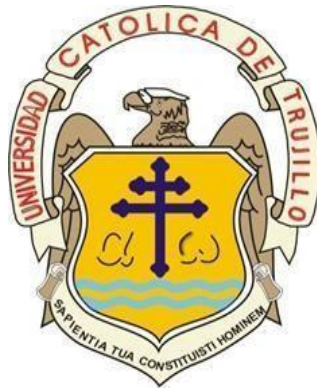


# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

## **“BENEDICTO XVI”**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO  
PRODUCTIVA HUACHO, 2022**

**Trabajo académico para obtener el título de SEGUNDA  
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**

### **AUTORES**

**BR. Palacios Coronado, Luis Alberto**

<https://orcid.org/0009-0009-7033-5715>

**Br. Quevedo León, Evelyn Karina**

<https://orcid.org/0000-0002-7033-5715>

### **ASESOR**

**Dr. Vergara Vásquez, Aníbal Teobaldo**

<https://orcid.org/0000-0002-4193-047X>

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión de la educación**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo Dr. Vergara Vásquez, Aníbal Teobaldo, con DNI N° 41020020 como asesor del trabajo académico titulado “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TECNICO PRODUCTIVA HUACHO, 2022”, desarrollada por el Palacios Coronado, Luis Alberto con DNI N° 15723812 y Br. Quevedo León, Evelyn Karina con 40236692, egresados del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, considero que dicho trabajo para optar el título profesional reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos 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, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Dr. Aníbal T. Vergara Vásquez  
Firma del asesor(a)  
DOCENTE INVESTIGADOR  
DNI. 41020020

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

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

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY DIAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora académica

**DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA**

Decano de la Facultad de Humanidades

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrector de Investigación

**DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

A nuestros familiares, quienes nos motivaron con palabras de aliento durante este proceso para alcanzar nuestros objetivos profesionales.

Los autores

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por otorgarnos salud y fortaleza cada día para alcanzar nuestras metas profesionales.

A los docentes de la UCT, quienes nos acompañaron a lo largo de este tiempo, brindándonos orientación y fomentando nuevos aprendizajes.

Los autores

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Br. Palacios Coronado, Luis Alberto con DNI N° 15723812 y Br. Quevedo León, Evelyn Karina con 40236692, egresados del Programa 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 Universidad para la elaboración y sustentación del Trabajo Académico titulado: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TECNICO PRODUCTIVA HUACHO, 2022”, el cual consta de un total de 40 páginas.

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

*Los autores*



## ÍNDICE

PORTADA	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 Planteamiento del problema .....	10
1.2 Formulación del problema.....	12
1.2.1 Problema general.....	12
1.2.2 Problemas específicos .....	12
1.3 Formulación de objetivos .....	12
1.3.1 Objetivo general .....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificación de la investigación .....	13
II. MARCO TEÓRICO .....	14
2.1 Antecedentes de la investigación.....	14
2.2 Bases teórico científicas .....	20
III. MÉTODOS.....	30
3.1 Tipo de investigación.....	30
3.2 Método de investigación.....	30
3.3 Técnicas de investigación y procesamiento de datos .....	30
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS .....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34
ANEXOS	

## RESUMEN

El presente trabajo académico lleva por título: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA HUACHO, 2022. El objetivo general de esta investigación fue: Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022. Los métodos que se usaron en esta investigación son el método descriptivo y el método del análisis bibliográfico documental. Entre otras las técnicas utilizadas tenemos: la observación o análisis documental, revisión bibliográfica, etc. Los resultados de esta investigación han revelado que las prácticas de liderazgo efectivas, como una comunicación clara, dar un ejemplo positivo y fomentar una cultura de colaboración, tienen un impacto directo en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral tanto del personal como de los estudiantes. Al adoptar enfoques de liderazgo transformacional que se centran en inspirar y empoderar a las personas, el centro puede crear un entorno de trabajo más propicio y productivo que respalde el crecimiento y la innovación.

**Palabras clave:** Liderazgo, clima organizacional, técnico, producción.

## ABSTRACT

This academic work is titled: INFLUENCE OF LEADERSHIP ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE HUACHO PRODUCTIVE TECHNICAL EDUCATION CENTER, 2022. The general objective of this research was: Determine the influence of leadership on the organizational climate of the Huacho Productive Technical Education Center, 2022. The methods used in this research are the descriptive method and the documentary bibliographic analysis method. Among others, the techniques used include: observation or documentary analysis, bibliographic review, etc. The results of this research have revealed that effective leadership practices, such as clear communication, setting a positive example, and fostering a culture of collaboration, have a direct impact on the motivation, commitment, and job satisfaction of both staff and clients. students. By adopting transformational leadership approaches that focus on inspiring and empowering people, the center can create a more conducive and productive work environment that supports growth and innovation.

**Keywords:** Leadership, organizational climate, technical, production.

## I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

Según los estándares internacionales, el liderazgo transformacional se ve frecuentemente como la capacidad de influir y estimular a un grupo de personas para avanzar hacia una visión compartida. Por otro lado, los líderes transformacionales se inclinan por empoderar a sus equipos, generar innovación y garantizar un entorno positivo que conduzca al crecimiento y al éxito. Un liderazgo educativo eficaz en todo el mundo debería centrarse en dirigir los centros de desarrollo curricular, apoyar a los docentes a través de diversos medios y garantizar una educación de alta calidad. Además, implica que los líderes educativos diseñen un entorno de aprendizaje y contribuyan al clima organizacional con un enfoque en los resultados de los estudiantes y el desarrollo profesional.

Se gestiona el capital social o los recursos humanos y, al igual que la gestión de los recursos financieros, esto también requiere habilidades especiales. El liderazgo contemporáneo implica trabajo en equipo. La pregunta se plantea de la siguiente manera: ¿cómo puede un líder garantizar que su equipo asuma colectivamente roles, objetivos, tácticas y similares con puntos de vista compartidos sobre un enfoque ideal para llegar a donde quieren y sin compromisos hacia la burocracia o la mediocridad, que deben ser ¿Se puede luchar haciendo que todos se comprometan con energía y estén convencidos de su trabajo porque un buen equilibrio emocional de las personas garantiza altos niveles de rendimiento?

Entre los aspectos clave que deben destacarse sobre el mal liderazgo en el trabajo en equipo y también sobre el mal liderazgo en el lugar de trabajo se encuentran la forma en que se hace mal uso del poder, la falta de motivación del líder y la creación de buenas relaciones. Las relaciones con nuestros colegas y demás personal no siempre son las que preferiríamos. En el propio desarrollo del trabajo surgen conflictos que nos obligan a tomar decisiones más o menos favorables a nuestros compañeros y, en consecuencia, repercuten en la cantidad de trabajo realizado, la calidad del trabajo y el servicio prestado a los usuarios.

Según nuestro punto de vista, la forma en que se pueden resolver los conflictos depende en gran medida de la naturaleza del liderazgo empleado. Por ello, hemos realizado investigaciones para demostrar que es necesario un buen liderazgo y cómo afecta al clima laboral.

Gonçalves (1999) describe el clima organizacional como un conjunto multidimensional de componentes como la estructura organizacional, el tamaño, los modos de comunicación, el estilo de liderazgo, etc. Estos elementos crean un clima específico con características que de alguna manera reflejan la personalidad de una organización y afectan el comportamiento de los empleados.

La importancia de este proceso radica en el hecho de que el comportamiento de una persona no es el resultado de factores organizacionales, sino que se basa en cómo uno percibe estos factores. Sin embargo, estas interpretaciones están determinadas principalmente por sus interacciones, comportamientos y actividades realizadas dentro de la organización. Por tanto, el Clima Organizacional implica la influencia de variables personales y organizacionales (Schneider & Hall, citado por Goncalves, 1999).

El estudio realizado por George y Bishop, mencionado en (Dessler, 1991), es digno de mención porque demuestra que la estructura organizacional impacta significativamente la percepción que los empleados tienen del clima organizacional. Esta estructura abarca factores como la división del trabajo, los canales de comunicación y los procedimientos. La naturaleza mecánica o burocrática de una empresa también afecta esta percepción; por ejemplo, se consideraba que las instituciones altamente burocráticas (caracterizadas por reglas y centralización excesivas) tenían climas cerrados y restrictivos.

Una perspectiva peruana sobre los estilos de liderazgo argumentaría que estos están moldeados por normas y valores culturales. Para crear un ambiente pacífico en la organización, los líderes de los centros de producción escolar en Perú pueden enfocarse en componentes como la colaboración, el respeto a la autoridad y el compromiso comunitario. Para controlar eficazmente la asignación de recursos y la eficiencia operativa, el liderazgo gerencial en los centros de producción escolar peruanos consiste en establecer una dirección estratégica junto con otros medios necesarios. Un liderazgo

directivo fuerte ayuda a hacer posible un clima organizacional productivo y ordenado dentro de estos entornos educativos.

Para situar el estudio en un contexto institucional, es necesario determinar qué estilos de liderazgo deben poseer los administradores para desarrollar su potencial y ser más activos en la gestión. En esta línea de pensamiento, los tipos de estilos de liderazgo nos ayudan a comprender los diversos comportamientos que se observan día a día entre estudiantes y docentes y cómo estos comportamientos pueden influir en los procesos de aprendizaje o qué tan efectivos pueden ser en un determinado momento.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo influye el liderazgo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo influye el liderazgo instructivo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022?

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022?

¿Cómo influye el liderazgo delegativo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022?

¿Cómo influye el liderazgo directivo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022?

## **1.3 Formulación de objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Analizar la influencia del liderazgo instructivo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022

Describir la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022

Diferenciar la influencia del liderazgo delegativo en el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022

Relacionar la influencia del liderazgo directivo el clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva Huacho, 2022

#### **1.4 Justificación de la investigación**

La importancia de esta investigación radica en su contribución teórica al campo de la ciencia. Específicamente, se centra en la interacción entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, una dimensión que muchos investigadores suelen pasar por alto a pesar de su papel omnipresente en la determinación de las acciones y decisiones de los líderes en entornos institucionales. Un ejecutivo o profesional que combina una alta competencia técnica con un cociente emocional bien desarrollado tiende a anticipar los conflictos que se gestan con mayor habilidad que sus pares.

En términos metodológicos, el conocimiento sobre Clima Organizacional se ha vuelto crucial en la gestión de la mayoría de empresas e instituciones. Los gerentes quieren evaluar el nivel de satisfacción de los empleados mediante encuestas de clima organizacional que tienen como objetivo mejorar el ambiente de la organización al tiempo que permiten la implementación de cambios estratégicos en actitudes y comportamientos entre los miembros, contribuyendo así a mayores niveles de productividad y garantizando la prestación de servicios de calidad a la sociedad.

Desde el punto de vista de la práctica, es evidente que las emociones forman parte de toda actividad social-humana y de los comportamientos de las personas, tales como tolerables o intolerables, pesimistas u optimistas, reactivas o proactivas, violentas o pasivas, empáticas y no empáticas, y otras prácticas similares forman una tendencia permanente no sólo en la vida familiar sino también en las actividades diarias de las empresas. En términos de elementos sociales, hoy la mayoría de los directivos de empresas o instituciones tienen que conocer sobre el Clima Organizacional. Les interesa saber si sus empleados están satisfechos con su trabajo mediante el estudio del clima organizacional, lo que aseguraría la mejora constante y permitiría implementar los cambios planificados en las actitudes y comportamientos de los miembros para lograr un aumento de la productividad en la organización, y al mismo tiempo ofrecer a la sociedad un servicio eficaz.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

En el plano internacional García (2022) El clima organizacional y el liderazgo son temas que aportan elementos de análisis sustantivos para el accionar eficiente de los centros educativos. Se ha realizado una investigación exploratoria para analizar la influencia de los estilos de liderazgo de los directivos escolares en el clima organizacional en centros educativos públicos de la Dirección Regional de Educación en Heredia, Costa Rica. El estudio utiliza una metodología cuantitativa con un diseño ex post facto y transversal, y su alcance es descriptivo y correlacional. La muestra está compuesta por 657 docentes de los niveles preescolar, primaria y secundaria seleccionados mediante muestreo probabilístico. Los datos se recopilan mediante cuestionarios que incorporan varias escalas con fines de medición. Los resultados revelaron una correlación sustancial y afirmativa entre el clima organizacional y el estilo transformacional de liderazgo. En esta relación es especialmente destacable el elemento de cohesión grupal, que vincula con la productividad del trabajo en equipo.

Parra (2021) El estudio se orientó a analizar el liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero de Cartagena de Indias. El estudio se basó en revisiones bibliográficas que incluyen a Robbins y Judge (2017), Brunet (2011) y otros. El diseño de investigación utilizado fue de campo descriptivo de tipo no experimental, transversal. La población de muestra estuvo compuesta por 35 empleados operativos del sector hotelero de Cartagena quienes respondieron un cuestionario mediante escala Likert. La validez del instrumento es confirmada por las opiniones de cinco expertos, mientras que las medidas de confiabilidad demuestran que es de 0,84 según el método alfa de Cronbach. El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva con ayuda de una escala de interpretación desarrollada a partir de los valores mínimos y máximos de la escala utilizada. Las tendencias se proporcionan por variable junto con su correlación. En consecuencia, se observa que en la industria hotelera el estilo de liderazgo genera una relación con el clima organizacional dominante con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,86, por lo que esta relación es altamente significativa. Finalmente, queda claro que, dentro de las dos organizaciones analizadas, el liderazgo se caracteriza mayoritariamente por ser autoritario y cerrado; Al respecto, cabe

mencionar que estas características generan sentimientos negativos en términos de tensiones en el ambiente laboral o dificultades en la implementación del proceso.

Pérez-Vallejo y Fernández-Muñoz (2019) el propósito de este estudio es analizar las relaciones entre la calidad del liderazgo, el reconocimiento de logros y el trabajo en equipo con el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo. Se elaboró un cuestionario que incluía todos los ítems de las variables de este estudio de las escalas ECO IV e ISTAS21. La muestra seleccionada estuvo compuesta por 1179 trabajadores de una empresa multinacional; El análisis de mediación y moderación se aplicó con Process v3.4. Con base en los hallazgos del estudio, se puede inferir que el trabajo en equipo efectivamente juega un papel sustancial como mediador entre la calidad del liderazgo y el clima organizacional. Sin embargo, el reconocimiento de los logros no modera la relación entre la calidad del liderazgo y el clima organizacional. En resumen, entre otros factores como la calidad del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento de los logros contribuyen a mejorar una percepción positiva del clima organizacional y la calidad de vida laboral. Por lo tanto, es crucial que una organización desarrolle su propio estilo de liderazgo que le ayude a alcanzar sus objetivos y al mismo tiempo mejorar la vida de sus empleados.

Bueno (2019) La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. El enfoque de investigación empleado en este estudio fue un diseño descriptivo-correlacional, que utilizó un diseño transversal porque las variables no fueron manipuladas y fueron medidas en un solo momento en el tiempo. La encuesta fue administrada a 385 funcionarios y empleados de diversos departamentos (permanente, temporal, proyecto contractual y otras formas incluyendo órdenes de trabajo) de la Universidad Tecnológica de Pereira. Los datos fueron recogidos personalmente de cada uno de los participantes. Para la medición del liderazgo transformacional se adaptó el instrumento de Mendoza Martínez con base en el modelo teórico de Bass y Avolio, incluyendo variables de resultado. El clima organizacional utilizó un instrumento del año 2010 ajustado a su realidad y validado mediante opinión de expertos. Cada dos años se implementa un cuestionario en una plataforma específicamente diseñada, que consta de 20 variables y 80 preguntas. Los resultados fueron analizados mediante el programa SPSS versión 23, que facilitó la

interpretación de la información recopilada. En conclusión, se puede afirmar que existe una correlación positiva ( $p=0.798$ ) entre liderazgo transformacional y clima organizacional con base en el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

En cuanto a los antecedentes nacionales se tuvo a bien resaltar los trabajos de: Cerquera (2020) El principal objetivo de la investigación fue determinar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional del Batallón Contraterrorista La Oroya N° 34 Villa Virgen Quillabamba, Cuzco, 2018. El estudio siguió un diseño explicativo básico con un método no experimental y transversal en el que participaron 108 participantes que eran militares. El instrumento de recolección de datos utilizado en esta investigación fue un cuestionario, mientras que el enfoque de análisis de datos aplicado fue cuantitativo. Específicamente, se identificó que el 65,7% de los encuestados percibe con qué frecuencia ve liderazgo mostrado por los funcionarios, siendo la comunicación la dimensión más destacada y la “gestión de personas” la menos valorada con un 54,6%. Los participantes consideraron que su clima organizacional se encontraba en un nivel aceptable, identificando la dimensión más significativa como “cultura organizacional” y la de mejora como “diseño organizacional”. Con base en estos hallazgos, existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional (valor t calculado = 4,462 y valor p = 0,000); entre diseño organizacional y clima organizacional (t calculado = 38.787 y p = 0.000); entre cultura organizacional y clima organizacional (t calculado = 11.790 y p = 0.000); y finalmente, los recursos humanos también están relacionados estadísticamente de manera significativa con el clima organizacional percibido (calculado t = 41,498 y p = 0,000).

Sánchez (2019) La presente investigación titulada Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao plantea como objetivo determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo y sus respectivas dimensiones con el clima organizacional de una entidad educativa de la Región chalaca. Con respecto a la metodología, este estudio adopta un método cuantitativo basado en un enfoque descriptivo correlacional. Involucramos como muestra a 72 docentes que respondieron a dos encuestas para medir variables de liderazgo gerencial y clima organizacional. Estos dos instrumentos fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad antes de la recolección de datos. En cuanto al análisis de datos, se emplearon medidas como frecuencia y porcentaje junto con la prueba rho de prueba de hipótesis de Spearman.

Los resultados indicaron que existe una relación positiva significativa ( $r=0,754^{**}$ ) entre estas dos variables. Además, el análisis estadístico indicó que existió una correlación positiva moderada ( $r=0.529^{**}$ ) entre el liderazgo y el clima organizacional; una relación insignificante ( $r=0,049$ ) entre el trabajo en equipo y el clima organizacional; sin embargo, se encontró una correlación directa y alta ( $r=0.733^{**}$ ) entre el apoyo supervisor y el clima organizacional; Además, hubo correlaciones bajas tanto con la claridad del rol ( $r=0,327^{*}$ ) como con la comunicación ( $r=0,328^{*}$ ). Con base en esta investigación se puede observar que a mayor nivel de liderazgo gerencial conduce a un mayor nivel de clima organizacional.

Perales (2018) El trabajo de Investigación surge como una necesidad de determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa “Jorge Chávez Dartnell” de Chuyabamba, Chota. A partir del análisis quedó claro que existen ciertos obstáculos en la gestión del liderazgo directivo que obstaculizan el crecimiento de una institución educativa. Considerando que el liderazgo gestionado por un líder depende directamente del clima organizacional y el contexto cultural, propusimos realizar esta investigación sobre la teoría del desarrollo a escala humana de Max-neef, la teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato y la teoría del liderazgo de Likert. Liderazgo participativo y democrático. La investigación se realizó con base en un diseño descriptivo correlacional, involucrando como población y muestra a 28 trabajadores. Luego los datos recopilados fueron sometidos a análisis y se discutieron más hallazgos para concluir que el liderazgo gerencial tiene un impacto positivo en el clima organizacional de la Institución Educativa.

Yañez (2021) El presente trabajo denominado Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. En esta investigación se planteaba como objetivo la determinación de la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional y sus dimensiones pertinentes. En relación al método utilizado en esta investigación, fue un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 32 empleados a quienes se les encuestó sobre las variables identificadas en el estudio. Se verificó la confiabilidad de la herramienta mediante el análisis alfa de Cronbach y su validez mediante consulta de expertos. Finalmente se ha concluido que

el liderazgo gerencial y el clima organizacional, que son las dos variables propuestas, tienen una correlación significativa con  $p < 0.05$  y un valor menor a 0.002, comprobándose.

En tanto que a nivel local, son relevantes las investigaciones de: García (2021) Es fundamental precisar que el análisis fue determinar el enlace existente entre el clima organizacional en la facultad de educación y la satisfacción laboral de los docentes en su quehacer educativo, La población de estudio estuvo compuesta por los 140 docentes de esta facultad; la técnica de muestreo fue intencional más que probabilística basada en el tema de la tesis, describiendo, recolectando datos sobre las variables y buscando una relación permanente entre ellas; por tanto, es un diseño correlacional descriptivo. Los instrumentos se establecieron determinando su validez mediante la realización de encuestas que involucraron a todos los docentes sin excepción; Para producir los hallazgos se realizó la tabulación mediante el software SPSS versión 25.0. La confiabilidad de los resultados obtenidos fue corroborada a través de tablas y cifras porcentuales, que demostraron hallazgos sólidos con base en los resultados del estudio. Como resultado de esta investigación se ha concluido que existe una conexión entre el clima organizacional en la Facultad de Educación y la satisfacción laboral en la actividad docente.

García (2019) Objetivo: Conocer la relación del liderazgo docente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2017. Diseño de la investigación: Fue un estudio exploratorio que utilizó un método cuantitativo, con alcance correlacional y un enfoque no experimental. La muestra estuvo compuesta por docentes de la Escuela Profesional de Sociología de la UNJFSC. A este grupo se le administró un cuestionario de liderazgo y clima organizacional, el cual estuvo conformado por 14 ítems que cumplieron con los objetivos de la investigación y fueron validados por 5 expertos que alcanzaron una confiabilidad del alfa de Cronbach (alfa = 0,85). Resultados: El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman demuestra que no existe relación significativa tanto para la hipótesis general (sig = .622) como para las hipótesis específicas (sig > 0.05). En resumen, se ha demostrado la ausencia de una asociación significativa entre estas variables. Por lo tanto, se puede concluir que el clima organizacional no varía

dependiendo del estilo de liderazgo que implementan los docentes de la Facultad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2017.

Fonseca (2019) cuyo objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Huaura – 2018. La metodología involucró una población de estudio de 47 trabajadores de la dirección de administración tributaria de Huaura, Perú. Las técnicas de recogida de datos utilizadas fueron encuestas y cuestionarios. Las dimensiones consideradas fueron estructura, autonomía y relaciones interpersonales. La confiabilidad de los instrumentos se verificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (0,901 y 0,913). La prueba de Spearman arrojó correlaciones entre las dimensiones antes mencionadas. Los resultados indican que alrededor del 34% de los trabajadores percibe un clima moderadamente favorable en su organización, mientras que el 57,5% percibe un clima favorable, y sólo el 8,5% experimenta un clima organizacional muy favorable. Se puede concluir que existe una correlación positiva sustancial entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con el coeficiente de Spearman de 0,535 ( $p < 0,05$ ).

Alor y Vilela (2017) El objetivo de esta investigación fue determinar si existe correlación significativa entre el liderazgo y cambio organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Socorro-Huaura. Método y material, Este estudio se considera una investigación cuantitativa, no experimental sino correlacional con un diseño transversal. Se empleó una metodología de encuesta utilizando dos instrumentos: un cuestionario de liderazgo de 10 ítems y otro cuestionario de cambio organizacional de 16 ítems. Basado en un muestreo de conveniencia, en este estudio participaron 27 empleados de diferentes departamentos. Los resultados revelan que el 70,4% demostró un comportamiento de liderazgo positivo mientras que el 92,6% manifestó características de cambio organizacional. Al fin y al cabo, existe una relación moderada entre el liderazgo en sus dos dimensiones medidas: primaria y secundaria, con el cambio organizacional.

## 2.2 Bases teórico científicas

El término liderazgo es una palabra tomada del vocabulario común e incorporada en el vocabulario técnico de una disciplina científica sin ser precisamente redefinido. Como consecuencia, conlleva connotaciones extrañas que crean ambigüedad de sentido (Janda, 1960). La confusión adicional es causada por el uso de otros imprecisos términos tales como poder, autoridad, gestión, administración, control y supervisión para describir fenómenos similares. Una observación hecha por Bennis (1959, p. 259) todavía es aplicable en nuestros días: cuando estudiamos esta variable, tiene que ser dentro del contexto de la educación. De ahí que toda teoría medianamente compleja sobre el liderazgo en educación debe interpretarlo como un administrador eficaz que puede identificarse con la posición formal que cualquier persona tiene sobre algunas cuestiones morales, crear una organización comunitaria dinámica eficaz que se caracterice no sólo por ser una función difusa entre todos docentes pero también reconocidos cualitativamente y como tales; se aprecia en diferentes niveles.

Los investigadores suelen definir el liderazgo de acuerdo con sus perspectivas individuales. y los aspectos del fenómeno que más les interesan. Después de una exhaustiva revisión de la literatura de liderazgo, Stogdill (1974, p. 259) concluyó que "hay casi tantas definiciones de liderazgo como personas que han intentado definir el concepto". El flujo de nuevas definiciones ha continuado sin cesar desde Stogdill hizo su observación. El liderazgo se ha definido en términos de rasgos, comportamientos, influencia, patrones de interacción, relaciones de rol y ocupación de un puesto administrativo.

Se han identificado muchos significados sobre el liderazgo, pero tienen una cosa en común. De esta manera, se asume que es un proceso donde alguien, a través de su influencia deliberada sobre los demás, asegura la dirección y estructura de los procesos y vínculos interpersonales dentro del grupo u organización. Existen muchas diferencias entre las definiciones de liderazgo. Varían con respecto al actor que ejerce la influencia, el objetivo del intento de influencia, la naturaleza del intento en sí y el resultado del mismo. Las variaciones no son sólo una cuestión de sutilezas educativas; resumen una divergencia básica en las opiniones sobre el reconocimiento de los líderes y las prácticas de liderazgo. Los investigadores con diferentes conceptualizaciones del liderazgo eligen distintos temas para la investigación y analizan los resultados utilizando diferentes

métodos. Los investigadores que tienen una definición muy estrecha de liderazgo son menos

Es probable que descubra cosas que no están relacionadas o son inconsistentes con sus suposiciones iniciales sobre el liderazgo efectivo.

El liderazgo eficaz en educación implica la capacidad de crear un impacto positivo en los estudiantes, los profesores y toda la comunidad escolar a través de la toma de decisiones estratégicas, el fomento de un entorno de apoyo y la promoción de la mejora continua en las prácticas de enseñanza y aprendizaje. Va más allá de la simple gestión de tareas e incluye aspectos como inspirar a otros, construir relaciones y predicar con el ejemplo.

Otra forma de clasificar las teorías de liderazgo es en términos del "nivel de conceptualización" o tipo de construcciones utilizadas para describir a los líderes y su influencia en los demás.

El liderazgo se puede describir como (1) un proceso intraindividual, (2) un proceso diádico, (3) un proceso de grupo, o (4) un proceso organizacional. Los niveles pueden ser vistos como una jerarquía.

El nivel que se enfatice dependerá de la pregunta de investigación, el tipo de variables de criterio utilizadas para evaluar el liderazgo eficacia y el tipo de procesos de mediación utilizados para explicar la influencia del liderazgo.

Las teorías de liderazgo que describen solo los atributos del líder son raras. Sin embargo, varios investigadores utilizaron teorías psicológicas de los rasgos de personalidad, valores, habilidades, motivación y cognición para explicar las decisiones y el comportamiento de un individuo líder. Los roles, comportamientos o estilos de decisión también se utilizan para describir y comparar líderes

Se pueden encontrar ejemplos en las teorías sobre la naturaleza del trabajo gerencial y los requisitos para los diferentes tipos de puestos de liderazgo individual los rasgos y habilidades también se utilizan para explicar la motivación de una persona para buscar poder y posiciones de autoridad, y los valores individuales se utilizan para explicar la ética liderazgo y el uso altruista del poder.

Otro enfoque es el uso de la teoría de la autogestión para describir cómo una persona puede volverse más efectivo como líder. Autogestión (a veces llamado autoliderazgo) implica la identificación de objetivos y prioridades personales, la gestión

del tiempo eficientemente, monitoreando el propio comportamiento y sus consecuencias, y tratando de aprender a ser más eficaz en el logro de los objetivos personales.

Conocimiento de procesos intraindividuales y taxonomías de roles de liderazgo, comportamientos y rasgos proporcionan ideas que son útiles para desarrollar mejores teorías de liderazgo efectivo. Sin embargo, la contribución potencial de la intraindividuales enfoque de liderazgo es limitado, porque no incluye explícitamente lo que la mayoría de los teóricos considera que es el proceso esencial del liderazgo, es decir, influir en los demás como subordinados, compañeros, jefes y extraños.

El enfoque diádico se centra en la relación entre un líder y otro individuo que suele ser un subordinado u otro tipo de seguidor. La necesidad de los informes directos de influencia es compartida por los líderes en todos los niveles de autoridad desde el jefe ejecutivos a gerentes de departamento y supervisores de equipos de trabajo.

La explicación de La influencia del líder suele ser en términos de cómo el líder hace que el subordinado sea más motivados y más capaces de cumplir con las tareas asignadas. Estas teorías normalmente se centran en el comportamiento de liderazgo como fuente de influencia, y en cambios en las actitudes, la motivación y el comportamiento de un subordinado individual como el proceso de influencia (Carnegie, 2022). La influencia recíproca entre el líder y el seguidor puede incluirse en la teoría, pero por lo general es menos importante que la explicación de influencia del líder sobre el seguidor.

Cuando el liderazgo efectivo se ve desde una perspectiva a nivel de grupo, el enfoque es sobre la influencia de los líderes en los procesos colectivos que determinan el desempeño del equipo.

Los procesos de influencia explicativa incluyen determinantes de la eficacia del grupo que pueden ser influenciados por los líderes, y generalmente involucran a todos los miembros de un grupo o equipo, no sólo un solo subordinado. Ejemplos de estos procesos explicativos colectivos incluyen qué tan bien está organizado el trabajo para utilizar el personal y los recursos, qué tan comprometido los miembros deben desempeñar sus roles de trabajo de manera efectiva, qué tan seguros están los miembros de que la tarea se puede realizar con éxito ("potencia"), y la medida en que los miembros confiar unos en otros y cooperar en el logro de los objetivos de la tarea.

Los comportamientos identificados en las teorías diádicas siguen siendo relevantes para el liderazgo en equipos, pero otros comportamientos también son importantes.

El enfoque de grupo proporciona una mejor comprensión de la eficacia del liderazgo. que los enfoques diádicos o intraindividuales, pero tiene algunas limitaciones importantes.

Por lo general, un grupo existe en un sistema social más grande, y su efectividad no puede ser entendido si el foco de la investigación se limita a los procesos internos del grupo.

El nivel organizacional de análisis describe el liderazgo como un proceso que ocurre en un “sistema abierto” más grande en el que los grupos son subsistemas (Fleishman et al., 1991; Katz y Khan, 1978; Mumford, 1986).

La supervivencia y prosperidad de una organización depende de la adaptación al ambiente y la adquisición de los recursos necesarios. una organización empresarial debe ser capaz de comercializar sus productos y servicios con éxito. La adaptación es mejorada anticipándose a las necesidades y deseos de los consumidores, evaluando las acciones y planes de los competidores, evaluando las limitaciones y amenazas probables (por ejemplo, regulación gubernamental, escasez de insumos, acciones hostiles de los enemigos), e identificación de productos comercializables y servicios que la organización tiene capacidades únicas para proporcionar.

Algunos ejemplos de actividades relevantes para la adaptación incluyen la recopilación e interpretación información sobre el medio ambiente, identificando amenazas y oportunidades, desarrollando una estrategia eficaz de adaptación al entorno, negociando acuerdos que son favorables a la organización, influyendo en los de afuera para que tengan una opinión favorable impresión de la organización y sus productos, y obtener cooperación y apoyo de personas externas de las que depende la organización. Estas actividades son aspectos del “liderazgo estratégico”.

El liderazgo educativo se basa en la teoría de la competencia situacional y en algunas investigaciones sobre escuelas eficaces. Implica supervisar todas las acciones relacionadas con la docencia, tales como supervisión, desarrollo y evaluación de la docencia; gestionar y apoyar la enseñanza; gestionar recursos y distribución; control de calidad; y coordinar o intervenir cuando las situaciones se vuelven difíciles (Duke, 1987). Este tipo de liderazgo se refiere a líderes que se especializan en un área de

contenido, disciplina o tema específico (Sergiovanni, 1984). En adelante siempre nos referiremos a este tipo de liderazgo como educativo (Álvarez, 1998) porque refleja con mayor precisión la filosofía subyacente de nuestro sistema escolar.

Entre los diversos estilos de liderazgo, el liderazgo transformacional desempeña un papel al resaltar la respuesta emocional de los subordinados hacia su objetivo visionario y resalta el proceso de motivación colectiva, como la identificación social (Yukl, 1999). Este tipo de líderes ayudan a los miembros de su equipo a lograr la autorrealización. Además de eso, crean un ambiente intelectualmente estimulante para su personal respetando las diferencias individuales entre las personas (Yammarinoy, 1990).

Un estilo de liderazgo, conocido como liderazgo delegado, se basa en la creencia del líder de que sus subordinados son lo suficientemente maduros para realizar tareas sin una supervisión constante. Este tipo de relaciones son irregulares, lo que permite al líder dedicar más tiempo a quienes más necesitan orientación y dirección dentro de su equipo de trabajo.

A medida que pasaron los años, los investigadores y científicos han podido realizar una gran cantidad de trabajo de investigación sobre el clima organizacional durante más de cinco décadas. Según Schneider y Reichers (1983), el clima organizacional se refiere a descripciones individuales del marco social o contextual de la organización a la que pertenecen los trabajadores. En los últimos tiempos las investigaciones sobre clima organizacional han sido activas, diversas y continuas, generándose múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición. El liderazgo directivo es el tipo que orienta a los empleados sobre lo que deben hacer y cómo deben hacerlo, programa el trabajo a realizar y mantiene estándares de desempeño (Quispe, 2022).

El clima organizacional se refiere a las percepciones comunes de aspectos como las reglas, normas y prácticas formales e informales de la empresa. En 1978, Woodman y King afirmaron que las principales definiciones ampliamente aceptadas durante esos años son las siguientes:

Forehand y Gilmer (1964) definen el clima organizacional como un conjunto de atributos que los empleados perciben para caracterizar una organización y diferenciarla de otras organizaciones; la relativa estabilidad de esto depende del tiempo e influye en

los comportamientos de los individuos dentro de la organización. Según Tagiuri y Litwin (1968), el clima organizacional puede verse como el resultado de una multitud de inferencias creadas por los miembros de una organización que posteriormente afectan sus actitudes y motivación.

El clima organizacional se refiere a las características del ambiente interno de una organización que son relativamente estables, pueden ser percibidas por sus miembros, pueden influir en su comportamiento y valores, o tienen un conjunto de características o atributos particulares de la organización.

Según Ángel y Ávila (2022) la definición de clima organizacional se deriva de las propiedades del clima organizacional, que incluyen un conjunto de atributos específicos que pueden inferirse por la forma en que una organización está de acuerdo con sus miembros. El clima organizacional se define para los individuos como un conjunto de atributos y expectativas que describen la organización en términos de características, resultados de comportamiento y contingencias.

Según Iglesias (2020), el clima organizacional se refiere a las cualidades percibidas de una organización o sus subsistemas que pueden influir en el comportamiento o los resultados de los miembros. También sugiere varios atributos clave a considerar al definir y medir el clima organizacional:

Organiza respuestas perceptuales como descripciones principales del entorno organizacional en lugar de valores; Los ítems, escalas y constructos se tratan como variables compuestas en lugar de medidas individuales; El nivel de análisis suele ser a nivel de organización o de un subsistema específico en lugar de a nivel individual.

Según García (2006), las percepciones pueden influir en el comportamiento, y esto se refleja en las definiciones de clima organizacional. Clasificándolos sabiamente en tres perspectivas, García parte de una perspectiva Estructural: que son independientes de las percepciones de los miembros (Guión, 1973). En este caso, el clima organizacional es un conjunto de características que describen a una organización como distinta de otra, son relativamente estables en el tiempo y tienen influencia en el comportamiento de los trabajadores (Forehand y Gilmer, 1964).

Desde un punto de vista individual, el clima de la organización es visto como un fenómeno perceptivo que Surge cuando las personas intentan darle significado a su entorno y darle sentido (García, 2006). Por lo tanto, el clima de la organización es creado

por significados que están vinculados a las características específicas del contexto laboral (James y Jones, 1974).

Perspectiva interaccionista. El clima es el resultado de una interacción organización-trabajador donde la organización está representada por sus características y el trabajador por su percepción de las mismas (García, 2006). Siguiendo este punto de vista, el clima organizacional constituye un patrón de transacciones sociales que surgen en el trabajo y brindan a los trabajadores la experiencia de compartir un sentido de significado sobre su contexto laboral (Schneider y Reichers, 1983). El clima organizacional funciona para influir en el comportamiento de los empleados dentro de una organización; por lo tanto, sirve como moderador en la determinación de la conducta más que como determinante directo de la conducta (Woodman y King, 1978).

La definición de clima organizacional ha sido descrita por Reichers y Schneider (1990) como una serie de etapas que han llevado a la evolución de este concepto. Estas etapas incluyen la introducción y la conceptualización. El surgimiento del clima organizacional se remonta a la década de 1930; sin embargo, en la década de 1960 se formularon las primeras definiciones de clima organizacional, mientras que en el período 1970-1979 se produjo un importante auge en el desarrollo de herramientas de medición del mismo.

Fue durante este período que comenzó un aumento de las investigaciones sobre el clima organizacional, apareciendo las primeras críticas al concepto y revisiones sistemáticas de la literatura. Luego, siguió una diferenciación del clima organizacional de otras variables como la satisfacción laboral.

Período de consolidación y acuerdo – 1980-89. Asimismo, para dar a conocer el estado de la investigación y su evaluación, se comenzaron a desarrollar estudios encaminados a buscar variables que se asocien con el clima organizacional. Siguiendo a De Cotiis y Koys (1981), parece que los investigadores pueden estar de acuerdo en ver el clima organizacional como un fenómeno que abarca muchas dimensiones que se caracterizan por cómo las experiencias de los individuos en una organización están moldeadas por estas fortalezas y miembros, entre otras características.

Es de gran importancia para el clima organizacional porque influye en los empleados, sus actitudes y su productividad en las organizaciones. Es por ello que se realizó esta investigación encaminada a determinar las propiedades psicométricas de una escala de clima organizacional diseñada para la población mexicana y su utilización

en dos estudios con el fin de determinar el impacto significativo que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral (Ángel & Ávila, 2022).

El clima organizacional es uno de los constructos más centrales en el campo de los estudios organizacionales y una de las variables psicológicas más estudiadas en las organizaciones (Iglesias, 2020). Su importancia se da porque permite comprender cómo el contexto laboral incide en el comportamiento, las actitudes, la calidad de vida y el desempeño de las personas en las organizaciones de trabajo.

Concepciones sobre el trabajo en las instituciones educativas, La complejidad y heterogeneidad que se manifiesta en las instituciones escolares determina que el trabajo realizado en éstas asuma connotaciones diversas e incluso, en determinados momentos, opuestas (Quispe, 2022).

A diferencia del trabajo realizado en otro tipo de organizaciones, un primer aspecto que caracteriza al trabajo escolar es el alto grado de ambigüedad en sus metas y propósitos. Con el término ambigüedad se hace referencia a la pluralidad de interpretaciones en torno a un mismo concepto o asunto, por ejemplo, cuando se plantea el objetivo de formar integralmente a los alumnos o bien cuando se establece el compromiso de dar atención a la diversidad social, cultural o educativa de los estudiantes (Vera et al., 2021). En realidad, la propia naturaleza de la función educativa incide en la existencia de tantas interpretaciones como elementos participan en la organización escolar, por lo cual la ambigüedad es un ingrediente que resulta común en la dinámica de las escuelas.

Ahondando en lo anterior, sucede con frecuencia que algún aspecto que ciertos colaboradores identifican como prioritario no lo sea para los demás; así por ejemplo el director puede considerar que un determinado proyecto es necesario e importante para la institución, pero para el conjunto de los profesores o para el personal administrativo quizá no lo sea, aunque seguramente no manifestarán de manera franca y abierta esta percepción ante el director con la intención de solventar esta falta de unidad u homogeneidad en las concepciones que existen en los centros escolares, es frecuente que se dé por sentado que todos los miembros entienden y comparten los mismos supuestos.

Este aspecto revela una primera paradoja en el actuar de las instituciones educativas, ya que, por su esencia, en las escuelas, identificadas con la apertura al conocimiento y a la participación, debería fomentarse la reflexión, el análisis y la

discusión colegiada de las ideas (Maraza et al., 2022). No obstante, en la realidad, y en un afán de resolver de manera práctica los distintos asuntos, es relativamente común el manejo de consensos aparentes por parte del personal, así como la toma unilateral de las decisiones.

Por ejemplo, en una reunión de trabajo puede suceder que, si el director establece, en forma abierta o velada, una determinada línea o tendencia, los demás trabajadores muestren su beneplácito, pero tal vez en un momento aparte, ya sin la presencia del líder principal, expresen con sus demás compañeros que la propuesta del director no les parecía tan conveniente, e incluso puede ser severamente cuestionada (Sagredo & Castelló, 2019a). Éste es un ejemplo de cómo se manifiestan y se van agudizando las ambigüedades, dando lugar a los supuestos consensos que son parte inherente de la cultura y del trabajo en las instituciones educativas.

De manera convencional el trabajo que se realiza en las instituciones educativas ha sido subdividido en dos grandes modalidades o categorías: por un lado está el quehacer estrictamente académico, considerado como función sustantiva de la escuela y que es ejercido por los docentes; por otra parte se encuentra el trabajo administrativo, el cual está asociado a la gestión escolar, siendo considerado en forma general como una labor de apoyo a la función central de la educación y del que deriva una gran diversidad de puestos y funciones Sagredo y Castelló (2019). Una concepción y práctica recurrente que se da en las instituciones educativas es hacer una separación radical entre ambos tipos de trabajo académico y administrativo y más aún el hecho de percibirlos con un estatus diferente. Parece como si hubiera dos esferas separadas dentro de la escuela: una es el mundo académico donde el aprendizaje es el foco central y su esencia radica en fomentar el conocimiento y la cultura, mientras que la otra esfera pertenece al personal administrativo que se ocupa principalmente de tareas operativas asociadas con gestionar los asuntos cotidianos. Una esfera completamente distinta es la de los gerentes, que tienen sus responsabilidades únicas, lo que la diferencia de estas dos que acabamos de analizar en detalle anteriormente y a las que centraremos nuestra atención más adelante.

Esta disociación del trabajo ha generado una diversidad de expectativas por parte de sus integrantes y ha sido causa fundamental de cierta falta de unidad e integración en el actuar cotidiano y en el desarrollo de muchos de los proyectos escolares. Más aún, esta situación ha propiciado que el personal de las instituciones asigne una valoración

diferenciada al quehacer de sus compañeros y a su propio trabajo. Por ejemplo, es frecuente escuchar expresiones de los docentes al referirse al trabajo no académico diciendo: “ésta es actividad administrativa, nosotros estamos para desempeñar una labor de otro nivel” o quejándose por tener que realizar demasiadas tareas “burocráticas” (Reyes et al., 2018).

En el caso del personal administrativo, es un sector muy heterogéneo, ya que está conformado por una amplia gama de puestos que implican gran diversidad en la formación, experiencia, perfil profesional y aptitudes de los elementos que desempeñan este tipo de trabajo. Por lo tanto, no se podría tipificar de una sola manera al personal administrativo de las escuelas, ya que existen muchos sectores con sus propias particularidades. Aunque las áreas administrativas pueden variar de una institución a otra, algunos de los grupos más representativos dentro de este sector son: El personal de secretaría y el personal de administración y contabilidad.

## **III. MÉTODOS**

### **3.1 Tipo de investigación**

Esta investigación es de tipo bibliográfico o documental, centrada en la recopilación de conceptos y escritos sobre un tema específico, según diversos autores (Carbajal, 2020). Este enfoque de investigación implica un procedimiento riguroso y lógico que los investigadores deben seguir para adquirir conocimiento. Es un proceso sistemático y ordenado que asegura la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos (Ribeiro & Cendón, 2023).

### **3.2 Método de investigación**

El método que se ha utilizado en el presente trabajo académico es teórico de corte transversal y con análisis bibliográfico documental; siendo que los métodos más adecuados y que se ajustan al tipo de investigación son:

Descriptivo

Análisis bibliográfico documental.

Analítico – sintético.

### **3.3 Técnicas de investigación y procesamiento de datos**

Las técnicas de recolección de información, según Ribero y Cendón (2023), son los métodos empleados para obtener los datos necesarios en una investigación. Estas técnicas son variadas y se seleccionan de acuerdo con los objetivos del estudio y el tipo de datos requeridos.

Entre las técnicas disponibles se encuentra el fichaje, un proceso esencial en el ámbito académico que consiste en recopilar, organizar y resumir información relevante de diversas fuentes para sustentar la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Otra técnica es la observación, que implica una exploración cuidadosa y reflexiva. El investigador observa y registra aspectos relevantes de la realidad relacionados con su estudio, clasificando y documentando los eventos observados según enfoques y criterios definidos previamente, siempre considerando el problema de investigación (Hernández et al., 2014).

Finalmente, la encuesta, que puede realizarse mediante entrevistas o cuestionarios, es una técnica que implica contacto directo entre el investigador y los participantes del estudio. A través de esta comunicación, se recogen datos verbales que son relevantes para la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

#### IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

El objetivo general de esta investigación se centró en determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional desde el ámbito educativo, al respecto se concluye que: la importancia del liderazgo en la configuración del clima organizacional del Centro de Educación Técnica Productiva de Huacho. Como bien señalaba Hiriyappa (2018) Al priorizar el desarrollo de un liderazgo efectivo y fomentar una cultura de respeto, colaboración y aprendizaje continuo, el centro no solo puede mejorar la moral y el desempeño de los empleados, sino también fortalecer su capacidad para lograr su misión y objetivos en los años venideros.

En relación al primer objetivo específico, los hallazgos de la investigación resaltan que un fuerte liderazgo educativo dentro del Centro de Educación Técnica Productiva de Huacho es crucial para fomentar un clima organizacional positivo. Es por ello que Ruth (2023) mencionaba que Los líderes educativos eficaces que brindan orientación, apoyo y oportunidades de desarrollo profesional a los educadores contribuyen a una cultura de mejora continua y éxito de los estudiantes. Al enfatizar la calidad de la instrucción, promover la colaboración entre el personal y alinear las prácticas de instrucción con los objetivos de la institución, los líderes educativos pueden crear un ambiente de aprendizaje propicio que mejore los resultados de los estudiantes y la efectividad organizacional general.

En relación al segundo objetivo específico: la descripción de la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del Centro de Educación Técnica Productiva de Huacho subraya el papel crítico que desempeñan los líderes transformacionales en impulsar cambios positivos, fomentar un ambiente de trabajo de apoyo y promover la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje dentro del institución.

En relación al tercer objetivo específico: El liderazgo delegado puede conducir a una mayor autonomía y empoderamiento entre los empleados del Centro de Educación Técnica Productiva de Huacho. Al delegar la autoridad para tomar decisiones, los empleados pueden tener un sentido de propiedad sobre su trabajo y estar más motivados para tomar la iniciativa en sus funciones. Sin embargo, un desafío potencial del liderazgo delegado es la cuestión de la rendición de cuentas. Cuando los líderes delegan ampliamente sin brindar suficiente orientación o supervisión, puede generar confusión con respecto a las funciones y responsabilidades, lo que podría generar ineficiencias organizacionales (Carnegie, 2022).

En relación al cuarto objetivo específico: señalaremos que un liderazgo gerencial efectivo implica alinear las prácticas de liderazgo con las metas y valores estratégicos del Centro de

Educación Técnica Productiva de Huacho. Al fomentar una cultura de responsabilidad, transparencia y mejora continua, los líderes gerenciales pueden cultivar un clima que promueva la colaboración, la innovación y la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje (Ruíz, 2022).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaide Aranda; Lourdes Ivonne del Carmen. (2017). *Liderazgo Instruccional y Transformacional en los Procesos de Mejora en Establecimientos Educativos en Santiago de Chile* (Número 8.5.2017). <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21446>
- Ansión, J., & Villacorta, A. M. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. <https://books.google.com.pe/books?id=rHcZw7waK0YC&pg=PA277&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjtxrf3w5n5AhVtK7kGHX8tCXE4ChDoAXoECAQQAg#v=onepage&q=clima+organizacional&f=false>
- Barbosa Ramírez, David, Contreras Torres, Françoise, Piñeros Espinosa, R. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Universidad del Rosario. <https://books.google.com.pe/books?id=KF0yDwAAQBAJ&pg=PT49&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjC29322pn5AhWqA7kGHT8cB0M4eBD0AXoECAQQAg#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false>
- Blanco Bosco, E. (2011). *Los límites de la escuela. Educación, desigualdad y aprendizajes en México*. Edición electrónica. <https://books.google.com.pe/books?id=iduWAAAAQBAJ&pg=PT256&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiTpZ2Nxp5AhXeALkGHQ9sChE4HhDoAXoECAQQAg#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false>
- Bordas Martínez, M. de J. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL - BORDAS MARTÍNEZ María Jesús - Google Libros*. <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiB2qPrwZn5AhUPB7kGHed7BzIQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false>
- Bueno, D. M., & Orozco, L. C. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. *Trabajo de grado*, 55. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_9ac3a6acb26da5a162f8d9917fc871a2/Description#tabnav](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_9ac3a6acb26da5a162f8d9917fc871a2/Description#tabnav)
- Carda, R., & Larrosa, F. (2004). *La organización del centro educativo: Manual para maestros - Rosa María Carda Ros, Faustino Larrosa Martínez - Google Libros*. <https://books.google.com.pe/books?id=yQEQDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2zdasxpn5AhX5IrkGHXnNDfc4KBD0AXoECAkQAg#v=onepage&q&f=false>
- Carnegie, D. (2022). *Liderazgo: Cómo vencer a los demás y convertirse en líder*. Elipse. <https://books.google.com.pe/books?id=O257EAAAQBAJ&pg=PT154&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi30sy62pn5AhUFBLkGHcc5Ass4UBD0AXoECAQQAg#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false>
- Cole, D., & Butterfield, G. (2005). Desarrollo Organizacional Y Desarrollo Ejecutivo - Google Libros. En *Nobuco*. <https://books.google.com.pe/books?id=dqmmxxO-0CAC&pg=PA71&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj7mJuswpn5AhViBLkGHbeZCAE4ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false>

- Erika Dolores Ruiz. (2015). *Las habilidades directivas y estilos de liderazgo en el ambiente laboral ...* - Erika Dolores Ruiz, Julio Fernando Salazar Gómez, Justiniana Gutiérrez Lagunes, Rocío del Carmen González Parra, Armando Lobos Valdez - Google Libros. [https://books.google.com.pe/books?id=BG90CgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BG90CgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false)
- Fandos Garrido, Manuel; Gan Bustos, Federico; Gimenez Marín, Vicente; González Soto, Ángel; Jiménez González, José; Tejada Fernández, José; Viladot Voegeli, Guillermo; Fandos Garrido, Manuel; Gan Bustos, Federico; Gimenez Marín, Vicente; González Soto, Ángel, G. (2007). *Formación de formadores. Tomo 2. Escenario institucional*. Paraninfo. <https://books.google.com.pe/books?id=kHkYLB4u1FkC&pg=RA1-PA184&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiVzIKLxJn5AhUUG7kGHcc6ALA4FBD0AXoECAgQAg#v=onepage&q=clima+organizacional&f=false>
- Fernández Enguita, Mariano; Gutiérrez Sastre, M. (2005). *Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario*. Akañ. <https://books.google.com.pe/books?id=4yiZ1xgU1NwC&pg=PA127&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjrienXxp5AhU2CbkGHTw1D9A4PBDoAXoECAcQAg#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false>
- Flores, J. G. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *RIE: revista de investigación educativa*, 35(1), 133–150. <https://doi.org/10.6018/RIE.35.1.246381>
- Fullan, M. (2002). *Liderar en una cultura de cambio*. <https://books.google.com.pe/books?id=JZkjEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi30sy62pn5AhUFBkGHcc5Ass4UBDoAXoECAgQAg#v=onepage&q&f=false>
- García-Martínez, J. A., Cerdas-Montano, V., & Chaves, E. L. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 133–153. <https://doi.org/10.15359/REP.17-1.6>
- García Solarte, Mónica; Ramiro Azuero, A. (2020). *Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana empresa en Cali*. Universidad de Valle. <https://books.google.com.pe/books?id=7YhAEAAAQBAJ&pg=PT257&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjy1sLY0Jn5AhVaHrkGHRdDC404RhDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10 (19), 236-254. Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- González, M., y Velazco, M. (2022). *Revisión sistemática de los instrumentos de medición del clima organizacional en Latinoamérica*. Tesis. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
- Gómez Barreto, Isabel; Gil Madrona, P. (2010). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden*. Wanceulen. [https://books.google.com.pe/books?id=H6f\\_CgAAQBAJ&pg=PA19&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiTpZ2Nxp5AhXeALkGHQ9sChE4HhDoAXoECAsQAg#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=H6f_CgAAQBAJ&pg=PA19&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiTpZ2Nxp5AhXeALkGHQ9sChE4HhDoAXoECAsQAg#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false)
- Gutiérrez, E., y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y experiencias en*

- educación*, 21 (45), 168-182. Universidad Católica de la Santísima Concepción. Facultad de Educación. DOI: <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.009>
- Guzmán Y Valle, E., Mater, A., Nacional, D. M., Presentada, C., De, R. V., Cruz, L. A., & Asesor, Y. (s/f). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN*.
- Hernández, Fernando; Sancho, J. (s/f). *El clima escolar en los centros de secundaria: más allá de los tópicos*. Ministerio de Educación y Ciencia. Recuperado el 27 de julio de 2022, de [https://books.google.com.pe/books?id=DzhZIZrM3\\_sC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2zdasxpn5AhX5IrkGHXnNDfc4KBD0AXoECAoQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=DzhZIZrM3_sC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2zdasxpn5AhX5IrkGHXnNDfc4KBD0AXoECAoQAg#v=onepage&q&f=false)
- Hiriyappa, B. (s/f). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo - Hiriyappa, B.* Babel Cube. Recuperado el 27 de julio de 2022, de <https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi30sy62pn5AhUFBkGHcc5Ass4UBDoAXoECACQAg#v=onepage&q&f=false>
- Iglesias Caballero, A. (2020). *Liderazgo como factor determinante y conductor del clima organizacional*. Google Libros. [https://books.google.com.pe/books?id=bPX0zgEACAAJ&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=bPX0zgEACAAJ&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y)
- Janqui, L. (2020). Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de RONDOCAN, UGEL, Paruro, 2018. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Número 9). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2687829>
- Jaume Triginé, F. G. (2012). *Clima laboral - Federico Gan Bustos, Jaumen Triginé i Prats* - Google Libros. [https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Lázaro, H., y Hernández, G. (2020). Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios. *Horizonte de la Ciencia*, 10 (18). Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.404>
- Maldonado Carrizales, M. (2018). *Imported from El docente como generador de su propio proceso de profesionalización*. [https://books.google.com.pe/books?id=QtRJDwAAQBAJ&pg=PP17&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjli-3Kxpn5AhWEI7kGHRh\\_A044MhDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=QtRJDwAAQBAJ&pg=PP17&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjli-3Kxpn5AhWEI7kGHRh_A044MhDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false)
- Martínez Romero, J. (s/f). *Clima organizacional en la Escuela Comercial Práctica de la UJED Percepción del Clima organizacional dentro de la Educación Media Superior*. Recuperado el 27 de julio de 2022, de [https://books.google.com/books/about/Clima\\_organizacional\\_en\\_la\\_Escuela\\_Comer.html?hl=es&id=\\_bjrrQEACAAJ](https://books.google.com/books/about/Clima_organizacional_en_la_Escuela_Comer.html?hl=es&id=_bjrrQEACAAJ)
- Mendez Alvarez, C, E. (2018). *Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organización*. Alfaomega. [https://books.google.com.pe/books?id=gaFxEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=gaFxEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false)
- Olaz Capitán, Á. J., & Ortiz García, P. (2022). *CÓMO LOGRAR UN BUEN CLIMA LABORAL: Diagnóstico, medición y gestión para ...* - Ángel José Olaz Capitán, Pilar Ortiz García - Google Libros: Vol. ESIC Editó.

- [https://books.google.com.pe/books?id=MadhEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=MadhEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false)
- Olivera, Y., Leyva, L., Ñapán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8 (2), 3-12. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Padilla, O., y Vargas, J. (2023). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Andina de Educación*. 6 (1), 1-6. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Parra, Margel; Rocha, Grace; Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Pereyra, E., Rey de Castro, D., y Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Revista Industrial Data* 25(1): 229-264. DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Ponce Luque, E. J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Veramendi e Hidalgo del distrito de Mariano Melgar, Arequipa 2017*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3154325>
- Portillo, S., Díaz, R., Romani, U., y Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 20, 228-241. DOI: <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Reyes, S. (2019). Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Una Institución Educativa De Ica. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348>
- Riascos, L., y Becerril, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24 (2), 243-264. *Universidad de La Sabana*. DOI: <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Rodríguez, A. (2018). *Liderazgo preventivo en la universidad*. <https://books.google.com.pe/books?id=Zf9sDwAAQBAJ&pg=PT95&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi0573Y2pn5AhWfFbkGHYtmCKQ4WhDoAXoECAgQA#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false>
- Rodríguez, A. C. H. (2003). La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas. *Revista Educación, Universidad de Costa Rica*, ISSN: 0379. [https://books.google.com.pe/books?id=Kc-\\_rtXWipkC&pg=PA395&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiVhdndxZn5AhV5CbkGHSptCK04ChDoAXoECAkQA#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Kc-_rtXWipkC&pg=PA395&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiVhdndxZn5AhV5CbkGHSptCK04ChDoAXoECAkQA#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false)
- Salinas, M. (2017). Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de blended-learning. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 28(54), 100-129. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6214>
- Sánchez Guindo, F. (2014). *Guía Básica de Recursos Humanos y Liderazgo para Emprendedores y PYMES*. bubok.es. [https://books.google.com.pe/books?id=eteLBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eteLBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo+y+clima+organizacional&f=false)
- Santiago, R. B. F. (2016). Estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia. En *ProQuest Dissertations and Theses*.

- [https://books.google.com.pe/books?id=GubmjwEACAAJ&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=GubmjwEACAAJ&dq=liderazgo+y+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y)
- Serrano Orellana, B. J., & Alexandra Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- SINEASE. (2016). *Acreditación en educación básica y técnico productiva (2009-2015)*. Saxo.com.
- [https://books.google.com.pe/books?id=zdKEDwAAQBAJ&pg=PT110&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiEmb\\_oxpn5AhV\\_CbkGHUQ\\_Bak4RhDoAXoECAkQA#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=zdKEDwAAQBAJ&pg=PT110&dq=clima+organizacional+escuela&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiEmb_oxpn5AhV_CbkGHUQ_Bak4RhDoAXoECAkQA#v=onepage&q=clima+organizacional+escuela&f=false)
- Valderrama Cruz, G. K. (2019). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán - 2017. En *Lima-villa el salvador*. <https://recercat.cat/handle/2072/464560>
- Zambrano, G., y Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, 42, 151–168. doi:10.31095/podium.2022.42.9

## Informe Turnitin

### INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TECNICO PRODUCTIVA HUACHO, 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	<a href="https://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%

9 repositorio.upt.edu.pe 1 %  
Fuente de Internet

---

10 Submitted to Universidad Andina Nestor 1 %  
Caceres Velasquez  
Trabajo del estudiante

---

11 docplayer.es 1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%