**.

Finalmente, el 40% de encuestados que representa a 12 docentes, respondieron que “SIEMPRE” cuentan con **Proyectos educativos innovadores y sostenibles**

Tabla 8: Gestión transparente con rendición de cuentas periódicas

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
7	23%	5	17%	18	60%	30	100%

Gráfico 8

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y gráfico de barras 8, que corresponde al ítem 8, referente a la pregunta a la pregunta si el director realiza **Gestión transparente con rendición de cuentas periódicas**, respondieron de la manera siguiente:

El 23% de encuestados que representa a 7 docentes, respondieron que el director “NUNCA”

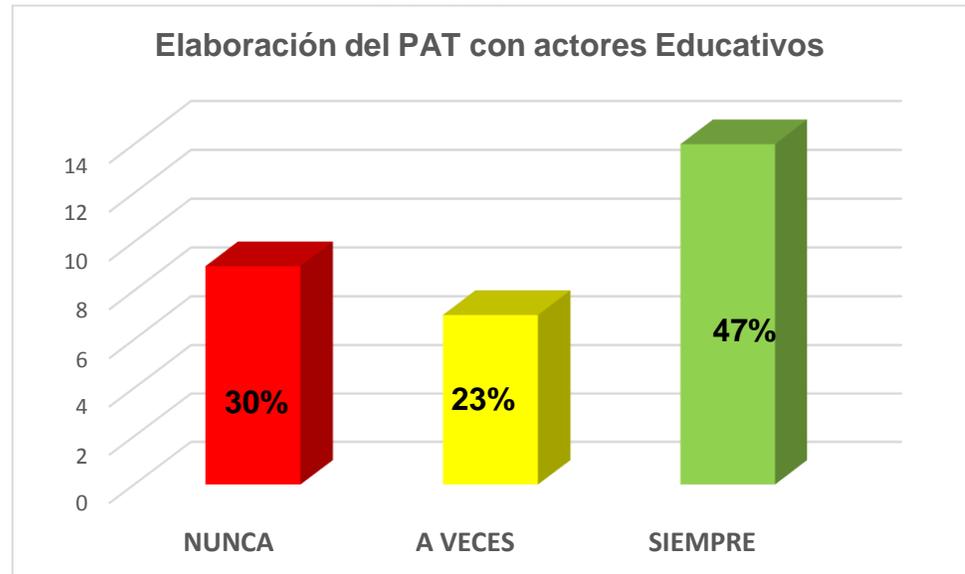
El 17% de encuestados que representa a 5 docentes, respondieron que “A VECES”

Finalmente, el 60% de encuestados que representa a 18 docentes, respondieron que “SIEMPRE” **Gestión transparente con rendición de cuentas periódicas**

Tabla 9: Participan estudiantes, APAFA en elaboración del PAT, PEI, RES

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
9	30%	7	23%	14	47%	30	100%

Gráfico 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 9, que corresponde al ítem 9, referente a la pregunta si **Participan estudiantes, APAFA en elaboración del PAT, PEI, RES**, respondieron de la manera siguiente:

El 27% de encuestados que representa a 8 docentes, respondieron que el director “NUNCA” motiva participación de estudiantes, APAFA en elaboración del PAT, PEI, RES.

El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que “A VECES”

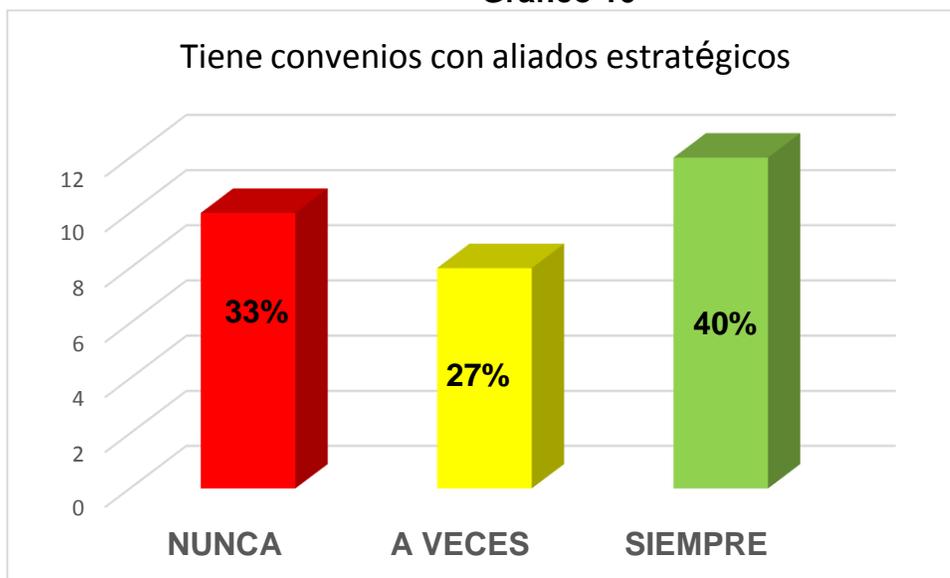
Participan estudiantes, APAFA en elaboración del PAT, PEI, RES.

Finalmente, el 53% de encuestados que representa a 16 docentes, respondieron que “SIEMPRE” Participan estudiantes, APAFA en elaboración del PAT, PEI, RES.

Tabla 10: Tiene convenios con aliados estratégicos

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
10	33%	8	27%	12	40%	30	100%

Gráfico 10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 10, que corresponde al ítem 10, referente a la pregunta a la pregunta si **Tiene convenios con aliados estratégicos**, respondieron de la manera siguiente:

El 33% de encuestados que representa a 10 docentes, respondieron que el director “NUNCA” Participa APAFA en la planificación institucional.

El 27% de encuestados que representa a 8 docentes, respondieron que “A VECES” Participa APAFA en la planificación institucional.

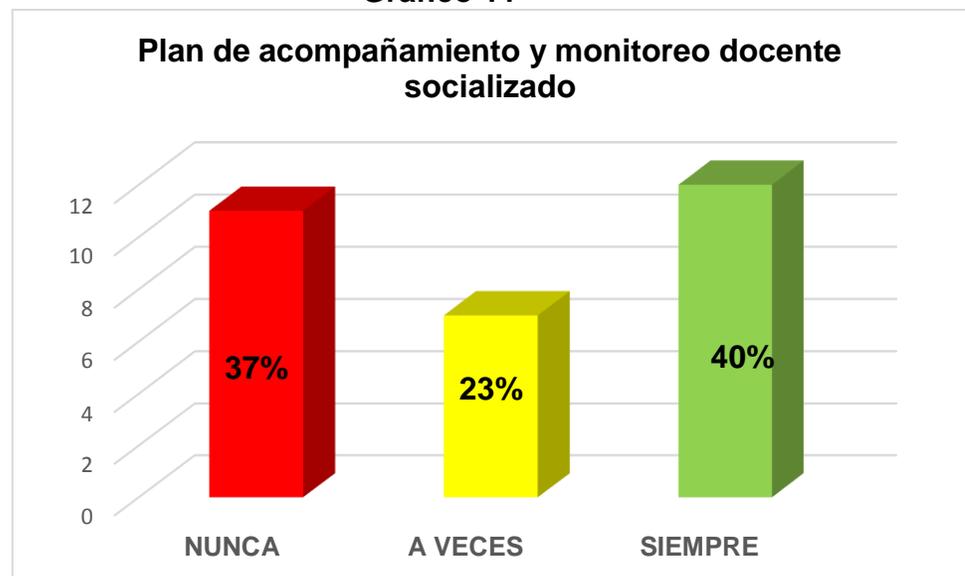
Finalmente, el 40% de encuestados que representa a 12 docentes, respondieron que “SIEMPRE” Participa APAFA en la planificación institucional.

Cuadro 11

Ítem 11. Plan de acompañamiento y monitoreo docente socializado

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
11	37%	7	23%	12	40%	30	100%

Gráfico 11



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 11, que corresponde al ítem 11, referente a la pregunta a la pregunta si cuenta con Plan de acompañamiento y monitoreo

docente socializado, respondieron de la manera siguiente:

El 37% de encuestados que representa a 11 docentes, respondieron que “NUNCA” cuenta con Plan de acompañamiento y monitoreo docente socializado

El 23% de encuestados que representa a 7 docentes, respondieron que “A VECES” cuenta con Plan de acompañamiento y monitoreo docente socializado

Finalmente, el 40% de encuestados que representa a 16 docentes, respondieron que “SIEMPRE” cuenta con un Plan de acompañamiento y monitoreo docentesocializado.

Tabla 12: Plan de Motivación y estímulos

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
13	43%	6	20%	11	37%	30	100%

Gráfico 12



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

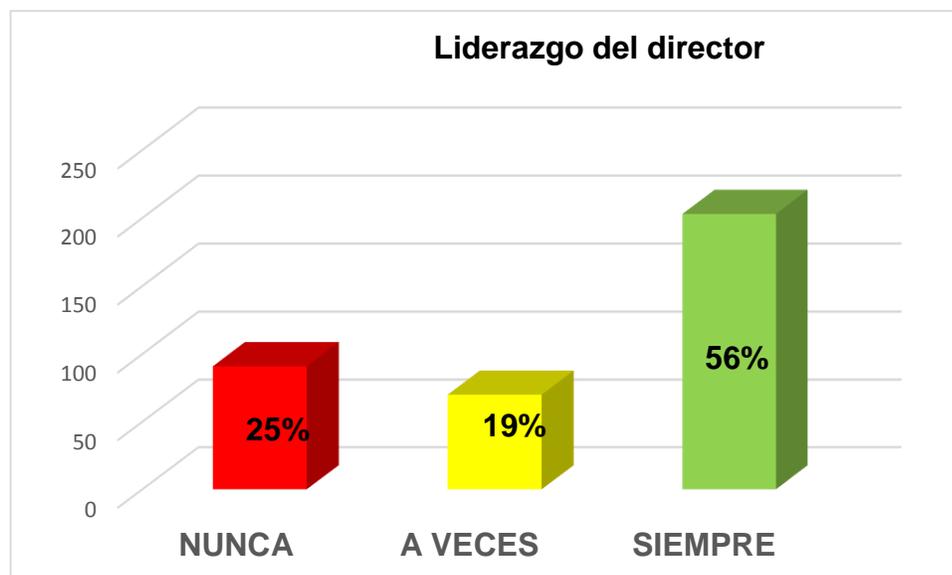
En el cuadro y gráfico de barras 12, que corresponde al ítem 12, referente a la pregunta si cuenta con un **Plan de Motivación y estímulos**, respondieron de la manera siguiente:

El 43% de encuestados que representa a 13 docentes, respondieron que “NUNCA” tiene un **Plan de Motivación y estímulos**

El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que “A VECES” cuenta con un **Plan de Motivación y estímulos**

Finalmente, el 37% de encuestados que representa a 11 docentes, respondieron que “SIEMPRE” cuenta con un **Plan de Motivación y estímulos para los actores educativos**

Gráfico 13



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico de barras 13, que representa a la sumatoria de los 12 ítems, referente al liderazgo del director se tiene como resultado lo siguiente:

El 25% de encuestados respondieron que el director “NUNCA” tiene liderazgo, lo cual significa que tiene carencia de liderazgo.

El 19% de docentes encuestados, respondieron que “A VECES” el director tiene liderazgo, lo cual significa poco o escaso liderazgo directivo.

Finalmente, el 56% de docentes, respondieron que “SIEMPRE” el director tiene liderazgo, lo cual se puede interpretar como un liderazgo positivo o significativo.

En resumen, se puede afirmar que en la Institución Educativa de Chavinillo, el director tiene un significativo liderazgo, lo cual representa el 56 %.

Tabla 14

Cuadro resumen de la variable independiente: Liderazgo del director

En el cuadro resumen que a continuación se presenta sintetiza el liderazgo directivo o del director en la Institución Educativa André Avelino Cáceres de Chavinillo.

ítem	INICIO		PROCESO		CULMINADO		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
01	02	7%	03	10%	25	83%		
02	03	10%	05	17%	22	73%	30	100 %
03	04	13%	06	20%	20	67%		
04	10	33%	06	20%	14	47%		

05	08	27%	06	20%	16	53%		
06	03	10%	04	13%	23	77%		
07	11	37%	7	23%	12	40%		
08	7	23%	5	17%	18	60%		
09	9	30%	7	23%	14	47%		
10	10	33%	8	27%	12	40%		
11	11	37%	7	23%	12	40%		
12	13	43%	6	20%	11	37%		
TOTAL	91	25%	70	19%	203	56%	360	100%

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
91	70	203

**Resultados de la variable
dependiente: Clima institucional**

Para medir la variable dependiente que está conformado por el clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, se han considerado 10 indicadores que son siguientes:

1. Conflictos sociales en la Institución Educativa
2. Actitud tolerante y concertador
3. Trato preferente y excluyente
4. Trato receptivo y asequible
5. Trato equitativo y motivador
6. Actitud empática conciliador
7. Trato equitativo y motivador
8. Trato cordial y amical
9. Actitud autoritaria y verticalista

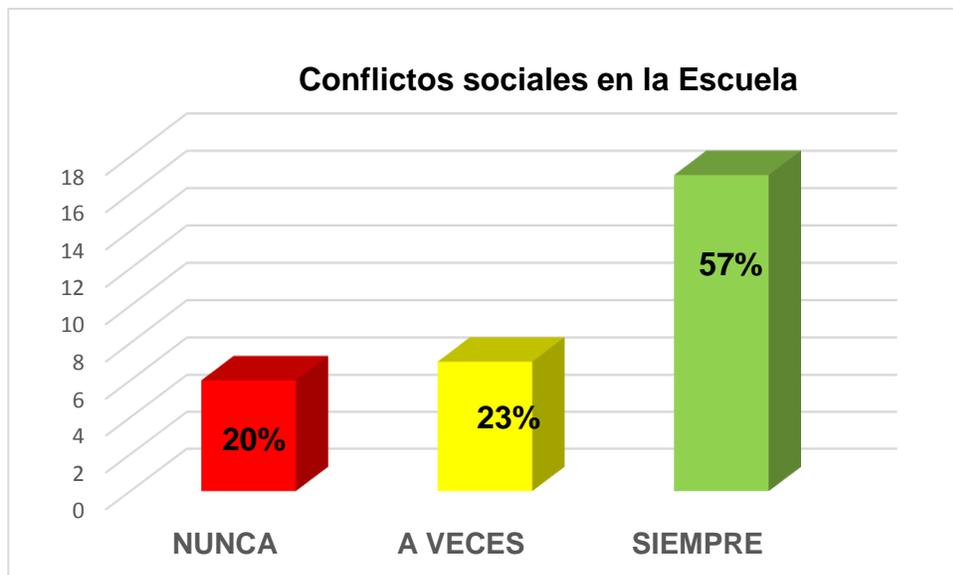
10. Actitud visionaria influyente

Tabla 14: **Conflictos sociales en la Escuela**

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
6	20%	7	23%	17	57%	30	100%

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
6	7	17

Gráfico 14

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y gráfico de barras 14, que corresponde al ítem 14, referente a la pregunta si existen **conflictos sociales en la Institución Educativa**, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que en la Institución Educativa “**NO**” tiene o no existe conflictos sociales.

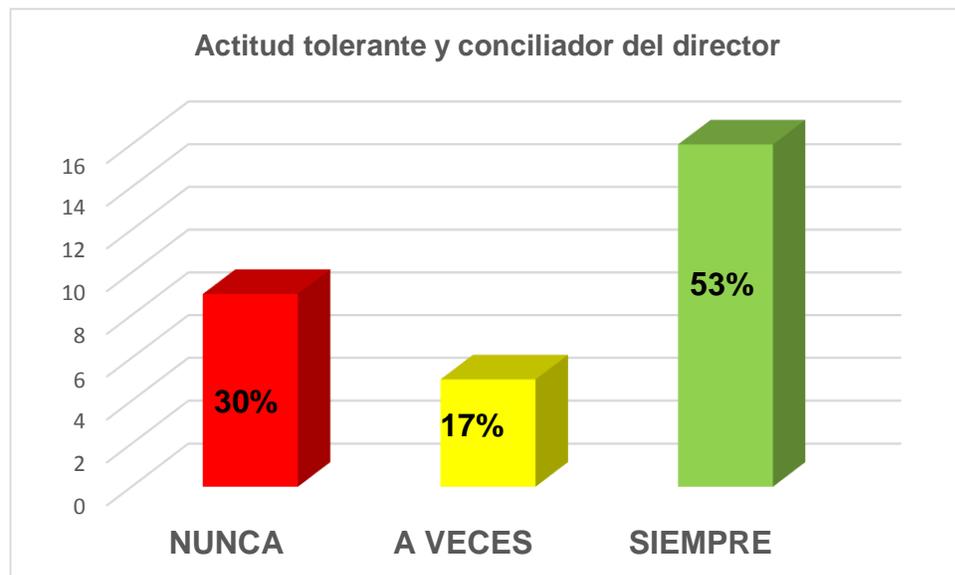
El 23% de docentes encuestados, que representa a 7 docentes, respondieron que “**A VECES**” se producen conflictos **sociales** Institución Educativa.

Finalmente, el 57% de docentes, que representa a 17 docentes, respondieron que en la Institución Educativa “**SIEMPRE**” existe o se producen conflictos **sociales**.

Tabla 15: Actitud tolerante y conciliador

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
9	30%	5	17%	16	53%	30	100%

Gráfico 15



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 15, que corresponde al ítem 15,

referente a la pregunta si el director tiene: **Actitud tolerante y conciliador**, del total de docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 30% de encuestados que representa a 9 docentes, respondieron que el director “**NO**” tiene **Actitud tolerante y conciliador**.

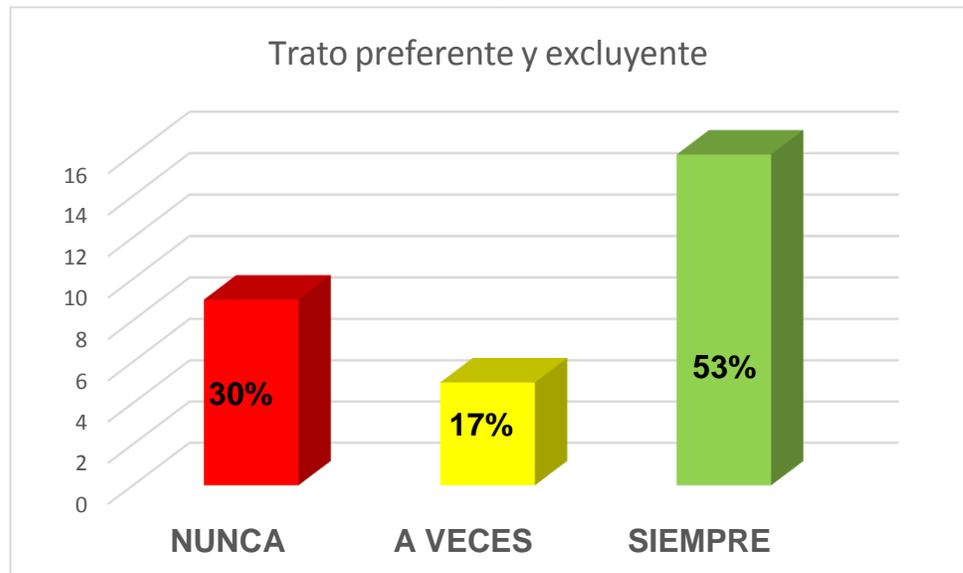
El 17% de docentes encuestados, que representa a 5 docentes, respondieron que el director “**A VECES**” tiene **Actitud tolerante y conciliador**.

Finalmente, el 53% de docentes, que representa a 16 docentes, respondieron que el director “**SIEMPRE**” tiene **Actitud tolerante y conciliador**.

Tabla 16: Trato preferente y excluyente

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
09	30%	5	17%	16	53%	30	100%

Gráfico 16



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 16, que corresponde al ítem 16, referente a la pregunta si el director tiene **Trato preferente y excluyente**, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 30% de encuestados que representa a 09 docentes, respondieron que el director **NO** tiene **Trato preferente y excluyente**.

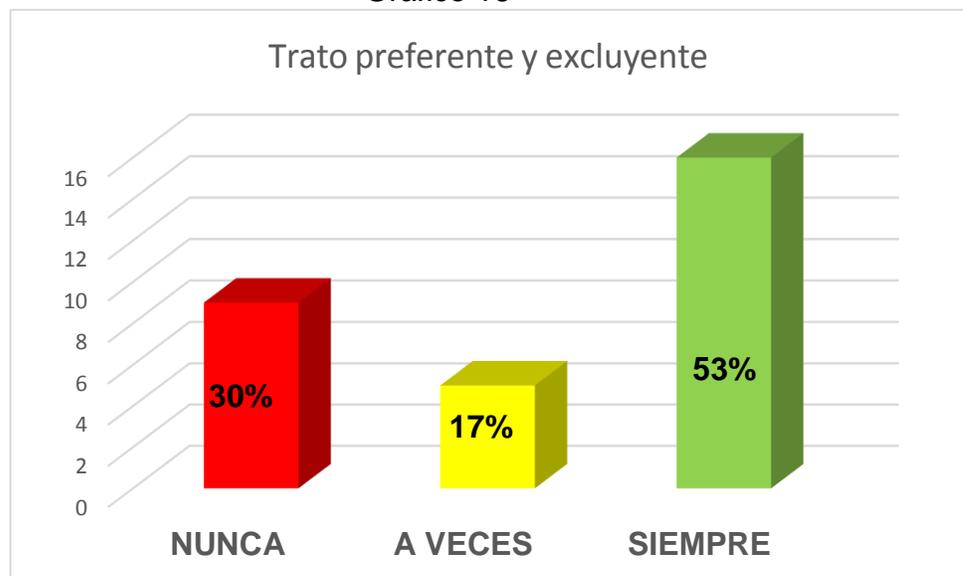
El 17% de docentes encuestados, que representa a 5 docentes, respondieron que el director **AVECES** tiene **trato preferente y excluyente**.

Finalmente, el 53% de docentes, que representa a 16 docentes, respondieron que **SIEMPRE** el director **tiene trato preferente y excluyente**

Tabla 17: Trato preferente y excluyente

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
09	30%	5	17%	16	53%	30	100%

Gráfico 16



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 17, que corresponde al ítem 16, referente a la pregunta si el director tiene **Trato preferente y excluyente**, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 30% de encuestados que representa a 09 docentes, respondieron que el director **“NO”** tiene **Trato preferente y excluyente**.

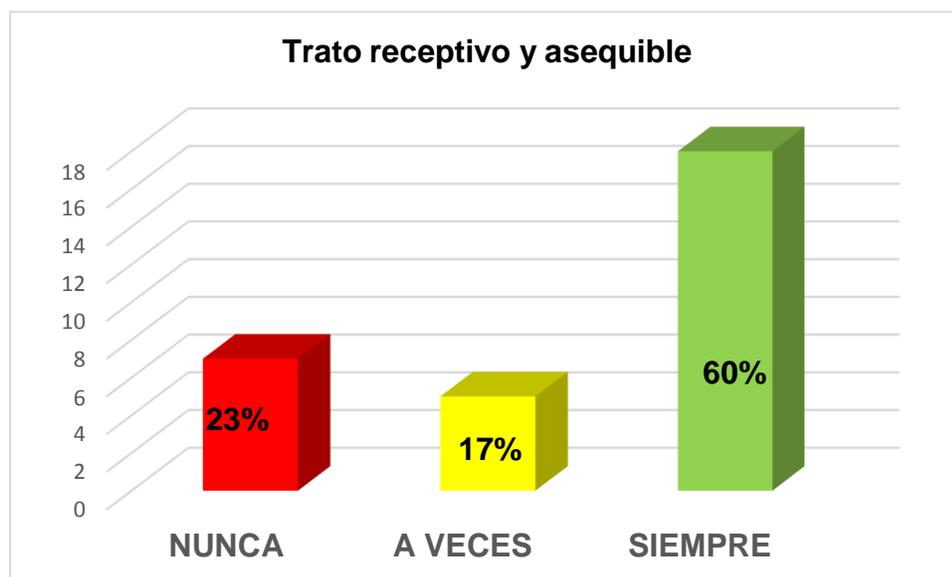
El 17% de docentes encuestados, que representa a 5 docentes, respondieron que el director **“A VECES”** tiene **trato preferente y excluyente**.

Finalmente, el 53% de docentes, que representa a 16 docentes, respondieron que **“SIEMPRE”** el director **tiene trato preferente y excluyente**.

Tabla 18: Trato receptivo y asequible

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
07	23%	5	17%	18	60%	30	100%

Gráfico 17



ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 18, que corresponde al ítem 17, referente a la pregunta si el director tiene **Trato receptivo y asequible**, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 23% de encuestados que representa a 7 docentes, respondieron que el director **“NO”** tiene **Trato preferente y excluyente**.

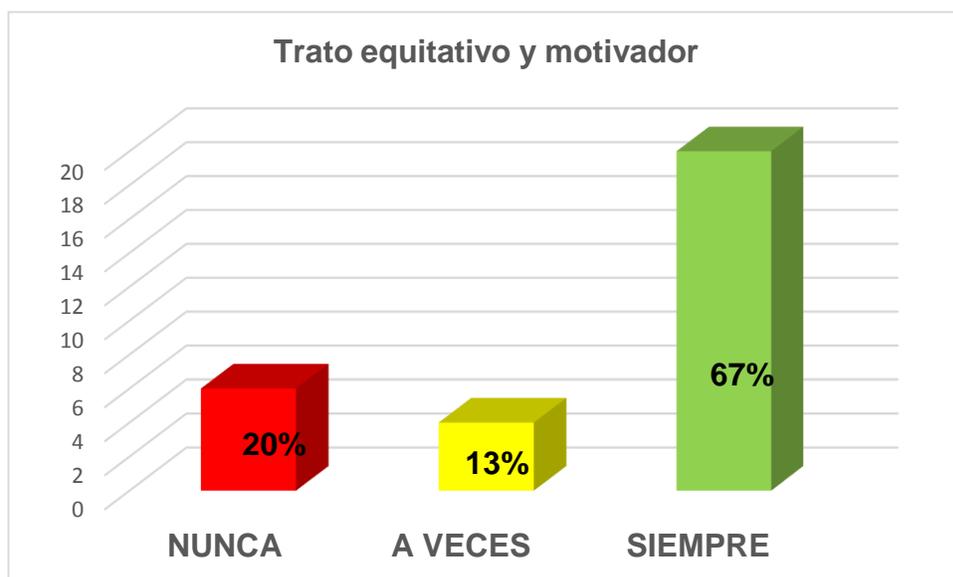
El 17% de docentes encuestados, que representa a 5 docentes, respondieron que **“A VECES”** el director tiene **Trato preferente y excluyente**.

Finalmente, el 60% de docentes, que representa a 18 docentes, respondieron que el director **“SIEMPRE”** tiene **Trato preferente y excluyente**.

Tabla 19: Trato equitativo y motivador

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
6	20%	4	13%	20	67%	30	100%

Gráfico 18



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 19, que corresponde al ítem 18, referente a la pregunta si el director tiene: **Trato equitativo y motivador**, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que el director **“NO”** tiene **Trato equitativo y motivador**.

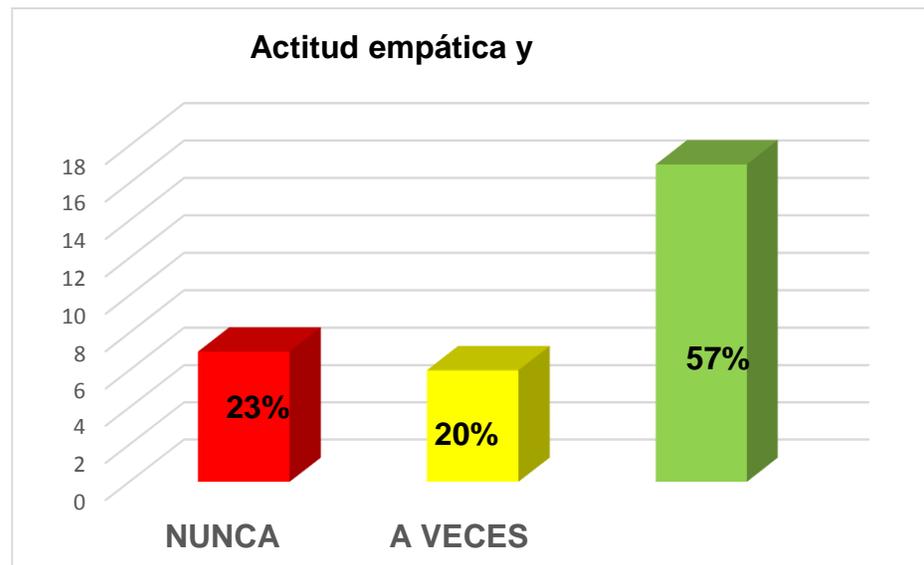
El 13% de docentes encuestados, que representa a 4 docentes, respondieron que **“A VECES”** el director tiene **Trato equitativo y motivador**.

Finalmente, el 67% de docentes, que representa a 20 docentes, respondieron que **“SIEMPRE”** el director tiene **Trato equitativo y motivador**.

Tabla 20: Actitud empática y conciliador

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
7	23%	6	20%	17	57%	30	100%

Gráfico 19



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico de barras 19, que corresponde al ítem 19, referente a la pregunta si el director tiene: **Actitud empática y conciliador**, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

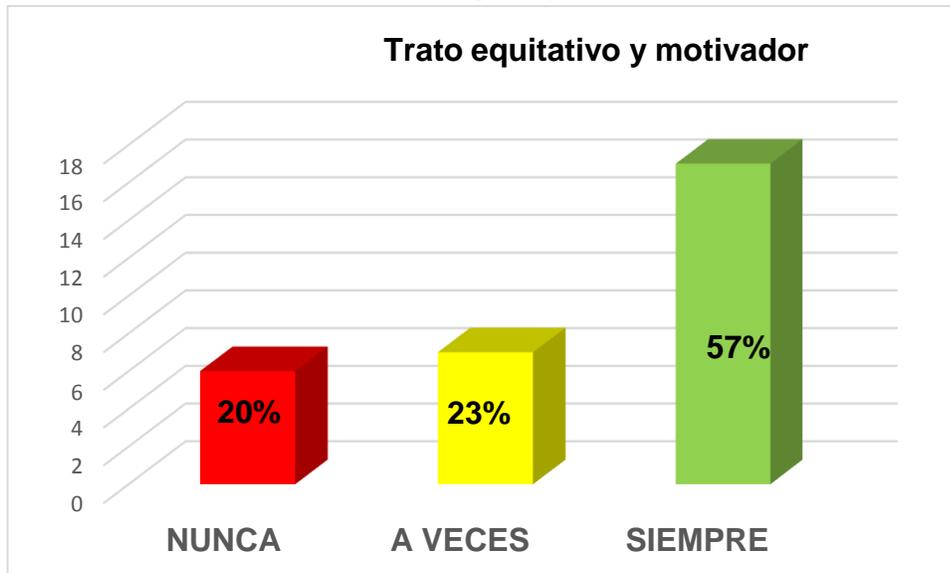
El 23% de encuestados que representa a 7 docentes, respondieron que el director “**NO**” tiene Actitud empática y conciliador.

El 20% de docentes encuestados, que representa a 6 docentes, respondieron que “**A VECES**” el director tiene **Actitud empática y conciliador**.

Tabla 21: Trato equitativo motivador

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
6	20%	7	23%	17	57%	30	100%

Gráfico 21



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 21, que corresponde al ítem 20, referente a la pregunta si el director tiene **Trato equitativo y motivador**, respondieron de la manera siguiente:

El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que el director **“NO” Trato equitativo y motivador**.

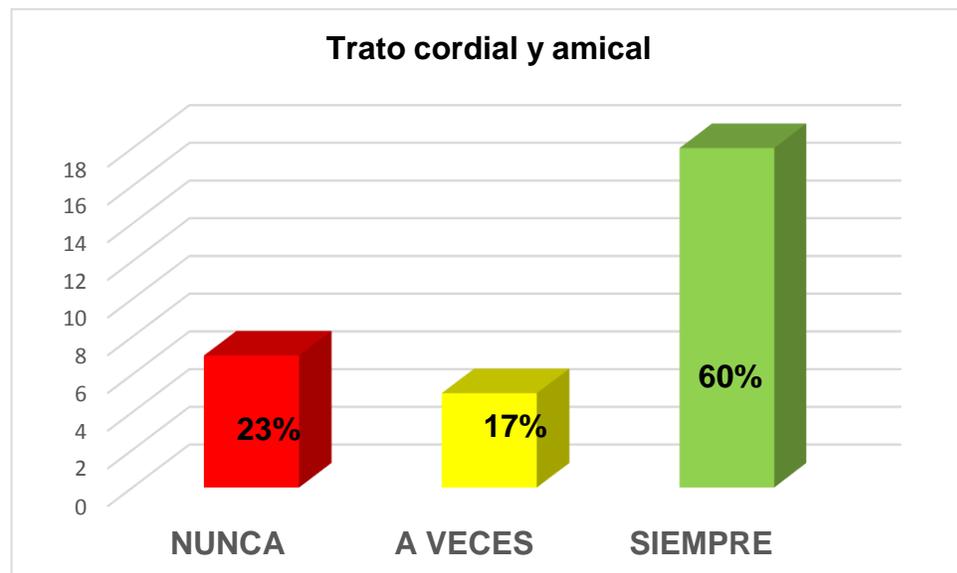
El 23% de docentes encuestados, que representa a 7, respondieron que **“A VECES” Trato equitativo y motivador**.

Finalmente, el 57% de docentes, que representa a 17 docentes, respondieron que **“SIEMPRE” Trato equitativo y motivador**.

Tabla 22: Trato cordial y amical

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
7	23%	5	17%	18	60%	30	100%

Gráfico 22



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 22, que corresponde al ítem 21, referente a la pregunta si el director tiene **Trato cordial y amical**, respondieron de la manera siguiente:

El 25% de encuestados que representa 7 docentes, respondieron que el director **“NO”** tiene **Trato cordial y amical**.

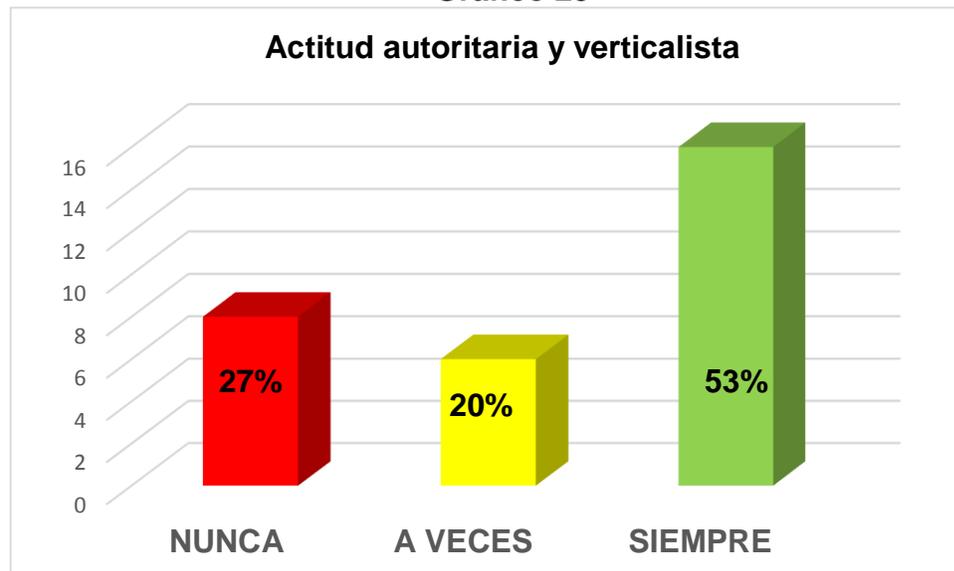
El 17% de docentes encuestados, que representa a 5 docentes, respondieron que **“A VECES”** tiene **Trato cordial y amical**.

Finalmente, el 60% de encuestados que representa a 18 docentes, respondieron que el director **“SIEMPRE”** **Trato cordial y amical**.

Ítem 23: Actitud autoritaria y verticalista

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
8	27%	6	20%	16	53%	30	100%

Gráfico 23



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 23, que corresponde al ítem 22, referente a la pregunta si el director tiene **Actitud autoritaria y verticalista**, los docentes encuestados, respondieron de la manera siguiente:

El 27% de encuestados que representa a 8 docentes, respondieron que el director **“NO” tiene actitud, autoritaria y verticalista.**

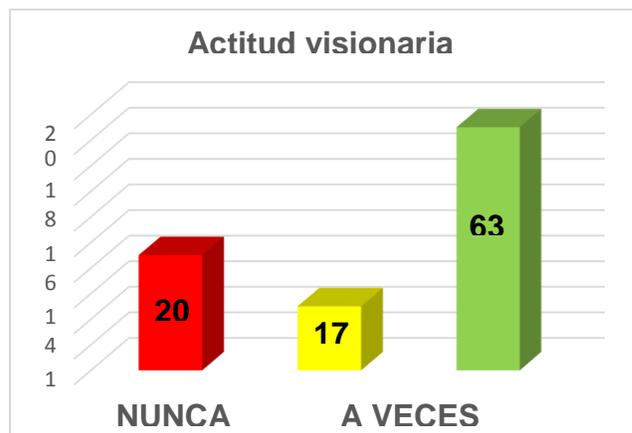
El 20% de docentes encuestados, que representa a 6 docentes, respondieron que **“A VECES” el director tiene Actitud autoritaria y verticalista.**

Finalmente, el 53% de encuestados que representa a 16 docentes, respondieron que **“SIEMPRE” el director tiene actitud autoritaria y verticalista,**

Tabla 24: Actitud visionaria influyente

Nunca		A veces		Siempre		TOTAL	
Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
6	20%	5	17%	19	63%	30	100%

Gráfico 24



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico de barras 23, que corresponde al ítem 23, referente a la pregunta si el director tiene **actitud visionaria influyente**, respondieron de la manera siguiente:

El 20% de encuestados que representa a 6 docentes, respondieron que el director “**NO**” tiene **actitud visionaria influyente**.

El 17% de docentes encuestados, que representa a 5 docentes, respondieron que “**A VECES**” tiene **actitud visionaria influyente**.

Finalmente, el 63% de encuestados que representa a 19 docentes, respondieron que “**SIEMPRE**” tiene **actitud visionaria influyente**.

tabla 25

Cuadro resumen de la variable dependiente: Clima institucional

En el cuadro resumen que a continuación se presenta, se sintetiza el nivel de clima institucional que existe en la Institución Educativa de Chavinillo.

ítem	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
01	06	20%	07	23%	17	57%	30	100
02	09	30%	05	17%	16	53%		
03	09	30%	05	17%	16	53%		
04	07	23%	05	17%	18	60%		
05	06	20%	04	13%	20	67%		
06	07	23%	06	20%	17	57%		
07	06	20%	7	23%	17	57%		
08	7	23%	5	17%	18	60%		
09	08	27%	6	20%	16	53%		
10	06	20%	5	17%	19	63%		
TOTAL	71	24%	55	18%	174	58%	300	100%

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico de barras 24, que representa a la sumatoria de los 10 ítems, referente al clima institucional, se tiene como resultado lo siguiente:

El 24% de encuestados respondieron que en la Institución Educativa “NO, existe un buen clima institucional.

El 18% de docentes encuestados, respondieron que en la Institución Educativa “**A VECES**” existe un buen clima institucional.

Finalmente, el 58% de docentes encuestados, respondieron que en la Institución Educativa “**SIEMPRE**” existe un buen clima institucional.

En resumen, se puede afirmar que en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, existe un buen clima institucional, lo cual representa el 58 %.

4.2. Comparación y discusión de resultados:

En el trabajo de investigación tuvo como objetivo general identificar cómo el liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

En lo que respecta a la Hipótesis General, habíamos planteado que el liderazgo directivo influye en forma positiva en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, lo cual se cumple, por cuanto en efecto los resultados estadísticos nos confirman la conjetura inicial.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta se puede afirmar que el liderazgo del directo de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, es positiva o significativa, lo cual representa el 56%.

En nuestra hipótesis general habíamos considerado que el liderazgo directivo influye en forma positiva en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, lo cual se cumple, por cuanto, en efecto el liderazgo directivo influye en forma positiva en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo. En las Hipótesis Específicas, habíamos avizorado que el liderazgo directivo es positivo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, en efecto lo cual se cumple, por cuanto representa el 56%.

Si comparamos los resultados estadísticos entre el liderazgo directivo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, que representa el 56% y los resultados estadísticos del clima institucional, que

representa el 58%, se puede afirmar que los porcentajes son similares, en consecuencia, es posible afirmar que el liderazgo directivo que es positivo o significativo que representa el 56% ha logrado influir en el clima institucional positivo o saludable lo cual representa el 58%, que significa un clima adecuado para la convivencia institucional

En lo que respecta al objetivo Específico 1, habíamos planteado como Determinar cómo es el liderazgo directivo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Como hipótesis específica 1, habíamos avizorado que el liderazgo directivo es positivo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, lo cual se

cumple, por cuanto de acuerdo a los resultados estadísticos se tiene que el liderazgo directivo es positivo o significativo, lo cual representa el 56%.

A lo que se refiere al objetivo específico 2, habíamos propuesto identificar cómo es el clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

Como hipótesis Específica 2, habíamos propuesto que el clima institucional es significativo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo. Lo cual se cumple, por cuanto de acuerdo a los resultados estadísticos nos indican el clima institucional es saludable o positivo, representa el 58%, lo cual se puede interpretar como un clima relativamente saludable agradable.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSION 1:

En la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, el liderazgo directivo es positivo o significativo representa, el 56%, lo cual ha influido un clima institucional positivo o saludable, lo cual representa el 58 %.

CONCLUSIÓN 2:

El liderazgo directivo es positivo o significativo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, representa, el 56%, por cuanto los docentes encuestados que respondieron que **SIEMPRE** el director tiene liderazgo, lo cual se puede interpretar como un liderazgo positivo o significativo.

CONCLUSIÓN 3:

En la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, el clima institucional es positivo o significativo, lo cual representa el 58 %, es decir; los docentes encuestados, respondieron que en la Institución Educativa **SIEMPRE** existe un buen clima institucional.

SUGERENCIAS:**1. A LA INSTITUCION EDUCATIVA DE CHAVILLO**

Se sugiere a los actores educativos de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, tanto al director, así como a los docentes, personal administrativa APAFA, estudiantes autoridades, trabajar en equipo para generar un liderazgo institucional sostenible a finde generar un clima institucional saludable.

2. AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHAVINILLO

Se sugiere al director de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, asumir el rol de liderazgo transformacional a fin de promover el cambio institucional con un clima institucional saludable.

3. A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHAVINILLO

Se sugiere a los docentes Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, tomar conciencia social pedagógica asumiendo práctica de valores a fin de promover un clima institucional saludable para promover desarrollo sostenible y sustentable institucional.

4. A LOS ACTORES EDUCATIVOS O COMUNIDAD EDUCATIVA

Se sugiere a los actores educativos o comunidad educativa de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, conformado por el director, docentes, estudiantes, APAFA, CONEI, Personal Administrativo y aliados estratégicos, organizar charlas de capacitación sobre liderazgo transformacional y clima institucional saludable a fin de promover en forma colegiada una gestión sostenible de la calidad educativa y lograr la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA:

- Albañil Ordinola, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de Piura: <https://hdl.handle.net/11042/2243>
- Alta Andrade, C. E. (2001). *La participación comunitaria en la gestión educativa en La Calera, provincia de Imbabura-Ecuador*. Obtenido de Biblioteca Proeibandes: http://biblioteca.proeibandes.org/wp-content/uploads/2016/11/13.Tesis_Carlos_Alta.pdf
- Astete, L. A., Brabo Sánchez, J. J., & Concepcion Càrdena, L. A. (2018). *Gestión tutorial y mitigación de situación de riesgos tutoriales en la I.E. "Mariscal Cáceres" del sector III de San Luis*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Hermilio Valdizan: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4129>
- Bernal Martínez de Soria, A., & Ibarrola García, S. (2015). LIDERAZGO DEL PROFESOR: OBJETIVO BÁSICO. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN*, 55-70. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/176939>
- Bolívar, A., López Yáñez, J., & Murillo, F. (2013). LIDERAZGO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. UNA REVISIÓN DE LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. *Revista Fuentes*, 15-60. Obtenido de <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Cabrera Zerpa, L. K. (2019). *"LIDERAZGO ÉTICO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA PERIODO 2017"*. Obtenido de

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA:

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3056>

Calcina Calcina, Y. (2012). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Perú 2012. *Comuni@cción*, 22-29. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003

Campos Livaque, L. R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla - región Callao*. Obtenido de Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1127>

Cancino Cancino, V., & Vera Monrroy, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25, 26-58. Obtenido de Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362017000100002>

Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos Y Representaciones* 4 (2), 231–284. Obtenido de <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>

- Cornejo, M. A. (1997). libro liderazgo en excelencia Diplomado Online de Liderazgo y Mercadeo - Miguel Angel Cornejo. *DocerArgentina*, 55-60. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13274/Capitulo3.pdf>
- Effio Pairazamán, M. R. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11862>
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: Ediciones Arteta E. I. R. L. Obtenido de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Godoy Tucto, Y. (2019). “*LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32211 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI “EL AMAUTA”, UGEL N° 05 YAROWILCA 2019*”. Obtenido de Repositorio de la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5641/PPE00227G56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño*. Lima: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014 – impreso en Perú. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2019). Minedu reconoce liderazgo de estudiantes COMETE. *Ministerio de Educacion*, 2-4. Obtenido de <https://www.dreim.gob.pe/dreim/noticias/minedu-reconoce-liderazgo-de->

estudiantes-comete/

- Monàrres Vàsque, H., & Jaik Dipp , A. (2016). *EL CLIMA ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGODIRECTIVO EN NIVEL BÁSICO*. México: Durango, Dgo. Obtenido de Durango: Redie.:
https://www.academia.edu/22662498/El_clima_escolar_y_su_relaci%C3%B3n_con_el_liderazgo_directivo_en_nivel_b%C3%A1sico
- Pèrez, Y. M. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec - Ventanilla*. Obtenido de Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola:
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1253>
- Raxuleu Ambrocio, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Obtenido de Recursos Bibliograficos de la Universidad Raffael Landivar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Reyes Flores, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Obtenido de Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola:
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1302>
- Reyes Romero, V., Trejo Cázares, M., & Topete Barrera, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 81-115. Obtenido de <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Rojas Quibaya, E. R., & Salamanca Reyes , F. A. (2018). *ESTRATEGIA DE*

GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR.

Obtenido de REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA:

<http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2605/1/T%200945%20671%20CD6023.pdf>

Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. América Latina y el Caribe: Andros Impresores. Obtenido de

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5427>

Ruiz de la Cruz, G. D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Obtenido de Repositorio CYBERTESIS de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/923>

Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, pp.115-124. Obtenido de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_abstract&tlng=es

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA*. Lima: ©Universidad Ricardo Palma.

Segredo Pérez, A. M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación médica superior*, 25(2), 164-177. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013

Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.*

Obtenido de Repositorio de tesis digitales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3176>

NOTA BIOGRÁFICA



SORAIDA MADELEYNE, ALVARADO FABIAN

Nació en el Distrito de Shunqui, Provincia de Dos de Mayo, Departamento de Huánuco, el 15 de febrero de 1969, inicio sus estudios Primarios en la I.E N.º 32004 San Pedro de Huánuco, posteriormente continuo sus estudios secundarios en el colegio Nuestra Señora de las Mercedes de Huanuco. Inicio sus estudios superiores en la Especialidad de Educación primaria en el Instituto Superior Pedagógico Privado “El amauta” en Lima en el año 1996, se graduó como docente de educación primaria en 24 de octubre del año 2001.

Empezó a laborar como docente contratada en la I.E de Carampayoc en el año 2003, posteriormente trabajo en otras instituciones educativas, como la I.E N°33185 de los ángeles de Codo en el año 2008, me nombre como docente del aula en la I.E N°33185 Del Caserío Los ángeles de Codo, Distrito de Codo del Pozuzo, Provincia de Puerto Inca, Región Huánuco en el año 2010.

Luego me reasigne a la I.E N°33473 del caserío de Buenos Aires, Distrito de Codo del Pozuzo, Provincia de Puerto Inca, Región Huánuco actualmente sigo laborando en dicha institución educativa. Recibió el Grado de Bachiller en Ciencias de la Educación en el año 2023.

NOTA BIOGRÁFICA**DANIXA ELLUS, CÁMARA GARGATE**

Nació en el Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco, el 05 de julio de 1984, Inicio sus estudios primarios en la I.E “Juana Moreno” en Huánuco, posteriormente continuo sus estudios secundarios en el Colegio Nacional “Príncipe Illathuapa”, desde primer año de secundaria hasta cuarto año de secundaria, culminando sus estudios secundarios es el Primer Colegio Nacional De Mujeres “Rosa De Santa María”, Breña - Lima. Inicio sus estudios superiores en la Especialidad De Educación Primaria En El Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durand Martel”, Huánuco en el año 2005 -2010.

Empezó a laborar como docente contratada en la I.E de “Víctor Raúl Haya de la Torre” en el distrito de Jacas Chico, provincia de Yarowilca en el año 2021, posteriormente trabajo en otras Instituciones Educativas, como la I.E “Andrés Avelino Cáceres” en el distrito de Chavinillo, provincia de Yarowilca en el año 2022, actualmente viene laborando como docente contratada en el distrito de Chavinillo del barrio Santa Rosa en la IE “33007” de la provincia de Yarowilca, departamento de Huánuco.

Recibió el Grado de Bachiller en Ciencias de la Educación en el año 2023.

NOTA BIOGRÁFICA**GERALDINE MERCEDES PUENTE CIERTO**

Nació en la ciudad de Huánuco, departamento de Huánuco, distrito de Amarilis, el 13 de diciembre de 1986, inicio sus estudios primarios en la Institución Educativa de Aplicación Marcos Duran Martel, para luego mudarse a la ciudad de Tingo María, en donde continuo sus estudios secundarios en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal (Monzón) hasta el tercer grado nivel secundaria. Posteriormente se volvió a mudar y culmino sus estudios en la ciudad de Huánuco en la Institución Educativa Mariano Meza Rosales. Inicio sus estudios superiores en Educación en el Instituto Superior Pedagógico Publico Marcos Duran Martel en el año 2007, iniciando sus prácticas pre-profesionales en el nivel primaria en la Institución Educativa CHullqui en el año 2011. Posteriormente empezó a trabajar como docente en la Institución Educativa Rondos -Monzón, al año siguiente en la Institución Educativa Milagros-Monzón, seguidamente en otras Instituciones en la Provincia de Leoncio Prado. Recibió el grado de Bachiller en Ciencias de la Educación en el 2023.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo Directivo y su influencia en el Clima Institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Planteamiento general ¿Cómo el liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?</p> <p>Planteamiento específico: P.E.1. ¿Cómo es el liderazgo directivo en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?</p> <p>P.E.2 ¿Cómo es el clima institucional en</p>	<p>Objetivo general Identificar cómo el liderazgo directivo influye en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.</p> <p>Objetivos Específicos: s:O.E.1. Determinar cómo el liderazgo directivo influye en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, O.E.2 Identificar cómo es el clima institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo directivo influye positivamente en el clima institucional de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.</p> <p>Hipótesis Específico s:H.E.1. El liderazgo directivo influye positivamente en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.</p> <p>H.E.2 El clima Institucional es significativo en la Institución</p>	<p>V.I Liderazgo Directivo</p> <p>V.D Clima institucional saludable</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones de planificación institucional 2. diagnóstico situacional participativo 3. Visión, misión y valores elaborados concertadamente 4. Gestión participativa y democrática 5. PEI y documentos de gestión actualizados 6. Trabajo de planificación en equipo 7. Proyectos educativos innovadores 	<p>Los resultados se medirán en porcentajes (%)</p>	<p>Método Encuesta</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario estandarizado y validado por juicio de expertos</p>

<p>la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo?</p>	<p>de Chavinillo.</p>	<p>Educativa Andrés Avelino Cáceres de Carib</p>		<p>y sostenibles</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Gestión transparente con rendición de cuentas periódicas 9. Participa APAFA, estudiantes y administrativos en gestión 10. Convenios con aliados estratégicos 11. Plan de monitoreo docente socializado 12. Plan de Motivación y estímulos 1. Conflictos sociales en la Institución Educativa 2. Actitud tolerante y concertador 3. Trato preferente y excluyente 4. Trato receptivo y asequible 5. Trato equitativo y motivador 6. Actitud empática conciliador 7. Trato equitativo y 		
---	-----------------------	---	--	--	--	--

				<p>motivador</p> <p>8. Trato cordial y amical</p> <p>9. Actitud autoritaria y verticalista</p> <p>10. Actitud visionaria influyente</p>		
--	--	--	--	---	--	--

ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DEL BACHILLERATO

Huánuco, 20 de setiembre de 2021.

Señor:

Prof. Eder Alan, COTRINA AVILÉS

DIRECTOR DEL COLEGIO NACIONAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE
CHAVINILLO – PROVINCIA DE YAROWILCA

Por el presente, previo los cordiales saludos me dirijo a usted para solicitar su autorización a fin de realizar una encuesta a los docentes para una investigación titulada: Liderazgo directivo y su Influencia en el Clima Institucional en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo de la provincia de Yarowilca.

Debo hacer de su conocimiento que, la encuesta tiene carácter de anónimo y los resultados se mantendrán en anonimato por razones de ética investigativa.

Con este motivo con la seguridad de su gentil aceptación, le expresamos a usted las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

Soraida Alvarado Fabian

Danixa Camara Gargate

Geraldina Puente Cierro

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
PROVINCIA DE YAROWILCA
DIRECCIÓN
Luis Llamas Avila
DIRECTOR

ANEXO 03 INSTRUMENTOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” DE HUÁNUCO FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
E. P. Educación Primaria**



**ENCUESTA PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO
Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL SALUDABLE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO**

INSTRUCCIONES: La presente encuesta, tiene como objetivo identificar las características del liderazgo directivo y el clima institucional saludable en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, por lo que; agradeceré responder con toda sinceridad y veracidad las preguntas que a continuación indican. La respuesta que cree que es la verdadera, deberá marcar una “X” en el casillero respectivo:

CUESTIONARIO Nº 1

I. Preguntas para identificar el liderazgo directivo				
ITEM	PREGUNTAS	CRITERIOS		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	¿El director convoca a reuniones de planificación Institucional?			
02	¿Cuenta con diagnóstico situacional participativo?			
03	¿Visión, misión y valores elaborados concertadamente?			
04	¿Gestión participativa y democrática?			
05	¿PEI y documentos de gestión actualizados?			
06	¿Trabajo de planificación en equipo?			
07	¿Cuenta con Proyectos educativos innovadores y sostenibles?			
08	¿Gestión transparente con rendición de cuentas periódicas?			
09	¿Participa APAFA, estudiantes y administrativos en la gestión institucional?			
10	¿Cuenta con convenios con aliados estratégicos?			
11	¿Cuenta con Plan de monitoreo docente socializado?			
12	¿Cuenta con plan de Motivación y estímulos?			

Gracias por su amable colaboración.

Lugar y fecha,

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” DE HUÁNUCO FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
E. P. Educación Primaria**



**ENCUESTA PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO
DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL SALUDABLE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE
CHAVINILLO**

INSTRUCCIONES: La presente encuesta, tiene como objetivo identificar las características del liderazgo directivo y el clima institucional saludable en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, por lo que; agradeceré responder con toda sinceridad y veracidad las preguntas que a continuación de indican. La respuesta que cree que es la verdadera, deberá marcar una “X” en el casillero respectivo:

CUESTIONARIO Nº 1

ITEMS	PREGUNTAS SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL	CRITERIOS		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	1. Conflictos sociales en la Institución Educativa			
2	2. Actitud tolerante y concertador			
3	3. Trato preferente y excluyente			
4	4. Trato receptivo y asequible			
5	5. Trato equitativo y motivador			
6	6. Actitud empática conciliador			
7	7. Trato equitativo y motivador			
8	8, Trato cordial y amical			
0	9. Actitud autoritaria y verticalista			
10	10. Actitud visionaria influyente			

Gracias por su amable colaboración.

Lugar y fecha,

ANEXO 04 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO 03 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

E.P. Educación Primaria



FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 01

NOMBRES Y APELLIDOS DE EXPERTO	Alejandro Rubina López
CENTRO DE TRABAJO	Facultad Educación - UNHEVAL
GRADO ACADÉMICO	Doctor en Educación
D.N.I N°	22755973
N° CELULAR	941125007

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 1 y 2			
CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CANTIDAD DE PREGUNTAS	Insuficiente	Medianamente suficiente	Suficiente
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO AL CONTENIDO: Coherencia con el planteamiento, objetivos, variables e indicadores de estudio			
Tiene coherencia	Tiene Pertinencia	Tiene relevancia	Tiene claridad
SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CALIDAD DEL INSTRUMENTO N° 1 y 2:			
REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		MUY BUENA	
Sugerencias:			

Habiendo tenido a la vista la matriz de consistencia y los instrumentos de recojo de datos N° sobre: El liderazgo directivo y el clima institucional saludable en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, en mi condición de Docente de la Facultad de Educación de la UNHEVAL, doy por validado dicho instrumento de recojo de datos o de información sobre clima directivo y clima institucional.

Cayhuayna, 20 de agosto de 2021.


Dr. Alejandro Rubina López

DOCENTE UNHEVAL
D.N.I 22755973

**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUÁNUCO FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
E.P. Educación Primaria**



FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 02

NOMBRES Y APELLIDOS DE EXPERTO	Arturo Lucas Cabello
CENTRO DE TRABAJO	Facultad de Educación - UNHEVAL
GRADO ACADÉMICO	Doctor en Educación
D.N.I N°	D.N.I 22490418
N° CELULAR	

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 1 y 2			
CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CANTIDAD DE PREGUNTAS	Insuficiente	Medianamente suficiente	Suficiente
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO AL CONTENIDO: Coherencia con el planteamiento, objetivos, variables e indicadores de estudio			
Tiene coherencia	Tiene Pertinencia	Tiene relevancia	Tiene claridad
SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CALIDAD DEL INSTRUMENTO N° 1 y 2:			
REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
	Es buena		
Sugerencias:			

Habiendo tenido a la vista la matriz de consistencia y los instrumentos de recojo de datos N° sobre: El liderazgo directivo y el clima institucional saludable en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, en mi condición de Docente de la Facultad de Educación de la UNHEVAL, doy por validado dicho instrumento de recojo de datos o de información sobre clima directivo y clima institucional.

Cayhuayna, 20 de agosto de 2021.

Dr. Arturo Lucas Cabello
D.N.I 22490418

**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUÁNUCO FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
E.P. Educación Primaria**



FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 03

NOMBRES Y APELLIDOS DE EXPERTO	WILFREDO ANTONIO SOTIL VORTAVARRIA
CENTRO DE TRABAJO	UNHEVAL
GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN EDUCACIÓN
D.N.I N°	22417860
N° CELULAR	

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 1 y 2			
CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CANTIDAD DE PREGUNTAS	Insuficiente	Medianamente suficiente	Suficiente
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO AL CONTENIDO: Coherencia con el planteamiento, objetivos, variables e indicadores de estudio			
Tiene coherencia	Tiene Pertinencia	Tiene relevancia	Tiene claridad
SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CALIDAD DEL INSTRUMENTO N° 1 y 2:			
REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		MUY BUENA	
Sugerencias:			

Habiendo tenido a la vista la matriz de consistencia y los instrumentos de recojo de datos N° sobre: El liderazgo directivo y el clima institucional saludable en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, en mi condición de Docente de la Facultad de Educación de la UNHEVAL, doy por validado dicho instrumento de recojo de datos o de información sobre clima directivo y clima institucional.

Cayhuayna, 20 de agosto de 2021.


 UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

 Wilfredo Antonio Sotil Cortavarria
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE
HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
E.P. Educación Primaria**

FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 04

NOMBRES Y APELLIDOS DE EXPERTO	HAIBER P. ECHEVARRIA RODRIGUEZ
CENTRO DE TRABAJO	UNHEVAL
GRADO ACADEMICO	DOCTOR EN EDUCACIÓN
D.N.I N°	22669203
N° CELULAR	

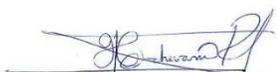
CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 1 y 2			
CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CANTIDAD DE PREGUNTAS	Insuficiente	Medianamente suficiente	Suficiente
			X
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO AL CONTENIDO: Coherencia con el planteamiento, objetivos, variables e indicadores de estudio			
Tiene coherencia	Tiene Pertinencia	Tiene relevancia	Tiene claridad
SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CALIDAD DEL INSTRUMENTO N° 1 y 2:			
REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		Muy buena	
Sugerencias:			

Habiendo tenido a la vista la matriz de consistencia y los instrumentos de recojo de datos N° sobre: El liderazgo directivo y el clima institucional saludable en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, en mi condición de Docente de la Facultad de Educación de la UNHEVAL, doy por validado dicho instrumento de recojo de datos o de información sobre clima directivo y clima institucional.

Cayhuayna, 22 de agosto de 2021.


 Haiber P. Echevarría Rodríguez
 DNI 22669203

Firma del experto
D.N.I 22669203



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
E.P. Educación Primaria



FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 05

NOMBRES Y APELLIDOS DE EXPERTO	ORLANDO ASCAYO LEÓN
CENTRO DE TRABAJO	UNHEVAL
GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
D.N.I N°	41722427
N° CELULAR	951078955

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 1 y 2			
CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CANTIDAD DE PREGUNTAS	Insuficiente	Medianamente suficiente	Suficiente
			X
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO AL CONTENIDO:			
Coherencia con el planteamiento, objetivos, variables e indicadores de estudio			
Tiene coherencia	Tiene Pertinencia	Tiene relevancia	Tiene claridad
SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()	SI (X) NO ()
Observaciones:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN CON RESPECTO A LA CALIDAD DEL INSTRUMENTO N° 1 y 2:			
REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
	BUENA		
Sugerencias:			

Habiendo tenido a la vista la matriz de consistencia y los instrumentos de recojo de datos N° sobre: El liderazgo directivo y el clima institucional saludable en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo, en mi condición de Docente de la Facultad de Educación de la UNHEVAL, doy por validado dicho instrumento de recojo de datos o de información sobre clima directivo y clima institucional.

Cayhuayna, 20 de agosto de 2021.

Firma del experto
D.N.I 41722427

ANEXO 05 RESOLUCION DE ASESOR DE TESIS



“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

RESOLUCIÓN N° 1237-2021-UNHEVAL/FCE-D

Cayhuayna, 30 de setiembre de 2021

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11/12/20 recibida vía correo electrónico se proclama y acredita a partir del 14 de diciembre de 2020 hasta el 13 de diciembre de 2024, como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación al Dr. **Ciro Angel LAZO SALCEDO**;

Que según la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo 45° OBTENCIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS, inciso 45.1 Grado de Bachiller: Requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia Inglés o Lengua nativa;

Que mediante Constancia N° 047-2021-UNHEVAL-FCE/UI, recibido el 29/09/21 el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, remite la constancia de exclusividad y designación de asesor del trabajo de Investigación colectiva titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO**, de las estudiantes **Soraida Madeleyne ALVARADO FABIAN**, **Danixa Ellus CAMARA GARGATE** y **Geraldine Mercedes PUENTE CIERTO** de la Escuela Profesional de **Educación Primaria** del Programa de Ciclo de Estudios Complementarios PROCEC (Bachillerato) y con la autorización del **Dr. Alejandro RUBINA LÓPEZ**;

Estando dentro de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, en concordancia con la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNHEVAL.

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al **Dr. Alejandro RUBINA LÓPEZ**, como Asesor de Tesis, para la elaboración del Trabajo de Investigación colectiva titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO** de las estudiantes **Soraida Madeleyne ALVARADO FABIAN**, **Danixa Ellus CAMARA GARGATE** y **Geraldine Mercedes PUENTE CIERTO** de la Escuela Profesional de **Educación Primaria** del Programa de Ciclo de Estudios Complementarios PROCEC (Bachillerato), por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las instancias correspondiente para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

Dr. **Ciro Angel Lazo Salcedo**
 DECANO

Distribución:
 Asesor/Interesadas/Archivo

ANEXO 06 ACTA DE SUSTENTACIÓN



Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN- HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
PROGRAMA DE CICLO DE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS Y LICENCIATURA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintitrés, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según Resolución N° 0135-2023-UNHEVAL/FCE-D de fecha 27 de enero del año dos mil veintitrés:

Dr. José W. CONDEZO Martel	Presidente
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	Secretario
Mg. Teófilo FERNANDEZ SANTA CRUZ	Vocal

Con el asesoramiento del **Dr. Alejandro RUBINA LÓPEZ** el (la) aspirante al Grado de Bachiller en Ciencias de la Educación en la Escuela Profesional de **Educación Primaria Sr(a): Soraida Madeleyne ALVARADO FABIAN** procedió a sustentar el trabajo de investigación titulado: : **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO** del Programa de Ciclo de Estudios Complementarios (PROCEC) inició el proceso de sustentación a las 1300 horas y concluyó a las 1500 horas.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presentes los criterios siguientes:

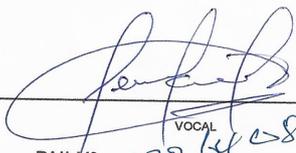
Deficiente	: (00;13)
Regular	: (14)
Bueno	: (15;16)
Muy Bueno	: (17;18)
Excelente	: (19;20)

PROMEDIO :	14	Catorce
	(en números)	(en letras)

Quedando el (la) aspirante como: aprobado por unanimidad con el calificativo de catorce. Dando por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal.


 PRESIDENTE 22651202
 DNI N°


 SECRETARIO
 DNI N° 22468212


 VOCAL
 DNI N° 22468885



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintitrés, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según Resolución N° 0135-2023-UNHEVAL/FCE-D de fecha 27 de enero del año dos mil veintitrés:

Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL	Presidente
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	Secretario
Mg. Teofilo FERNANDEZ SANTA CRUZ	Vocal

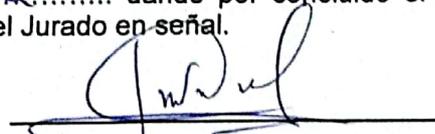
Con el asesoramiento del Dr. Alejandro RUBINA LOPEZ el (la) aspirante al Grado de Bachiller en Ciencias de la Educación en la Escuela Profesional de Educación Primaria Sr(a): **Geraldine Mercedes PUENTE CIERTO** procedió a sustentar el trabajo de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO** del Programa de Ciclo de Estudios Complementarios (PROCEC) inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presentes los criterios siguientes:

Deficiente	: (00;13)
Regular	: (14)
Bueno	: (15;16)
Muy Bueno	: (17;18)
Excelente	: (19;20)

PROMEDIO : (14) (catorce)

Quedando el (la) aspirante como: aprobado por unanimidad con el calificativo de catorce dando por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal.



 PRESIDENTE
 DNI N° 22651202



 SECRETARIO
 DNI N° 22468212



 VOCAL
 DNI N° 22640885

ANEXO 07 CONSTANCIA DE SIMILITUD



CONSTANCIA N°0119-2022-UNHHEVAL-FCE/UI

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar que:

- ALVARADO FABIAN, Soraida Madeleyne
- CAMARA GARGATE, Danixa Ellus
- PUENTE CIERTO, Geraldine Mercedes

Autores del borrador del Trabajo de Investigación, titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO, Programa de Ciclo de Estudios Complementarios (PROCEC – BACHILLERATO). Carrera Profesional Educación Primaria

Han obtenido, un reporte de similitud general del **17%** con el aplicativo **TURNITIN**, porcentaje de similitud permitido, de Trabajo de Investigación para bachillerato. En consecuencia, es **APTO**.

Se expide la presente constancia, para los fines pertinentes.

Cayhuayna, 26 de julio de 2022



Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala
 Director de la Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias de la Educación

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO

AUTOR

**ALVARADO FABIAN Soraida Madeleyne,
CAMARA GARGATE Danixa Ellus y
PUENTE CIERTO Geraldine Mercedes**

RECUENTO DE PALABRAS

15167 Words

RECUENTO DE CARACTERES

83709 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

84 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 26, 2022 9:05 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 26, 2022 9:08 AM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	1library.co Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Internet	1%
5	slideshare.net Internet	<1%
6	pepsic.bvsalud.org Internet	<1%
7	redie.mx Internet	<1%
8	bvirtual.proeibandes.org Internet	<1%

9	docplayer.es Internet	<1%
10	dspace.unitru.edu.pe Internet	<1%
11	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
12	pirhua.udep.edu.pe Internet	<1%
13	core.ac.uk Internet	<1%
14	revistas.uladech.edu.pe Internet	<1%
15	hdl.handle.net Internet	<1%
16	repositorio.unsa.edu.pe Internet	<1%
17	scielo.org.mx Internet	<1%
18	de.scribd.com Internet	<1%
19	repository.unilibre.edu.co Internet	<1%
20	repositorio.uancv.edu.pe Internet	<1%

21	issuu.com Internet	<1%
22	2014nocionesdeeconomia.blogspot.com Internet	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-15 Submitted works	<1%
24	semantic scholar.org Internet	<1%
25	revistas.unheval.edu.pe Internet	<1%

ANEXO 08 FORMATO DE PUBLICACION DE LA TESIS



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	X	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - PROCEC
Escuela Profesional	-----
Carrera Profesional	-----
Grado que otorga	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Título que otorga	-----

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	CAMARA GARGATE DANIXA ELLUS						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:	976383494
Nro. de Documento:	42544061				Correo Electrónico:	danixacamaragargate@gmail.com	

Apellidos y Nombres:	ALVARADO FABIAN SORAIDA MADELEYNE						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:	940581438
Nro. de Documento:	41114842				Correo Electrónico:	Heveradrian53@gmail.com	

Apellidos y Nombres:	PUENTE CIERTO GERALDINE MERCEDES						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:	938348813
Nro. de Documento:	44736646				Correo Electrónico:	geraldinepuentecierto@gmail.com	

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)		SI	X	NO			
Apellidos y Nombres:	RUBINA LOPEZ ALEJANDRO				ORCID ID:	0000-003-1421-7043	
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	Nro. de documento:	22755973

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	CONDEZO MARTEL JOSE WUENCISLAO
Secretario:	MIRAVAL TRINIDAD CALEB JOSUE
Vocal:	FERNANDEZ SANTA CRUZ TEOFILO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	MOZOMBITE CAMPOVERDE LUIS


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE CHAVINILLO	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis		Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	x	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
			Tesis Formato Patente de Invención
			Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos

Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	LIDERAZGO	GESTION	EDUCATIVA
--	-----------	---------	-----------

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:				

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.
--



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:	CAMARA GARGATE DANIXA ELLUS	
DNI:	42544061	
		
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:	ALVARADO FABIAN SORAIDA MADELEYNE	
DNI:	41114842	
		
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:	PUENTE CIERTO GERALDINE MERCEDES	
DNI:	44736646	
Fecha: 11 DE OCTUBRE DEL 2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.

OTROS ANEXOS



Foto 1: Recojo de información por la doc. Alvarado Fabian Soraida, sobre liderazgo directivo y su influencia en el clima institucional de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo



Foto 2: Recojo de información de encuesta a los docentes de la institución Educativa Avelino Cáceres.



Foto 3: Docente Danixa E. Cámara g en las aulas de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres.



Foto 4: Doc. Danixa e Cámara Gargate, encuestando sobre liderazgo directivo y su influencia en el clima institucional de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo.



Foto 5: docentes: Danixa E. Cámara Gargate y Alvarado Fabián Soraida en el frontis de la institución educativa N° 32213 "Andrés Avelino Cáceres"