UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ESCOLAR EN LA I.E.I Nº 290 "LA CASITA DEL SABER" DEL DISTRITO DE CALLERÍA UCAYALI, 2018

Tesis para optar el grado académico de maestro en

GESTIÓN PÚBLICA

MÓNICA ELIZABETH RENGIFO MEDINA

Pucallpa – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10...horas, del día 30 de setiembre....., ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Julio César Pastor Segura ..... Presidente
Dra Leydi Pérez Quimardez ..... Secretario
Mg. Olmedo Pizango Ishiza .....Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en .....Mención:
Gestión Pública
Don(ña).....Monica Elizabeth Rengifo Medina.....,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Liderazgo Directivo y su relación con el clima escolar en la IEI N° 290 La casita del Saber, del Distrito de Callería Ucayali, 2018"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Dieciocho (18)
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se recomienda .....
(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:30 horas del 30 de setiembre del 2022

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0439-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ESCOLAR EN LA I.E.I Nº 290 "LA CASITA DEL SABER" DEL DISTRITO DE CALLERIA UCAYALI, 2018".

Autor(es)	:	**RENGIFO MEDINA, MÓNICA ELIZABETH**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Dr. ROCHA GONZÁLES, MANUEL

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 7%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 25/07/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Mónica Elizabeth Rengifo Medina.

Autor de la tesis titulada: "Liderazgo directivo y su relación con el clima escolar en la I.E.I N° 290 "La casita del saber" del distrito de Calleria Ucayali, 2018."

Sustentada el año 2022

Asesor(a): Dr. Manuel Rocha Gonzales.

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública.

Mención: .....

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (**www.repositorio.unu.edu.pe**), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30/09/2022

Email: monicarm20@hotmail.com Firma: _____

Teléfono: 961650817 DNI: 05397974

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi entendimiento y darme fortaleza para superar los momentos difíciles de la vida para lograr mis objetivos.

A mí querida familia, por brindarme su incondicional apoyo y comprensión, para hacer realidad el sueño esperado en la presente investigación.

A mis queridos maestros sus enseñanzas y por los aprendizajes obtenidos durante el proceso de estudio de la maestría.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme concretizar mis objetivos durante la ejecución del estudio superando las adversidades.

A la plana docente de Posgrado de la UNU, por haber clarificado con asertividad y conducido en la investigación realizada.

A mi amada familia, por su apoyo incondicional desde el inicio hasta el final en esta aventura académica como es la culminación del grado de Maestría.

RESUMEN

La investigación realizada titulada liderazgo directivo y su relación con el clima escolar en la I.E.I Nº 290 La Casita del Saber del distrito de Callería Ucayali, 2018; cuyo objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo del directivo desde la gestión escolar y organización con la finalidad de mejorar la formación integral de los estudiantes y el clima escolar en relación a la práctica de la convivencia, satisfacción y expectativa de los actores de la I.E.I. Nº 290. El estudio fue correlacional y el diseño fue no experimental, porque fue transeccional. Con una población de 30 trabajadores y 600 padres de familia. El estudio se realizó con pruebas no paramétricas, nivel de significancia al 95%, con alta relación entre el liderazgo directivo y clima escolar, donde la planificación consensuada con liderazgo compartido, funciones asumidas de acuerdo a los instrumentos de gestión, fortaleció las relaciones interpersonales con comunicación fluida que satisfajo a los actores y grupos de interés.

Palabras claves: Liderazgo del directivo, planificación, clima escolar, organización, satisfacción.

ABSTRACT

The research carried out entitled directive leadership and its relationship with the school climate in the I.E.I No. 290 La Casita del saber of the Calería Ucayali district, 2018; whose objective of the study was to determine the relationship that exists between the leadership of the manager from the school management and organization in order to improve the comprehensive training of students and the school climate in relation to the practice of coexistence, satisfaction and expectation of students. IEI actors Nº 290. The study is correlational and the design is non-experimental, because it is transectional. With a population of 30 workers and 600 parents. The study was carried out with nonparametric tests, significance level 95%, with a high relationship between directive leadership and school climate, where planning agreed with shared leadership, functions assumed according to management instruments, strengthens interpersonal relationships with fluid communication that satisfies stakeholders and stakeholders.

Keywords: Executive leadership, planning, school climate, organization, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio realizado tiene por objetivo determinar el grado de relación que existe entre las variables de liderazgo del directivo y el clima escolar en la Cuna Jardín en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

La investigación es muy importante porque los resultados obtenidos nos dan a conocer a ciencia cierta cuales son las dimensiones que ayudan a que un director asuma un liderazgo directivo con mucha responsabilidad, que sea consciente de que transitar por un clima escolar armonioso y llevadero contribuye a obtener mejores aprendizajes en los estudiantes y a la vez elevar la calidad educativa.

El capítulo I. Trata de explicar el planteamiento del problema, los objetivos que se lograron alcanzar, la hipótesis que nos motivaron a investigar la relación de las variables y se concluye con las limitaciones con las que nos encontramos al término de la investigación.

El capítulo II. Se presenta los antecedentes, los estudios que realizaron otros investigadores a nivel internacional, nacional y regional con respecto a las variables trabajadas.

El capítulo III. Se presenta la metodología aplicada en la investigación a través del tipo de estudio, el diseño de investigación, como también dar a conocer la población y la muestra.

El capítulo IV. Se explica los resultados de la investigación a través de tablas y figuras, la confiabilidad del instrumento, mostrando los datos recolectados de forma organizada.

El capítulo V. Presenta los datos, la discusión, conclusión y sugerencias. Finalizamos con las referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

ÍNDICE xii

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 5

1.2.1. Problema General 5

1.2.2. Problemas Específicos 5

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

1.3.1. Objetivo General 6

1.3.2. Objetivos Específicos 6

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 7

1.4.1. Hipótesis General 7

1.4.2. Hipótesis Específicas 7

1.5. VARIABLES 8

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 8

1.6.1. Justificación Teórica 8

1.6.2. Justificación Práctica 8

1.6.3. Justificación Pedagógica 9
1.7. VIABILIDAD 9
1.8. LIMITACIONES 9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 11
2.1. ANTECEDENTES 11
2.2. BASES TEÓRICAS 14
2.2.1. Liderazgo Directivo 14
2.2.2. Clima Escolar 20
2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN 23
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES 24
2.5. BASES EPISTEMOLÓGICAS 26
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 29
3.1. METODOLOGÍA 29
3.1.1. Tipo de Estudio 29
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN 29
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 30
3.3.1. Población 30
3.3.2. Muestra 30
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 31
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 31
CAPÍTULO IV. RESULTADOS 33
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 41
CONCLUSIONES 44
SUGERENCIAS 45

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 47

ANEXOS..... 51

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Dimensión Gestión escolar – Clima de convivencia general…. 33

Tabla 2. Dimensión escolar – satisfacción…….. 35

Tabla 3. Dimensión organización y el clima de convivencia general….. 37

Tabla 4. Dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas…… 39

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar……. 22

Figura 2. Esquema de la investigación……..……. 30

Figura 3. Dimensión Gestión escolar – Clima de convivencia general.. 34

Figura 4. Dimensión escolar - satisfacción 36

Figura 5. Dimensión organización y el clima de convivencia general… 38

Figura 6. Dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas……. 40

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, en el ámbito educativo se están dando cambios significativos que hace que toda la comunidad educativa se vea involucrada de una u otra manera en elevar la calidad educativa. Esta calidad se mide a través de resultados, resultados que se les exige a los agentes de la educación y los llamados a liderar estos grandes cambios en base a resultados son los directivos y docentes cuyo esfuerzo incidieron principalmente en los aprendizajes de los estudiantes. Liderar y dirigir no es lo mismo. Dirigir básicamente se refiere a la función del director de supervisar y recomendar si algo no está marchando bien, para que luego sea corregido hacia el logro de la visión principalmente. En cambio, liderar es un atributo que tiene el director de influenciar sobre los demás, logrando que lo sigan, le escuchen y le estimen a tal grado de que deseen de forma voluntaria realizar tareas.

Es por ello que a nivel mundial Canadá ha lanzado una serie de estudios con respecto al liderazgo del director pues a raíz de esta propuesta en otros países como nueva Zelanda se ha creado otros programas para el desarrollo de este tema. Cobrando notoriedad en el resto del mundo y realzar el rol directivo como el segundo miembro más importante después de los docentes en asumir el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas.

En el Perú el Ministerio de Educación – MINEDU (2016) de acuerdo a sus lineamientos en la política educativa ha implementado una serie de capacitaciones a los directores designados, para lograr tener directores lideres o lideres pedagógicos, fortaleciendo de esta manera las capacidades de los directivos y estar bien empoderados con respecto al tema y puedan tener mejores resultados durante su gestión; por ello es que MINEDU ha elaborado una serie de textos sobre Participación y Clima institucional, y Dirección escolar como parte de su Diplomado en Gestión Escolar y segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, sobre los cuales nos vamos a apoyar para el presente estudio.

Sin embargo, en nuestra región de Ucayali aún existen plazas directivas que son cubiertas por profesores que asumen la dirección como directores encargados que asumen el reto de ser líderes en su I.E., aunque no cuenten con los conocimientos necesarios para liderar o ser un buen líder. Estas brechas fueron aprovechadas por los docentes que son mayoría, tratan de poner trabas a la gestión y dan la contraria a todas las propuestas del director poniendo en riesgo el clima escolar. Como también hay directores que tienen variadas características como por ejemplo algunos son muy autoritarios que imponen sus ideas y decisiones, que no delegan responsabilidades porque no confían en nadie y nadie es mejor más que su persona.

Otros se van al otro extremo son directores muy permisivos que dicen si a todo, dan permiso para todo, dejan pasar las faltas de respeto, la irresponsabilidad de algunos docentes como la impuntualidad, sin embargo, como los seres humanos somos muy complejos, algunos no les gusta este estilo porque ellos son docentes responsables, puntuales,

trabajadores, etc. Y van a querer que a los demás se les exija y cumplan con sus responsabilidades y acuerdos, provocando el rompimiento del buen clima institucional o escolar.

“El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás. Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos, si los hubiere, en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la educación que queremos desarrollar en nuestro alumnado”. El concepto de clima escolar tiene antecedentes en el clima organizacional y laboral, porque hay personas que trabajan y conviven 5 días a la semana, que conforman una comunidad educativa dedicados a brindar una formación integral a los estudiantes.

En América latina países como Chile y Argentina están realizando diversas investigaciones sobre el clima escolar y los sistemas educativos le están prestando más atención, promoviendo que también hay que trabajar los sentimientos en la escuela, realzando en que la escuela puede hacer la diferencia".

En el Perú el MINEDU (2017), en el marco del buen desempeño del directivo ha lanzado un Diplomado denominado “Participación y Clima Institucional” para capacitar a directores, ya que están conscientes del complejo rol que cumplen los directores de nuestro país, para que de esta manera contribuyan a fortalecer las capacidades de un verdadero liderazgo pedagógico, esta propuesta del ministerio de educación estaría muy buena en la medida que todos los directores de las I.E. pudieran acceder a dichas capacitaciones, pero la realidad es que solo el pequeño grupo de directores

designados pueden acceder a ella y los directores encargados y por funciones que son muchos más, no.

En las instituciones educativas de la región Ucayali el clima escolar se ve afectado por muchos factores, por las malas relaciones interpersonales entre el director y los profesores o viceversa, profesores – estudiantes, profesores - padres de familia, director- padres de familia. La falta de respeto a los acuerdos o normas de convivencia, indisciplina, violencia escolar etc.

Los jardines de infancia no son ajenos a este problema, ya que el clima escolar tiene que ver mucho con la convivencia escolar, los conflictos que se presentan a diario por múltiples causas como por ejemplo podríamos citar las siguientes: El poco hábito de trabajo docente que no respetan los acuerdos suscritos en acta y quieren cambiarlos a su conveniencia, carencia de ética y valores, poca responsabilidad o compromiso por asumir cargos o comisiones, carencias de motivación, incentivos o estímulos a la labor docente, la edad avanzada de algunas docentes, problemas económicos (endeudamiento) problemas familiares y por qué no también, los continuos cambios curriculares que se vienen dando como parte de las evaluaciones en el marco del buen desempeño docente y del directivo.

En la I.E.I. Nº 290 “La Casita del saber” con una población estudiantil de más de 600 estudiantes y 30 trabajadores, entre docentes, auxiliares, directivo y personal de servicio, existe a diario conflictos, de algunos de sus miembros de la comunidad educativa y el determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima escolar, esto es pues objeto de estudio de nuestra investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y clima escolar en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018?

- ¿Qué relación existe entre la gestión escolar y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018?

- ¿Qué relación existe entre organización y clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018?

- ¿Qué relación existe entre organización y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo del directivo y el clima escolar en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018.
- Determinar la relación que existe entre gestión escolar y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018.
- Determinar la relación que existe entre organización y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018.
- Determinar la relación que existe entre organización y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el clima escolar en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, 2018.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa entre gestión escolar y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

- Existe una relación directa entre gestión escolar y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

- Existe una relación directa entre organización y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

- Existe una relación directa entre organización y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Liderazgo Directivo

- Gestión escolar.
- Organización.

1.5.2. Variable 2: Clima Escolar

- Clima de convivencia General.
- Satisfacción y cumplimiento de expectativas.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Justificación Teórica

Esta investigación se realizó con el propósito de ahondar más en un tema nuevo como es el clima escolar, una propuesta casi nueva que en el Perú aún se debe ahondar, sobre todo en la educación inicial, siendo estos los cimientos básicos para toda la etapa educativa; cuyo propósito fundamental es que sea incorporado en pro de un mejor desempeño organizacional y estudiantil.

1.6.2 Justificación Práctica

El presente trabajo se realizó porque existe la necesidad de mejorar el liderazgo directivo en la I.E.I. Nº 290 “La casita del saber” del distrito de

Callería Ucayali y de esa forma también mejorar el clima escolar en dicha institución.

1.6.3. Justificación Pedagógica

La presente investigación buscó determinar que el liderazgo del directivo se relacione con el clima escolar en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018, con ello poner en práctica nuevas formas de trabajo, aplicar estrategias, nuevos procesos y diversas herramientas con el fin de generar mejores relaciones entre ellos y todos los integrantes que formen el centro estudiantil, de manera que se apoyen las nuevas iniciativas en pro de una mejor educación, basada en una administración con una buena planificación, organización y control, permitiendo un mejor clima escolar.

1.7. VIABILIDAD

La presente investigación fue viable porque permitió relacionar el liderazgo directivo y el clima escolar a partir de la aplicación de las técnicas e instrumentos en la institución educativa la cual se realizó durante el periodo de 4 meses, además se contó con los materiales necesarios requeridos.

1.8. LIMITACIONES

Como limitaciones metodológicas se tuvo los datos auto-informados por atribución donde los encuestados pudieron atribuir los efectos positivos a sí mismos y los negativos a las fuerzas externa, tal es el caso de los

profesores y padres de familia. Además, también se contó con limitaciones de ingreso ya que al ser una nueva colaboradora de la institución se encontró poco apoyo por parte de mis colegas o padres de familia para la realización del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Según Guerrero (2013) en su tesis titulada “Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos fiscales Abraham Lincoln de la ciudad de Guayaquil y Presidente Tamayo de la ciudad de Salinas, correspondientes a las provincias Guayas y Santa Elena , en el año lectivo 2011-2012”, para obtener el grado de maestro en Gerencia y Liderazgo Educacional, presentada ante la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, presenta 5como objetivo Proveer al docente de conocimiento necesarios para mejorar el clima social del aula, enfocándose específicamente en los resultados de las últimas encuestas realizadas; concluye que se conocieron los climas escolares de ambas escuelas (Rural y Urbana) fiscales en donde se notó un mejor promedio de clima de aula en el centro urbano, la escuela fiscal “Abraham Lincoln”, mientras que en promedio la Escuela rural Presidente Tamayo de la parroquia Muey la ciudad de Salinas demostraba ciertas dificultades en cuanto a la interacción social dentro del aula entre compañeros, y se evidenciaron casos de discordia, más que nada por asuntos de discriminación de género entre estudiantes. Estos resultados permiten poner en evidencia que en los colegios rurales aún queda mucho trabajo que realizar debido a que no se halla un buen resultado respecto a clima social escolar, esto depende en realidad de muchos factores, pero responde también a la brecha económica y educativa de las familias y los maestros, hallándose de esta manera que

las escuelas rurales son enseñadas a competir, mientras que en las otras tienen un trabajo más cooperativo.

Medina y Gómez (2014), en su trabajo de investigación titulada: “El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria”, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, concluyen que es necesario el desarrollo de competencias esenciales o cardinales en los docentes y directivos de las instituciones educativas para que estas desarrollen u optimicen acciones formativas de calidad. Así, es importante que el líder sea, además de administrativo, pedagógico y, considerando la posición de la muestra, es relevante que el liderazgo que se emprenda sea de carácter transformacional, de modo que se revierta la realdad institucional de forma que se obtengan resultados satisfactorios; así mismo, haciendo énfasis en prevalecer en el desarrollo de una competencia humana.

Rodríguez (2011), en su trabajo de investigación titulado “Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza”, Universidad de la Sabana, concluye que la forma en que se desarrollan los liderazgos en las instituciones educativas pueden repercutir en el rendimiento de los escolares, pese a que los directivos que son líderes en sus instituciones no se relacionan directamente con ellos; sino más bien son los docentes, por ello, tiene que materializarse un liderazgo pedagógico en el sentido intrínseco, es decir, aquel que el docente logra ejercer al desarrollar los procesos de enseñanza-aprendizaje, de modo que logre que el estudiante sea autónomo en sus decisiones de estudio y, específicamente, de aprendizaje. El líder administrativo, finalmente logra que su liderazgo impacte en lo pedagógico, pues se preocupa de intervenir

positivamente en las áreas personal, profesional y emocional de los docentes a su cargo, es decir, el desempeño en términos de liderazgo es integral; precisamente, esta función es la que garantiza una educación de calidad en el estudiante: el liderazgo administrativo que vele por el mayor desarrollo cognitivo, didáctico, emocional y profesional del docente y el que transfiera estas cualidades al profesor para que su desempeño logre que el estudiante aprenda, no solo por la presencia del docente sino porque este quiere hacerlo.

Cabezudo y García (2016) en su tesis titulada: “Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015” cuyo diseño de estudio es descriptivo – correlacional, tiene como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo y Clima Organizacional, se concluye que con un nivel de significancia del 5% se ha determinado que existe una relación directa y significativa (r=0,630) entre el liderazgo directivo, en donde predomina el autocrático y el clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Lo cual permite decir que será beneficioso para las instituciones educativas que se afiance y se enfoquen en el trabajo de relaciones humanas, que permita crear un buen ambiente laboral y fortalezca las relaciones interpersonales.

Barrial y Paredes (2014), en su investigación titulada “Relación entre liderazgo de los directores y gestión educativa en las instituciones: Las Malvinas, Monte de Los Olivos y Curimaná del distrito de Curimaná-2011”, para obtener el grado de Magíster en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Trujillo, concluyen que la relación ente el

liderazgo de los directores y su gestión educativa es débil, salvo en el nivel de relaciones con sus docentes, en el que se manifiesta la relación positiva muy fuerte, infiriéndose que el estilo de liderazgo que predomina es el permisivo, pues en lo demás aspectos relacionados, como la innovación, el uso de instrumentos de gestión o la estructuración de ambientes favorables para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, no existe relación alguna.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo Directivo

Leithwood (2009) indica que el liderazgo en las escuelas es ejercido en primer lugar por los directores y profesores y puede ser distribuido a otros; y ha documentado una amplia gama de responsabilidades, estilos y funciones de liderazgo. Una reseña reciente (Leithwood y Duke, 1999) citada en el mismo libro describió veinte diferentes formas de liderazgo del directivo que los autores clasificaron en seis enfoques genéricos de liderazgo: pedagógicos, transformacionales, morales, participativos, administrativos y contingentes.

El liderazgo de los profesores puede ser incluso más variado en formas y funciones. Ya que ellos también pueden asumir roles formales de liderazgo que desempeñen funciones como representar a la escuela en la toma de decisiones a nivel global; que estimulen el crecimiento profesional de sus colegas (Wasley, 1991); que defiendan la labor desarrollada por los profesores (Bascia, 1997); o que incluso tomen iniciativas de cambio dentro de la escuela.

Tanto el liderazgo de los directivos como el de los profesores implica un ejercicio de influencia sobre las creencias, los valores y las acciones de otros (Hart, 1995). Se ha visto que tanto los docentes, como los administrativos muchas veces procuran ejercer su liderazgo ante aspectos muy diferentes del funcionamiento de la escuela. Por ejemplo, en una escuela tradicional las personas en roles administrativos tienen mayor poder para influir sobre las prácticas en aula; los profesores, en cambio, tienen mayor acceso respecto de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En un estudio realizado en ocho escuelas primarias, Spillane, Hallett, y Diamond (2003); citado por Leithwood (2009); comprobaron que los docentes tendían a considerar a otros profesores como líderes reales cuando éstos utilizaban capital humano, cultural y social en su trabajo con los demás, mientras que los administrativos eran percibidos como líderes reales principalmente a partir de su capital cultural, especialmente de su manejo de estilos de apoyo interactivos. Por su parte, los profesores generalmente consideraban a los directivos como líderes a partir de su capital humano cuando mostraban una competencia pedagógica basada en la experiencia con algún campo temático específico.

Liderazgo Transformacional

Leithwood y Jantzi (2005) dicen que tradicionalmente los enfoques transformacionales indicaban que sí contribuían al desarrollo de capacidades, el cual fomentaba una reestructuración escolar, bajo una motivación y compromiso sustancial. No obstante, se dispone de poca evidencia para comprobar que si efectivamente se traducen en cambio organizacional y en mejores resultados. Para explorar dichos efectos de las

prácticas de liderazgo transformacional sobre determinadas condiciones organizacionales y sobre el compromiso de los alumnos con la escuela, se utilizaron datos de una muestra de 1.762 profesores y 9.941 alumnos en un gran distrito escolar. Los resultados demostraron marcados y significativos de este liderazgo sobre las condiciones organizacionales y efectos totales moderados, pero aun así significativos, sobre el compromiso de los alumnos.

Como resultado de lo anterior, la posibilidad de que una iniciativa de reforma mejore realmente la calidad de la educación, depende del trabajo de quienes la implementan. Y el grado de avance depende en gran medida de su grado de compromiso y de sus capacidades.

Por su parte Bryman (1992) citado por Leithwood y Jantzi (2005) en el mismo libro dice que el liderazgo transformacional forma parte de un conjunto de enfoques teóricos relacionados, denominados como “nuevo liderazgo”. Es así que, este enfoque sobre liderazgo apunta fundamentalmente a fomentar el desarrollo de capacidades y un mayor grado de compromiso personal con las metas organizacionales.

Para Burns (1978) el liderazgo transformacional representa la trascendencia del propio interés, tanto por parte de los líderes como de las personas lideradas.

Bennis (1959) se refiere al liderazgo transformativo “como la habilidad de una persona para alcanzar el alma de otras personas de manera tal que eleva su conciencia humana e inspira el propósito humano que es la fuente de poder”.

Por lo que entonces se puede decir que, los miembros de la organización más bien atribuyen dicha capacidad a cualquier persona capaz de inspirar compromiso con las aspiraciones colectivas.

El modelo de liderazgo transformacional, desarrollado por Leithwood (2009) describe el liderazgo transformacional a partir de seis dimensiones:

- Crear una visión y metas para la escuela.
- Brindar estimulación intelectual.
- Ofrecer apoyo individualizado
- Simbolizar las prácticas y los valores profesionales.
- Demostrar expectativas de alto desempeño.
- Desarrollar estructuras para fomentar la participación en las decisiones de la escuela.

Se han agregado recientemente 4 dimensiones relacionadas con la gestión de mismo modelo, Leithwood y Duke (1999), las que incluyen son:

- Manejo del equipo educativo.
- Apoyo pedagógico.
- Monitoreo de las actividades escolares.
- Foco en la comunidad.

Este estudio propuesto por los investigadores expuestos contribuye a esta literatura de dos maneras. Primero, examina los efectos de las prácticas transformacionales ejercidas no sólo por las personas que ocupan puestos administrativos. Segundo, se centra en un resultado escolar especialmente relevante el que es el compromiso de los alumnos, para el cual no existe evidencia previa referida a los efectos del liderazgo.

Basándose directamente en estudios previos de Leithwood (1994), y Ogawa y Bossert (1995), y valiéndose de evidencia proveniente de sus dos reseñas de 1996, Hallinger y Heck (1998) han propuesto cuatro condiciones existentes en la escuela a través de las cuales el liderazgo puede ejercer su influencia. Estas condiciones son:

- Propósitos y metas.
- Estructura de la escuela y redes sociales Personas.
- Cultura organizacional.

Liderazgo Participativo o Democrático

Villalba y Fierro (2017), indica que el liderazgo democrático o participativo, es un estilo que permite crear mayor compromiso con la organización ya que se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores. Es así entonces, que se entiende por liderazgo participativo a la integración, la participación activa en la toma de decisiones, a la buena comunicación que permite un trabajo en equipo, lo que genera sin duda el desarrollo profesional y por tanto genera la satisfacción en el trabajo.

El liderazgo participativo para Vroom y Yetton (1973), citado en el mismo artículo, propone que el liderazgo es una conducta que se asocia a los grupos y no solo a los individuos, señala que todo individuo en una organización está capacitado para contribuir a las metas colectivas. Por esta razón su principal interés central fue ver la manera en cómo los gerentes comparten el poder, ofrecen participación e influyen sobre sus

subordinados, de esta manera, se asume que los colaboradores con los que se cuentan son personas con muchos principios y valores y que están dispuestos a trabajar por lograr los objetivos de la organización.

Características del Líder Democrático

Para Robbins y Coulter (1999) citados por Villalba y Fierro (2017) en el informe El liderazgo democrático, las características de este tipo de líderes son:

- Delega autoridad y comparte el control.
- Toma las decisiones en conjunto y delega funciones.
- Otorga confianza al grupo y se apoya en los seguidores para dictar las pautas.
- Emplea el feedback y corrige errores para incentivar.

También es muy importante que el liderazgo participativo cuente con:

- Tratamiento de conflictos, dado que el consenso es un factor indispensable en este tipo de liderazgo.
- Alta motivación, pedir opiniones y aceptar sugerencias permite que el equipo se sienta parte del proceso.
- Esfuerzo común, el esfuerzo que aporta cada miembro del grupo forma parte de una cadena de acciones para alcanzar los objetivos compartidos.
- Fomentar la responsabilidad es vital para entender el rol que desempeñan dentro del conjunto y guiar sus esfuerzos (Harvard

Deusto Business Review, 2017; citado en el documento de Villalba y Fierro, 2017).

Liderazgo autentico: La ética y la confianza

Robbins y Judge (2013); citados por Villalba y Fierro (2017), refieren que los guías auténticos saben quiénes son, que es lo que creen y valoran, y esto los hace actuar abierta y francamente. Los subordinados los consideran personas éticas, por lo tanto, la principal cualidad de un liderazgo auténtico es la confianza.

Estos líderes comparten información, estimulan una comunicación abierta y se adhieren a sus ideales, como resultado. Las personas tienen fe en ellos.

2.2.2. Clima Escolar

En nuestro contexto Latinoamericano se ha encontrado que el clima escolar es el factor asociado a los aprendizajes con mayor incidencia en los estudiantes. Por tal razón es que hoy en día este concepto se está utilizando mucho en el campo educativo, principalmente, a partir de los estudios sobre eficacia escolar. Desde esta línea, diversos estudios muestran consistentemente su importancia para favorecer los aprendizajes de las y los estudiantes (Unesco, 2008).

Hay que destacar que la importancia del clima escolar para favorecer los aprendizajes no se limita a las áreas convencionales como lenguaje y matemática, sino que más bien su importancia radica en que existe mucha importancia al encontrar que también favorece el desarrollo moral de los estudiantes (Nucci, 2015).

Cabe recalcar que el concepto de clima escolar tiene antecedentes en el clima organizacional propio del entorno empresarial, Y radica inclusive mucho más valor porque no sólo persigue un objetivo de rentabilidad, sino que el hecho de ser una comunidad educativa al servicio de la formación y bienestar integral de los estudiantes la categoriza en otro perfil trascendental.

Según el Ministerio de Educación - MINEDU (2016) con clima escolar se suele aludir también a la percepción de diversas dimensiones de la vida escolar, como las relaciones interpersonales, la enseñanza y el aprendizaje, el sentido de seguridad, el ambiente de la institución (conexión y compromiso con la escuela, así como el entorno físico, los recursos y suministros) y los procesos de mejora.

Frisancho (2016) sintetiza en tres los grandes componentes de clima escolar.

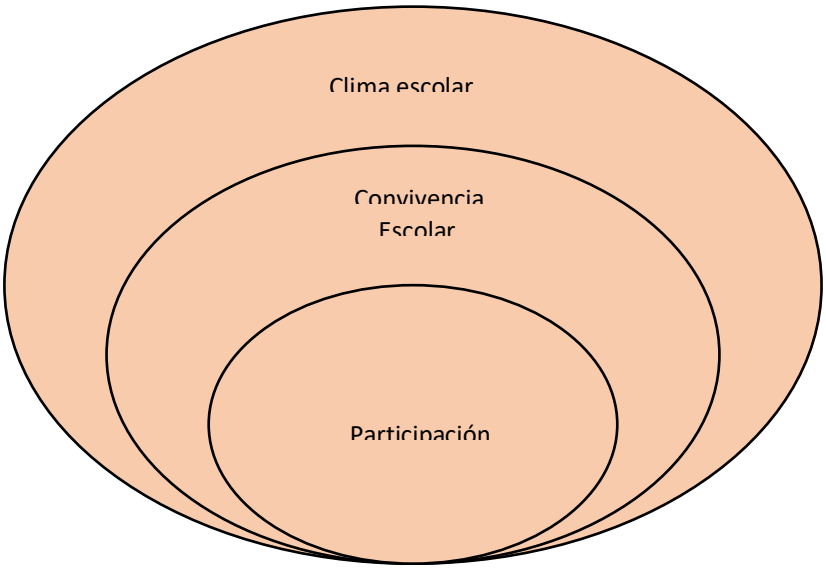
- Características físicas de la institución educativa.
- El sistema social de relaciones entre los individuos y grupos (convivencia escolar).
- El sistema de creencias y valores que comparten los integrantes de la institución educativa (cultura escolar). Por otro lado, aun cuando no exista consenso en la literatura respecto de las diferentes dimensiones que incluye el concepto de clima escolar, sí se trata de un concepto más general que el de convivencia escolar.

De acuerdo a MINEDU (2016) en sus Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar destacan que la promoción de la participación es una línea de acción de la convivencia y que la participación de los

estudiantes es uno de sus principios. En otras palabras, podemos representar gráficamente lo dicho del siguiente modo:

Figura 1

Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar



Cabe señalar también que el clima escolar (como la convivencia) puede variar según diferentes contextos; por ejemplo, según las diferentes aulas. Es decir, el clima escolar es a su vez una variable heterogénea, por ello: Se ha constatado a través de diversos estudios que las diferencias principales en los aprendizajes son producidas no solo por las características de la escuela sino fundamentalmente por lo que ocurre al interior de cada aula y grupo de clase. Es así como distintos grupos dentro de una misma escuela pueden tener resultados muy diferentes (MINEDU, 2016).

Como se ha podido evidenciar en los distintos conceptos, a través de la convivencia escolar democrática y la participación se contribuye a generar un clima escolar favorable para los aprendizajes.

2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

El estudio y la fundamentación filosófica de la práctica educativa referente al liderazgo directivo y cultura escolar tiene lugar a partir de diversas factores y perspectivas disciplinarias que intervienen para analizar los resultados en su campo de acción, como son la psicología educativa, la filosofía de la educación, la administración de la educación, la didáctica educativa, la historia de la educación, la metodología de la investigación educativa, entre tantas otras que nos ayudan a cuestionarnos el porqué de la investigación.

A pesar de que “los filósofos de la educación no nos han dado una cuenta clara de cómo su disciplina realmente se supone que trabaja: de los tipos de argumentos que ella usa, de la evidencia que ella toma para ser pertinente, sus pruebas para la verdad y falsedad, sus criterios para el éxito o el fracaso, el estatus de sus propias proposiciones y declaraciones, y su lógica interna en general” (Wilson, 2003). Todas las preguntas nos sirven para una mejor y mayor investigación, para una confrontación de lo teórico con lo práctico y demostrar la realidad del contexto estudiantil peruano, de tal forma que con la contrastación de los resultados se podrá determinar verdaderamente si existe tal relación entre las variables sujetas a medición. “El pensamiento filosófico sustenta la práctica educativa, de esta forma, pasa a ser parte de la misma, permitiendo orientar la enseñanza con el fin de forjar un individuo y una sociedad digna y coherente con la realidad actual de un mundo globalizado” (Cittón, 2000).

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.4.1. Liderazgo Directivo

Efecto que se ejerce indirectamente, a través de la influencia de los directivos sobre el trabajo que realizan los profesores con los alumnos en el aula (Leithwood, 1994).

2.4.2. Liderazgo Transformacional

Centrado en el equipo directivo sus metas, aspiraciones y capacidades y que su objeto es inspirarlos a desarrollar mayores esfuerzos y a tener propósitos más profundos (Leithwood, 2009).

2.4.3. Liderazgo Participativo

El estilo de liderazgo democrático también llamado liderazgo participativo describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir (Lewin, 1951).

2.4.4. Liderazgo Pedagógico

Según el diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico del MINEDU (2016), define: El liderazgo pedagógico se define como “la labor de movilizar, de influenciar

a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela" (Leithwood, 2009) que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo.

2.4.5. Liderazgo

Según Zuzama (2015), líder es aquella persona que ejerce influencia sobre un grupo de personas, que denominamos seguidores, esta influencia, que es lo que entendemos como liderazgo, tiene por objetivo alcanzar unas metas, que, en principio, han de ser comunes. El líder es el que se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas.

2.4.6. Clima Escolar

El factor asociado a los aprendizajes con mayor incidencia en los estudiantes (Unesco, 2008).

2.4.7. Convivencia Escolar

La manera como se construyen las relaciones interpersonales en la escuela como parte de su misión pedagógica (MINEDU, 2017).

2.4.8. Participación Escolar

Se trata de un aspecto central que se encuentra asociado al cumplimiento mismo de la misión de las escuelas (MINEDU, 2017).

2.5. BASES EPISTEMOLÓGICAS

2.5.1. Liderazgo Directivo

Teoría de la Cognición Distribuida: para analizar la definición de liderazgo distribuido Gronn (2002) vamos a aplicar la teoría de la actividad de Engeström (2000). Dicha teoría recalca la actividad realizada de manera conjunta, la centralidad de la división del trabajo, la fluidez de las relaciones, los grados de libertad de actores sociales y la gestión interna del sistema de actividad que habilita la transformación por medio de pequeños cambios. Se puede resumir la teoría de la actividad como aquella que define la vida social como una interacción de relaciones en constante movimiento entre la naturaleza, individuos, sociedades y tecnologías.

El enfoque de acción se traslada de individuo a otro de acuerdo con el entorno social y ecológico. Por ello, una persona que puede iniciar el cambio con otras personas que lo siguen; sus acciones afectan las relaciones, reglas y condiciones de dicho entorno.

La actividad cognitiva afecta a los actores y los artefactos para dar lógica a la situación, por ello, es relevante identificar la naturaleza versátil de cualquier situación. De esa manera los individuos, la historia, los sucesos y el entorno material son todos componentes de la situación en la que se aplica el liderazgo. Una consecuencia de esto es que se puede ver el liderazgo como “co-ejecutado por” o "extendido a" los actores y los artefactos que se incorporan en el proceso y, quizás, ubicados "entre" los actores interdependientes.

Según Spillane et al., (2003); citado por Leithwood (2009); dicen que el liderazgo distribuido está en las definiciones de cognición distribuida y

teoría de la actividad. Bajo este enfoque del liderazgo analiza cómo las acciones que, por medio de las responsabilidades, éstas son realizadas se distribuyen entre lo que llaman liderazgo posicional e informal. Dicho de otra forma, los líderes escolares deben tomar parte en la conceptualización de las tareas y en la ejecución de las mismas. Finalmente se entiende, que el liderazgo se desarrolla desde la perspectiva de los profesionales y a través de sus teorías en uso.

Teoría de la actividad: la teoría de la actividad realiza un análisis del comportamiento y el conocimiento humano según la historia. Para Leontiev (1981), el sistema de actividad constituye una unidad básica para analizar los procesos psicológicos y sociales, tanto de la cultura como un todo, así como de los sujetos en forma individual.

Mientras que Engeström (2000) la unidad de análisis no resulta del trabajo individual, sino de la relación entre las personas que lo conforman.

Larripa y Erausquin (2008) indican que la actividad histórico-cultural ha evolucionado, al menos en tres etapas en el desarrollo de las investigaciones:

- La primera etapa se fundamenta en la idea de mediación cultural; es decir, la acción humana es controlada por los instrumentos y se orienta hacia objetivos. Se produce una tríada: objeto, individuo y mediador, rompiéndose el dualismo de individuo y sociedad. En conclusión, al individuo no se le puede prescindir de entender su medio cultural.
- En la segunda etapa, los trabajos de Leontiev (1981) permiten centrarse en la actividad colectiva.

- Engeström (2000), la tercera etapa, desarrolla el análisis de los procesos de aprendizaje inter-organizacionales, negociaciones y conflictos entre los objetivos y las percepciones de los miembros de estos sistemas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1. Tipo de Estudio

Según Hernández et al., (2010), define que un estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

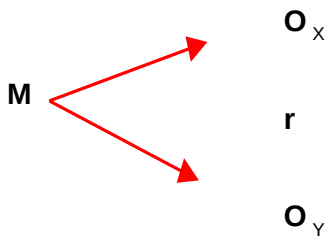
Fue correlacional, porque se pretendió conocer la relación del liderazgo directivo con el clima escolar, en un contexto en particular como es la Cuna Jardín en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

Diseño descriptivo correlacional transversal describimos relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un único momento Su propósito fue describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

Figura 2

Esquema de la investigación



Donde:

M: Representa los docentes, padres de familia que conforman la muestra de estudio.

O_X: Representa el Liderazgo directivo.

O_Y: Representa clima escolar.

r : Representa el grado de relación entre las variables.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por los 30 trabajadores y los 600 padres de familia de la I.E.I. N° 290 “Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali 2018. Siendo un total de 630 personas como población total.

3.3.2. Muestra

La muestra considerada para la investigación se obtuvo por procedimiento no probabilístico. Corresponde a los 30 padres de familia de un aula de la I.E.I. N° 290.

Según Arias (2012), la población de la Institución Educativa se dividirá en subconjuntos, como: estudiantes, profesores, padres de familia.

Según García (2017). El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que nos brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se aplicaron dos cuestionarios pre diseñados y validados por expertos, a los directivos, padres de familia y profesores en relación a las variables de liderazgo del directivo y clima escolar.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

La encuesta

Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. El método de encuesta incluye un cuestionario estructurado para obtener información específica. Como es la relación del liderazgo directivo y clima escolar.

Procesamiento de Datos

Se utilizó el programa M. Excel y SPSS, en el análisis no paramétrico de los datos de las variables: liderazgo del directivo y clima escolar, con su respectiva interpretación.

Presentación de Datos

Los datos se presentaron en tablas y figuras estadísticas, teniendo en cuenta las variables de estudio, dimensiones e indicadores.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DIMENSIÓN GESTIÓN ESCOLAR - CLIMA DE CONVIVENCIA GENERAL

Relación directa entre Gestión escolar y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, pero se tiene que mejorar con una mejor comunicación con los padres.

Tabla 1

Dimensión Gestión escolar – Clima de convivencia general

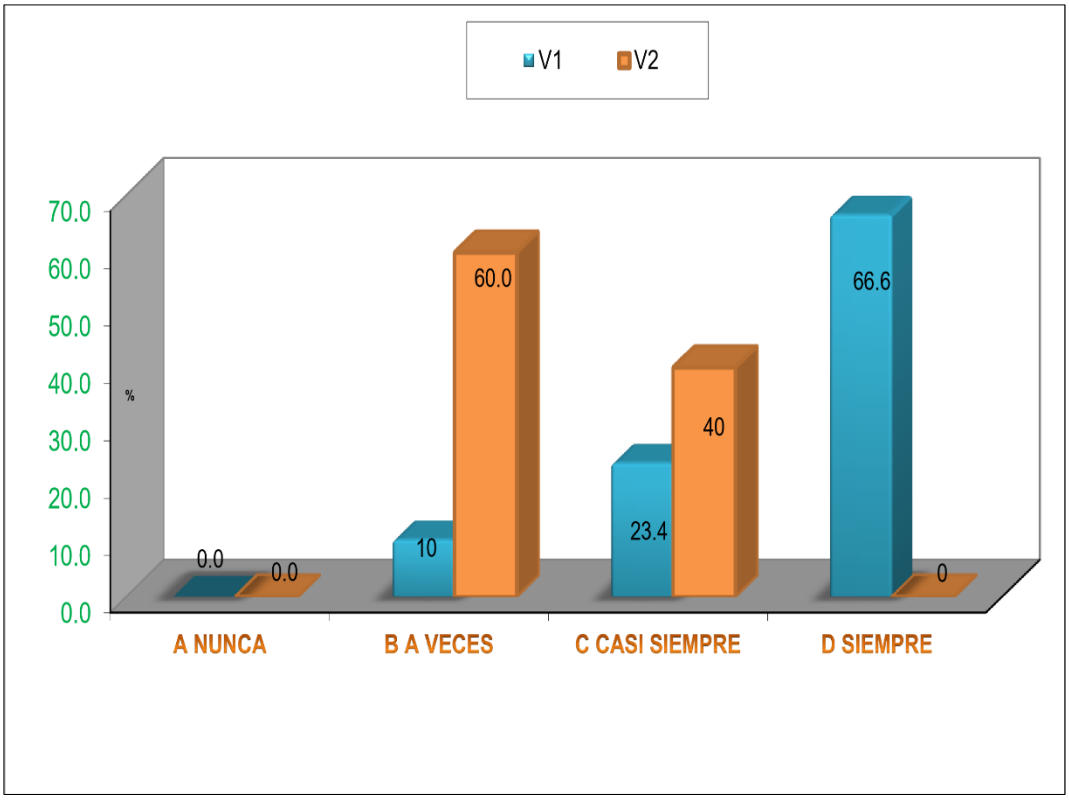
NIVEL	INTERVALO	V1		V2	
		f_i	%	f_i	%
D	[17 – 20]	20	66.6	0	0
C	[13 – 16]	7	23.4	12	40
B	[9 – 12]	3	10	18	60
A	[5 – 8]	0	0	0	0
Total		30	100,0	30	100,0
		Promedio = 16,91		Promedio = 13,43	
		S^2 = 5,625		S^2 = 4,047	
		S = 2,904		S = 2,012	
		CV = 6,0%		CV = 22,3%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes y padres de familia de la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \qquad S^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1} \qquad CV = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

Figura 3

Dimensión Gestión escolar – Clima de convivencia general



Interpretación:

En la figura, se evidencia que el 66.6% de docentes manifiestan que siempre ha realizado una buena gestión escolar como directora y el 23.4% casi siempre. Sin embargo, los padres de familia en cuanto a clima de convivencia general en la I.E. expresan que un 60% a veces lo hace y un 40% casi siempre.

Existe una relación directa entre Gestión escolar y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, pero se tiene que mejorar con una mejor comunicación con los padres.

4.2. DIMENSIÓN GESTIÓN ESCOLAR - SATISFACCIÓN

Relación directa entre Gestión escolar y satisfacción en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, pero se tiene que mejorar con una mejor comunicación con los padres.

Tabla 2

Dimensión escolar - satisfacción

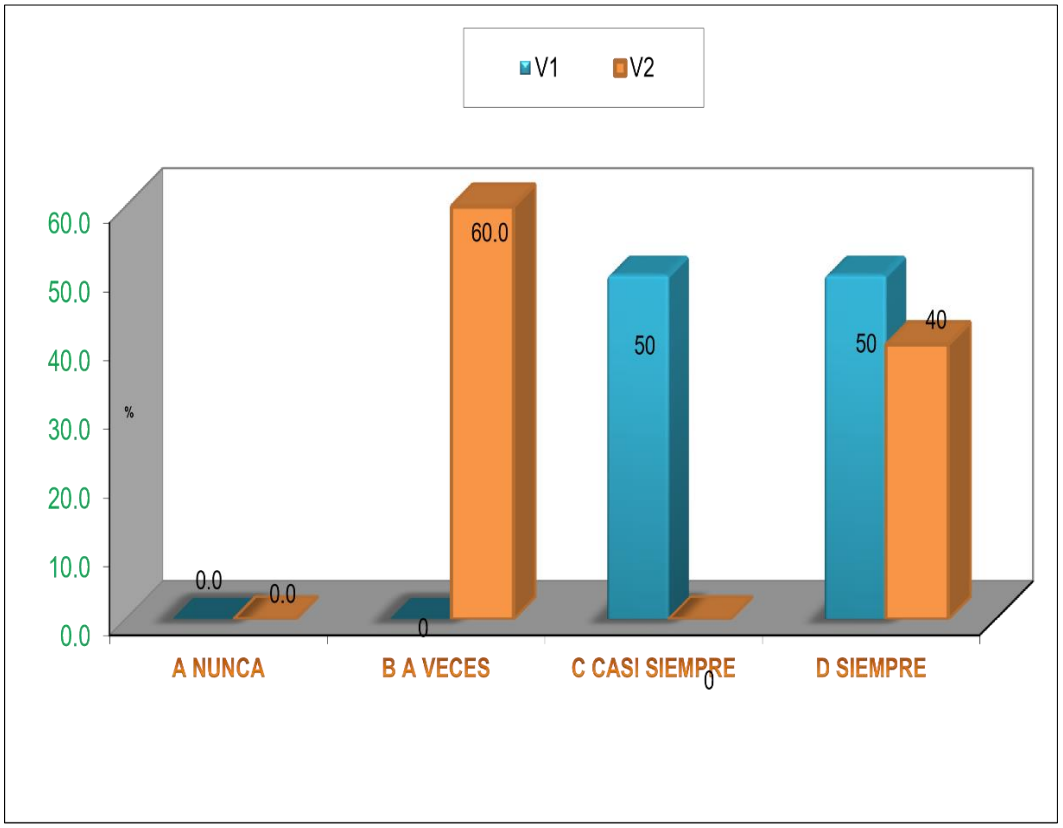
NIVEL	INTERVALO	V1		V2	
		f_i	%	f_i	%
D	[17 – 20]	15	50	1	4
C	[13 – 16]	15	50	2	0
B	[9 – 12]	0	0	0	0
A	[5 – 8]	0	0	18	60
Total		30	100,0	30	100,0
		Promedio = 16,21		Promedio = 15,23	
		S^2 = 5,332		S^2 = 4,549	
		S = 2,904		S = 2,012	
		CV = 26,0%		CV = 25,5%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente y padres de familia de la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \qquad S^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1} \qquad CV = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

Figura 4

Dimensión escolar - satisfacción



Interpretación:

En la figura, se evidencia que el 50% de docentes manifiestan que siempre ha realizado una buena gestión escolar como directora y el 50% casi siempre. Sin embargo, los padres de familia en cuanto a satisfacción en la I.E. expresan que un 60% a veces lo hace y un 40% siempre.

Existe una relación directa entre Gestión escolar y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, pero se tiene que mejorar con una mejor comunicación con los padres.

4.3. DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y EL CLIMA DE CONVIVENCIA GENERAL

Relación directa entre organización y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali.

Tabla 3

Dimensión organización y el clima de convivencia general

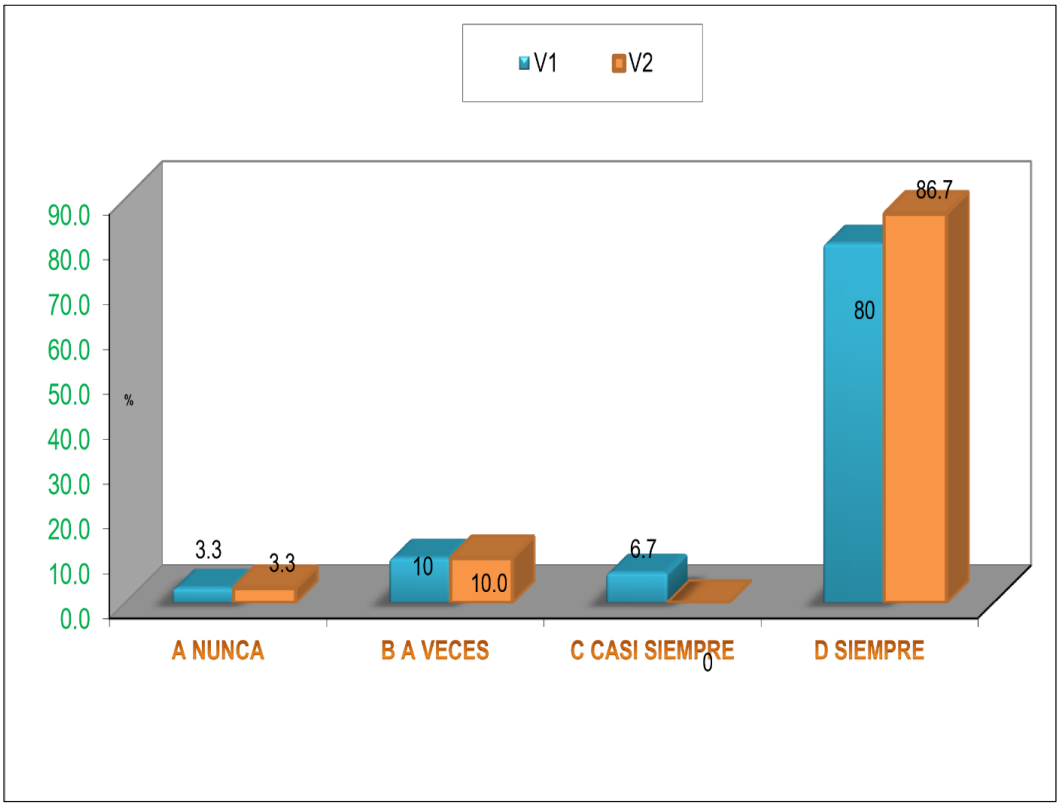
NIVEL	INTERVALO	V1		V2	
		f_i	%	f_i	%
D	[17 – 20]	24	80	26	86.7
C	[13 – 16]	2	6.7	0	0
B	[9 – 12]	3	10	3	10
A	[5 – 8]	1	3.3	1	3.3
Total		30	100,0	30	100,0
		Promedio = 20,10		Promedio = 19,43	
		S^2 = 6,811		S^2 = 5,077	
		S = 3,701		S = 2,110	
		CV = 30,2%		CV = 29,13%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente y padres de familia de la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \qquad S^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1} \qquad CV = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

Figura 5

Dimensión organización y el clima de convivencia general



Interpretación:

En la figura, se evidencia que el 80% de docentes manifiestan que siempre hay una buena organización como directora y el 10% a veces. Sin embargo, los padres de familia en cuanto al clima de convivencia general en la I.E. expresan que un 10% a veces lo hace y un 86.7% siempre.

Existe una relación directa entre organización y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali.

4.4. DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN, SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS

Relación directa entre organización y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

Tabla 4

Dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas

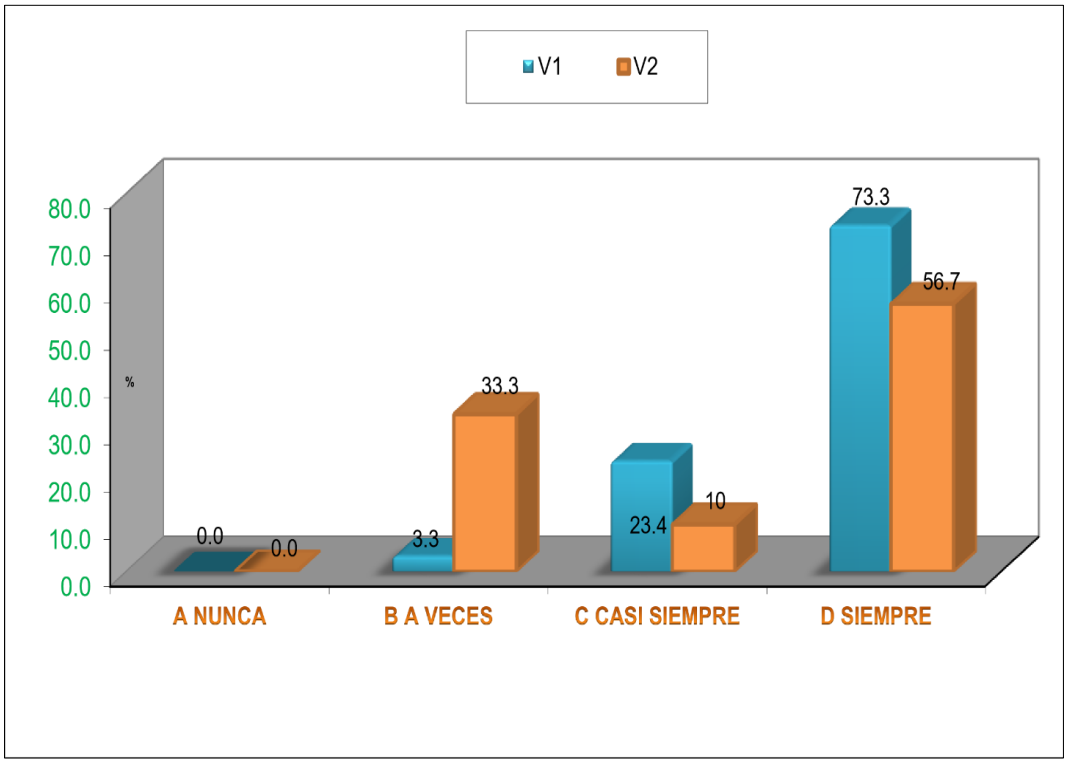
		V1		V2	
NIVEL	**INTERVALO**	f_i	%	f_i	%
D	[17 – 20]	22	73.3	1	56.7
C	[13 – 16]	7	23.4	7	10
B	[9 – 12]	1	3.3	3	33.3
A	[5 – 8]	0	0	100	0
Total		30	100,0	30	100,0
		Promedio = 17,18		Promedio = 16,3	
		S^2 = 5,625		S^2 = 4,047	
		S = 3,601		S = 1,213	
		CV = 29,6%		CV = 28,7%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes y padres de familia de la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \qquad S^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1} \qquad CV = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

Figura 6

Dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas



Interpretación:

En la figura, se evidencia que el 73.3% de docentes manifiestan que siempre hay una buena organización como directora y el 23.4% casi siempre. Sin embargo, los padres de familia en cuanto a cumplimiento de expectativas en la I.E. expresan que un 33.3% a veces lo hace y un 56.7% siempre.

Existe una relación directa entre organización y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta tesis, al determinar la relación entre el liderazgo directivo y clima escolar en la I.E.I. N° 290 La casita del saber, del distrito de Callería – Ucayali, se pudo encontrar que:

La proporción de preguntas por los expertos (1, 2, 3, 4 y 5) en relación a las variables liderazgo directivo y clima escolar es igual al 50%.

Respecto a la fiabilidad, existe alta correlación entre las variables, siendo el valor del estadístico r es $\alpha = 0.985$. Según la correlación de Pearson.

Análisis de comportamiento de los datos, mediante el Sig. bilateral, 0,038 y se observa que existe una normalidad donde menor a 0.05. A partir de ello se determina que en las figuras de las tablas 1, 2, 3 y 4 se obtuvieron los siguientes resultados:

En la figura 3, se evidencia que el 66.6% de docentes manifiestan que siempre ha realizado una buena gestión escolar como directora y el 23.4% casi siempre. Sin embargo, los padres de familia en cuanto a clima de convivencia general en la I.E. expresan que un 60% a veces lo hace y un 40% casi siempre.

Existe una relación directa entre Gestión escolar y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, pero se tiene que mejorar con una mejor comunicación con los padres.

En la figura 4, se evidencia que el 50% de docentes manifiestan que siempre ha realizado una buena gestión escolar como directora y el 50% casi siempre. Sin embargo, los padres de familia en cuanto a satisfacción en la I.E. expresan que un 60% a veces lo hace y un 40% siempre.

Existe una relación directa entre Gestión escolar y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, pero se tiene que mejorar con una mejor comunicación con los padres.

En la figura 5, se evidencia que el 80% de docentes manifiestan que siempre hay una buena organización como directora y el 10% a veces. Sin embargo, los padres de familia en cuanto al clima de convivencia general en la I.E. expresan que un 10% a veces lo hace y un 86.7% siempre.

Existe una relación directa entre organización y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali.

En la figura 6, se evidencia que el 73.3% de docentes manifiestan que siempre hay una buena organización como directora y el 23.4% casi siempre. Sin embargo, los padres de familia en cuanto a cumplimiento de expectativas en la I.E. expresan que un 33.3% a veces lo hace y un 56.7% siempre.

Existe una relación directa entre organización y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que la influencia que ejercen los directivos sobre en el trabajo que realizan los docentes en sus aulas tiende a relacionarse directamente con los aprendizajes de los estudiantes, es decir cuánto más preparado este un directivo realizará mejor su gestión y transmitirá esas estrategias a los docentes y estos a su vez, lo aplicarán en el aula a sus estudiantes y padres de familia, tendrán menos posibilidad de cometer errores y esto se reflejará en un clima escolar propicio para los aprendizajes.

En este marco al analizar el comportamiento de mis preguntas para una muestra, se observa en cada pregunta se rechaza la hipótesis nula, esto significa

que nuestra información está bien elaborada, observándose significación exacta. Aceptándose la hipótesis de la investigación.

Estos resultados son corroborados por Rodríguez (2011) quien en su investigación llega a concluir que la forma en que se desarrollan los liderazgos en las instituciones educativas puede repercutir en el rendimiento de los escolares. El líder administrativo, finalmente logra que su liderazgo impacte en lo pedagógico, pues se preocupa de intervenir positivamente en las áreas personal, profesional y emocional de los docentes a su cargo. Así también Cabezudo y García (2016) refieren es que beneficioso que en las I.E. se afiance y enfoque en trabajar las relaciones humanas, que permita crear un buen ambiente laboral y fortalezca las relaciones interpersonales.

En tal sentido, por todo lo expuesto y después de haber analizado todos los resultados, confirmamos que entre mayor fortalecido se encuentre las capacidades del líder directivo, desarrolle las habilidades blandas como: La comunicación asertiva, empatía, y escucha atenta, mejor será el desempeño de los docentes con sus estudiantes en las aulas y la relación interpersonal entre los padres de familia y los miembros de la comunidad Educativa de la I.E.I. N° 290 “La Casita del Saber”.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la revisión de la literatura existente sobre las diferentes teorías de liderazgo y su relación con el clima de convivencia se pueden concluir que:

- Existe relación entre el liderazgo del directivo y el clima escolar en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, 2018.

- Existe una relación directa entre Gestión escolar y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, 2018.

- Existe una relación directa entre Gestión escolar y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, 2018.

- Existe una relación directa entre organización y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali, 2018.

- Existe una relación directa entre organización y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali.

SUGERENCIAS

- Se pone a disposición de Uds. Señores lectores la investigación realizada sobre el liderazgo Directivo y clima escolar, que se compone de una serie de habilidades susceptibles de ser aprendidas, se destaca la importancia de los aspectos personales, la interacción con las personas y los equipos, la capacidad de comunicarse efectivamente, la capacidad para escuchar a otros y resolver problemas, para poder potenciar la capacidad que tenemos todos para ser líderes.

- A partir de lo concluido en el estudio realizado se debe poner énfasis referente al clima institucional y las normas de convivencia establecidas en el reglamento Interno de la I.E. Elaborarlo de forma colaborativa y difundirlo, para que toda la comunidad educativa docentes, estudiantes y padres de familia, lo conozcan.

- Es necesario que los líderes directivos, llamados también líderes pedagógicos, incorporen oportunamente en su gestión, otros estilos de liderazgo como: el transformacional y el participativo, que tengan la capacidad de tener esa mirada humana para entender que cada persona es distinta una de otra, y que juntos pueden concretar proyectos de aprendizaje que eleven la calidad en cada una de las instituciones educativas.

- La UGEL deben fortalecer las capacidades de los directivos, permanente y oportunamente en temas de liderazgo y clima escolar.

- Es interesante, por otro lado, la percepción que se tiene acerca del trabajo docente en los aspectos regulativo-disciplinario e instruccional a partir de ello se debe promover el RI y la práctica de los acuerdos de convivencia en las aulas de la I.E.I. N° 290 “La Casita del Saber”.

- A los directivos ser más amigo, mostrar interés por sus aspiraciones y la vida comunitaria educativa de los docentes de la I.E.I. N° 290 “La Casita del Saber”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Edit. Episteme. 6ta. Edición. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela.

Barrial, V. & Paredes, F. (2014). Relación entre liderazgo de los directores y gestión educativa en las instituciones: Las Malvinas, Monte de los Olivos y Curimaná del distrito de Curimaná - 2011. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Bascia, N. (1997). "Liderazgo invisible: actividad sindical de docentes en las escuelas", Alberta. Revista de investigación educativa, vol. 33 N° 2/3, Pp. 69-85.

Bennis, W. G. (1959). "Teoría del liderazgo y comportamiento administrativo: el problema de autoridad ", Ciencias Administrativas Trimestrales, vol. 4, pp. 259-60.

Burns, J. M. (1978). Liderazgo, Nueva York, NY. Harper & Row.

Cabezudo Ríos, M. M. & García Panaifo, R. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015. Tesis de maestría. Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía. Yarinacocha. Perú.

Cittón, C. (2000). Filosofía y educación: ¿cuál es la expectativa?

Engeström, R. (2000). Aprendiendo en el trabajo. Huelva. Universidad de Huelva.

Frisancho, S. (2016). ¿Cómo entendemos el clima y la convivencia escolar? Documento de trabajo elaborado para la Dirección de Gestión Escolar del Ministerio de Educación.

García, L. Á. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. Teoría.

Gronn, P. (2002). Distribución del liderazgo. Londres. Chapman.

Guerrero, J. (2013). Gestión pedagógica en el aula: “Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos fiscales Abraham Lincoln de la ciudad de Guayaquil y presidente Tamayo de la ciudad de Salinas correspondientes a las provincias Guayas y Santa Elena, en el año lectivo 2011-2012. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra. Guayaquil. Ecuador.

Hallinger, P. & Heck, R. H. (1998). "Explorando la contribución del director a la efectividad de la escuela: 1980-1995”. Eficacia escolar y mejora escolar, vol. 9 núm. 2, Pp. 157-91.

Hart, A. W. (1995). "Concebir el liderazgo escolar: visiones emergentes", La escuela primaria. Revista, vol. 96 N° 1, p. 9-28.

Hernández, R., Fernández, R. & Baptista, P. (2010). Metodología de Investigación. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México.

Larripa, M. & Erausquin, C. (2008). “Teoría de la actividad y modelos mentales. Instrumentos para la reflexión sobre la práctica profesional: “aprendizaje expansivo”, intercambio cognitivo y transformación de intervenciones de psicólogos y otros agentes en escenarios educativos”.

Leithwood, K. (1994). "Liderazgo para la reestructuración escolar", Administración educativa Trimestral, vol. 30 N° 4, Pp. 498-518.

Leithwood, K., & Duke, D. (1999). La búsqueda de un siglo para comprender el liderazgo escolar. En J. Murphy & K. S. Louis (Eds.), Manual de investigación sobre administración educativa (págs. 45-72). San Francisco: Jossey-Bass.

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile. Chile. Ed. Área de Educación Fundación Chile.

Leithwood, K. & Jantzi, D. (2005). Una revisión de la investigación sobre el liderazgo escolar transformacional, 1996-2005. Trabajo presentado en la reunión anual de American Educational Research Asociación, Montreal.

Leontiev, A. N. (1981). Problemas del desarrollo de la mente. Moscú: Editores de Progreso.

Lewin, K. (1951). Teoría de campo en las ciencias sociales.

Medina Rivilla, A. & Gómez Díaz, R. M. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. Valparaíso. España. Ed. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

MINEDU. (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Lima. Perú. Ed. Ministerio de Educación.

MINEDU. (2016). Plan de acción y buena práctica para fortalecimiento del liderazgo pedagógico.

Nucci, L. (2015). Facilitando el desarrollo moral a través del clima escolar y la disciplina constructivista. Posconvencionales, 9, 1-27.

Ogawa, R. T. & Bossert, S. T. (1995). "El liderazgo como cualidad organizacional", Educación Administración trimestral, vol. 31 N° 2, Pp. 224-43.

Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Cundinamarca. Colombia Ed. Universidad de la Sabana.

UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008). Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo-SERCE. Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Resumen ejecutivo del primer reporte de resultados. Santiago de Chile: Unesco-Llece.

Villalba, M. & Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. INNOVA Research Journal, Vol 2, No. 4, 155-162. ISSN 2477-9024.

Vroom, V. & Yetton, P. (1973). Liderazgo y toma de decisiones. Pittsburgh: Universidad de Prensa de Pittsburgh.

Wasley, P. A. (1991). Docentes que lideran: la retórica de la reforma y las realidades de la práctica. Nueva York, NY: Teachers College Press.

Wilson, J. (2003). Perspectivas sobre la filosofía de la educación. Oxford Review of Education [en línea]. Volumen 29, (Número 2). Inglaterra, Carfax Publishing.

Zuzama, J. (2015). Liderazgo: estilos de liderazgo. Universitat de les Illes Balears.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y clima escolar en la I.E.I. Nº 290 "¿La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018? **Problemas Específicos** ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 "La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018? ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 "La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018? ¿Qué relación existe entre comunicación y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima escolar en la I.E.I. Nº 290 "La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018. **Objetivos Específicos** Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 "La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018. Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 "La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018.	**Hipótesis General** Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el clima escolar en la I.E.I. Nº 290 "La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018. **Hipótesis Específicas** Existe una relación directa entre relaciones interpersonales y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 "La Casita del Saber" del distrito de Callería - Ucayali, 2018. Existe una relación directa entre relaciones interpersonales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I.	**Variable Independiente** Liderazgo Directivo **Variable Dependiente** Clima escolar	**Tipo** Descriptivo **Nivel** Correlacional **Diseño** Descriptivo correlacional **Población:** 30 trabajadores y 600 padres de familia de la cuna Jardín N° 290 "Casita del Saber" del distrito de Callería -, Ucayali 2018. **Muestra:** Corresponde a los 30 padres

“La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018? ¿Qué relación existe entre comunicación y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018?	Determinar la relación que existe entre comunicación y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018. Determinar la relación que existe entre comunicación y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018.	Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018. Existe una relación directa entre comunicación y el clima de convivencia general en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018. Existe una relación directa entre comunicación y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en la I.E.I. Nº 290 “La Casita del Saber” del distrito de Callería - Ucayali, 2018.		de familia de un aula de la Cuna Jardín N°290 “Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali 2018. Y a los 30 profesores de la Cuna Jardín N°290 “Casita del Saber” del distrito de Callería – Ucayali 2018.

ANEXO 2

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
V1 Liderazgo Directivo	El liderazgo directivo escolar es como un ámbito crecientemente relevado por las políticas educativas debido a su reconocido impacto en la efectividad y la mejora, así como por su correspondencia con la tendencia a favor de la descentralización, la autonomía y la rendición de cuentas de las escuelas.	El liderazgo directivo actualmente es reconocido por su gran impacto en la mejora de la gestión de las instituciones educativas; pero este impacto será efectivo si el directivo asume su rol como un verdadero líder trabajando en forma coordinada con todos los agentes educativos. El liderazgo directivo se medirá de acuerdo a las dimensiones e indicadores, usando como instrumento dos cuestionarios.	Gestión escolar	Cumplimiento de planificación Norma de estímulos Práctica del buen trato Liderazgo compartido Cumplimiento de metas por resultado. Articulación en los instrumentos de gestión.	CUESTIONARIO
			Organización	Plan de acción colaborativo. Buena práctica con acciones de mejora. Funciones compartidas	
V2 Clima Escolar	Es el factor asociado a los aprendizajes con mayor incidencia en los estudiantes	Se utilizará dos cuestionarios como medio para el proceso de recolección de datos	Clima de Convivencia General	Fortalece la identidad Crecimiento personal Convivencia armónica Relaciones interpersonales Existencia de canales de comunicación. Existencia de un clima de confianza.	CUESTIONARIO
			Satisfacción y cumplimiento de expectativa	Grado de satisfacción de los actores con el funcionamiento general de la escuela y con el desempeño de los otros actores y el propio. Comparación entre expectativas iniciales y logro alcanzado. Reconocimiento y estímulos a los distintos actores (supervisor, director, profesores, alumnos y padres) por su desempeño. Nivel de motivación y compromiso para el trabajo escolar	

ANEXO 3

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo
Respuesta 1	96	3,9792	,20412	2,00	4,00
Respuesta 2	96	3,9896	,10206	3,00	4,00
Respuesta 3	96	4,0000	,00000	4,00	4,00
Respuesta 4	96	3,9896	,10206	3,00	4,00
Respuesta 5	96	3,9896	,10206	3,00	4,00

Prueba binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba
Respuesta 1	Grupo 1	siempre	95	,99	,50
	Grupo 2	A veces	1	,01	
	Total		96	1,00	
Respuesta 2	Grupo 1	siempre	95	,99	,50
	Grupo 2	Casi siempre	1	,01	
	Total		96	1,00	
Respuesta 3	Grupo 1	siempre	96	1,00	,50
	Total		96	1,00	
Respuesta 4	Grupo 1	siempre	95	,99	,50
	Grupo 2	Casi siempre	1	,01	
	Total		96	1,00	
Respuesta 5	Grupo 1	siempre	95	,99	,50
	Grupo 2	Casi siempre	1	,01	
	Total		96	1,00	

	Prueba binomial	
		Significación exacta (bilateral)
Respuesta 1	Grupo 1	,000
	Grupo 2	
	Total	
Respuesta 2	Grupo 1	,000
	Grupo 2	
	Total	
Respuesta 3	Grupo 1	,000
	Total	
Respuesta 4	Grupo 1	,000
	Grupo 2	
	Total	
Respuesta 5	Grupo 1	,000
	Grupo 2	
	Total	

ANEXO 4

FIABILIDAD DE LAS PREGUNTAS DE 15 CASOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	15,6
	Excluido	81	84,4
	Total	96	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,985	,988	89

ANEXO 5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Estimados Padres de Familia

En este cuestionario aparecen diversos enunciados que pueden reflejar el clima de convivencia, satisfacción y perspectiva que se vive en la escuela en la que está su hijo o hija, conteste a cada uno de acuerdo a las escalas que se presentan marcando con una (X) en el cuadro que corresponde a su respuesta.

Le pedimos honestidad en sus respuestas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Clima de Convivencia General	Relaciones interpersonales	1.- Existen pocos conflictos				
		2.- Los problemas que se presentan se resuelven adecuadamente				
		3.- Los problemas que se presentan se resuelven oportunamente				
	Armonía	4.- Existe un ambiente de armonía y sana convivencia.				
		5.- Las profesoras tienen buenas relaciones entre sí.				
		6.- Las relaciones entre los estudiantes son favorables.				
		7.- Las relaciones entre profesoras y estudiantes son satisfactorias				
		8.- La relación de las profesoras con los padres de familia es muy adecuada				
		9.- La relación de la Directora con la plana de profesores es satisfactoria.				
		10.- La relación de la directora con los padres de familia es satisfactoria.				
		11.- La relación de la directora con los estudiantes es satisfactoria.				
		12.- Mi relación con la directora es satisfactoria.				
		13.- Mi relación con la profesora es satisfactoria.				
		14.- Mi relación con mi hijo(a) es muy buena				

		15.- Mi relación con los otros padres de familia es satisfactoria.				
	Existencia de canales de comunicación	16.- Existen canales de información que garanticen una buena comunicación entre la comunidad escolar				
	Comunicación fluida	17.- Hay una buena comunicación entre los profesores.				
		18.- La comunicación entre profesores y alumnos es favorables				
		19.- Los profesores mantienen una comunicación favorable con los padres de familia.				
		20.- La directora mantiene una buena comunicación con los profesores.				
		21.- La directora mantiene una buena comunicación con los PP.FF.				
		22.- La directora mantiene una buena comunicación con los estudiantes.				
		23.- La directora y yo nos comunicamos constantemente				
		24.- Mantengo una buena comunicación con las profesoras de mi hijo (a) sobre los asuntos de la escuela.				
		25.- Mi comunicación con mi hijo(a) es adecuada.				
		26.- Me comunico frecuentemente con otros padres de familia.				
	Existencia de un clima de confianza.	27.- Existe un clima de confianza entre todos.				
		28.- Las profesoras confiamos en la directora.				
		29.- Las profesoras confiamos en los padres de familia.				
		30.- Los estudiantes tienen confianza en sus profesoras.				
		31.- Los estudiantes tienen confianza en la directora.				
	Grado de satisfacción de los actores con el funcionamiento general de la escuela y con el desempeño de los otros actores y el propio.	32.- La directora se siente orgullosa de su trabajo.				
		33.- Las profesoras se sienten orgullosas de su trabajo.				
		34.- Las profesoras se sienten muy identificadas con su trabajo				
		35.- Me siento orgulloso(a) de mi participación				
		36.- Me siento satisfecho(a) con lo que hasta ahora hemos logrado				
		37.- Estoy Satisfecho con el desempeño de la directora.				

Satisfacción y expectativa		38.- Me siento satisfecho con el trabajo que desarrollan en general				
		39.- Estoy satisfecho(a) con el desempeño de mi hijo(a)				
		40.- Me siento satisfecho(a) con la participación de los PP.FF. En los asuntos escolares de sus hijos.				
		41.- Estoy satisfecho(a) con el trabajo que he realizado en esta escuela.				
	Reconocimiento y estímulos a los distintos actores (supervisor, director, profesores, alumnos y padres) por su desempeño.	42.- Se reconoce el trabajo de la directora.				
		43.- Se reconoce la labor de los profesores mediante estímulos por su desempeño				
		44.- Se reconoce el esfuerzo de los estudiantes mediante premios o diplomas.				
		45.- Se reconoce la participación de los padres de familia				
		46.- He obtenido reconocimiento por mi labor de apoyo				
	Comparación entre expectativas iniciales y	47.- Se han dado los resultados que yo esperaba al inicio del ciclo escolar.				
		48.- La directora ha cumplido con lo que yo esperaba de su trabajo.				
	Logro alcanzado.	49.- Las profesoras han cumplido con las que yo esperaba de sus trabajos.				
		50.- Mi hijo (a) ha cumplido con lo que yo esperaba que aprendiera en este año.				
		51.- Los padres de familia han participado en la escuela de acuerdo a lo que yo esperaba al inicio del año escolar				
	Nivel de motivación y compromiso para el trabajo escolar	52.- Me siento comprometido a seguir participando en las distintas actividades a los que se nos convoque.				