

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN
EDUCATIVA



LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO LA
ESPERANZA, 2023

Tesis para obtener el título de
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Alva Bazán, Rosario del Pilar

<https://orcid.org/0009-0004-8958-6024>

Br. Arbañil García, Sara Socorro

<https://orcid.org/0009-0008-0584-0910>

ASESOR

Mg. Effio Ortecho, Angelita Giovanna

<https://orcid.org/0000-0002-2156-2147>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación y Responsabilidad Social

TRUJILLO - PERÚ

2023

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Effio Ortecho, Angelita Giovanna con DNI 07268125, como asesora del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO LA ESPERANZA, 2023”, desarrollado por las bachilleres Br. Alva Bazán, Rosario del Pilar con DNI 26694012 y Br. Arbañil García, Sara Socorro con DNI 17858763 del Programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizó la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Effio Ortecho Angelita Giovanna
DNI N° 07268125

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DIAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA

Decano de la Facultad de Humanidades

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN

Secretaria General

DEDICATORIA

El resultado del presente trabajo de investigación va dedicado a mi padre Víctor Arbañil Lozano, quien en vida fue, por aprender de él la perseverancia para lograr objetivos y cumplir metas. Dedicado a mi madre Antonieta García, por su comprensión y palabras de aliento ante cada objetivo que me proyecto. Dedicado a mis hijas Katherine Aimet y Milagritos Aimet por siempre acompañarme en cada proyecto de vida y juntas aplaudir cada escalón logrado en nuestra vida familiar, profesional. Pero, suman mis nietos Tracy, Daryl, Stéfano, quienes fueron la motivación con su actitud entusiasta y amor constante que han permitido que el esfuerzo tenga sus frutos y sea una muestra que a pesar de las dificultades está la actitud positiva y la confianza en sí mismo.

Sara Socorro Arbañil García

El presente trabajo es producto del empeño por mejorar profesionalmente, gracias al apoyo de la mujer más fuerte que conozco, mi madre Nelli Bazán Cieza.

Rosario del Pilar Alva Bazan

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo que fortaleció a través del equipo de profesionales de esta casa de estudios, al desarrollo del método científico, valorando la investigación en el campo educativo, manteniendo una actitud crítica y reflexiva en mejora de la gestión educativa. A la Mg. Angelita Effio Ortecho quien asesoró el presente trabajo de investigación acertadamente. Así mismo, gratitud como compañeras del equipo de trabajo Rosario del Pilar Alva Bazán y Sara Socorro Arbañil García. en constante coordinación para el logro de los objetivos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Br. Alva Bazán, Rosario del Pilar con DNI. 26694012 y Br. Arbañil García, Sara Socorro con DNI 17858763, egresados del Programa de Estudios de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO LA ESPERANZA, 2023”, el cual consta de un total de 101 páginas, en las que se incluye 8 tablas y 5 figuras, más un total de 47 páginas en anexos.

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



Arbañil García, Sara Socorro
DNI 17858763



Alva Bazán, Rosario del Pilar
DNI. 26694012

ÍNDICE

PORTADA	i
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA	31
2.1. Enfoque y tipo de investigación	31
2.2. Diseño de investigación	31
2.3. Población, muestra y muestreo	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	32
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información	32
2.6. Aspectos éticos en investigación	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXO	54
Anexo 1: Matriz de Consistencia	54
Anexo 2: Instrumentos de recolección de la información	57
Anexo 3. Ficha técnica	65
Anexo 4. Operacionalización de las variables	67
Anexo 5: Validez de juicio de expertos	69
Anexo 6. Declaración Jurada	87
Anexo 7. Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	89

Anexo 8. Consentimiento informado	90
Anexo 9: Captura de similitud Turnitin	102

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados según el liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.	34
Tabla 2 Resultados según la dimensión inteligencia emocional del Liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.	35
Tabla 3 Resultados según la dimensión estilos de liderazgo del Liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.	36
Tabla 4 Resultados según la dimensión planeación estratégica del Liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.	37
Tabla 5 Resultados según el clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.	38
Tabla 6 Prueba de normalidad según Liderazgo directivo y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.	39
Tabla 7 Contrastación de hipótesis entre Liderazgo directivo y Clima laboral en una Institución Educativa Publica del Distrito La Esperanza, 2022.	40
Tabla 8 Contrastación de hipótesis entre las dimensiones del Liderazgo directivo y Clima laboral en una Institución Educativa Publica del Distrito La Esperanza, 2022.	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo directivo	34
Figura 2 Inteligencia Emocional	35
Figura 3 Estilos de liderazgo	36
Figura 4 Planeación estratégica	37
Figura 5 Clima laboral	38

RESUMEN

El propósito del trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza. La metodología corresponde a una investigación básica, con enfoque cuantitativo, de corte transversal con diseño no experimental- correlacional. La población y muestra constituida por 31 docentes y 5 administrativos del nivel secundario (36) en base al muestreo intencional no aleatorio, de quienes se obtuvo información luego de la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo directivo y otro para clima laboral, los mismos que previamente fueron validados por juicio de tres expertos. Los datos fueron comprobados estadísticamente a través de la prueba de fiabilidad alfa de Cronbach cuyos resultados fueron de 0,915 y 0,941 respectivamente. Los datos se recogieron en un solo momento a través del Google formulario para luego ser sistematizados con la prueba SPSS V26 y Microsoft Excel 2017 del cual se obtuvo las figuras y tablas descriptivas, se realizó la prueba de normalidad y la de contrastación de hipótesis de investigación. La prueba estadística de Pearson evidenció que existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral de la institución educativa ya que la significatividad fue menor de 0,050 lo que significa la aceptación de todas las hipótesis de investigación. Además, el 69.1% de los encuestados tienen una percepción alta del liderazgo del director mientras que el 69,4% posee un nivel alto de percepción sobre el clima laboral.

Palabras clave: liderazgo, directivo, clima, laboral, motivación, comunicación

ABSTRACT

The purpose of the research work was to determine the relationship that exists between managerial leadership and the work environment of the Educational Institution 80822 of the La Esperanza district. The methodology corresponds to basic research, with quantitative approach, cross-sectional with Non-experimental-correlational design. The population and the sample was based on 31 teachers and 5 administratives of the secondary level (36), were sampled based on intentional non-random sampling, from whom information was obtained after the application of a questionnaire on managerial leadership and another for work environment, the same ones that were previously validated by judgment of three experts. The data were statistically verified through the Cronbach's alpha reliability test whose results were 0.915 and 0.941 respectively. The data were collected in a single moment through the Google form and then systematized with the SPSS V26 test and Microsoft Excel 2017 from which the descriptive figures and tables were obtained, the normality test and the research hypothesis testing were performed. The Pearson statistical test showed that there is a relationship between managerial leadership and the work environment of the educational institution since the significance was less than 0.050 which means the acceptance of all research hypotheses. In addition, 69,1% of respondents have a high perception of the director's leadership while 69,4% have an average high level of perception about the work climate.

Keywords: leadership, management, work climate, motivation, communication.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es determinante para el éxito en una organización, pues la persona quien lidera, presenta cualidades que influyen en las acciones de quienes la conforman. Así, en una institución que brinda el servicio educativo, el liderazgo mantiene la participación democrática de sus miembros en aras de evitar situaciones que perjudiquen el clima institucional. Castillo et al. (2019), mencionan que, en Brasil, Perú, Colombia y Chile, los docentes enfrentan situaciones estresantes durante la labor educativa debido a las inadecuadas condiciones de trabajo que les ofrecen. De esta manera, estos trabajadores evidencian en su quehacer educativo actitudes negativas que afectan también a la eficacia profesional y relación interpersonal en la entidad que laboran.

La gestión del directivo es clave en la búsqueda de un ambiente acogedor para la educación integral y el buen clima de la entidad con impacto en la misma gestión, en el aprendizaje de los y las estudiantes, en el desempeño del docente, lo cual debe enfatizarse en América Latina, Córdova (2017), menciona que las habilidades del director son esencial en el ambiente educativo, pues su relación no solo se da con bienes producidos sino con personas, por lo que el trato debe ser horizontal. Estas habilidades le permitirán el cumplimiento de las actividades laborales haciendo uso del diálogo, la tolerancia y respeto para los fines de alcanzar los objetivos.

En la actualidad, la gestión educativa evidencia un vacío que a pesar de contar con el conocimiento teórico persiste la poca adaptación al contexto. De esto, se deduce que los directivos de dichas instituciones no han logrado desarrollar habilidades de liderazgo por la escasa comunicación asertiva, el poco trato empático que permita la toma de decisiones eficaces, trayendo como consecuencia inestabilidad emocional: confusión, fastidio, poca colaboración al cambio, rechazo a los acuerdos institucionales lo cual no les permite avanzar en sus metas, tal como lo destaca Sardón (2017), la importancia de las habilidades sociales para despertar el entusiasmo en la labor académica. Esto demuestra que en gestión educativa lo primordial es el liderazgo que repercute en la convivencia de la institución. Berrospi (2021), también enfatiza que mecanismos de comunicación entre directivos, docentes y estudiantes, será positivo para un adecuado ambiente en el proceso de la educación.

En la realidad peruana, el directivo ha priorizado el manejo del área administrativa y ha postergado la función pedagógica que incluye la gestión del clima laboral con el buen trato importante entre los actores educativos para la mejora de la convivencia. Camacho (2019) menciona que un buen clima facilita la convivencia armoniosa que sirve de apoyo entre sus miembros.

En la institución Marianista, objeto de estudio, se observó una comunicación poco efectiva entre los integrantes de los equipos directivos y docentes para las actividades y acuerdos institucionales pues cada directivo trabaja pedagógicamente de manera aislada lo que genera confusión y poca identificación con los objetivos institucionales. Ante esta situación, algunos miembros del equipo directivo y docentes muestran su preocupación por revertir dicha situación con estrategias de mejora en la planeación, comunicación, motivación, participación democrática y en el liderazgo mismo, tal como lo corrobora Pérez (2019) en su tesis en relación al clima inadecuado que propician docentes, directivos en una institución y que imposibilita los niveles de calidad requeridos debido a las actitudes que muestran.

Ante este panorama se realizó la formulación del problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022? Para ello se formularon los siguientes problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022? y ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación estratégica y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022?

Así mismo se formula el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022 y los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022. Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022. Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022.

Esta investigación se justifica de manera teórica porque se propone investigar sobre el liderazgo directivo y el clima laboral, es por ello que busca determinar la relación entre ambas variables. Este se apoyó en la propuesta de García (2008) sobre el liderazgo distribuido, quien señaló al liderazgo directivo como la pieza importante para la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje, concluyendo que el logro será por la persona más que por el lugar. De este modo, el directivo comprometido es aquel que une a la comunidad, que entusiasma e involucra a todos en un proyecto común, y en la toma de decisiones; por ello nos proponemos verificar si dicha afirmación aplica a la realidad peruana específicamente a la realidad de la institución educativa marianista.

Se justifica de manera práctica al fundamentarse en base a los resultados de la correlación que haya entre liderazgo directivo y el clima laboral, para así luego proponer talleres o programas (soluciones) relevantes y científicamente válidos con el fin de controlar la mejora para así beneficiar de manera óptima al personal docente y administrativo que haya en la institución educativa del distrito La Esperanza.

En el aporte metodológico se elaboró un instrumento como es el cuestionario para medir tanto los niveles de liderazgo directivo y el clima laboral en el personal docente y administrativo de la institución educativa, el cual nos permitió obtener datos necesarios para poder llegar al objetivo general de la investigación que es la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral. Por último, a futuro esperamos encontrar nuevos cuestionarios, los cuales nos sirvan para reafirmar la relación de las variables con otras nuevas y con métodos de mayor profundidad o nivel científico.

Para construir la base teórica del estudio se revisaron diferentes documentos, artículos, publicaciones, libros, informes y datos procedentes de organizaciones. Con relación a las investigaciones realizadas que conformaron los antecedentes del estudio, en el ámbito internacional se revisaron los trabajos de:

Andino y Palacios (2023) en su investigación sobre la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa, Ecuador, tienen como objetivo con la finalidad de incrementar la satisfacción y productividad de los trabajadores, como método es una investigación exploratoria y enfoque cuantitativa, tomando como instrumento encuestas y se llevaron a cabo entrevistas para evaluar el ambiente laboral actual, obteniendo como resultados revelaron varios factores que afectan negativamente el clima laboral, como

la falta de comunicación efectiva, insuficiente reconocimiento, escasez de oportunidades de desarrollo profesional y la sobrecarga de trabajo. Sin embargo, se detectó una actitud positiva de los trabajadores hacia la institución, indicando un potencial para mejorar el ambiente laboral. Basándose en estos hallazgos, se propuso una estrategia que busca fomentar la comunicación efectiva, reconocer el trabajo de los empleados, promover oportunidades de crecimiento profesional y reducir la sobrecarga laboral. La implementación de estas acciones podría tener un impacto notable en la satisfacción y eficiencia de los empleados. La conclusión del estudio resalta la importancia de implementar una estrategia de mejora en el clima laboral para potenciar la satisfacción y la productividad en la Unidad Educativa Juan Montalvo. Además, las autoridades de la institución instan a considerar estas acciones para optimizar el rendimiento de la organización en su totalidad.

Lora (2022), realizó una investigación titulada: Las prácticas de liderazgo del equipo directivo que favorecen el clima laboral en un colegio Municipal de la Comuna de Pintana - Santiago de Chile, 2022. Para ello, se realizó un estudio de caso de enfoque cualitativo y de naturaleza empírica, como técnica de recolección de datos se aplicó el análisis documental y entrevistas semiestructuradas. Entre los principales hallazgos, se encontró que la falta de una organización clara y un aumento importante en el trabajo administrativo acarrea consecuencias en la salud mental y física de los docentes. Respecto del liderazgo, se encontró que se promueve una visión estratégica que no es explícita para los docentes. Se concluyó que el equipo de gestión fomenta la innovación, pero con un foco pedagógico poco preciso que garantice el cumplimiento de los programas curriculares., concluyendo en que Las prácticas de liderazgo del equipo directivo que favorecen significativamente el Clima laboral en un colegio Municipal de la Comuna de Pintana - Santiago de Chile, 2022.

La investigación Gallegos (2018) fue sobre El Clima organizacional y el Liderazgo directivo en la Escuela Eloy Alfaro Daule, Ecuador, 2018., teniendo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo, en la escuela Eloy Alfaro Daule, Ecuador, teniendo como metodología: enfoque fue cuantitativo, no experimental, diseño correlacional, tomando como muestra 30 docentes de la escuela de educación básica, aplicando como instrumentos a dos cuestionarios para recopilar la información tanto para medir clima institucional y el otro liderazgo, no fue experimental. Los resultados obtenidos evidencian que el 40% de los entrevistados advierten un buen clima al igual que un liderazgo adecuado y como nivel de significancia se obtuvo $p = 0.000$ ($p <$

0.05), llegando a concluir en que existe relación significativa entre el Clima organizacional y el Liderazgo directivo en la Escuela Eloy Alfaro Daule, Ecuador, 2018.

Ortiz (2018) realizó un estudio acerca del clima organizacional y cómo este se relaciona con el estilo de liderazgo del encargado de la dirección de un colegio público del municipio de Managua- Nicaragua. El tipo de estudio es mixto cuantitativo, con implicancias cualitativas, de tipo transversal, de alcance correlacional. Las técnicas empleadas en la recopilación de datos incluyeron la encuesta y la entrevista que fueron aplicadas a 64 estudiantes y 24 docentes. En sus conclusiones destacan que el clima organizacional es bueno por los dispositivos de comunicación que utilizan los directivos, los docentes y los estudiantes, creando un entorno apropiado para la práctica educativa. Además, que el liderazgo es pedagógico con algunas características del liderazgo democrático, así los estudiantes identificaron en un 45% el liderazgo de la directora como democrático y 41% como liderazgo pedagógico.

En el ámbito nacional, Landeo (2022) en su investigación denominado Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes de una Institución Educativa del Distrito de San Miguel, Lima, 2021; dicha investigación tiene el propósito de establecer la relación entre el liderazgo directivo en el clima laboral de una Institución Educativa, cuya metodología es de tipo básica, de corte transversal, no experimental de diseño correlacional; cuya muestra estuvo conformada por 42 docentes, en cuanto a los resultados que fue aplicada mediante regresión lineal cuyos resultados indicaron que el liderazgo directivo se relaciona con el clima laboral, siendo la dimensión liderazgo democrático la que más se relaciona con el clima laboral, existiendo una correlación moderada significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral ($p < 0,01$). Donde el liderazgo directivo explica la variación del clima laboral en un 62%, concluyendo en que existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes de una Institución Educativa del Distrito de San Miguel, 2021.

Asimismo, Sánchez (2019) realizó estudio sobre Liderazgo directivo y el Clima organizacional de una Institución Pública del Callao, 2019, en la que se planteó como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de una institución pública del Callao, tipo de investigación descriptiva, no experimental y alcance correlacional y corte transversal; aplicada a un grupo muestral de 72 docentes incluido personal jerárquico. Los resultados del trabajo concluyen demostrando

una relación directa y con significancia, con alto nivel de correlación entre las variables. Los docentes señalan que la forma de liderar de los directivos no es adecuada y esto se refleja en un clima organizacional que carece de condiciones para que se den relaciones armoniosas y bienestar, concluyendo en que existe una relación significativa entre la Liderazgo directivo y el Clima organizacional de una Institución Pública del Callao, 2019.

Alania (2018), realizó una investigación sobre Liderazgo pedagógico del director y el clima laboral en las Instituciones Educativas del nivel primario de la RED N° 10. UGEL 01 del Distrito de Villa María del Triunfo, Lima, 2018, cuya finalidad es determinar la relación entre Liderazgo pedagógico del director y el Clima laboral, cuya investigación fue de tipo básico, no experimental; de carácter correlacional; hizo uso del enfoque hipotético-deductivo; e incluyó un tamaño muestral de 139 educadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario, postuló una fuerte conexión entre el liderazgo pedagógico del director y la moral de los empleados en las escuelas primarias. Finalmente, se determinó que el liderazgo pedagógico del director medido por las dimensiones se correlaciona positivamente con el clima laboral.

En el ámbito local, Inguanse (2022) abordó una investigación sobre Liderazgo pedagógico del director y el clima organizacional en dos instituciones educativas nacionales de Trujillo, 2020, tuvo por objetivo identificar las percepciones de los docentes sobre la conexión entre el liderazgo pedagógico del director y el clima escolar. La metodología de la investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal. El análisis de los datos mostró una correlación positiva altamente significativa ($\rho=0.742$) entre el liderazgo educativo del director y el clima organizativo, al nivel de significación de 0.000. Más de la mitad del personal (57%) y casi dos tercios (69%) del profesorado están de acuerdo en que el director ejerce un liderazgo pedagógico eficaz. La competencia técnica en el liderazgo pedagógico está positivamente correlacionada con el compromiso de los empleados en el lugar de trabajo a un nivel muy alto (0.745). La motivación está positivamente correlacionada con la regulación emocional al nivel de 0,726. Las conclusiones indican que existe una sólida relación beneficiosa entre el liderazgo pedagógico directivo y las condiciones de trabajo dentro de una organización en dos Instituciones Educativas Nacionales de Trujillo, 2020.

Por otro lado, Aguilar (2019) en la investigación sobre Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad, 2019. Teniendo como fin determinar el grado de relación entre

liderazgo directivo y clima organizacional, Se utilizó un muestreo no probabilístico para seleccionar la muestra de 35 educadores; el estudio en sí era de naturaleza no experimental y correlacional. El cuestionario sirvió de herramienta en este diseño de encuesta. Los resultados sugieren que el 58% de los educadores valoran mucho la variable liderazgo directivo, mientras que el 21% la valoran mucho y el 13% la valoran medianamente. Con una Sig. bilateral comparable al valor p de 0,010, el estudio sugiere que existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el clima organizacional ($Rho=0,432$), concluyendo en que existe relación significativa entre Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad, 2019.

Camacho (2019) realizó una investigación sobre relación que existe entre el clima organizacional y el estilo del liderazgo directivo en la Institución Educativa Privada Bilingüe “La Asunción”, Trujillo, 2019; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estilo del liderazgo directivo, método de estudio cuantitativo, diseño correlacional. Se administró un cuestionario validado mediante la escala de Likert a una muestra representativa de 48 educadores y administradores escolares. Como resultado, un ambiente de trabajo positivo fomenta un buen liderazgo al hacer que los empleados se sientan felices y orgullosos de trabajar allí. Encontró que un buen ambiente de trabajo promueve una cultura institucional participativa al proporcionar espacios de convivencia organizacional en los que se apoya a los diferentes miembros de la comunidad educativa para capitalizar los talentos de la fuerza laboral.

Según Vega (2018) en su investigación titulado como El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa, Trujillo, 2018, cuyo objetivo fue determina la relación entre las variables Liderazgo Directivo y Clima organizacional, cuya metodología fue de enfoque cuantitativa, tipo no experimental, diseño correlacional; tomando como muestra seleccionada de 24 docentes, tomado como instrumentos a dos cuestionarios para medir el liderazgo directivo y el clima organizacional, llegando a obtener resultados como es el coeficiente de correlación de Pearson 0,735 y una significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.01$); rechazando la hipótesis nula, concluyendo en que existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018.

Como bases teóricas, se consideraron las variables de estudio, con relación al liderazgo directivo para Salvador et al. (2018) se refiere a la capacidad que tiene la persona para plantear objetivos, metas y planes que involucren a una comunidad educativa que los ha asumido como propios por intervención del líder educativo. Asimismo, el liderazgo puede definirse de muchas maneras, pero en última instancia, un líder es alguien capaz de inspirar a su equipo a hacer cosas que de otro modo no se habrían planteado. En este sentido, un líder es alguien que inspira a sus seguidores para que actúen al servicio de una organización o institución (Córdova et al., 2021) y (Espinoza et al., 2021).

En este sentido, Yaranga et al. (2023) señalaron que el liderazgo efectivo es aquel en el que líderes y seguidores se hagan avanzar mutuamente hacia un nivel superior de moralidad y motivación es algo que, según él, deben hacer líderes y seguidores. Adaptando las ideas de Burns, se ha descubierto que la mejor manera de provocar grandes cambios organizativos es alterar primero las experiencias cotidianas de las personas modificando sus percepciones, valores y motivaciones. Las empresas deben su éxito a las personas que supervisan sus operaciones e idean las tácticas que impulsan la productividad. Sólo los empleados más cualificados pueden ofrecer resultados de alta calidad, y sólo los más motivados pueden hacerlo a tiempo (Hasek y Jiménez, 2021).

En otra definición, Rossi y Rossi (2020) manifestaron que es más probable que las personas sigan a quienes admiran y les ayuden a alcanzar sus objetivos personales, por lo que es importante que los directivos conozcan bien qué motiva a sus empleados y cómo interactúan sus equipos entre sí. Al hacerlo, pueden aumentar la probabilidad de que sus equipos crezcan y mejoren como resultado de sus esfuerzos. Mientras para Ferreira (2021) un liderazgo eficaz implica mantener un enfoque inquebrantable en las cosas que realmente importan. Según el autor, el trabajo de un líder consiste en asegurarse de que el grupo del que está a cargo trabaja con un único objetivo y, a continuación, coordinar los esfuerzos de todos los miembros de la organización para alcanzarlo.

Con respecto a lo anterior, Casas (2019) precisó que la tarea no puede completarse sin un líder que pueda reunir a las tropas y mantener a todos en la misma página mientras trabajan hacia un único objetivo. El autor afirma que cualquier persona a cargo de un grupo de personas puede llamarse líder. Cuando un líder inspira a sus seguidores para que trabajen juntos hacia un objetivo común, está ejerciendo el liderazgo.

Entre las ideas de liderazgo directivo figura el modelo de liderazgo transformacional de Bass (1992), quien postuló que los líderes pueden producir efectos de gran alcance alterando la motivación intrínseca de sus empleados. El líder transformacional emplea métodos que tienen resultados favorables al cambiar los niveles de compromiso de los seguidores de rutinarios a entusiastas. Los líderes impulsan el crecimiento de sus equipos y organizaciones animando a sus subordinados a esforzarse por mejorar personal y profesionalmente.

En lugar de centrarse en recompensas y castigos, Ibarra (2022) sostiene que los líderes transformacionales deberían, en cambio, equipar a sus equipos con la información que necesitan para tener éxito. Esto, a su vez, inspira a los empleados a luchar por el crecimiento personal y el éxito, al tiempo que refuerza la moral en el lugar de trabajo. De este modo, debido a que los trabajadores se mejoran a sí mismos a través de la motivación inspiracional, que provoca cambios en sus habilidades y crecimiento personal, el liderazgo transformacional es crucial en todas las organizaciones, ya que un trabajador motivado y capacitado es el que es más efectivo en su trabajo, generando logros para las empresas.

En este sentido, según Mendoza y Ortiz (2006), el liderazgo transformacional es un proceso entre dos o más personas relacionadas positivamente, en el que una provoca cambios existenciales positivos en el equipo, haciéndoles avanzar a un nivel superior emocional e intelectualmente. Sobre este punto, (Zamarripa Montes et al., 2022) sostiene que un líder eficaz es aquel que cumple eficazmente los objetivos de la organización al tiempo que satisface sus propias necesidades, las de los miembros de su equipo y sus propias expectativas. Cuando un líder actúa como ejemplo y se esfuerza por ayudar a los demás, está prestando un servicio a la humanidad en su más alto nivel.

Asimismo, Barba y Delgado (2021) indican que los líderes transformacionales pueden tener éxito utilizando cualquier combinación de las siguientes estrategias: Inspiran a sus subordinados, los tratan con especial consideración y los mantienen mentalmente estimulados. Como resultado, atraen seguidores gracias a una variedad de habilidades que les convierten en un ejemplo a seguir, y a través de las cuales ejercen la influencia necesaria sobre esos seguidores para ayudarles a realizar sus propios objetivos, que pueden ser a corto, medio o largo plazo.

Con relación a las características del liderazgo directivo, Salvador y Sánchez (2018), manifiestan que a nivel organizacional los trabajadores consideran al líder como un

individuo que resalta sobre los demás y que tiene la facultad para poder ejercer influjo sobre ellos. Por ello en todas las organizaciones existen personas que tienen poder, pero no saben cómo ejercer de forma beneficiosa para la organización, es necesario analizar qué tipo de liderazgo es el que está utilizando y reconocer qué aspectos son en los que está fallando para ello debemos considerar cuales son las principales características de un líder (Chumacero y Carrión, 2021).

Para que individuos se los pueda catalogar como líderes tienen que cumplir con ciertas características que han podido ser concebidas de manera innata por experiencias o han sido obtenidos mediante una formación específica, en el presente las organizaciones hacen inversiones en sus directivos, Rossi y Rossi (2020) explican cuáles son esas características dentro de las cuales está concebir y contagiar una actitud positiva, tener claro los objetivos hacia los cuales está enfocado, capacidad de transmitir entusiasmo, poseer facilidad de comunicación, deben saber quiénes son e identificar los aspectos que configuran sus fortalezas y aquellos en los que presentan debilidades y tener la capacidad de realizar una labor en equipo.

Las actitudes pueden ser vistas como consecuencia de los valores y normas, tras un análisis realizado predisponen a un individuo a comportarse favorable o desfavorablemente en una situación respecto a un objeto. Reforzando lo antes mencionado una actitud se manifiesta por nuestro pensar, sentir y genera un actuar en consecuencia de algo o de alguien a lo que denomina o evalúa como bueno o malo generando una reacción propia (Freites, 2020). Partiendo de que las actitudes son temporales y sometidas a evaluación por creencias, valores y normas, entre las que encuentran: a) manifiestas por un objeto; b) poseen dirección, y se pueden poner a favor o en contra de algo; c) se experimentan en un determinado grado, puede ser una actitud positiva leve o intensa o por el contrario negativa; y d) muestran una determinada intensidad con base en la seguridad y confianza que un individuo experimenta.

No obstante, se debe hacer una distinción entre, liderazgo, administración y dirección, ya que poseen unos aspectos afines, los elementos de "planificación", "organización", "dirección" y "control" se aplican científicamente a los recursos humanos, materiales y financieros de una organización en todo el espectro de competencias empresariales -finanzas, marketing, producción, con el fin de hacer realidad los objetivos generales y/o específicos propuestos por la organización. Por lo tanto, un administrador es

alguien que utiliza el proceso administrativo completo de forma unificada, sistemática y coherente (Maureira et al., 2014).

De esta definición se deduce que la administración también incluye la "Gestión", la parte del proceso administrativo responsable de poner en marcha planes y procedimientos y de mantener el control de las cosas. Este componente de "Gestión" opera sobre la base de tres principios fundamentales: inspiración, diálogo y gestión (Barba y Delgado, 2021). Y donde el liderazgo se define como el proceso de conseguir que otras personas trabajen contigo hacia un objetivo común de una manera que sea exitosa y eficiente, es en estas condiciones que edifica un líder.

Este liderazgo puede basarse en una variedad de filosofías, las cuales entran en una de estas tres grandes categorías: 1) las asentadas en la personalidad del líder, que implican considerar el carácter del líder con sus cualidades, debilidades y potencialidades; 2) las fundamentadas en los estilos de liderazgo, que van desde los más coercitivos, opresivos y dictatoriales hasta los más participativos, democráticos y consensuados, según el tipo de comportamiento o posturas que adopte el líder; 3) y las situacionales, que se sustentan en la capacidad de adaptación del propio estilo de liderazgo al potencial de influencia del entorno inmediato.

Por lo anterior, se puede decir que administración, gestión y liderazgo no son lo mismo, aunque están estrechamente relacionados y se complementan. Así, se puede tener amplios conocimientos técnicos y ser administrador, funcionario o director formal sin ser necesariamente un líder; a la inversa, se puede nacer líder a pesar de tener poca educación formal pero gran experiencia práctica o como producto de elementos psicológicos de carisma y empatía con los colegas a pesar de no tener experiencia administrativa o directiva formal (Reyes et al., 2017). Como última reflexión, si actualmente una persona desempeña una función directiva o ejecutiva, puede ser instructivo definir su papel con precisión, haciendo planteamientos como el siguiente: ¿es usted un administrador, un director o un líder? Saber esto le dará una ventaja a medida que desarrolle las habilidades necesarias para asumir una posición de liderazgo en el lugar de trabajo.

Por otro lado, en cuanto a los estilos distintos de liderazgo, como describe (Alcázar, 2020), entre ellos el imponente, el circunstancial, el oculto, el natural y el utópico, pero en todos los casos el líder ejerce influencia sobre el grupo de alguna manera. Otros autores, en

cambio, hablan de "estilos" de liderazgo en lugar de "tipos". El líder autoritario, el líder participativo y el líder liberal son los tres estilos principales (Jiménez et al., 2020).

El líder autoritario: hace todas las llamadas, toma la iniciativa, establece la agenda y dirige, inspira y controla a las tropas. El líder hace todas las llamadas y proporciona toda la dirección. Sus subordinados pueden no ser capaces de liderarse a sí mismos, él puede creer que sólo él está cualificado y es capaz de tomar decisiones cruciales, o puede tener otros motivos para establecer una posición de dominio y control. Se espera que sus subordinados respondan con obediencia y aceptación de sus decisiones. Vigila el rendimiento de su personal para ver si se desvían de sus instrucciones (Villalva, 2017).

Los métodos consultivos de liderazgo empleados por el líder participativo. Aunque no concede a sus subordinados la autoridad para tomar decisiones o llevarlas a cabo, sí solicita su opinión sobre una amplia gama de cuestiones. Para ser un líder participativo eficaz, debe tener debidamente en cuenta las opiniones y sugerencias de sus subordinados y ponerlas en práctica cuando proceda. Desarrolla y fomenta la capacidad de juicio de sus subordinados. También insta a sus subordinados a desarrollar más la autodisciplina y a hacerse cargo de su propio trabajo de forma más activa. Es un líder que respalda a los miembros de su equipo y nunca levanta la voz. Sin embargo, conserva la última palabra en todas las decisiones importantes (Ghignatti y Dall, 2011).

El líder que utiliza el sistema de rienda suelta o el líder liberal concede a los subordinados una mayor autonomía en la toma de decisiones. Si se hace bien, no me importa cómo lo hagas. Este directivo prevé que los empleados sean proactivos a la hora de generar su propia inspiración, dirección y gestión. Este tipo de liderazgo implica establecer un número reducido de normas y comunicarse con los seguidores sólo cuando sea necesario. El éxito de esta estrategia depende de las cualificaciones y capacidades del subordinado (Castillo et al., 2019).

Al hacer una revisión teórica del liderazgo y gestión en la educación peruana es importante recordar los siguientes ejemplos del pasado no tan lejano de la educación peruana que ponen de manifiesto los retos inherentes a su administración y gestión: El gobierno del Dr. José Luis Bustamante y Rivero estableció núcleos escolares campesinos en 1946, con todas las instalaciones necesarias para la escuela primaria, incluyendo tierras de cultivo, cereales, talleres, etc., en cada núcleo. Tras ello, se empezó a disponer de datos de las escuelas preprofesionales (Sardón, 2017).

En la década de 1950, se reforzaron las inspecciones primarias y la supervisión técnica, se organizaron las regiones y se crearon unidades de escuelas comunes y técnicas como parte del primer Plan Nacional de Educación.

El sistema escolar se descentraliza por primera vez en cuatro zonas distintas en 1962. Los Centros Educativos Comunes se establecieron en 1972 como parte de la Reforma Educativa; se crearon más de 600 centros que fueron asignados a Direcciones Zonales, que a su vez fueron asignadas a Direcciones Regionales. Debido al énfasis puesto en las tareas administrativas más que en la pedagogía y la participación de los alumnos, los centros no pudieron ampliar sus programas (Salvador y Sánchez, 2018).

El equipamiento escolar y de los núcleos, así como la remuneración de los docentes, se vieron afectados por la crisis económica de 1975. Como resultado de la reorganización administrativa de 1972, el presupuesto de Educación se amplió para incluir el financiamiento del INABEC, el Sistema Nacional de la Universidad Peruana y el Instituto Geofísico del Perú. Los núcleos y las Direcciones Zonales fueron reemplazados por supervisiones y luego por Unidades de Servicios Educativos (USE) en la década de 1980 (Hasek y Jiménez, 2021).

Según el informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI de la UNESCO, la calidad de un proceso o producto educativo, así como su adhesión a valores fundamentales, son preocupaciones esenciales para la educación en el siglo XXI. Al afirmar cualquier cosa en relación con otra, este valor socava una evaluación. La política educativa del siglo XXI se enfrenta a un gran problema a la hora de satisfacer las crecientes expectativas de mejores resultados educativos en la mayor parte del mundo (Ibarra, 2022).

Con respecto a la importancia de liderazgo directivo en estudios nacionales como internacionales, como el del Ministerio de Educación Nacional de Colombia y Empresarios por la Educación (2022) en una de sus notas técnicas enfatizan la importancia marcada de un líder directivo al momento de alcanzar sus objetivos y metas institucionales, pues mejora la calidad de la enseñanza en el punto que vaya resolviendo las dificultades pedagógicas que se presentan con los docentes, en la promoción de mejores condiciones para la labor educativa, la cultura y actitudes para continuar generando liderazgo dentro del sistema escolar Ministerio de Educación Nacional (Salvador y Sánchez, 2018).

En aras de gestionar cambios en el ámbito de las instituciones se prevén la ejecución de políticas integrales para la formación y proyección del directivo que plantea las prácticas eficaces que guíen los procesos educativos. Es así que se mencionan los dominios, las

habilidades, las competencias y las prácticas que debe tener el líder directivo según el Marco del Buen desempeño Directivo (2014). Estos abarcan: la gestión de los contextos para mejorar los aprendizajes con cuatro competencias en referencia a forma de conducir la planificación de la institución, la promoción democrática de los actores educativos, las condiciones operativas, las metodologías y técnicas utilizadas para evaluar la gestión. Teniendo en cuenta para estas competencias 14 desempeños respectivamente (Freites, 2020); y la orientación de los procesos educativos para optimizar los aprendizajes, con dos competencias: La promoción del liderazgo dentro de una comunidad de aprendizaje basada colaboración mutua, la gestión de la calidad de los procesos educativos en aras de alcanzar metas de aprendizaje. Ambas, con siete desempeños respectivamente (Mendoza y Ortiz, 2006).

En relación a las dimensiones de esta variable Liderazgo directivo se consideraron las siguientes:

i) Inteligencia Emocional, incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual. Así mismo, como la habilidad que regula las emociones de la misma persona como de los demás, saber distinguir una de otra, guiando el pensamiento y su accionar la inteligencia emocional. ii) Estilos de liderazgo, que en los centros educativos es importante el desarrollo de las acciones propias según el contexto, siendo el liderazgo un ascendiente positivo o negativo en la convivencia de los actores educativos, es por tal razón que resulta necesario mencionar estilos de liderazgo que permitan identificar cuál de estos, evidencia el directivo en su accionar. Liderazgo Burocrático está considerado como un liderazgo donde el líder estricto de normas emitidas por órganos superiores, de tal forma dirige a los miembros del equipo hacia la consecución de tareas a partir de una serie de normas y reglamentos estrictos, precisos y muy concretos sin tener en cuenta las opiniones y/o aportes del personal de esta. Según varios autores, es la manera más formal de liderar. (Leithwod, 2009).

El liderazgo democrático en donde se busca el consenso entre los miembros de una institución y en la realización de la labor en equipo en la que considera su perspectiva y se valora opiniones del grupo (Portugal, 2018).

El liderazgo liberal en el cual el directivo actúa como ente pasivo, evade responsabilidades que son asumidas por los subdirectores de la institución. El liderazgo permisivo o liberal, una tipología en la cual, el líder no va a la delantera de sus seguidores sino más bien, detrás de ellos. Es también conocido como *laissez faire* e implica una serie de características que lo hacen uno de los tipos de liderazgo más innovadores. De hecho, expertos en materia organizacional indican que se está perfilando como uno de los más usados en el futuro. (Manzanilla, 2011). Para finalizar con el liderazgo transformacional que concibe a un líder que es visto como un mediador que motiva e inspira al grupo humano a la realización de un trabajo eficiente, Así mismo, esta transformación va más allá de la mera implementación de las nuevas tecnologías en el negocio, sino que abarca las distintas fases de la empresa hasta su raíz. Es por ello por lo que la estrategia y la organización son importantes para llevar a cabo una transformación digital. (Maraboto, 2021).

Por otro lado, la variable clima laboral, existen varias definiciones para Shamout (2022) se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en un entorno de trabajo. Es la percepción colectiva que tienen los empleados y miembros de una organización sobre las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, la comunicación, el liderazgo y otros aspectos que afectan su bienestar y satisfacción en el trabajo.

En tal sentido, Zhenjin et al., (2022) indican que existen varios elementos contribuyen al ambiente en el trabajo o dentro de una organización. Entre ellos se encuentran la estructura de la propia empresa; sus políticas y procedimientos; su uso de la tecnología; y las actitudes, valores, motivación, comunicación, liderazgo y estilos de gestión de sus empleados y directivos.

De este modo, dentro de las empresas u organizaciones, los últimos días del cierre del ejercicio, el proceso de reducción de plantilla, un aumento general de las retribuciones, entre otros, pueden provocar un cambio temporal en el estado de ánimo de la organización. Por ejemplo, cuando las personas están motivadas, el clima organizativo mejora porque quieren trabajar; por el contrario, cuando están desmotivadas, el clima empeora porque sus necesidades no están cubiertas. A pesar de ser estables a lo largo del tiempo, estos aspectos de las organizaciones varían mucho entre sí e incluso dentro de los distintos departamentos de una misma empresa, y estos forman un sistema dinámico y dependiente.

Sobre este particular, Peralta (2020) argumentó que el clima de una organización puede cambiar temporalmente en respuesta a acontecimientos como el estrés del cierre anual, los despidos, los aumentos salariales y otros factores similares. El clima organizativo mejora cuando los empleados se sienten inspirados para hacer su mejor trabajo, y empeora cuando pierden esa inspiración por cualquier motivo, como el agotamiento o la incapacidad para satisfacer sus necesidades. Aunque varían de una institución a otra, estas características de una organización tienden a ser estables a lo largo del tiempo. Son una estructura compleja, siempre cambiante e interdependiente, propia de cada empresa.

El término "clima" se aplicó por primera vez en sentido amplio para describir la naturaleza omnipresente de la cultura de una organización. Por ello, se menciona que es la calidad del ambiente escolar que encuentran los estudiantes, maestros y administradores y que determina su comportamiento en función de su percepción del ambiente escolar. Mendoza & Ballesteros (2014).

Tagiuri (1968) lo asemeja al conjunto único de rasgos de una persona describiéndolo como una forma distinta con cualidades persistentes en términos de ecología, entorno, sistema social y cultura, por ello, se considera que el ambiente de una organización es un conjunto único de rasgos que los empleados recuerdan y utilizan para emitir juicios sobre la empresa. En otras palabras, los rasgos que conforman la atmósfera de una organización son los que la distinguen de las demás.

El clima organizativo, tal y como lo definen Schneider y Reichers (1983), se refiere a la aprobación o desaprobación general de las decisiones y acciones de la dirección por parte de los empleados. Dado que el clima es una experiencia compartida, se define por las opiniones y perspectivas de todos los empleados.

Mientras para Katz y Kahn (1996), el clima de una organización es un reflejo de su gente, sus relaciones, sus procesos de trabajo, sus recursos y su uso de la autoridad. También reconocen la dificultad de nombrar las características de las variaciones en el clima organizativo, a pesar de que tales cambios pueden observarse fácilmente. La postura moral de una persona hacia su profesión y el entorno que la rodea pueden verse afectados por el clima en el que la ejerce.

Para Gonçalves (1997), el "clima organizacional" es "un fenómeno que mide los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en comportamientos que tienen consecuencias en la organización, como la productividad, la satisfacción, la rotación, etc.". Por lo tanto, se reconoce que la organización y el clima laboral de la organización reflejarán la influencia en el comportamiento de cada miembro, que a su vez depende de la impresión que éste tenga de la organización a la que pertenece.

Desde un punto de vista pedagógico, el entorno organizativo de una escuela es el resultado final de las interacciones de sus numerosos componentes. Los administradores desempeñan un papel fundamental en la configuración de este ambiente, que a su vez influye en la productividad y la moral de cada empleado. Para ser más precisos, el clima es una característica que perciben los profesores, que perdura en el tiempo, afecta a su comportamiento y depende de las opiniones del grupo en su conjunto Hernández (2019).

Como ya se ha dicho, el clima de una empresa es un reflejo de cómo se sienten sus empleados trabajando en ella. Las opiniones de los empleados sobre la autonomía, amabilidad, apertura, cooperación, agresividad y competitividad de la organización, por nombrar algunas, que suelen medirse para hacerse una idea del ambiente.

Las dimensiones de la variable clima organizacional incluyen: la comunicación asertiva que Álava (2022) considera como una habilidad en las personas, que pueden expresar sus opiniones, emociones de forma adecuada, en el momento conveniente y tomando en cuenta el espacio donde está y respetando las ideas de quienes interactúan con él. Además, esta la motivación, que se expresa que es una fuerza de origen interna o externa que moviliza en el individuo una conducta, estableciendo su orientación, intensidad y utilidad.

La última dimensión corresponde a la participación democrática, que León, et al. (2020) señalan que esta toma en cuenta a todos sus integrantes como sujetos de derecho. Significa que cada sujeto tiene responsabilidades propias de acuerdo al rol que desempeña y características personales. En los colegios los actores son aprendices y ciudadanos, que funcionan en base a una convivencia cotidiana, donde se practica los derechos y deberes.

En lo que respecta a la definición de términos básicos:

Autocrático según la RAE, considera que es una forma de gobierno, donde se impone la voluntad de una sola persona, por encima de la ley. El poder recae en un solo individuo.

Transformacional: La RAE, indica que está relacionado a la transformación, que implica el cambio de algo o alguien.

Planeación estratégica: Roncancio (2022) en la revista *Pensemos*, señala al conjunto de acciones y procesos establecidos para alcanzar los objetivos, considerando los cambios y demandas del entorno.

Clima organizacional: Rodríguez y Fernández (2015), asumen las relaciones interpersonales que perciben unos a otros en el contexto laboral y según el rol que les corresponde.

Plan de acción: Según el Ministerio de Educación (2016), en la guía de plan de acción (módulo 6) se expresa la propuesta de soluciones ante dificultades que se manifiestan en las instituciones educativas.

En la siguiente investigación se plantea la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022. Como hipótesis específica tenemos: Existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022. Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022. Existe una relación positiva entre la planeación estratégica y el clima laboral en una institución educativa pública del distrito la Esperanza, 2022.

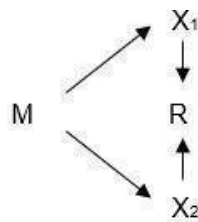
II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo de investigación

Según la investigación es básica con un enfoque cuantitativo, debido a que solo buscó recoger la información para la corroboración de la hipótesis más no ejecutó ningún tipo de manipulación de variables. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014).

2.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, cuando según Babbie (1979) y Selltiz (1965) tomamos como referencia el rol del investigador y su posición sobre las características que va a investigar y permanece como simple observador sin intervenir. Sobre los estudios correlacionales indican que buscan medir como interactúan dos variables entre sí y transversal, porque recolectará datos en un solo momento, cuyo diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra.

X1: Liderazgo directivo.

R: Relación.

X2: Clima laboral.

2.3. Población, muestra y muestreo

Para Pineda et (1994) en una investigación la población viene a ser el grupo de personas u objetos sobre los que se quiere averiguar algo, en tanto la muestra es un subconjunto de la población sobre la que se realizara una investigación.

En tanto, el muestreo, según Matta et al (1997) es el método usado para elegir los integrantes de la muestra de una población, utilizando criterios para seleccionar un grupo de la población que represente lo que ocurre en la población.

En la investigación, la población está constituida por 36 personal (31 docentes y 5 administrativos) del nivel secundario de la Institución Educativa.

La muestra quedó conformada por el mismo 100% de la población, siendo así los mismos 36 personal (31 docentes y 5 administrativos) del nivel secundario de la Institución Educativa.

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico (por conveniencia), la cual, indica ser una muestra representativa y adecuada para llevar a cabo la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

El trabajo de investigación se realizó tomando como técnica la encuesta tanto para medir ambas variables como son el liderazgo directivo y Clima laboral de la institución educativa.

Respecto de la encuesta García (1993) menciona que es una técnica que usa un grupo de pasos estandarizados de investigación para recoger y analizar datos de una muestra que representa a la población de la cual se pretende explicar algunas características

Instrumento: Padilla JL (1998) indica que el instrumento elemental usado en la investigación por encuesta es el cuestionario, del cual podemos decir que es el documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables involucradas en el objetivo de la encuesta. A través del cuestionario se busca enunciar preguntas concretas que den respuestas confiables que se puedan cuantificar

En la presente investigación se aplicó un cuestionario de preguntas a docentes del nivel secundario y administrativos sobre el liderazgo directivo llegando a obtener un valor de alfa de cronbach de 0.915 y para el clima laboral obteniendo un valor de alfa de cronbach de 0.941.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información

En un inicio, tomando en consideración del trabajo de investigación para el respectivo análisis de los datos recolectados se utilizaron los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, para así luego ser procesados mediante los programas de cálculo informático de Microsoft office Excel 2019 y programa software de estadística SPSS versión 27 para obtener análisis de estadística descriptiva como: Distribución de frecuencias, figuras de estadística; y por otro lado, el análisis de estadística inferencial como es la prueba de normalidad, correlación de Pearson (R) o correlación de Spearman (ρ) y las interpretaciones que nos permite analizar los datos obtenidos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Autonomía: Para su participación en el estudio, se le explicó de manera clara y sencilla sobre el propósito de la investigación dejando en su potestad de en libertad la toma de decisión en su participación respetando sus creencias y valores culturales firmaron su consentimiento informado, además se garantizó que toda información recabada fuese usada para este estudio como único propósito.

Veracidad: Se mantuvo la veracidad de la información desde el momento en que se recolectó los datos a los docentes y administrativos.

Beneficencia: con el fin de identificar los factores asociados al liderazgo directivo y del clima laboral en la Institución Educativa para proponer estrategias y actuar sobre ellas evitando riesgos y complicaciones.

Justicia: El trato que se les dio a cada uno de los colaboradores fue imparcialidad, a sí mismo su identidad se mantuvo en reserva y la información brindada fue con fines exclusivos de investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

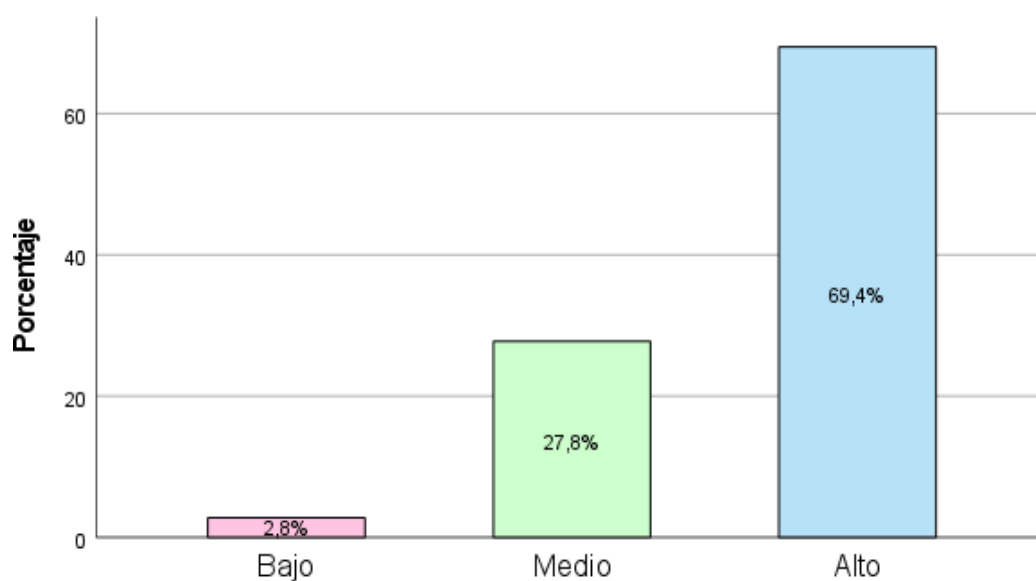
Resultados según el liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Niveles	Nº de personas	Porcentajes
Bajo	1	2,8
Medio	10	27,8
Alto	25	69,4
Total	36	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes y administrativos de la I.E.

Figura 1

Liderazgo directivo



Nota: Tabla 1.

Según los resultados relacionados al Liderazgo directivo de los docentes y administrativos en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, encontramos que del 100% de las 36 personas en su mayoría el 69.4% consideraron un liderazgo directo de nivel alto y en su minoría tan solo el 2.8% nivel malo.

Tabla 2

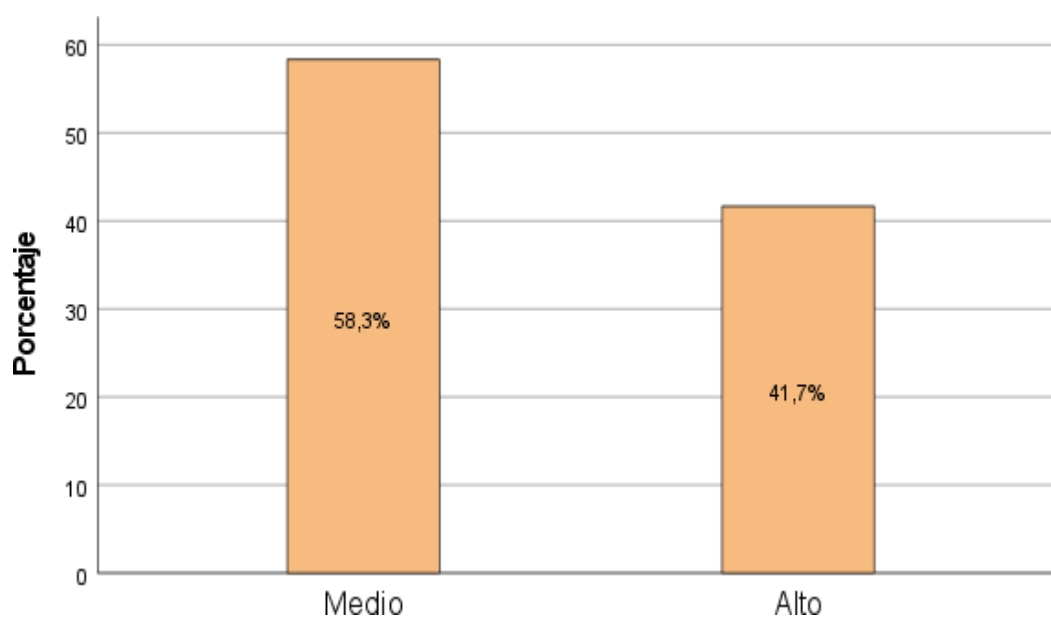
Resultados según la dimensión inteligencia emocional del Liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Niveles	N° de personas	Porcentajes
Bajo	0	0,0
Medio	21	58,3
Alto	15	41,7
Total	36	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes y administrativos de la I.E.

Figura 2

Inteligencia Emocional



Nota: Tabla 2.

Según los resultados relacionados a la dimensión inteligencia emocional del Liderazgo directivo de los docentes y administrativos en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, encontramos que del 100% de las 36 personas en su mayoría el 58.3% consideraron tener una inteligencia emocional media y en su minoría el 41.7% nivel alto.

Tabla 3

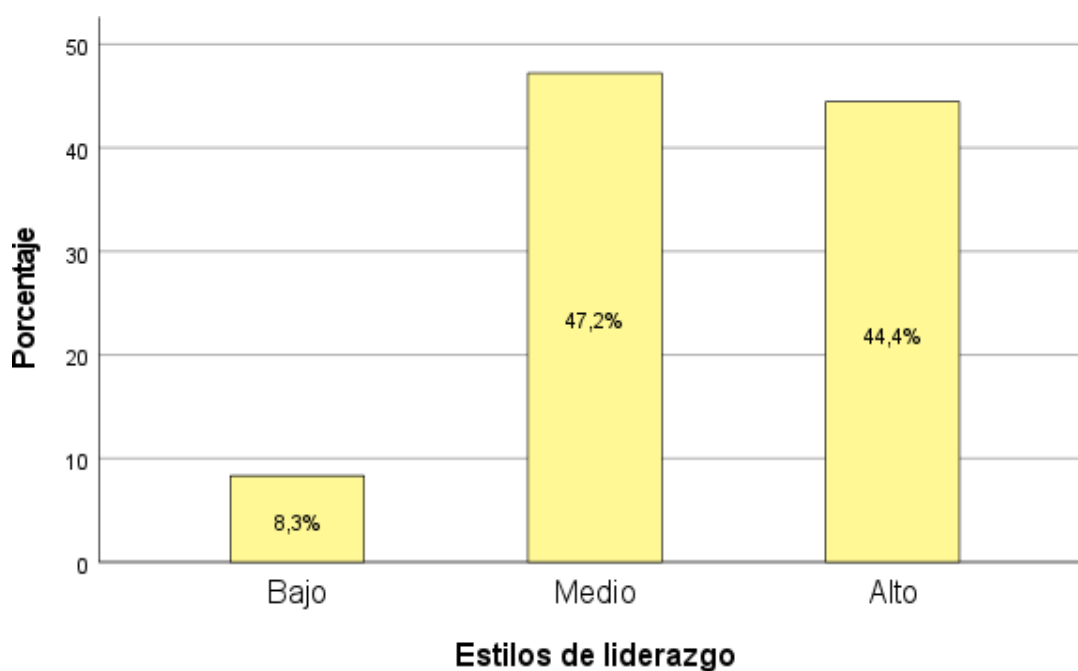
Resultados según la dimensión estilos de liderazgo del Liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Niveles	N° de personas	Porcentajes
Bajo	3	8,3
Medio	17	47,2
Alto	16	44,4
Total	36	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes y administrativos de la I.E.

Figura 3

Estilos de liderazgo



Nota: Tabla 3.

Según los resultados relacionados a la dimensión estilos de liderazgo del Liderazgo directivo de los docentes y administrativos en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, encontramos que del 100% de las 36 personas en su mayoría el 47.2% consideraron tener un estilo de liderazgo de nivel medio y en su minoría tan solo el 8.3% nivel bajo.

Tabla 4

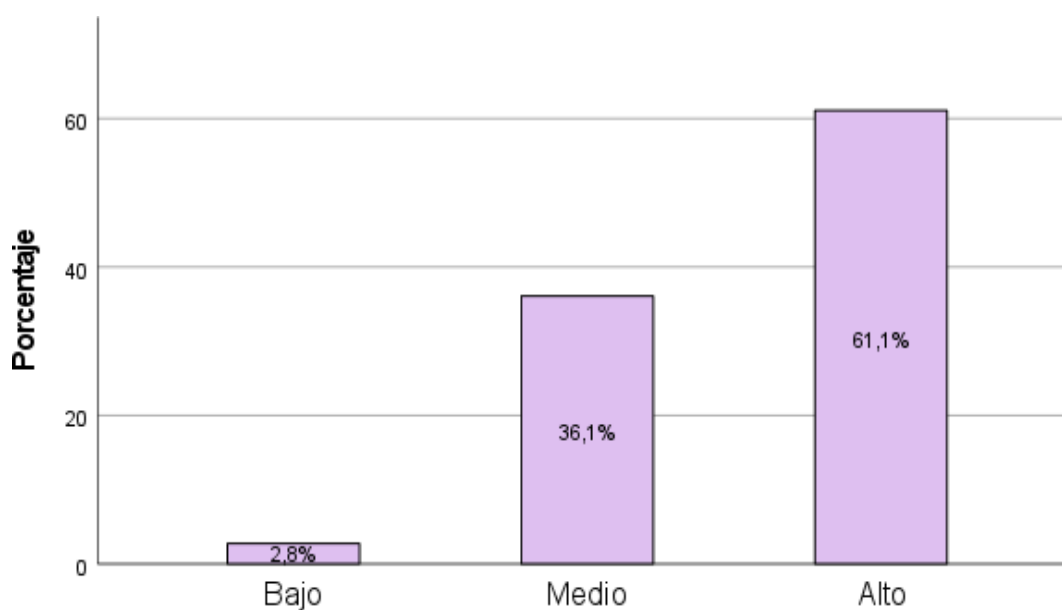
Resultados según la dimensión planeación estratégica del Liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Niveles	N° de personas	Porcentajes
Bajo	1	2,8
Medio	13	36,1
Alto	22	61,1
Total	36	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes y administrativos de la I.E.

Figura 4

Planeación estratégica



Nota: Tabla 4.

Según los resultados relacionados a la dimensión planeación estratégica del Liderazgo directivo de los docentes y administrativos en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, encontramos que del 100% de las 36 personas en su mayoría el 61.1% mostraron tener una planeación estratégica alta de y en su minoría tan solo el 2.8% nivel bajo.

Tabla 5

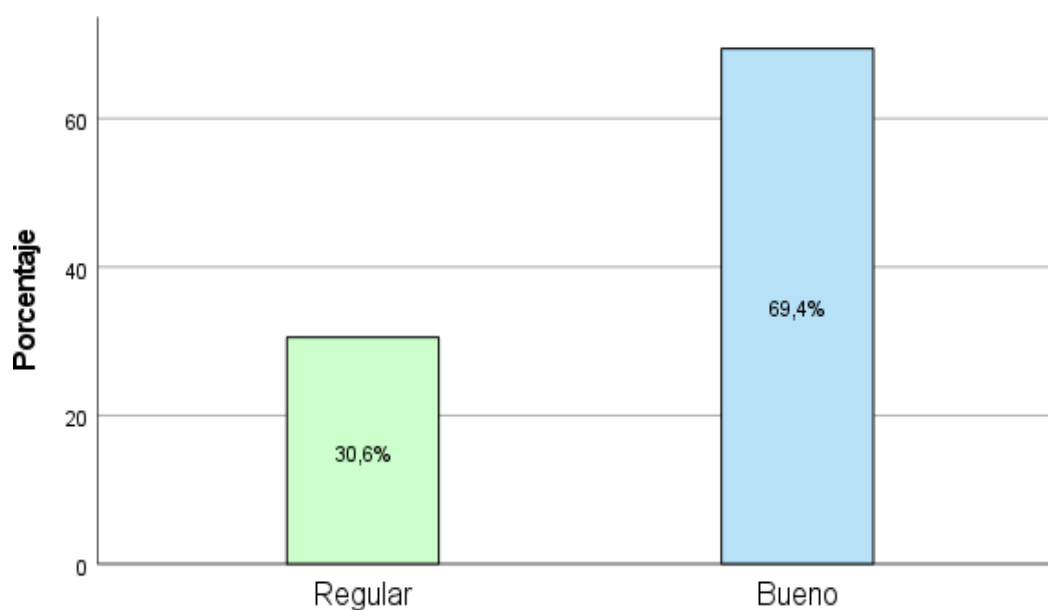
Resultados según el clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Niveles	N° de personas	Porcentajes
Mala	0	0,0
Regular	11	30,6
Buena	25	69,4
Total	36	100%

Nota: Encuesta aplicada a los docentes y administrativos de la I.E.

Figura 5

Clima laboral



Nota: Tabla 5.

Según los resultados relacionados al clima laboral de la Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, encontramos que del 100% de las 36 personas en su mayoría el 69.4% calificaron que hay un clima laboral buena y en su minoría el 30.6% de nivel regular.

Prueba de hipótesis:

H₀: Los datos provienen de una distribución normal. Si el

p – Valor $\geq \alpha$

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el p - Valor $< \alpha$

Estadístico de prueba:

Tabla 6

Prueba de normalidad según Liderazgo directivo y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
"Liderazgo directivo"	,145	36	,054	,948	36	,091
Inteligencia emocional	,133	36	,105	,946	36	,080
Estilos de liderazgo	,136	36	,092	,944	36	,067
Planeación estratégica	,174	36	,007	,933	36	,030
"Clima laboral"	,115	36	,200	,950	36	,107

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los análisis estadísticos (prueba de normalidad), encontramos que los valores de significancias de las variables: Liderazgo directivo y Clima laboral resultaron ser mayores al 5% ($p > 0,05$); por ello, concluye en utilizar las pruebas paramétricas como es la correlación de Pearson (R).

Tabla 7

Contrastación de hipótesis entre Liderazgo directivo y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

		Liderazgo directivo	Clima laboral
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1,000	,911**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36
Clima laboral	Correlación de Pearson	,911**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	36	36

Nota: Encuesta aplicada a los docentes y administrativos de la I.E.

Según los análisis relacionados entre el Liderazgo directivo y Clima laboral, encontramos que el valor de correlación de Pearson (R) = 0.911, la cual califica tener una correlación positiva o directa de nivel muy alta y con una significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$); mostrando el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alternativa, concluyendo en que hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Tabla 8

Contrastación de hipótesis entre las dimensiones del Liderazgo directivo y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

		Clima laboral
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,669**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36
Estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	,851**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36
— Planeación estratégica	Correlación de Pearson	,881**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

Nota: Encuesta aplicada a los docentes y administrativos de la I.E.

Según los análisis entre la dimensión inteligencia emocional y Clima laboral, encontramos el valor de correlación de Pearson (R) = 0.669, calificando como correlación positiva media y una significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), concluyendo en que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Entre la dimensión estilos de liderazgo del Liderazgo directivo y Clima laboral, la correlación de Pearson (R) = 0.851, calificando como correlación positiva muy alta y una significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), concluyendo que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

Y finalmente, la relación entre la dimensión planeación estratégica y Clima laboral, donde la correlación de Pearson (R) = 0.881, calificando como una correlación positiva alta y una significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), concluyendo que existe relación significativa entre la planeación estratégica y Clima laboral en una Institución Educativa Pública del Distrito La Esperanza, 2022.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según Opazo (2011) manifiesta que la formación en metodología de la investigación, ética y la propia experiencia práctica en la realización de investigaciones podría crear investigadores bien preparados. Capaces de hacer frente a las circunstancias ad hoc que afectan a sus acciones de investigación y reducir así la probabilidad de una actividad poco ética (Haggerty, 2004).

Según una investigación del Instituto Peruano de Psicólogos (2017), las posiciones éticas se sustentan en el hecho de que todos los que realizan esta actividad, están en el deber de comunicar a los participantes sobre todos los aspectos del estudio y explicar sus características, para la toma de decisiones sea voluntaria y tomada con base en el conocimiento. Es importante que el investigador proteja la identidad del participante como responsabilidad de quien investiga, debiendo hacerse verbalmente y/o por escrito. De esta manera la investigación será confiable. Pues es necesario obtener el consentimiento de cada uno de los sujetos de la investigación. Por lo que se les debe dar garantías de su carácter anónimo y de la confianza en los criterios del investigador para proteger los datos que aporte, sin perjuicio de los colaboradores. Se considera que la publicación de resultados será fiable, sin alteración de datos ni conclusiones.

Según los resultados de la prueba estadística de Rho de Pearson, indican que existe una relación entre las variables liderazgo directivo y clima laboral, pues en grado de significancia está por debajo de 0,050 lo que significa que son aceptadas las hipótesis de investigación.

El liderazgo directivo se define como la capacidad de un directivo para dirigir una institución educativa de manera que se alcancen los objetivos educativos trazados en los documentos de planificación de las actividades de gestión, que a su vez se fundamentan en la propuesta axiológica de la institución. (Mendoza y Ortiz, 2006; Aguilar, 2019). En la misma línea, implica la observación de aula entre pares, visitas no anunciadas y otros métodos (Alania, 2018) para identificar las áreas débiles de los docentes y ayudarlos a mejorar oportunamente (Sánchez, 2019).

Otros trabajos referenciales dentro de esta línea, y con las mismas variables del estudio se encuentra el trabajo de autores como Lora (2022), cuyo estudio "Acerca de las prácticas de liderazgo del equipo directivo que favorecen el clima laboral en una escuela municipal de Chile" extrae la siguiente conclusión: "cuando las estrategias de liderazgo

directivo se desarrollan y se orientan dentro del entorno sociocultural que rodea a la organización, entonces el grado de responsabilidad social está determinado por la preparación académica y profesional de las personas" (Ortiz, 2018; Gallegos, 2018).

Por este motivo al formular la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022?, que se constituyó en el problema general. De los resultados se pudo definir que existe correlación significativa entre las variables: liderazgo directivo y clima organizacional. Esta correlación se mostró moderada ($Rho=0.050$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor <0.05). Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula. Por ello, con base en los datos estadísticos se concluyó que existe correlación significativa entre las variables mencionadas con un nivel de significancia del 5%. que coinciden con el trabajo de Aguilar (2019) cuyos resultados concluyen que existe correlación positiva moderada entre liderazgo directivo y clima organizacional con ($Rho=0.432$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.010 p valor. Igualmente, Camacho (2019) determinó que un líder autoritario crea un ambiente de trabajo inadecuado que a la vez que aumenta el rendimiento pedagógico de la enseñanza, mientras que el líder democrático guía la consecución de un ambiente de trabajo propicio, inspirando la innovación entre los educadores. Del mismo modo, Inguanse (2022) concluyó que el clima organizacional está en el rango medio/moderado, que las relaciones entre los trabajadores no están en el nivel óptimo y que la percepción de satisfacción laboral es baja. Se definió un nivel normal en la implicación laboral de los profesionales de la educación, siendo esta capaz de superar los inminentes problemas que se presentan diariamente en la práctica docente. En cuanto a la supervisión, se encuentra en un nivel adecuado, favoreciendo el sostenimiento de la productividad (Landeo, 2022).

De la misma manera, se comprobó que los estilos de liderazgo y el clima laboral tienen una conexión positiva significativa ($Rho=0,697$, sig. = 0,001, $p0,05$). El componente de estilos de liderazgo está positivamente relacionado con el clima organizacional con un nivel de significancia estadística del 5%. Los resultados de Landeo (2022) concuerdan con estas observaciones. Del mismo modo, se observa una asociación significativa ($Rho=0,955$, significación bilateral=0,01, $p0,05$) entre la Inteligencia Emocional y el clima laboral.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que el componente de inteligencia emocional se correlaciona positivamente con la variable clima laboral al nivel de significancia estadística del 5%. A diferencia de Alania (2018), quien hizo un estudio sobre el dominio del estilo de liderazgo y el clima organizacional para establecer la relación entre el clima en el lugar de trabajo y la satisfacción de los empleados, el enfoque de este

estudio fue determinar el estilo de liderazgo de la dirección general. Con un enfoque correlacional y una muestra de 380 alumnos, el estudio concluye que "el liderazgo directivo influye directamente en la creación del clima en la organización y en cada una de sus dimensiones", entre ellas la felicidad, el trabajo duro y la productividad. La mayoría de las empresas aspiran a ser competitivas, y estos factores afectan a la forma de conseguirlo. Además, se confirmó que el liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo más prevalente y tiene un impacto considerable en la cultura de la organización, con escalas transformacionales predominantes en este perfil y margen de desarrollo (Sánchez, 2019; Aguilar, 2019).

Además, se halló una asociación alta ($Rho=0,881$) entre la dimensión planificación estratégica y la variable clima laboral, con una sig. bilateral de 0,001 (valor $p<0,05$). En consecuencia, no se acepta la hipótesis nula. A partir de los datos estadísticos, se infiere que existe una relación estadísticamente significativa del 5% entre la dimensión planificación estratégica y la variable clima laboral. Similar a los resultados de Camacho (2019), en la I. E. No 5170 denominada Perú-Italia, ubicada en Puente de Piedra, en Lima 2013; con el objetivo de definir la relación entre estos, tomando como muestra a 50 profesionales de la educación, quien concluyó que existe una relación buena o significativa, sustentada en la obtención de 0,912 en la prueba de Pearson, entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo.

Finalmente, los hallazgos de este estudio revelan que el 89% de los educadores y administradores califican la calidad del liderazgo directivo como excelente o muy buena, mientras que el 10% la califica como buena y el 1% como moderada. El 56% de los educadores califica su entorno de trabajo de excelente, el 17% de muy bueno y el 15% de regular. (Inguanese, 2022).

V. CONCLUSIONES

El líder eficaz en la actualidad moviliza a su institución en aras de mejorar el entorno laboral. Ortiz (2018) han distinguido a través de la historia a personas que contribuyeron de manera positiva y exitosa a la sociedad, mejorando el nivel de vida de esta.

El 69,1% de los encuestados entre administrativos y docentes del nivel secundario de la Institución Educativa 80822 del distrito de La Esperanza tiene una percepción alta del liderazgo del director, el 27,4% mediana y el 2,8% de ellos, baja.

La apreciación de los encuestados en referencia al clima laboral es del 69,4% entre alta y mediana 30%.

Existe una correlación positiva entre la variable V1 y V2 pues su valor se acerca a la unidad.

La confiabilidad de las variables (alfa de Cronbach) se acerca a la unidad, lo que nos demuestra que ambas variables son estadísticamente fiables.

La significatividad bilateral indica que las variables se afectan una a la otra según la prueba de Pearson, cuyos valores se acercan a la unidad.

Existe correlación mediana entre la primera dimensión de la variable 1 con la variable 2, correlación fuerte entre la segunda dimensión de la variable 1 con la variable 2 y correlación fuerte entre la tercera dimensión de la variable 1 con la variable 2.

Una comunicación abierta con actitud más flexible e integrada en la que se evidencia el desarrollo de la inteligencia emocional, el uso adecuado de estrategias formativas que fortalecen la capacidad participativa entre los actores educativos contribuirá al trabajo colaborativo y el logro de objetivos comunes.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, D. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37161/aguilard_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andino Jaramillo, R. A., & Palacios Soledispa, D. L. (2023). *Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa, Ecuador: Research for the application of a strategy to improve the work environment in an educational unit*. *Journal of Economic & Social Science Research (JESSR)*, 3(3), 52-75.
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/73>
- Alania, M. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y el clima laboral en las Instituciones Educativas del nivel primario de la RED N° 10. UGEL 01 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima, 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13953>
- Álava, A. (2022). *La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje*.
<https://orcid.org/0000-0002-9212-1234>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
- Barba, L. y Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista Educare*, 25(1), 284-309.
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bass, B. (1992). *Manual de liderazgo*. México: Siglo XXI.
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

- Berrospi, S. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas, Perú].
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/5607>
- Camacho, D. (2019). *Clima organizacional y estilo de liderazgo directivo en una institución educativa de Trujillo, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14500>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351.
<https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/#>
- Chumacero, C. y Carrión, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Conrado*, 17(79), 114-119.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200114
- Córdova, E., Rojas, I. y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231
- Córdova, J. (2017). *Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 - ATE, 2017*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8499>
- Espinoza, E., Ramírez, V., Vildoso, J. y Berrocal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(2).
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2586>

- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841
- Freites, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 4(2), 594-612. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101
- Gallegos, E. (2018). *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela " Eloy Alfaro " Daule, Ecuador, 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Ecuador]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38983>
- García, I. (2008), Liderazgo distribuido: una teoría emergente aplicada al liderazgo educativo. Organizaciones educativas al servicio de la sociedad / coord. por Joaquín Gairín Sallán, Serafín Antúnez Marcos, Vol. 2, 2008 (CD-ROM), ISBN 978-84-7197-905-6. https://www.researchgate.net/publication/281110225_Liderazgo_distribuido_una_teoría_emergente_aplicada_al_liderazgo_educativo
- Ghignatti, D. y Dall, C. (2011). Liderazgo participativo en el proceso de gestión del trabajo nocturno de enfermería. *Revi. Latino-Adm. Enfermagem*, 19(6), 8. <http://www.eerp.usp.br/rlae>
- Gonçalves A. (1997). *Incidencia del Clima Organizacional*. Revista Sociedad latinoamericana de hipertensión, Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf>
- Hasek, S. y Jiménez, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 405-416. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>
- Hernández, Fernández & Baptista, (2014) Metodología de la investigación científica. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hernández M. (2019). *Entorno de las organizaciones*.
<http://www.libros.unam.mx/entorno-de-las-organizaciones-9786070244025-libro.html>
- Ibarra, D. (2022). El liderazgo pedagógico del director escolar en la mejora de la calidad educativa. *Formación Estratégica*, 6(2), 50-65.
<https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/67>
- Inguanse, C. (2022). *Liderazgo pedagógico del director y el clima organizacional en dos instituciones educativas nacionales de Trujillo, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Trujillo].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3208027>
- Jiménez López, A., Gómez, D., Rendón, J. y Peláez, P. (2020) Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS. Revista. Humanismo. Soc.* 8(1), 81 – 98.
<https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>
- Katz D. y Kahn R. (1996). *The Social Psychology of organizations* (2nd Ed.). New York: Jhon Wiley.
<https://www.amazon.com/Social-Psychology-Organizations-Daniel-Katz/dp/0471023558>
- Landeo, D. (2022). *Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima, 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83763>
- Leithwood, K., Harris, A., y Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*, 28(1), 27-42.
https://www.researchgate.net/publication/251888122_Seven_Strong_Claims_about_Successful_School_Leadership

- León Aravena, L. A., & Figueroa Silva, E. A. (2020). *Deliberación democrática y gobernanza en la participación ciudadana local*. El caso de los Consejos Comunales de la Sociedad Civil (cosoc), Biobío, Chile.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/7219>
- Lora, R. (2022). *Estudio de caso prácticas de liderazgo del equipo directivo que favorecen el clima laboral y la satisfacción profesional docente de un colegio municipal en la comuna de la Pintana: un desafío en contextos de pandemia*. [Tesis de grado, Pontificia Católica de Chile, Chile].
<https://repositorio.uc.cl/xmlui/handle/11534/63190>
- Manzanilla, V. (2011). *Liderazgo liberal – Laissez Faire, 2011*.
<https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-liberal/>
- Maraboto, J. (2021). *Liderazgo transformacional*.
<https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Maureira, O., Moforte, C. y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. *Perfiles Educativos*, 36(146), 134-153.
<https://www.elsevier.es/es-revista-perfiles-educativos-85-articulo-mas-liderazgo-distribuido-menos-liderazgo-S0185269814701321>
- Mendoza, K. H., & Ballesteros, R. R. (2014). El Clima Escolar Como Elemento Fundamental de la Convivencia en la Escuela. *Escenarios*, 12(2), Article 2.
<https://doi.org/10.15665/esc.v12i2.311>
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134.
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). *Plan de acción y buena práctica en diplomado de gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Módulo 6*. Lima MINEDU.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a8e91b4-7def-4e14-a3ad-8df67334e31b/content>

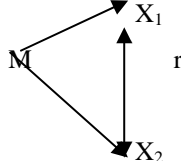
- Ortiz, R. (2018). *Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez" ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II Semestre del año 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/10498/>
- Peralta, R. (2020, noviembre 26). *El Clima Organizacional*. gestiopolis.
<https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pérez, E. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional de la Institución Educativa "José Olaya Balandra" Distrito La Esperanza - Trujillo 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13416>
- Portugal Vera, Y. S. (2018). Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa. *Repositorio Institucional - UNSA*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3154514>
- Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15).
<http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Rodríguez, J. y Fernández M. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del Clima en centros de Educación secundaria.
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70632585003.pdf>
- Roncancio, G. (2022). *Planeación Estratégica*.
<https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>
- Rossi, R. y Rossi, R. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 11-22.
<https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>

- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124.
<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú].
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e9df87f4-e3f0-4313-9a92-ccb69486468d>
- Sardón, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Schneider B. and Reichers A. (1983) *On the etiology of climates*. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.
<https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Shammout, M. (2022). The impact of work environment on employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 2582-5208.
https://www.researchgate.net/publication/357836304_THE_IMPACT_OF_WORK_ENVIRONMENT_ON_EMPLOYEES_PERFORMANCE
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. In R. Tagiuri y G. H. Litwin (Eds): *Organizational climate: Exploration of a concept*. Harvard University, Boston: Graduate Schhol of Business Administration.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2359803>
- Vega Corzo, A. (2018). *El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018*. [Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30188>
- Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA*, 2(4), 155-162.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>

- Yaranga, L., León, K. y Avedaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*, 7(28), 698-711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.5484>
- Zamarripa Montes, J. M., Vega Campos, M. Á., Ortega Velázquez, A., Zamarripa Montes, J. M., Vega Campos, M. Á., & Ortega Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Yen, K., Nassani, A. y Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front Public Health*, (10), 890400. <https://doi.org/10.3389%2Ffpubh.2022.890400>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p>	<p>Variable de estudio 1: Liderazgo directivo. Variable de estudio 2: Clima Laboral</p>	<p>Tipo: básica Diseño: no experimental - correlacional</p>  <p>Población y muestra: Se aplicará a la muestra seleccionada del nivel secundario de la institución (31 docentes y 5 administrativos).</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de preguntas a docentes del nivel secundario y administrativos sobre el</p>

				<p>liderazgo directivo y clima laboral.</p> <p>Método de análisis de datos.</p> <p>Cuantitativo de corte transversal.</p> <p>Estadística: Descriptiva (tablas, figuras estadísticas).</p> <p>Estadística: Inferencial (prueba de normalidad, correlación de Pearson y correlación de Spearman).</p>
--	--	--	--	--

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planeación estratégica y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p>	<p>Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p> <p>Existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p> <p>Existe relación entre la planeación estratégica y el clima laboral de la Institución Educativa 80822 del distrito La Esperanza, 2022.</p>	<p>Inteligencia emocional (V1).</p> <p>Estilos de liderazgo (V1).</p> <p>Capacidad de planeación (V1).</p> <p>Comunicación asertiva (V2).</p> <p>Motivación (V2).</p> <p>Participación democrática (V2).</p>

Anexo 2: instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de liderazgo que tiene el directivo de una institución educativa, en base a sus respuestas.

AUTOR: Anónimo

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- El instrumento será desarrollado con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 20 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda con opciones de marcado:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

EJECUCIÓN:

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Escucha con atención el mensaje del interlocutor.					
2	Interrumpe a la persona que comunica un mensaje					
3	Acepta puntos de vista diferentes al suyo.					
4	Propicia un trato amable con sus docentes					
5	Monitorea el trabajo con frecuencia					
6	Cumple los acuerdos institucionales.					
7	Dirige los equipos de trabajo en la institución educativa.					
8	Toma en cuenta las opiniones de los equipos de trabajo					
9	Promueve la innovación en la institución educativa					
10	Reajusta los planes de trabajo cuando es pertinente					
11	Da seguimiento a los planes de acción					
12	Identifica estrategias de mejora					

Muchas gracias por su atención.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el clima laboral en una institución educativa, en base a sus respuestas.

AUTOR: Anónimo

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- El instrumento será desarrollado con la sinceridad que a usted lo caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 20 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda con opciones de marcado:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

EJECUCIÓN:

N°	CLIMA LABORAL	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Genera mecanismos para regular el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.					
2	Demuestra igualdad de trato entre los miembros de la comunidad educativa					
3	Propicia la comunicación horizontal entre los miembros de la comunidad educativa					
4	Comunica oportunamente las actividades a desarrollarse en la institución					
5	Estimula la participación del personal de la institución educativa					
6	Genera entornos saludables y seguros en el trabajo.					
7	Apoya las iniciativas que tiene el personal.					
8	Promueve la autonomía en la ejecución de los proyectos de la institución.					
9	Respeto los acuerdos consensuados.					
10	Toma decisiones unilaterales					
11	Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.					
12	Incorpora actividades de inclusión en los planes de trabajo.					

Muchas gracias por su atención.

BASE DE DATOS SEGÚN EL LIDERAZGO DIRECTIVO

ID	I1	I2	I3	I4	D1	I5	I6	I7	I8	D2	I9	I10	I11	I12	D3	LIDERAZGO DIRECTIVO				
Sujeto 1	5	1	5	5	16	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	56	Alto
Sujeto 2	3	3	4	4	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	4	3	3	13	Medio	39	Medio
Sujeto 3	4	2	4	4	14	Medio	1	2	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo
Sujeto 4	4	1	4	4	13	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	45	Alto
Sujeto 5	3	2	2	4	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	4	3	3	13	Medio	36	Medio
Sujeto 6	4	3	4	4	15	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	47	Alto
Sujeto 7	4	2	4	4	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	4	3	4	14	Medio	40	Medio
Sujeto 8	2	5	4	2	13	Medio	3	3	4	4	14	Medio	4	3	3	3	13	Medio	40	Medio
Sujeto 9	4	3	5	5	17	Alto	3	4	4	4	15	Medio	5	4	4	4	17	Alto	49	Alto
Sujeto 10	4	2	4	5	15	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	54	Alto
Sujeto 11	4	1	4	4	13	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	36	Medio
Sujeto 12	5	2	4	5	16	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	55	Alto
Sujeto 13	5	1	5	5	16	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	56	Alto
Sujeto 14	4	2	3	4	13	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	45	Alto
Sujeto 15	5	1	5	5	16	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	56	Alto
Sujeto 16	5	1	3	5	14	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	54	Alto
Sujeto 17	3	3	3	4	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	2	2	3	3	10	Medio	32	Medio
Sujeto 18	3	2	2	4	11	Medio	1	3	1	3	8	Bajo	4	3	1	3	11	Medio	30	Medio
Sujeto 19	4	2	4	5	15	Medio	3	3	3	4	13	Medio	3	3	3	4	13	Medio	41	Medio
Sujeto 20	4	1	4	5	14	Medio	3	3	4	4	14	Medio	4	4	4	4	16	Alto	44	Alto
Sujeto 21	4	3	3	4	14	Medio	3	3	4	3	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	39	Medio
Sujeto 22	4	1	5	5	15	Medio	3	3	4	4	14	Medio	4	4	5	4	17	Alto	46	Alto
Sujeto 23	5	5	5	5	20	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	4	4	4	16	Alto	51	Alto
Sujeto 24	4	2	4	5	15	Medio	4	5	4	4	17	Alto	5	4	5	4	18	Alto	50	Alto
Sujeto 25	4	4	4	4	16	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	4	4	4	16	Alto	47	Alto
Sujeto 26	4	2	4	4	14	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	46	Alto
Sujeto 27	4	3	3	5	15	Medio	3	4	4	4	15	Medio	4	4	4	4	16	Alto	46	Alto
Sujeto 28	4	3	4	5	16	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	4	3	4	15	Medio	46	Alto
Sujeto 29	5	3	4	5	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	3	4	15	Medio	48	Alto
Sujeto 30	4	4	4	5	17	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	4	4	4	16	Alto	48	Alto
Sujeto 31	4	4	3	5	16	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	4	3	4	15	Medio	46	Alto
Sujeto 32	5	2	5	5	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	49	Alto
Sujeto 33	5	2	5	5	17	Alto	4	5	4	5	18	Alto	5	5	4	5	19	Alto	54	Alto
Sujeto 34	4	1	3	3	11	Medio	2	3	4	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	35	Medio
Sujeto 35	5	2	5	5	17	Alto	4	4	4	5	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	50	Alto
Sujeto 36	5	1	5	5	16	Alto	4	4	4	5	17	Alto	4	5	5	5	19	Alto	52	Alto

Fuente: Instrumentos aplicado a los docentes de la I.E. Pública del Distrito de La Esperanza.

BASE DE DATOS SEGÚN EL LIDERAZGO DIRECTIVO

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	CLIMA LABORAL	
Sujeto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	56	Bueno
Sujeto 2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	36	Regular
Sujeto 3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	30	Regular
Sujeto 4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	40	Regular
Sujeto 5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	35	Regular
Sujeto 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	Bueno
Sujeto 7	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	43	Regular
Sujeto 8	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	4	29	Regular
Sujeto 9	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	52	Bueno
Sujeto 10	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	57	Bueno
Sujeto 11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37	Regular
Sujeto 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Bueno
Sujeto 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59	Bueno
Sujeto 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	Bueno
Sujeto 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58	Bueno
Sujeto 16	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	52	Bueno
Sujeto 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34	Regular
Sujeto 18	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	34	Regular
Sujeto 19	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	45	Bueno
Sujeto 20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	51	Bueno
Sujeto 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Regular
Sujeto 22	5	4	5	3	4	4	4	4	4	1	5	5	48	Bueno
Sujeto 23	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	52	Bueno
Sujeto 24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	48	Bueno
Sujeto 25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	49	Bueno
Sujeto 26	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	52	Bueno
Sujeto 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Bueno
Sujeto 28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	48	Bueno
Sujeto 29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46	Bueno
Sujeto 30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	Bueno
Sujeto 31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	45	Bueno
Sujeto 32	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	54	Bueno
Sujeto 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	57	Bueno
Sujeto 34	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	40	Regular
Sujeto 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	56	Bueno
Sujeto 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	56	Bueno

Fuente: Instrumentos aplicado a los docentes de la I.E. Pública del Distrito de La Esperanza.

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento: Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válidos	36	100,0
Excluidos*	0	,0
Total	36	100,

Nota: a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	12

Estadística del total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<u>P1</u>	42,72	62,778	,774	,934
<u>P2</u>	42,64	59,609	,878	,930
<u>P3</u>	42,67	60,171	,909	,929
<u>P4</u>	42,94	61,940	,835	,932
<u>P5</u>	42,72	62,492	,869	,931
<u>P6</u>	42,75	61,679	,878	,931
<u>P7</u>	42,81	59,475	,887	,929
<u>P8</u>	42,67	60,857	,926	,929
<u>P9</u>	42,64	63,380	,863	,932
<u>P10</u>	43,94	75,425	-,108	,965
<u>P11</u>	42,72	66,035	,509	,943

<u>P12</u>	42,72	61,921	,778	,934
------------	-------	--------	------	------

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SumaV1	,946	36	,076
SumaV1D1	,946	36	,080
SumaV1D2	,944	36	,067
SumaV1D3	,933	36	,030
SumaV2	,950	36	,107

Como los valores de la última columna son mayores que 0,050 se aplican pruebas paramétricas (Pearson).

Prueba de contrastación de hipótesis de Pearson

Correlaciones

	SumaV1	SumaV1D1	SumaV1D2	SumaV1D3	SumaV2
SumaV1	Correlación de Pearson	,697 **	,955 **	,960 **	,936 **
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	36	36	36	36
SumaV1 D1	Correlación de Pearson	1	,518 **	,509 **	,673 **
	Sig. (bilateral)		,001	,002	<,001
	N	36	36	36	36
SumaV1 D2	Correlación de Pearson	,518 **	1	,943 **	,862 **
	Sig. (bilateral)	,001		<,001	<,001
	N	36	36	36	36
SumaV1 D3	Correlación de Pearson	,509 **	,943 **	1	,887 **
	Sig. (bilateral)	,002	<,001		<,001
	N	36	36	36	36
SumaV2	Correlación de Pearson	,673 **	,862 **	,887 **	1
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	
	N	36	36	36	36

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

Anexo 3. Ficha técnica

<p>Nombre original del instrumento:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escala de Likert para el nivel de Clima organizacional y Escala de Likert para el nivel de liderazgo pedagógico del director. 2. Cuestionario sobre Liderazgo pedagógico del director y sobre Clima laboral.
<p>Autor y año:</p>	<p>Original:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aguilar -2019 2. Alania- 2018
	<p>Adaptación: Cuestionario sobre liderazgo directivo y sobre Clima laboral.</p>
<p>Objetivo del instrumento:</p>	<p>Medir la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa.</p>
<p>Usuarios:</p>	<p>Docentes, personal de servicio de institución educativa.</p>
<p>Forma de Administración o Modo de aplicación:</p>	<p>Cuestionario a docentes y personal administrativo de institución educativa.</p>
<p>Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)</p>	<p>Validado por: Dr. Hugo Mario Reyes Argüelles Dra. Maritza Judith Silva Lavalle Mg. Liliana Mabel Loo Cordova</p>

<p>Confiabledad: (Presentar los resultados estadísticos)</p>	<p>Los resultados de la prueba estadística de Rho de Pearson indicaron que existe una relación entre las variables liderazgo directivo y clima laboral, pues en grado de significancia está por debajo de 0,050 lo que significa que son aceptadas las hipótesis de investigación.</p>
--	--

Anexo 4. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Liderazgo directivo	<p>“Es la acción de movilizar e influenciar a los demás para alcanzar propósitos y fines comunes en una institución”</p> <p>Es la acción de involucrar e incidir a otros para lograr el propósito y metas comunes en una institución. (Leithwod, 2009, p. 11).</p>	<p>La operacionalización de la variable se realizará mediante la aplicación de un cuestionario con 12 ítems, que medirá el estilo de liderazgo, inteligencia emocional y la capacidad de planeación que será completado por los docentes y personal administrativo.</p>	<p>Inteligencia Emocional</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>Calidad de planeación</p>	<p>-Muestra capacidad de escucha en toda circunstancia.</p> <p>Muestra habilidades sociales en el trabajo educativo.</p> <p>Promueve Trabajo colaborativo constantemente.</p> <p>-Lidera equipos de trabajo. durante el año escolar.</p> <p>Mantiene el trabajo rutinario, durante actividades educativas.</p> <p>Organiza planes de acción en la Institución educativa.</p>	<p>1- 4</p> <p>5- 8</p> <p>9- 12</p>	Cuestionario	<p>Ordinal</p> <p>1: nunca</p> <p>2: casi nunca</p> <p>3: a veces</p> <p>4: casi siempre</p> <p>5: siempre</p>

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Clima laboral	Es la percepción del ambiente de trabajo sobre las acciones, correcciones e interrelaciones que se dan para fortalecer el funcionamiento de una organización (Palma, 2004).	Se realiza a través de la aplicación de un cuestionario con 12 ítems, que medirá la comunicación asertiva, la motivación y la participación democrática completado por los docentes y personal administrativo.	Comunicación Asertiva	-Establece mecanismos para la prevención de conflictos en la institución educativa. -Promueve comunicación transversal y oportuna.	1- 4	cuestionario	Ordinal 1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre
			Motivación	-Reconoce la labor educativa en el personal de la institución. -Influye de manera positiva en el quehacer educativo.	5- 8		
			Participación democrática	-Toma acuerdos consensuados durante las reuniones. -Promueve la inclusión en actividades educativas.	9- 12		

Anexo 5: Validez de juicio de expertos



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dra. Maritza Judith Silva Lavalle

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Liderazgo directivo y clima laboral, diseñado por los tesisistas SARA SOCORRO ARBAÑIL GARCÍA y ROSARIO DEL PILAR ALVA BAZÁN, cuyo propósito es medir **la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa**, el cual será **aplicado a docentes del nivel secundario y personal administrativo de la institución**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA, 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda especialidad en Gestión Educativa

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Sara Socorro Arbañil García
Tesisista

Rosario del Pilar Alva Bazán
Tesisista



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Inteligencia emocional	-Muestra capacidad de escucha en toda circunstancia. -Muestra habilidades sociales en el trabajo educativo.	1-4	X	
	Estilos de liderazgo	-Promueve Trabajo colaborativo constantemente. -Lidera equipos de trabajo durante el año escolar.	5-8	X	
	Capacidad de planeación	- Mantiene el trabajo rutinario, durante actividades educativas. -Organiza planes de acción en la Institución.	9-12	X	
Clima laboral	Comunicación asertiva	-Establece mecanismos para la prevención de conflictos en la institución educativa. -Promueve comunicación transversal y oportuna.	1-4	X	
	Motivación	-Reconoce la labor educativa en el personal de la institución. -Influye de manera positiva en el quehacer educativo.	5-8	X	
	Participación democrática	-Toma acuerdos consensuados durante las reuniones. -Promueve la inclusión en actividades educativas.	9-12	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Escucha con atención el mensaje del interlocutor.	3					
2	Interrumpe a la persona que comunica un mensaje	3					
3	Acepta puntos de vista diferentes al suyo.	3					
4	Propicia un trato amable con sus docentes.	3					
5	Monitorea el trabajo con frecuencia.	3					
6	Cumple los acuerdos institucionales.	3					
7	Dirige los equipos de trabajo en la institución educativa.	3					
8	Toma en cuenta las opiniones de los equipos de trabajo.	3					
9	Promueve la innovación en la institución educativa.	3					
10	Reajusta los planes de trabajo cuando es pertinente.	3					
11	Da seguimiento a los planes de acción.	3					
12	Identifica estrategias de mejora.	3					
Total:		36					

Evaluado por: Dra. Maritza Judith Silva Lavalle

D.N.I.: 06849130 Fecha: 05/12/2022

Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maritza Judith Silva Lavalle, con Documento Nacional de Identidad N° 06849130, de profesión docente, grado académico Doctora en Educación, con código de colegiatura 0106849130, se ejerce actualmente como docente formadora de la DIFODS-MINEDU.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo y clima laboral, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral a los efectos de su aplicación a docentes de educación secundaria y administrativos de la Institución Educativa 80822 distrito La Esperanza, 2022.


Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los cinco días del mes de diciembre del 2022

Apellidos y nombres: Maritza Judith Silva Lavalle. DNI: 06849130 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEICTO XVI

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Genera mecanismos para regular el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.	3					
2	Demuestra igualdad de trato entre los miembros de la comunidad educativa	3					
3	Propicia la comunicación horizontal entre los miembros de la comunidad educativa.	3					
4	Comunica oportunamente las actividades a desarrollarse en la institución	3					
5	Estimula la participación del personal de la institución educativa.	3					
6	Genera entornos saludables y seguros en el trabajo.	3					
7	Apoya las iniciativas que tiene el personal.	3					
8	Promueve la autonomía en la ejecución de los proyectos de la institución.	3					
9	Respeto los acuerdos consensuados.	3					
10	Toma decisiones unilaterales.	3					
11	Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.	3					
12	Incorpora actividades de inclusión en los planes de trabajo	3					
Total:		36					

Evaluado por: Dra. Maritza Judith Silva Lavalle.

D.N.I.: 06849130

Fecha: 05/12/2022

Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maritza Judith Silva Lavalle, con Documento Nacional de Identidad N° 06849130, de profesión docente, grado académico doctora en educación, con código de colegiatura 0106849130 labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución N° 3071 “Manuel Tobías García Cerrón”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo y clima laboral, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral, a los efectos de su aplicación a docentes de educación secundaria y administrativos de la Institución Educativa 80822 distrito La Esperanza, 2022


Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los cinco días del mes de diciembre del 2022

Apellidos y nombres: Maritza Judith Silva Lavalle. DNI: 06849130 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dr. Hugo Mario Reyes Arguelles

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Liderazgo directivo y clima laboral, diseñado por los tesisistas SARA SOCORRO ARBAÑIL GARCÍA y ROSARIO DEL PILAR ALVA BAZÁN, cuyo propósito es medir **la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa**, el cual será **aplicado a docentes del nivel secundario y personal administrativo de la institución**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA, 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda especialidad en Gestión Educativa

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Sara Socorro Arbañil García
Tesisista

Rosario del Pilar Alva Bazán
Tesisista



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Inteligencia emocional	-Muestra capacidad de escucha en toda circunstancia. -Muestra habilidades sociales en el trabajo educativo.	1-4	X	
	Estilos de liderazgo	-Promueve Trabajo colaborativo constantemente. -Lidera equipos de trabajo durante el año escolar.	5-8	X	
	Capacidad de planeación	- Mantiene el trabajo rutinario, durante actividades educativas. -Organiza planes de acción en la Institución.	9-12	X	
Clima laboral	Comunicación asertiva	-Establece mecanismos para la prevención de conflictos en la institución educativa. -Promueve comunicación transversal y oportuna.	1-4	X	
	Motivación	-Reconoce la labor educativa en el personal de la institución. -Influye de manera positiva en el quehacer educativo.	5-8	X	
	Participación democrática	-Toma acuerdos consensuados durante las reuniones. -Promueve la inclusión en actividades educativas.	9-12	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA- Muy adecuado / BA- Bastante adecuado / A - Adecuado / PA- Poco adecuado / NA- No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Escucha con atención el mensaje del interlocutor.	3					
2	Interrumpe a la persona que comunica un mensaje	3					
3	Acepta puntos de vista diferentes al suyo.	3					
4	Propicia un trato amable con sus docentes.	3					
5	Monitorea el trabajo con frecuencia.	3					
6	Cumple los acuerdos institucionales.	3					
7	Dirige los equipos de trabajo en la institución educativa.	3					
8	Toma en cuenta las opiniones de los equipos de trabajo.	3					
9	Promueve la innovación en la institución educativa.	3					
10	Reajusta los planes de trabajo cuando es pertinente.	3					
11	Da seguimiento a los planes de acción.	3					
12	Identifica estrategias de mejora.	3					
Total:		36					

Evaluado por: **Dr. Hugo Mario Reyes Arguelles**

D.N.I.: 08211638

Fecha: 05/12/2022

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Hugo Mario Reyes Arguelles, con Documento Nacional de Identidad N° 08211638, de profesión Docente, grado académico Doctor en Educación, con código de colegiatura 0108211638, labor que ejerzo actualmente como subdirector, en la Institución Educativa 2053 “Francisco Bolognesi Cervantes”-Lima.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo y clima laboral, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral a los efectos de su aplicación a docentes de educación secundaria y administrativos de la Institución Educativa 80822 distrito La Esperanza, 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los cinco días del mes de diciembre del 2022

Apellidos y nombres: Hugo Mario Reyes Arguelles. DNI: 08211638 Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Genera mecanismos para regular el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.	3					
2	Demuestra igualdad de trato entre los miembros de la comunidad educativa	3					
3	Propicia la comunicación horizontal entre los miembros de la comunidad educativa.	3					
4	Comunica oportunamente las actividades a desarrollarse en la institución	3					
5	Estimula la participación del personal de la institución educativa.	3					
6	Genera entornos saludables y seguros en el trabajo.	3					
7	Apoya las iniciativas que tiene el personal.	3					
8	Promueve la autonomía en la ejecución de los proyectos de la institución.	3					
9	Respeto los acuerdos consensuados.	3					
10	Toma decisiones unilaterales.	3					
11	Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.	3					
12	Incorpora actividades de inclusión en los planes de trabajo	3					
Total:		36					

Evaluado por: Dr. Hugo Mario Reyes Arguelles

D.N.I.: 08211638

Fecha: 05/12/2022 Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Hugo Mario Reyes Arguelles, con Documento Nacional de Identidad N° 08211638, de profesión Docente, grado académico Doctor en Educación, con código de colegiatura 0108211638, labor que ejerzo actualmente como subdirector, en la Institución Educativa 2053 “Francisco Bolognesi Cervantes”-Lima.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo y clima laboral, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral a los efectos de su aplicación a docentes de educación secundaria y administrativos de la Institución Educativa 80822 distrito La Esperanza, 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los cinco días del mes de diciembre del 2022

Apellidos y nombres: Hugo Mario Reyes Arguelles. DNI: 08211638 Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Liliana Mabel Loo Cordova

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Liderazgo directivo y clima laboral, diseñado por los tesistas SARA SOCORRO ARBAÑIL GARCÍA y ROSARIO DEL PILAR ALVA BAZÁN, cuyo propósito es medir **la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa**, el cual será **aplicado a docentes del nivel secundario y personal administrativo de la institución**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA, 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda especialidad en Gestión Educativa

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Sara Socorro Arbañil García
Tesisista

Rosario del Pilar Alva Bazán
Tesisista



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Inteligencia emocional	-Muestra capacidad de escucha en toda circunstancia. -Muestra habilidades sociales en el trabajo educativo.	1-4	X	
	Estilos de liderazgo	-Promueve Trabajo colaborativo constantemente. -Lidera equipos de trabajo durante el año escolar.	5-8	X	
	Capacidad de planeación	- Mantiene el trabajo rutinario, durante actividades educativas. -Organiza planes de acción en la Institución.	9-12	X	
Clima laboral	Comunicación asertiva	-Establece mecanismos para la prevención de conflictos en la institución educativa. -Promueve comunicación transversal y oportuna.	1-4	X	
	Motivación	-Reconoce la labor educativa en el personal de la institución. -Influye de manera positiva en el quehacer educativo.	5-8	X	
	Participación democrática	-Toma acuerdos consensuados durante las reuniones. -Promueve la inclusión en actividades educativas.	9-12	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Escucha con atención el mensaje del interlocutor.	3					
2	Interrumpe a la persona que comunica un mensaje	3					
3	Acepta puntos de vista diferentes al suyo.	3					
4	Propicia un trato amable con sus docentes.	3					
5	Monitorea el trabajo con frecuencia.	3					
6	Cumple los acuerdos institucionales.	3					
7	Dirige los equipos de trabajo en la institución educativa.	3					
8	Toma en cuenta las opiniones de los equipos de trabajo.	3					
9	Promueve la innovación en la institución educativa.	3					
10	Reajusta los planes de trabajo cuando es pertinente.	3					
11	Da seguimiento a los planes de acción.	3					
12	Identifica estrategias de mejora.	3					
Total:		36					

Evaluado por: Liliana Mabel Loo Cordova

D.N.I.: 09360255

Fecha: 05/12/2022

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Liliana Mabel Loo Cordova, con Documento Nacional de Identidad N° 09360255, de profesión docente, grado académico Magister en Educación, con código de colegiatura 0109360255, que ejerce actualmente como jefe de laboratorio de la IE Tupac Amaru.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo y clima laboral, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral a los efectos de su aplicación a docentes de educación secundaria y administrativos de la Institución Educativa 80822 distrito La Esperanza, 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los cinco días del mes de diciembre del 2022

Apellidos y nombres: Loo Cordova Liliana Mabel DNI: 09360255
Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Genera mecanismos para regular el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.	3					
2	Demuestra igualdad de trato entre los miembros de la comunidad educativa	3					
3	Propicia la comunicación horizontal entre los miembros de la comunidad educativa.	3					
4	Comunica oportunamente las actividades a desarrollarse en la institución	3					
5	Estimula la participación del personal de la institución educativa.	3					
6	Genera entornos saludables y seguros en el trabajo.	3					
7	Apoya las iniciativas que tiene el personal.	3					
8	Promueve la autonomía en la ejecución de los proyectos de la institución.	3					
9	Respeto los acuerdos consensuados.	3					
10	Toma decisiones unilaterales.	3					
11	Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.	3					
12	Incorpora actividades de inclusión en los planes de trabajo	3					
Total:		36					

Evaluado por: Liliana Mabel Loo Cordova

D.N.I.: 09360255

Fecha: 05/12/2022

Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Liliana Mabel Loo Cordova, con Documento Nacional de Identidad N°09360255, de profesión docente, grado académico Magister en Investigación y docencia universitaria, con código de colegiatura N° 0109360255 labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución N° Tupac Amaru

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo y clima laboral, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral, a los efectos de su aplicación a docentes de educación secundaria y administrativos de la Institución Educativa 80822 distrito La Esperanza, 2022

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los cinco días del mes de diciembre del 2022

Apellidos y nombres: Liliana Mabel Loo Córdova DNI: 09360255

Firma:

Anexo 6. Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Rosario del Pilar Alva Bazán con DNI. 26694012, egresada del Programa de Estudios de Segunda especialidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he aplicado los dos cuestionarios como instrumentos de recolección de la información para la tesis titulada “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO LA ESPERANZA, 2023”. La aplicación de los cuestionarios fue en la IE 80822 “Santa María de La Esperanza” a una muestra de 31 docentes y 5 Administrativos; cuyos datos han sido utilizados en el proyecto de investigación de la presente tesis.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rosario Alva B.', is written over a light blue rectangular background.

Rosario del Pilar Alva Bazán
DNI. 26694012

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Sara Socorro Arbañil García, con DNI. 17858763 egresada del Programa de Estudios de Segunda especialidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he aplicado los dos cuestionarios como instrumentos de recolección de la información para la tesis titulada “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO LA ESPERANZA, 2023”. La aplicación de los cuestionarios fue en la IE 80822 “Santa María de La Esperanza” a una muestra de 31 docentes y 5 Administrativos; cuyos datos han sido utilizados en el proyecto de investigación de la presente tesis.



Sara Socorro Arbañil García
DNI 17858763

Anexo 7. Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80822
“Santa María de la Esperanza”
LA ESPERANZA – TRUJIO – LA LIBERTAD

Trujillo, 14 de diciembre de 2022

Sres. Docentes de la Institución Educativa 80822 “Santa María de La Esperanza”

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se viene desarrollando el proyecto de tesis titulado: “Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2023” dirigido por las Br. Sara Socorro Arbañil García y Br. Rosario del Pilar Alva Bazán.

Por ello, se brinda el acceso y autorización para la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral a 31 docentes y 5 administrativos de la institución.

Concedores de su alto espíritu de colaboración con la Investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que permitirá el desarrollo de la tesis mencionada para la obtención del título de Segunda Especialidad para los Bachilleres presentados.

Se agradece la atención a la presente.

Mg. Gilmar Segura Lezama

Director

DNI: 27143896



Anexo 8. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Karolyn Madelleyne Asmat Chavez, Asistente Administrativo de la Institución Educativa 80822 "Santa María de La Esperanza"

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: "Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022".

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

Karolyn Madelleyne Asmat Chavez
Asistente Administrativo
DNI. N° 47858762



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Alfredo Iván Aldave Sánchez, Asistente administrativo de la Institución Educativa 80822
"Santa María de La Esperanza"

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: "Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022".

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

Alfredo Iván Aldave Sánchez
Asistente Administrativo
DNI. N° 40819474



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Mónica Gaby Orbegoso Casimiro, Asistente Administrativo de la Institución Educativa 80822 "Santa María de La Esperanza"

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: "Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022".

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

.....
Mónica Gaby Orbegoso Casimiro
Asistente Administrativo
DNI. N° 48448638



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Heiddy Nataly Rubio Palay Asistente Administrativo de la Institución Educativa 80822
"Santa María de La Esperanza"

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: "Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022".

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

.....
Heiddy Nataly Rubio Palay
Asistente Administrativo
DNI. N°73093261



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Dolores Ricardina Álvarez Briones, Docente de la Institución Educativa 80822 “Santa María de La Esperanza”

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: “Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022”.

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

Dolores Ricardina Álvarez Briones
Docente
DNI. N° 18145782



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Danny Richard Méndez Llanos, Docente de la Institución Educativa 80822 “Santa María de La Esperanza”

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: “Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022”.

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

.....
Danny Richard Méndez Llanos
Docente
DNI. N° 18147501



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Itala Elizabeth Marín Julca, Docente de la Institución Educativa 80822 “Santa María de La Esperanza”

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: “Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022”.

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

Itala Elizabeth Marín Julca
Docente
DNI. N° 45152647



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Nelly Teresa Chilca Huerta, Docente de la Institución Educativa 80822 "Santa María de La Esperanza"

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: "Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022".

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

.....
Nelly Teresa Chilca Huerta
Docente
DNI. N° 17839004



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Juan Daniel Mendoza Vega, Docente de la Institución Educativa 80822 “Santa María de La Esperanza”

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: “Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022”.

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

.....
Juan Daniel Mendoza Vega
Docente
DNI. N°40793972



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de diciembre de 2022

Jorge Emilio Marlon Carranza Quispe, Docente de la Institución Educativa 80822 "Santa María de La Esperanza"

Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi saludo y al mismo tiempo manifestar que, en la institución educativa Marianista se desarrolló el proyecto de tesis titulado: "Liderazgo directivo y Clima laboral en una institución educativa pública del distrito La Esperanza, 2022".

Para ello, se participó de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo directivo y Clima laboral como parte del trabajo de Investigación que redundará en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta de la institución.

Por lo tanto, doy mi consentimiento para el manejo de datos, resultado de la encuesta desarrollada por mi persona.

Atentamente,

Jorge Emilio Marlon Carranza Quispe
Docente
DNI N°40179863

Anexo 9: Captura de similitud Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	12%	5%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
5	"Estudio de caso prácticas de liderazgo del equipo directivo que favorecen el clima laboral y la satisfacción profesional docente de un colegio municipal en la comuna de la Pintana: un desafío en contextos de pandemia.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022 Publicación	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
