

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE
VILLA RICA OXAPAMPA 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Estalla Ramos, Liz Ruth

<https://orcid.org/0000-0001-9959-7449>

Br. Salinas Gómez, Zaray Angélica

<https://orcid.org/0000-0002-4286-8508>

ASESOR

Dr. Valderrama Puscan, Marlon Walter

<https://orcid.org/0000-0002-7026-7013>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan con DNI N°80349218, como asesor(a) del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023”, desarrollada la egresada Zaray Angélica Salinas Gómez, con DNI N°42268388 y la egresada Liz Ruth Estalla Ramos, con DNI N°42540959, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a 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 tesis de la Escuela de Posgrado. 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. Marlon Walter Valderrama Puscan

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Con todo mi corazón dedico mi tesis a mi hija Valeria, eres una bendición, eres el motor y motivo de mi vida, por eso te doy mi trabajo cómo ofrenda por tu incondicional compañía, te amo mi linda niña.

Liz Ruth Estalla Ramos

Con mucho cariño dedico esta tesis a mi esposo y a mis padres, quienes confiaron en mí íntegramente, brindándome su apoyo incondicional en esta etapa de superación personal y profesional.

Zaray Angélica Salinas Gómez

AGRADECIMIENTO

El profundo y sincero agradecimiento a nuestros asesores por su dedicación y explicaciones técnicas a fin de ejecutar la presente indagación.

A todos los excelentes profesores de esta renombrada universidad Católica de Trujillo, por compartir sus conocimientos, sus experiencias, su profesionalismo, su gran sensibilidad humana y las orientaciones pertinentes para nuestra formación de calidad; actos que nos servirán para mejorar los aprendizajes de los alumnos.

A las personas que contribuyeron de uno u otro modo a la ejecución del presente trabajo, un agradecimiento muy especial.

Zaray y Liz

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Zaray Angélica Salinas Gómez, con DNI N° 42268388 y Liz Ruth Estalla Ramos, con DNI N° 42540959, egresadas de Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido meticulosamente los procedimientos académicos y administrativos emitidos por la Escuela de Posgrado de la indicada Universidad para elaborar y sustentar la tesis titulada: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023”, la que consta de un total de 106 páginas, en las que se incluye 12 figuras y 18 tablas, más un total de 52 páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de este trabajo y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de este documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Así mismo, se garantiza 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 completa responsabilidad.

Las autoras



Br. Zaray Angélica Salinas Gómez
DNI No. 42268388



Br. Liz Ruth Estalla Ramos.
DNI No. 42540959

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA.....	24
2.1 Enfoque, tipo	24
2.2 Diseño de investigación	24
2.3 Población, muestra y muestreo	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	25
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	26
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	56
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	56
ANEXO 2: Ficha técnica	60
ANEXO 3: Operacionalización de variables	62
ANEXO 4: Carta de presentación.....	64
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	65
ANEXO 6: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad)	66
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	72
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	75
ANEXO 9: Reporte Turnitin	106

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Oxapampa 2023. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional, el diseño que se utilizó fue el transversal correlacional y como métodos el descriptivo, analítico sintético y el cuantitativo; se trabajó con una población muestral constituida por 30 docentes; las variables y sus dimensiones fueron medidas a través de la técnica de la encuesta, y como instrumentos, los cuestionarios sobre liderazgo directivo y clima institucional elaborados por los autores y validados mediante el juicio de expertos. Como conclusión, se estableció que la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,856 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo directivo, mejor será el clima institucional.

Palabras clave: liderazgo, liderazgo directivo, clima institucional.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between managerial leadership and institutional climate in teachers of the Educational Institution N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” of Villa Rica, Oxapampa 2023. This research was of a descriptive correlational type, the design that was used was the transversal correlational method and the descriptive, synthetic analytical and quantitative methods; We worked with a sample population consisting of 30 teachers; The variables and their dimensions were measured through the survey technique, and as instruments, the questionnaires on managerial leadership and institutional climate prepared by the authors and validated through expert judgment. In conclusion, it was established that the relationship between managerial leadership and the institutional climate in teachers of Educational Institution N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” of Villa Rica, Oxapampa 2023 is direct and significant, where the value of the correlation coefficient is, 856 and a significance of .000, which indicates that the better the managerial leadership, the better the institutional climate will be.

Keywords: leadership, managerial leadership, institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN

Frente a la era de la globalización, el proceso educativo a nivel internacional ha evolucionado, esta sociedad demanda docentes capaces de brindar una educación de calidad. Se evidencian variadas acciones para ejecutar cambios fundamentales, el proceso educativo y los actores pedagógicos están evolucionando, en este panorama el Banco Mundial (2018) existen diversos investigadores pedagógicos, líderes políticos y sociólogos que intentan proponer nuevos modelos y teorías educativas que funcionen colateralmente a los grandes avances de la ciencia y la tremenda evolución de las tecnologías; sin embargo, hay factores que fluyen fácilmente para oponerse a estos intentos, tal es el caso de infraestructuras e instalaciones defectuosas, docentes con bajos niveles de formación pedagógica, currículos desfasados no coherentes a las necesidades de la sociedad, estudiantes con serios problemas nutricionales, sociales, conductuales y de hábitos al estudio, lo que hace una tarea sumamente azarosa y con serias dificultades; pero no imposible de mejora. Solo faltaría el surgimiento de nuevos y mejores líderes políticos orientados a buscar soluciones a la problemática social de las diversas naciones del mundo especialmente los que sufren hambre y miserias

A nivel Sudamericano se hace alusión a Chile, donde los directores de las escuelas carecen de un liderazgo eficaz, como para conseguir más y mejores resultados exigidos por los jerarcas del sector educación chileno que requieren dentro de sus grandes fines aumentar el índice de estudiantes con registro de matriculados y, lo segundo, como consecuencia de lo anterior, mejorar los diversos niveles de logros convertirse en alumnos sobresalientes contrastados con sus pares de organizaciones vecinas. (Weinstein, Muñoz 2012).

En Nicaragua, Zans (2017) desarrolló un estudio sobre clima organizacional y llegó a la conclusión de que el ambiente laboral era muy favorable. Se analizaron niveles como favorable, moderadamente desfavorable y algo participativo. Los hallazgos indicaron que el 34% disfrutaba de un clima organizacional positivo, mientras que el 96% mencionó mejoras en este aspecto. Por su parte, Reyes et al. (2017) señalaron que en México, muchas instituciones educativas necesitan un líder directivo para alcanzar mejores niveles de gestión y fomentar aprendizajes enriquecedores, además de promover un trabajo colaborativo efectivo entre docentes en un entorno institucional adecuado.

Según la Unesco (2016), las instituciones educativas están explorando teorías y planes relacionados con el clima institucional de sus colaboradores, aunque aún no han logrado sistematizar esta información en la práctica. Es fundamental reconocer que un clima favorable

contribuye al bienestar social interno, y los resultados educativos son significativamente más positivos para alumnos, profesores y otros habitantes del contexto social. Fernández (2014) destacó en México y Uruguay donde consideran el clima organizacional y liderazgo del director como factores clave de las organizaciones educativas, y que los resultados de aprendizaje presentan signos importantes de mejora. Además, afirmaron que un clima organizacional óptimo conduce a un aumento en los niveles de aprendizaje, así como a una disminución de la violencia estudiantil y del ausentismo, favoreciendo excelentes relaciones humanas entre todos los colaboradores.

Diversos hallazgos en estudios ejecutados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) 2018, ha evidenciado que un clima institucional negativo dentro de las organizaciones afecta la idoneidad de los profesores. (OCDE, 2014, 2019).

Los conceptos de liderazgo organizacional y liderazgo directo no se integran plenamente con las etapas sobre gestión institucional en educación básica nacional (Rossi y Rossi, 2021; Córdova et al., 2021). Existen espacios para desarrollar continuamente relaciones interpersonales positivas, un clima institucional favorable y un liderazgo efectivo. En estas organizaciones educativas exitosas, las relaciones, comportamientos y comunicación son esenciales, y los conflictos y relaciones laborales tóxicas quedan atrás, dando paso a interacciones que fomentan la amistad, la solidaridad y la camaradería. Estas interacciones tienen como meta un futuro en el que los aprendizajes de todos los estudiantes sean de alta calidad y valorados por la comunidad.

El MINEDU (2022) en las recomendaciones sobre el desempeño directivo señala que los directores y docentes deben actuar como guías y responsables del cambio institucional, orientando los esfuerzos hacia el logro de aprendizajes de alta calidad, alineados con cuatro principios: liderar, gestionar, currículo, recursos y clima laboral.

El liderazgo directivo debe enfocarse en un planeamiento estratégico que contemple dimensiones administrativas, pedagógicas y de convivencia, orientado a crear un clima institucional que estimulen aprendizajes significativos. Según la RVM 011, el MINEDU (2019) establece responsabilidades directivas para liderar este planeamiento estratégico, promover procesos de interacción positiva que beneficie los aprendizajes de la comunidad estudiantil, asegurando espacios seguros y motivadores para la convivencia.

En relación a clima organizacional y liderazgo en los centros escolares, es común observar conflictos internos entre colaboradores. Son pocos los líderes que abordan y resuelven estas discordias en el entorno educativo. Se puede notar la existencia de grupos de docentes desmotivados en su labor pedagógica, que carecen de valores institucionales y empatía, y que

presentan problemas de abuso de poder y dificultades para relacionarse con alumnos, padres y colegas. Esto revela una falta de habilidades de liderazgo y un escaso conocimiento sobre teorías del comportamiento humano, fundamentales para dirigir una organización educativa (Casimiro, 2018).

Según los resultados de Ávila (2019), el 9,5% de los entrevistados consideran que el liderazgo del director presenta fallas, mientras que el 81,9% lo califica como regular y el 8,6% lo ve como bueno. En relación al clima laboral, se concluye que ningún docente percibe un ambiente deficiente; de hecho, el 69,5% reporta niveles medios, y el 30,5% dice experimentar un clima laboral alto. Estos resultados indican que el 90% de profesores perciben un liderazgo del director en niveles altos, y un 65% en niveles medio, lo que sugiere que no hay indicios de un ambiente laboral deficiente.

En un centro escolar de Villa Rica, Oxapampa, se constató que el nivel de interacción social entre los docentes es limitado, con escasos niveles de amabilidad y empatía. El clima institucional se describe como tenso y autoritario, lo que genera dificultades en las reuniones y el trabajo colaborativo. Además, se evidencian problemas de puntualidad y asistencia a las actividades programadas, donde la impuntualidad se convierte en un factor negativo que causa constantes retrasos en las actividades académicas. También se identificaron deficiencias en el liderazgo institucional que afectan el cumplimiento de deberes por parte del personal de nivel superior. Ante esta situación, se consideró necesario realizar un proyecto de investigación en la gestión de un colegio de Villa Rica, Oxapampa, para identificar las causas y factores que contribuyen a estas deficiencias, así como explorar posibles soluciones para abordar este problema institucional.

Los docentes en las instituciones educativas deben mantener un alto rendimiento, poseer habilidades de liderazgo y tener una visión amplia para garantizar una educación de calidad. Además de las competencias necesarias, es fundamental que el director adopte un estilo de liderazgo efectivo y un enfoque de trabajo que favorezca un clima institucional saludable, caracterizado por un ambiente donde se enseña y aprende dentro de clima armonioso, enfocados en objetivos claros y comprometido con una educación de calidad.

A continuación, se formulan las preguntas de investigación: **Problema general.** ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023? **Problemas específicos:** ¿Qué relación hay entre liderazgo directivo y la Identidad Institucional en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023?; ¿Qué relación hay entre liderazgo directivo y

relaciones interpersonales en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023?; ¿Qué relación hay entre liderazgo directivo y trabajo en equipo en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023?; ¿Qué relación hay entre liderazgo directivo y normas de convivencia en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023?

Así mismo, se considera la justificación del estudio. A nivel social: Este estudio justifica como se relacionan los efectos de un adecuado liderazgo directivo responsable para promover un clima institucional saludable, a motivar a profesores para hacer suyos las metas y objetivos de la institución y asegurar un servicio de calidad, considerar un ambiente laboral saludable ayuda a ejercer el potencial de los educadores de manera positiva, lo cual promueva mejoras continuas de aprendizajes. A nivel práctico, el estudio se ejecutó en un contexto de la pertinencia aplicada, puesto que mediante los resultados se pueden adoptar estrategias prácticas para ejecutar y potenciar el clima entre colaboradores dentro de la organización. La misión de este estudio es reconocer la correlación entre liderazgo del directivo con el buen clima organizacional con el fin de predecir su capacidad para desarrollar soluciones a cualquier tipo de inconveniente que pudiera presentarse. A nivel teórico: En este trabajo la variable liderazgo está sustentada por la teoría del liderazgo transformacional la cual busca que los líderes sean el motor de cambio y guía cuando una institución necesita revitalizarse (Lim y Moon, 2021). La variable clima institucional está sustentada por el aporte de Akbaba y Altındağ (2016) que indica que es la perspectiva subjetiva que tienen los trabajadores en relación a sus condiciones organizacional. A nivel metodológico: La presente investigación determinara los factores que intervienen para que un centro educativo tenga un clima institucional saludable los cuales son promovidos por un liderazgo directivo, lo cual permitirá demostrar los niveles de correlación que hay entre variables de estudio, se aplicó dos encuestas a modo de conocer la perspectiva que tienen los profesores sobre el liderazgo del directivo y cómo sienten la identidad con la organización.

También, se consideran los objetivos de investigación. **Objetivo general:** Identificar la relación entre liderazgo directivo con clima institucional en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. **Objetivos específicos:** Oe1. Identificar la relación entre liderazgo directivo e identidad Institucional en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. Oe2. Analizar la relación entre liderazgo directivo con relaciones interpersonales en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. Oe3. Analizar la relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. Oe4.

Identificar la relación entre liderazgo directivo y normas de convivencia en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. Las hipótesis del estudio. **Hipótesis general.** Hi: Existe relación directa entre liderazgo directivo y clima institucional en profesores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. Ho: No existe relación directa entre liderazgo directivo y clima institucional en profesores de la I.E. 34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. **Hipótesis específicas:** He1: Existe relación directa entre liderazgo directivo e identidad institucional en profesores de la I. E. 34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. He2: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en profesores de la I.E. 34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. He3: Existe relación directa entre liderazgo directivo y trabajo en equipo en profesores de la I.E. 34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023. He4: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y normas de convivencia en profesores de la I.E. 34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023.

A continuación, se consideran los antecedentes del estudio: Rojas et al. (2023) llevaron a cabo un estudio básico, para estudiar la relación de clima institucional y enseñanza competitiva en los colegios municipales, Talca, 2023. Se encuestó a 58 profesores, recopilando información por medio de un cuestionario en línea. Los resultados indicaron relación directa, y alta, con valor de $Rho=0,817$ y $p=0,000$. Se concluyó que cualquier I.E que fomente un excelente clima organizativo, basado en la cooperación, la solidaridad y el comportamiento de su personal docente, podrá competir eficazmente en el ámbito educativo.

Por otro lado, Barnova et al. (2022) presentaron hallazgos del clima en la institución y estilo de liderazgos en profesores de las escuelas checas. Estudio cuantitativo, con nivel correlacional transversal. Se aplicó el OCDQ-RS, una herramienta de investigación estandarizada, a una muestra de 474 docentes, utilizando un análisis factorial exploratorio. Los resultados del test de Bartlett ($\chi^2=0,786$, $p=0,000$) y del test de Kaiser-Meyer-Olkin (0,776) revelaron relaciones significativas de las variables. Además, comprobaron que el estilo de liderazgo influye en las interacciones intrapersonales y las actitudes de los profesores.

Rodríguez (2023), en su tesis buscó ofrecer nuevas perspectivas sobre la educación inicial, centrándose en el personal directivo, su gestión y la interacción con los docentes. El objetivo principal fue verificar cómo el liderazgo en la organización afecta el clima laboral del Guayas norte de Quito. Indagación de enfoque mixto y una metodología ex post facto. La recolección de información incluyó fuentes bibliográficas y trabajo de campo, abarcando a 160 docentes y 30 directoras de educación inicial. Se verificó la existencia de una relación directa del liderazgo transformacional con clima dentro de la institución. Además, se desarrolló una

herramienta innovadora para promover este estilo de liderazgo en el nivel inicial. La aplicación de la fórmula, arrojando un puntaje de 0,82, lo que significa correlación significativa. Esto sugiere que, en el contexto del personal docente, un mayor ejercicio del liderazgo transformacional por parte de las directoras se traduce en un clima al interno de la institución más positivo.

A nivel nacional, Castillo (2022) fundamentó su estudio con metodología aplicada, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, buscando la correlación de liderazgo del director y clima laboral en organizaciones públicas de Nuevo Chimbote. Con una muestra aleatoria de 30 profesores. Al aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo resultado de $Rho=0.542$, lo que indica una relación moderadamente positiva. Se concluyó que para fomentar un ambiente laboral agradable y fortalecer el liderazgo del director, es necesario implementar actividades colaborativas entre el personal directivo y los educadores.

Cárdenas (2021) examinó cómo el liderazgo del directivo influye en el clima escolar (CSE) de centros escolares secundarios de la UGEL San Román. Estudio básico, de enfoque causal-correlacional y método teórico-deductivo. La población incluyó 1251 docentes, con muestra probabilística de 232. El resultado reveló que, en general, el liderazgo directivo tiene una tendencia humanista y que su actitud positiva impacta favorablemente en gestión y clima social.

Rosas (2021) en el estudio sobre el líder directivo y clima escolar en organizaciones educativas de Arequipa. Estudio cuantitativo, de diseño no experimental. Población de 110 educadores de tres centros escolares, seleccionando la muestra aleatoria de 100. Se concluyó que existe correlación directa, con $Rho=0.505$, indicando una relación coherente entre variables. Asimismo, se concluye que, aunque el director es eficiente, hay deficiencias en el fortalecimiento del L.D., lo cual podría mejorar el C.I., sugiriendo la implementación de estrategias pedagógicas y administrativas.

A nivel regional, se han encontrado investigaciones que abordan una sola variable, sin estudios correlacionales que incluyan ambas. Espinoza (2023), en su investigación sobre gestión directiva y calidad educativa en organizaciones públicas en Oxapampa, buscó determinar la correlación entre las variables. Utilizó un cuestionario dirigido a 90 docentes. En una indagación básica, cuantitativo y correlacional. Se encontró relación directa entre calidad de la educación y gestión escolar, con coeficiente de Spearman de 0.771 y $p=0.000$. Concluyendo que a mejores niveles de gestión escolar llevará a mejores niveles de calidad escolar.

Oyanguren (2022) en su estudio "Cultura organizacional y calidad de atención en salud del Hospital General de Oxapampa, 2021" tuvo como objetivo verificar cómo la cultura en la organización afecta la calidad de atención en salud ofrecido en dicho hospital durante año 2021. Indagación no experimental, con muestra de 80 empleados del hospital, utilizando un cuestionario para recolectar información. La hipótesis general fue aceptada, evidenciada por un valor de significancia de ($0,000 < 0,05$). Se realizó un estudio piloto que arrojó valores de 0,992 tanto para la cultura organizacional como para la calidad asistencial. Se confirmó el impacto en la cultura organizacional en el nivel de atención en el Hospital de Oxapampa, alcanzando un Nagelkerke de 45,4%, lo que valida la hipótesis planteada.

Además, en este acápite se establece un marco conceptual que fundamenta sobre la variable: liderazgo del director. A través de los tiempos, surgieron diversas conceptualizaciones de liderazgo. Yukl (1982) describe el liderazgo directivo como la influencia ejercida por gerentes que buscan deliberadamente motivar a otros colaboradores de la institución hacia la consecución de objetivos específicos.

Aykan (2004) precisa que son un estilo de liderazgo impersonal y no innovador que sigue la tradición y prioriza las reglas, este tipo de liderazgo se encuentra a menudo en organizaciones burocráticas; los líderes directivos tratan de motivar a sus empleados de acuerdo con las metas planificadas. Peterson y Peterson (2012) exponen que una persona puede ser director sin ser líder. Por el contrario, una persona que no es director y no tiene poder oficial puede exhibir liderazgo. También es posible ser director y exhibir tanto un comportamiento gerencial como un comportamiento de liderazgo; un individuo que hace esto se llama liderazgo directivo. Benmira y Agboola. (2021) explica al liderazgo directivo como personas que combinan comportamientos gerenciales y de liderazgo, ejerce influencia y motiva a sus subordinados y empleados mientras dirige con finalidad de alcanzar las metas institucionales.

El marco del desempeño del director es la herramienta necesaria del liderazgo, teniendo en presente los estudios de la Teoría General de la Administración y los estudios en el país referidos a los enfoques basados en el desempeño y resultado (Minedu, 2014).

Para asegurar una comprensión unificada de la implicancia de un liderazgo del directivo, es fundamental establecer una conceptualización precisa y clara del constructo liderazgo. Este análisis debe orientarse en los aspectos cuya incidencia significa mejoras en la calidad educacional repercutiendo directamente en mejoras de la enseñanza y los niveles de aprendizajes. (Minedu, 2012).

Esta definición proporciona una mejor comprensión de la actuación directiva. En primera instancia, destaca la especificidad, puesto que las responsabilidades directivas estarán

direccionadas a potenciar la gestión de los aprendizajes fundamentalmente, con el cuidado que cada organización escolar es una realidad propia y muy peculiar, donde es imposible aplicar calcos y copias. Significa ser muy competente para la gestión institucional.

Ser competente en la gestión implica un "saber hacer" con eficiencia, haciendo uso de mecanismos y sistemas conducentes a mejorar la gestión, la gerencia y el liderazgo institucionales, donde los diversos actores este comprometidos con las metas, objetivos y fines institucionales.

Sobre las teorías de liderazgo directivo tenemos las siguientes:

Teoría del Gran Hombre: Esta teoría, que surgió a principios de 1840, sostiene que los líderes nacen con características innatas que les permiten alcanzar la grandeza por designio divino. Según esta perspectiva, solo un pequeño grupo de individuos posee las cualidades necesarias para ser líderes efectivos (Organ, 1996).

Teorías de Rasgos: Evolucionando a partir de la teoría anterior, esta sugiere que las características del líder con éxito tienden a ser heredados o desarrollados mediante entrenamiento y práctica. Raymond Cattell es uno de los referentes de estas teorías, quien clasificó estos rasgos en 4 etapas: 1) comunes, que son universales; 2) superficiales, fáciles de identificar; 3) constitucionales, que dependen del entorno y la herencia; y 4) dinámicos, que reflejan la capacidad para motivar hacia el logro de metas (Prentice et al., 2019).

Teoría del Comportamiento: Esta teoría surge como una crítica a las teorías de los rasgos y promueve que el líder es formado más que nacido. Propone la posibilidad de adquirir conductas específicas para lograr un liderazgo efectivo y fomenta la retroalimentación de los empleados hacia la dirección, enfocándose en las acciones y habilidades de los líderes (Sahu et al., 2020).

Teorías Transaccionales y Transformacionales: Estas teorías han dado pie a enfoques como la estrategia Lean y la metodología ágil, diseñados para enfrentar el acelerado ritmo de transformación y complejidad acelerada del desafío. El liderazgo organizacional se centra en motivar, inspirar y alentar a los seguidores, siendo fundamental en momentos de revitalización organizacional o cambio significativo (Lim y Moon, 2021). Por su parte, las teorías transaccionales se basan en el poder para la motivación de los colaboradores, donde el líder trueca estímulos por esfuerzos y castiga a quienes no cumplen sus objetivos (Xu y Wang, 2019).

Además, se fundamenta en la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1977), que propone que el líder debe elegir el estilo más adecuado según las circunstancias. El liderazgo se entiende como un fenómeno situacional que depende de tres factores: la

fortaleza del líder, la fuerza de los colaboradores (cualidades, deseo de asumir responsabilidades y habilidades) y la energía situacional (situaciones institucionales y clima laboral) (Fernández y Heredia, 2018).

T Teoría Basada en el Uso de la Autoridad: A) Estilo Autocrático: Se caracteriza por decisiones unilaterales del líder, quien espera un cumplimiento inmediato sin consultar. Este estilo es efectivo en situaciones de crisis o con personal menos maduro. B) Estilo Democrático o Participativo: Este enfoque implica consultar y persuadir a los subordinados sobre decisiones, fomentando su participación. Es el más recomendable en contextos pedagógicos y administrativos, evidenciando mayores niveles motivacionales, cruciales para los aprendizajes. C) Estilo Permisivo o Liberal: Aquí, el líder otorga mucha independencia a sus subordinados y se apoya en ellos para establecer metas. Este estilo es efectivo cuando el grupo muestra un alto grado de madurez y habilidades (Alvarado, 2013, pp. 52-53).

Teoría del Liderazgo Transformacional: Los líderes transformacionales logran motivar más allá de lo esperado, aumentando el sentido de importancia de las tareas y promoviendo el interés por el equipo y la organización. Establecen altos niveles de rendimiento y fomentan el crecimiento personal hasta alcanzar la autorrealización (Alvarado, 2013, p. 56).

De estas teorías han surgido diversos enfoques sobre el liderazgo. Las teorías de rasgos de Cattell (1973), centrada en la personalidad, sigue relevante en la definición de liderazgo directivo, sugiriendo que se necesitan ciertas características especiales (Anderson, 2010). Un rasgo se entiende al conjunto de peculiaridades conductuales que viabilizan a las personas desenvolverse en un contexto determinado (Brown, 1980). Este enfoque ha llevado a cuestionar si el liderazgo es innato o adquirido, adoptando una postura innatista que sugiere que algunas personas nacen con atributos que les permiten liderar eficientemente. Aunque inicialmente se pensó que estos rasgos eran universales, hoy se reconoce que no todos los líderes comparten las mismas características. Una consecuencia de esta teoría es la idea de un perfil ideal de líder. En el ámbito escolar, esto implicaría que un director con tales cualidades podría tener éxito en cualquier contexto. Sin embargo, si así fuera, bastaría con seleccionar a personas con rasgos de líder y nombrarlas directores, esperando resultados positivos. Tampoco hay consenso sobre cuáles rasgos se relacionan con la eficiencia del liderazgo. Asimismo, una definición asociada a esta teoría es el concepto de competencias, referido a un conjunto de experiencias y destrezas necesarias para la solución de problemas específicos. En conclusión, según estas teorías, el liderazgo es innato, no formados o adquiridos.

La teoría conductista surgió en respuesta a la derrota del enfoque del líder ideal, enfocándose en la conducta del líder. Este enfoque tuvo un auge notable entre 1950 y 1960,

afirmando que el logro de una acción se basa en conductas repetitivas del líder. Estos comportamientos incluyen la iniciación de estructura (conductas orientadas a la tarea) y la consideración (relación entre el líder y sus colaboradores). Este par de características son las que determinan la eficiencia y efectividad de un líder. A desigualdad de las teorías anteriores, los enfoques posteriores consideran el liderazgo como un proceso (Castro, 2007).

En el contexto escolar, se sostiene que el liderazgo del director puede ser adquirido y potenciado por el directivo, lo que lleva a buenos resultados. Otros enfoques de liderazgo se enfocan en cómo el líder persuade a sus seguidores. Algunos expertos argumentan que esto se logra a través de la motivación extrínseca (recompensas), mientras que otros creen que es posible motivar intrínsecamente, sin recompensas, utilizando la capacidad del líder para inspirar y alinear metas compartidas.

Tuvo gran auge entre los años de 1950 y 1960. Consideran que el éxito de la tarea está basado en ciertas frecuencias de comportamientos que manifestaba el líder de manera repetitivos que se dan en las personas. Estos comportamientos son: iniciación de estructura (conductas orientadas a la consecución de las tareas). Consideración, referida a la relación entre seguidores y líder, en todo caso, la disposición de los seguidores. Son estas dos cualidades las que determina la eficacia y efectividad del líder. A diferencia de la teoría anterior, las teorías siguientes a partir de aquí consideran al liderazgo como un proceso (Castro, 2007).

Los líderes transaccionales, según Gambarini y Cruz (2018), es una forma de liderazgo que su acción consiste en ofrecer o quitar estímulos según el desempeño (p. 10). En la realidad educativa, este tipo de líder transfiere conocimiento, maneja su área y se comunica efectivamente, siendo a menudo convincente y exigente. Su éxito radica en el intercambio de recompensas y en aclarar funciones y tareas, escuchando las necesidades de sus seguidores y trabajando intensamente para dirigir eficazmente.

Según Kilag y Sasan (2023) propone las siguientes dimensiones del Liderazgo:

Liderazgo visionario: Los rápidos cambios en el sistema educativo, los métodos de enseñanza y las tecnologías educativas requieren que el administrador de la escuela tome decisiones estratégicas como un líder visionario. (Kilag y Sasan, 2023). Como se puede entender de estas afirmaciones, un líder con una característica visionaria siempre debe adelantarse a los tiempos, los líderes visionarios siempre están abiertos a la comunicación, inspiran y siempre guían a quienes los siguen. (Daş, et al, 2022)

Liderazgo carismático: Es indispensable y vital para la vida organizacional; cumplen un rol fundamental para asegurar el cambio y avance de la estructura cultural, generalmente se considera relacionado con el cambio y la renovación social (Kilag y Sasan, 2023). En este

sentido, el liderazgo carismático debe contener las siguientes cualidades actitud estable, rasgos y cualidades de líder, entusiasmo y transmisión de la actitud positiva (Ozgenel, 2020)

Liderazgo liberador: Resonando con la literatura sobre liderazgo post-heroico, se define como un liderazgo compartido y de servicio con el fin de encontrar soluciones viables para tareas complejas que incluyen tanto incertidumbre como interdependencia. (Kilag y Sasan, 2023). (1) Tiene características de liderazgo compartido por que se orienta en el logro colectivo, trabajos en equipos y responsabilidades compartidas; (2) Tiene características de líder de servicio por que se ve como un proceso social, con interacciones humanas en su centro. Se compone de cuatro características clave: Ejecución constante, progreso de los miembros, orientaciones y acceso a sugerencias (Picard y Islam, 2020).

Liderazgo instructivo: Se puede describir como las habilidades de liderazgo escolar donde se fortalecen las enseñanzas y aprendizajes mediante el apoyo de los maestros (pedagógico), el cumplimiento de los planes de estudio y estrategias educativas (centrarse en las metas educativas) (Kilag y Sasan, 2023). Ha sido identificado como elemento prioritario para promover el profesionalismo docente y mejorar los resultados de estudiantes (Kilag y Sasan, 2023)

Liderazgo ético: Se refiere a la manifestación de actitudes y comportamientos positivos en los ámbitos personales y relaciones interpersonales del líder, la cual busca promocionar las conductas de los colaboradores mediante la comunicación asertiva y la adopción de decisiones pertinentes (Kilag y Sasan, 2023).. Es uno de los principales estilos de liderazgo que potencia los principios de la ética, paz social, cultivo de valores y convivencia social (Eluwole, et al, 2022)

Respecto a la fundamentación teórica a la segunda variable Clima institucional

Es innegable que el clima en una organización posee efectos determinantes para los éxitos o fracasos de un centro escolar. Según Khun-Inkeeree et al. (2021) se puede caracterizar en concordancia al nivel de interacciones dentro de la institución y se especifica por las percepciones compartidas del comportamiento, refleja cómo se sienten las personas en la institución. Kapa y Gimbert (2017) afirman que el clima institucional de una escuela representa un elemento importante desde el enfoque del desempeño de los alumnos.

Hashimoto y Maeda (2021) informan que el clima en la institución irradia efecto de bienestar y gozo dentro de toda la organización, afectando positivamente el trabajo de los docentes y el desempeño de todos los empleados; a su vez, puede facilitar la consecución de objetivos de la organización. En consecuencia, desde la perspectiva de funcionamiento saludable en las escuelas, es importante crear entornos físicos y sociales dentro de las

instituciones, en los que prevalezcan los fenómenos percibidos subjetivamente como positivos y en los que los docentes evalúen su experiencia laboral como positiva.

El clima institucional de una escuela se forma a partir de las percepciones de cada trabajador sobre los comportamientos, emociones, vínculos y actitudes presentes en su entorno laboral. Para definir esta variable en la presente tesis, es fundamental apoyarse en conceptos que fundamentan el comportamiento dentro de la organización, que se detallan en seguida.

El primer estudio sobre clima se encuentra sustentado en las teorías motivacionales de Lewin, quien establece que el clima se fundamenta en las sensaciones de los colaboradores respecto a la empresa. En otras palabras, esta referido a la serie de elementos que los colaboradores experimentan e influyen en su conducta. Así, el clima institucional se convierte en expresiones subjetivas del contexto físico por parte de los colaboradores, así como de las relaciones personales y grupales, asimismo las condiciones de la organización (Akbaba y Altındağ, 2016).

La teoría clásica de Taylor, tal como lo describen Almanza et al. (2018), considera que el trabajar y el individuo son partes constitutivas de un acto mecánico. Estas hipótesis se apoyan en tres elementos: la eficiente productividad de la organización, las recompensas significativas para los empleados y la eficiencia del trabajo ejecutado.

Chiavenato (2007) plantea que la teoría de Relaciones Humanas, pone énfasis en la importancia de las relaciones humanas en las empresas, exclusivamente en lo motivacional del individuo. Esta teoría sostiene que la integración social de los trabajadores impacta directamente en la producción, ya que los empleados no pueden trabajar de manera aislada. Las personas, siendo sociales, deben colaborar en equipo, y para lograr un equilibrio entre colaboradores y organización, es fundamental implementar recompensas y sanciones. Asimismo, para evitar la monotonía, es importante rotar las funciones y contar con líderes que practiquen la democracia, sean incisivos, y tengan habilidades para la comunicación asertiva.

Un análisis exhaustivo de las acciones de cada trabajador permitiría una especialización a través de la reorganización de tareas y responsabilidades. Si bien esta teoría reconoce el valor del operario y la necesidad de lograr especialización mediante el aumento de capacidad, se cuestiona porque se enfoca solo en la capacidad de producción del individuo, sin considerar otros aspectos importantes.

Según el Minedu (2014), crear un ambiente laboral positivo no depende únicamente de una persona y puede ser un desafío; no obstante, es esencial para el desarrollo efectivo de la organización y para evitar que se convierta en un obstáculo. Es crucial que cada organización implemente herramientas efectivas que le permitan evaluar las necesidades y expectativas de

sus empleados, así como identificar problemas emergentes en el entorno laboral, permitiendo con facilidad adoptar decisiones.

El ambiente de trabajo tiene un efecto significativo e influyen de forma favorable en su rendimiento y en la concreción de metas establecidas. La satisfacción también afecta la eficiencia y el cumplimiento de empleados y clientes. Finalmente, el avance de los alumnos y del magisterio pueden verse influenciados por el clima laboral percibido al interno de la organización, determinando su bienestar en el trabajo y en la organización. Según Minedu (2012), es vital analizar el ambiente organizacional para detectar dificultades en la realización de los objetivos organizacionales. Existen varios factores que pueden influir en el clima organizacional, aunque cinco son especialmente relevantes: El esquema organizativo, las relaciones humanas, las recompensas, el reconocimiento y la autonomía.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) se centra en comprender los elementos que afectan las actitudes de los colaboradores dentro de la organización, especialmente en función a los elementos motivacionales y clima. Estos investigadores hacen uso de un enfoque perceptual para medir el clima organizacional, destacando cómo los distintos integrantes de la organización lo sienten y experimentan.

La teoría del clima organizacional de Rensis Likert (1965) (citado por Del Toro et al., 2010) permite visualizar los diferentes climas dentro de las organizaciones, analizando tanto sus efectos como las causas que los generan, ya sean naturales o artificiales. Además, facilita el estudio de los procesos relacionados con los fenómenos observados.

En relación con las teorías de Likert, Brunet (2004, p. 82) señala que el comportarse de los miembros surgen a partir de múltiples componentes, entre los que se incluyen las conductas administrativas y los factores que ellos perciben en sus entornos. Las relaciones personales ante diversa situación dependen de su percepción, siendo crucial lo que realmente observa y no una interpretación subjetiva de la realidad.

La teoría de los dos factores de Herzberg, que emerge de la propuesta de Maslow; propone que los sujetos poseen diversos factores motivacionales en su vida. Por tanto, las relevancias de estos objetivos varían, clasificándose en necesidades inferiores y superiores. Herzberg (citado por Chiavenato, 2014) divide las necesidades en dos categorías: las relacionadas con la higiene y las asociadas a la motivación para el desarrollo de actividades.

Las necesidades de higiene se refieren a los elementos del entorno laboral que precisan interés permanente a fin de evitar sinsabores, e incluyen aspectos como los salarios, incentivos, seguridad y métodos de supervisión.

D.1. Identidad institucional: Según Rozati (2017), la identidad institucional está

orientado al grado en que un sujeto se siente vinculado y conectado a su institución en la ruta para tomar decisiones. Este concepto se entiende como un fenómeno dinámico que se desarrolla a través de las interacciones entre los miembros, creando un sentido de pertenencia que distingue a la institución de otras. Teasley (2017) identifica varios factores que definen la identidad institucional: (1) Compromiso de gestión, que se refiere al deseo de los miembros de ser reconocidos como parte destacada de un grupo; (2) Compromiso personal, que lleva a cada individuo a identificarse con la institución y, por ende, a apoyar su identidad; y (3) Compromiso de trabajo, que es esencial para reforzar los lazos internos y la lealtad hacia la institución.

D.2. Relaciones interpersonales: Lajčín y Porubčanová (2021) describen las relaciones interpersonales como dinámicas y susceptibles a influencias externas y características individuales, donde la comunicación, la empatía y la organización grupal son fundamentales. Rothmann y Fouché (2018) destacan que, para los líderes escolares, es un reto constante formar equipos que, a pesar de la diversidad, puedan comunicarse efectivamente tanto internamente como con el entorno externo, y colaborar entre sí. Crear un colectivo docente con relaciones positivas resulta extremadamente complejo, ya que en las escuelas se encuentran personas con diversas personalidades, y no todos contribuyen a forjar un clima social favorable.

D.3. Trabajo en equipo: Se entiende como la cooperación de individuos en un ambiente cooperativo, donde se establecen relaciones efectivas para alcanzar objetivos comunes mediante el intercambio de conocimientos y habilidades (Noël, 2020). Vesisenaho et al. (2023) describen los trabajos en equipos de docentes como el reparto de funciones entre educadores de una escuela, integrando ideas a fin de potenciar el éxito del centro escolar.

D.4. Acuerdos de convivencia: Se definen como las diversas maneras de interacción de los colaboradores de un centro escolar (Cerdeira et al., 2018). En su investigación, Ruíz et al. (2019) señalan que estas normas regulan las acciones en relación con las obligaciones y responsabilidades del líder directivo, profesores, alumnos, padres y otros colaboradores de la organización. Por ello, es fundamental que se respeten las normas de la institución, asegurando la efectividad en su cumplimiento y promoviendo la integración social.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo

Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque se refiere a la ruta metodológica que guía el estudio para generar conocimiento comprobables. En este sentido, se optó por un enfoque cuantitativo, ya que se ha definido claramente el planteamiento del problema, se probarán hipótesis para el análisis estadístico.

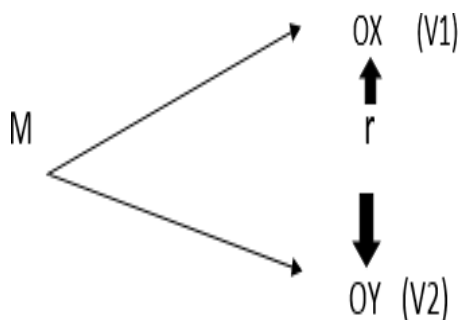
Sobre el tipo de estudio, Ñaupás et al. (2018) indican que es básica porque se sustenta en un esquema teórico con el propósito de acrecentar el saber. A través de los fundamentos teóricos y científicos de las variables, se podrá desarrollar una medida o estrategia que contribuya a solucionar el problema identificado.

2.2 Diseño de investigación

Se empleó un diseño descriptivo correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018), estos estudios implican no manipular deliberadamente las variables, percibiendo el hecho en su entorno natural. Además, porque se recopilarán los datos en un momento específico, lo que facilitarán identificar la correlación entre las variables de estudio y evaluar el grado de causalidad que se presente a lo largo del desarrollo del trabajo.

Figura 1

Diagrama de diseño correlacional



M = Muestra

O1 = Variable 01 (Liderazgo directivo)

O2 = Variable 02 (Clima institucional)

r = relación entre variables

2.3. Población, muestra y muestreo

Población y muestra, la población Hernández y Mendoza (2018) consideran como la agrupación de seres que cumple ciertas características y similitudes. Para nuestra investigación estuvo constituida por 30 profesores de la I.E. 34232 Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica.

Criterio de Inclusión: Docentes y directivos que se encuentren nombrados

Criterio de Exclusión : Docentes que no estén nombrados.

Muestreo: Hernández y Mendoza (2018) lo define como el metodo que permite definir la muestra mas conveniente para nuestro estudio. Para definir la muestra se hizo mediante un muestreo por conveniencia a criterio de los investigadores, porque la selección de los sujetos no dependen de las probabilidades, sino de las características del trabajo y del criterio del investigador basado en el requisito directamente observado.

Muestra: Para Hernández y Mendoza (2018) lo define como una subparte de la población la cual es típico y se recolectará información para su análisis inductivo. El tamaño de la muestra para esta investigación es de 30 docentes de los 3 niveles: inicial, primaria y secundaria.

2.4 Técnicas e instrumentos de recogida de datos

Técnica: Chenet y Oseda (2012) es el procedimiento por el cual se obtendrá información requerida sobre un fenómeno y esta tiene relación a los objetivos propuestos. Para la investigación se usó como técnica la encuesta y por instrumento el cuestionario, en la cual se consideró preguntas, las cuales tienen concordancia a las dimensiones de la investigación. Esto se ejecutó a la muestra, lo cual brindó opiniones impersonales, los cuales aportaron en los resultados del estudio. Para el primer cuestionario tenemos sobre el liderazgo directivo, la cual contiene las siguientes dimensiones: Liderazgo visionario (1-5), Liderazgo carismático (6-10), liderazgo liberador (11-15), liderazgo instructivo (16-20) y liderazgo ético (21-25).

Instrumento: Chenet y Oseda (2012) consideran como la herramienta o el medio que interactúa con la muestra para recolectar información. Para acopiar datos se usó 02 cuestionarios, porque permiten formular interrogantes a la muestra para obtener datos sobre las variables estudiadas. El primero cuestionario: Liderazgo Directivo, el cual consta de 05 dimensiones cada una conformada por 05 preguntas, haciendo un total de 25 cuestiones, cuya escala de calificación es la de Likert. El segundo cuestionario: Clima Institucional, el cual consta de 04 dimensiones cada una conformada por 06 preguntas, haciendo un total de 24 cuestiones, cuya escala de calificación es la de Likert. La validez estuvo sustentada en el juicio

de tres expertos con experiencia en investigación. La validez se obtuvo mediante alfa de Cronbach, obteniendo un valor de ,973 para liderazgo directivo y ,943 para clima institucional.

2.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se ejecutó la visita al sitio de estudio para llevar a cabo el trabajo de campo. Posteriormente, se dialogó con las autoridades pertinentes para proporcionar la información necesaria sobre la investigación y obtener el consentimiento informado para la aplicación del cuestionario el cual tiene duración de 20 minutos, y antes de su aplicación se ofreció una explicación; se garantiza el estado confidencial de la identificación de los entrevistados. En el estudio presentado, tras procesar inicialmente los datos, utilizando estadística descriptiva para organizar la información de manera gráfica o mediante tablas de frecuencia porcentual. Además, se aplicó estadística inferencial para contrastar las hipótesis de trabajo utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman. El análisis adicional se hizo mediante el software SPSS 27.00.

2.6 Aspectos éticos en investigación.

El estudio se ejecutó conforme a normativas de la Universidad y al sistema de citación internacional APA. Además, se asegura la veracidad de los datos recolectados, así como la protección del anonimato de los participantes y el reconocimiento de la autoría intelectual tanto de las investigadoras como de las distintas fuentes consultadas.

III. RESULTADOS

3.1. Proceso y análisis de resultados

3.1.1. De la variable liderazgo directivo

Tabla 1

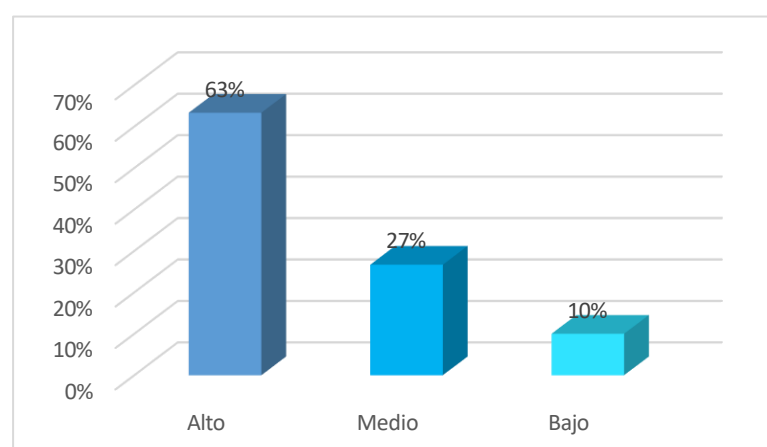
Liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N°34232 Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	63%
Medio	8	27%
Bajo	3	10%
Total	30	100%

Nota. Datos extraídos de la aplicación de instrumento.

Figura 2

Liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N°34232 Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos extraídos de la tabla 1.

En la Tabla 1 y Figura 2 se tiene que, el nivel de Liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N°34232 Pedro Ruiz Gallo de Villa Rica, Oxapampa 2023 es alto en un 63%, medio en un 27% y bajo en un 10%.

Tabla 2

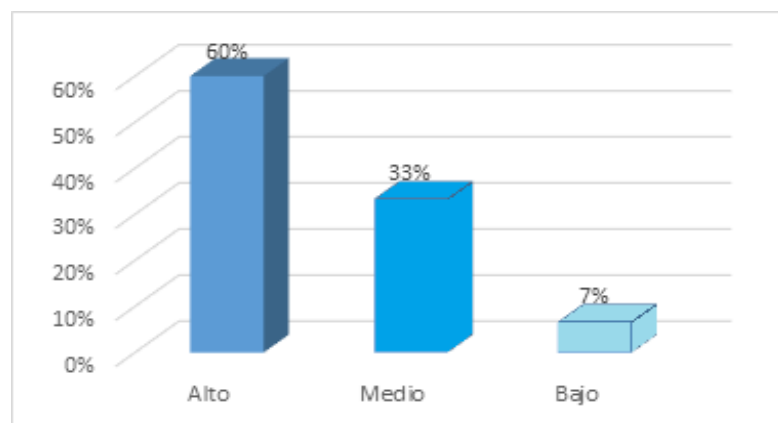
Dimensión Liderazgo visionario del Liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N°34232 Pedro Ruiz Gallo de Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	60%
Medio	10	33%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota. Datos extraídos de la aplicación de instrumento.

Figura 3

Dimensión Liderazgo visionario del Liderazgo directivo en docentes de la I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 2.

Tabla 3

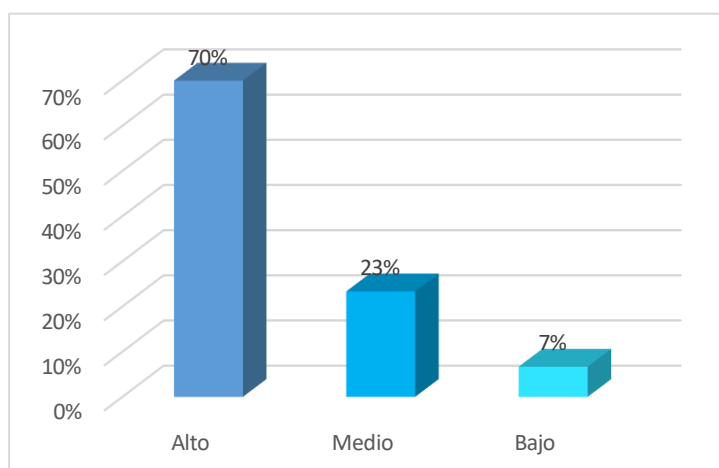
Dimensión Liderazgo carismático del Liderazgo directivo en docentes de la I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	70%
Medio	7	23%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de la aplicación de instrumento.

Figura 4

Dimensión Liderazgo carismático del Liderazgo directivo en docentes de la I. E. Pedro Ruiz Gallo de Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de la tabla 3.

Tabla 4

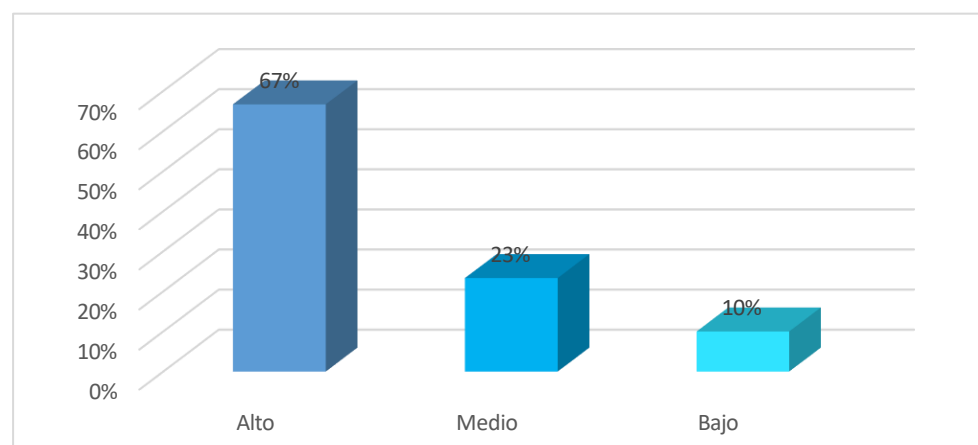
Dimensión Liderazgo liberador del Liderazgo directivo en docentes de I.E. Pedro Ruiz Gallo de Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	67%
Medio	7	23%
Bajo	3	10%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de la aplicación de instrumento.

Figura 5

Dimensión Liderazgo liberador de Liderazgo directivo en docentes de I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 4.

Tabla 5

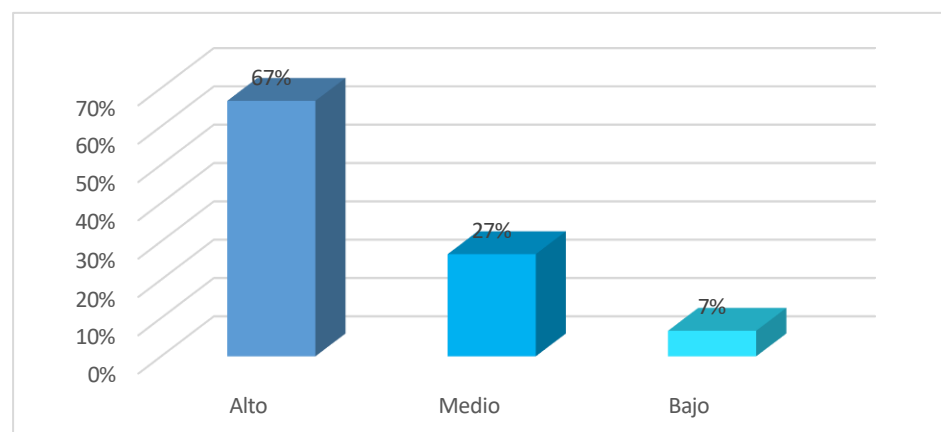
Dimensión Liderazgo instructivo del Liderazgo directivo en docentes de I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	67%
Medio	8	27%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de la aplicación de instrumento.

Figura 6

Dimensión Liderazgo instructivo de Liderazgo directivo en docentes de I.E. Pedro Ruiz Gallo Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 5.

Tabla 6

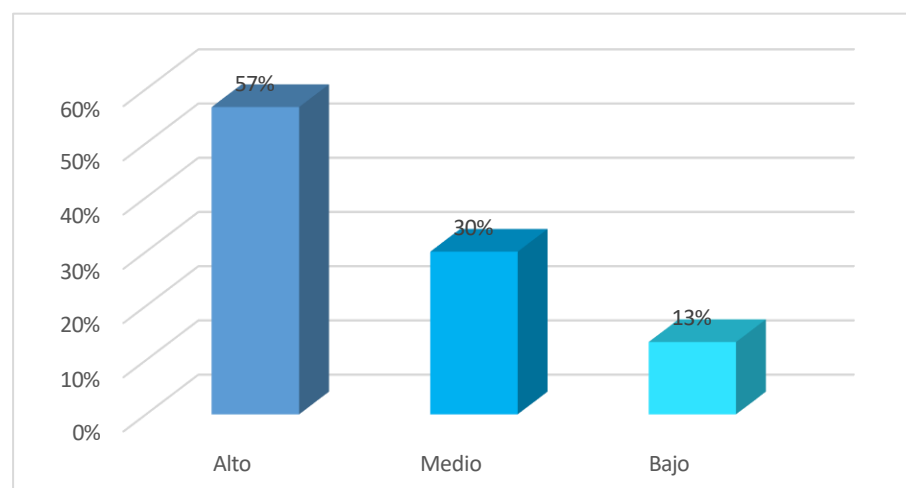
Dimensión Liderazgo ético del Liderazgo directivo en docentes de I.E. Pedro Ruiz Gallo Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	57%
Medio	9	30%
Bajo	4	13%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de aplicación de instrumento.

Figura 7

Dimensión Liderazgo ético de Liderazgo directivo en docentes de la I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 6..

3.1.2. De la variable clima institucional

Tabla 7

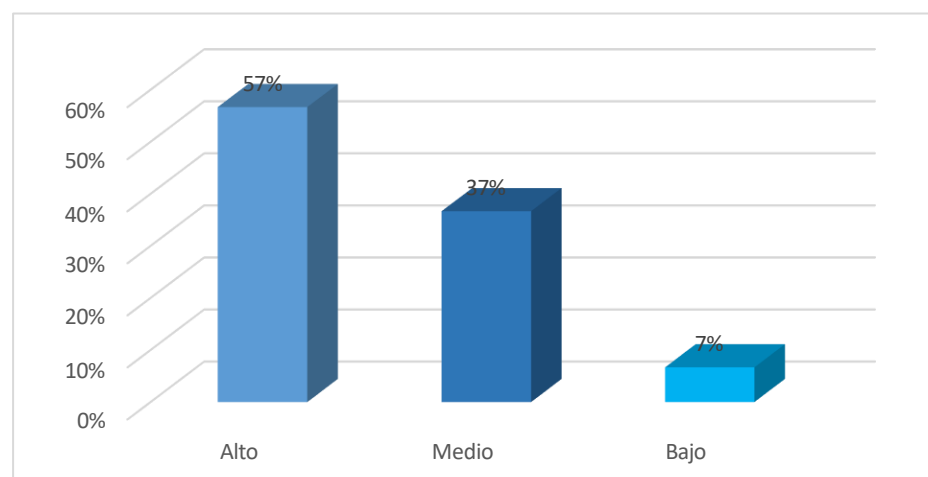
Clima institucional en docentes de I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	57%
Medio	11	37%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de aplicación de instrumento.

Figura 8

Clima institucional en docentes de la I.E. N°34232 Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 7.

En Tabla 7 y Figura 8 se percibe que, el nivel de Clima institucional de docentes en la I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023 es alto con 57%, medio con 37% y bajo con 7%.

Tabla 8

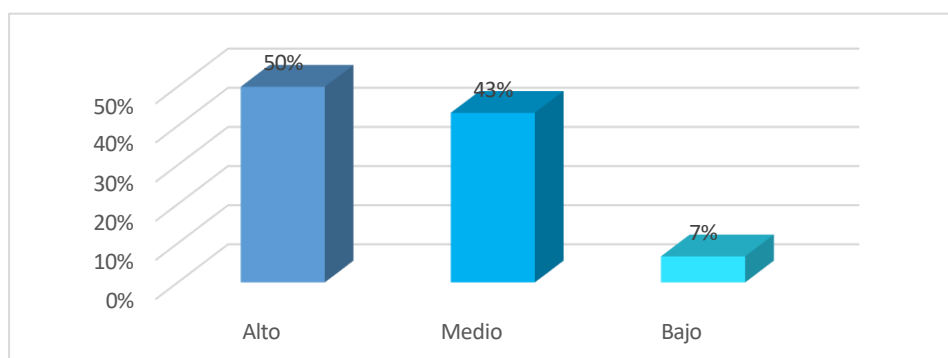
Dimensión identidad institucional de clima institucional de docentes en I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	50%
Medio	13	43%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de aplicación de instrumento.

Figura 9

Dimensión identidad institucional de clima institucional de docentes en I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 8.

Tabla 9

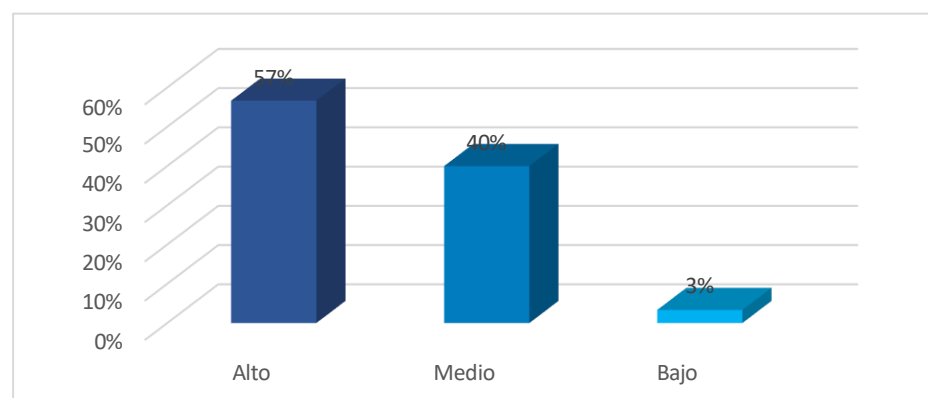
Dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en profesores de I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	57%
Medio	12	40%
Bajo	1	3%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de aplicación de instrumento.

Figura 10

Dimensión relaciones interpersonales de clima institucional de docentes en I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 9.

En tabla 9 y figura 10 se percibe que, el nivel de Dimensión relaciones interpersonales de clima institucional de docentes de I.E Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023 es alto con 57%, medio con 40% y bajo con 3%.

Tabla 10

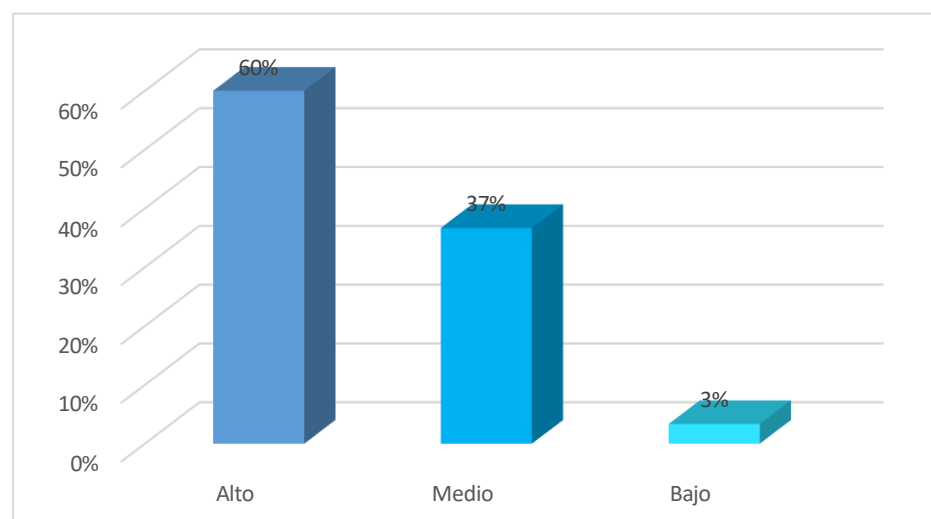
Dimensión trabajo en equipo de clima institucional de docentes en I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	60%
Medio	11	37%
Bajo	1	3%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de aplicación de instrumento.

Figura 11

Dimensión trabajo en equipo de clima institucional de docentes en I.E. Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 10.

Tabla 11

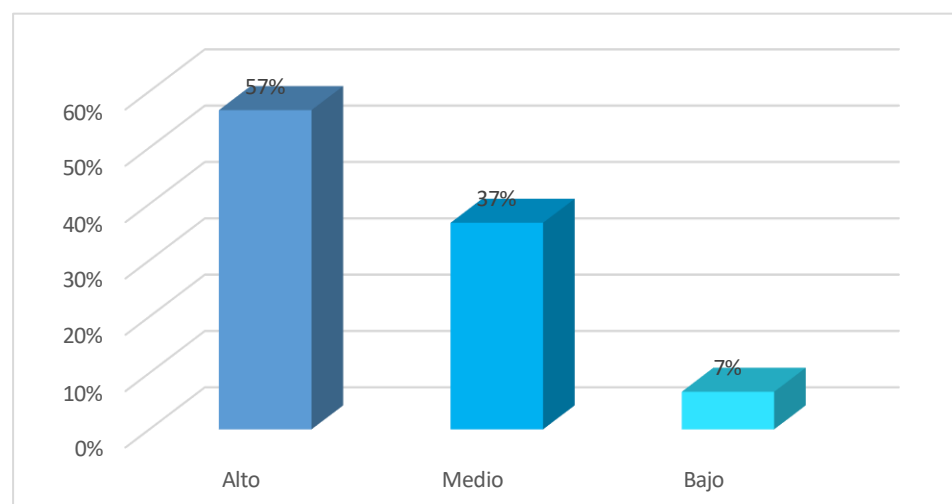
Dimensión normas de convivencia del clima institucional en docentes en I.E. Pedro Ruiz Gallo Villa Rica, Oxapampa 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	57%
Medio	11	37%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota. Datos procedentes de aplicación de instrumento.

Figura 12

Dimensión normas de convivencia del clima institucional en docentes de la I.E. 34232 Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023



Nota. Datos procedentes de tabla 11.

En tabla 11 y figura 12 se percibe que, el nivel de la Dimensión normas de convivencia de clima institucional de docentes en I.E Pedro Ruiz Gallo, Villa Rica, Oxapampa 2023 es alto con 57%, medio con 37% y bajo con 7%.

3.1.3. Resultados de la prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad de las variables liderazgo directivo y clima institucional

Prueba de Normalidad	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,291	30	,001
Clima institucional	,217	30	,001
Identidad Institucional	,248	30	,001
Relaciones interpersonales	,268	30	,001
Trabajo en equipo	,249	30	,001
Normas de convivencia	,225	30	,001

Nota. Base de datos de SPSS V.27.

Tabla 13*Prueba estadística Rho de Spearman*

		Liderazgo directivo
Clima institucional	Coef. de correlación	,856**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30
Identidad Institucional	Coef. de correlación	,851**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30
Relaciones interpersonales	Coef. de correlación	,847**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30
Trabajo en equipo	Coef. de correlación	,839**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30
Normas de convivencia	Coef. de correlación	,842**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

** . La correlación es significativa: nivel 0,01.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. En las variables liderazgo directivo y el clima institucional

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en docentes de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{01}: r_{01} = 0$$

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional de docentes en I.E. “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{a1}: r_{a1} > 0$$

-Estadística de contraste

Rho de Spearman, porque las puntuaciones de las variables no tienen distribución normal.

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

- Resultados

Tabla 14

Prueba de contrastación del liderazgo directivo y el clima institucional

r	a	p	Sig.
,856	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

3.2.2. En las variables liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión identidad institucional en los docentes

Formulación de hipótesis

H01: No Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la identidad Institucional en docentes de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{01}: r_{01} = 0$$

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la identidad institucional en profesores de I.E. “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{a1}: r_{a1} > 0$$

- Estadística de contraste

Rho de Spearman, porque las puntuaciones de las variables no tienen distribución normal.

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Resultados

Tabla 15

Prueba de contrastación del liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión identidad institucional en los docentes

r	a	p	Sig.
,851	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

3.2.3. En las variables liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión relaciones interpersonales

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales en los profesores de I.E. “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{01}: r_{01} = 0$$

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en profesores de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{a1}: r_{a1} > 0$$

- Estadística de contraste

Rho de Spearman, porque las puntuaciones de las variables no tienen distribución normal.

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

- Resultados

Tabla 16

Prueba de contrastación del liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión relaciones interpersonales

r	a	p	Sig.
,847	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

3.2.4. En las variables liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión el trabajo en equipo en los docentes

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en profesores de I.E “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{01}: r_{01} = 0$$

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en profesores de I.E. “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{a1}: r_{a1} > 0$$

- Estadística de contraste

Rho de Spearman, porque las puntuaciones de las variables no tienen distribución normal.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

- Resultados

Tabla 17

Prueba de contrastación del liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión el trabajo en equipo en los docentes

r	a	p	Sig.
,839	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

3.2.5. En las variables liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión las normas de convivencia

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y normas de convivencia en profesores de I.E. “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{01}: r_{01} = 0$$

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y normas de convivencia en profesores de I.E. “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023.

$$H_{a1}: r_{a1} > 0$$

- Estadística de contraste

Rho de Spearman, porque las puntuaciones de las variables no tienen distribución normal..}

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

- Resultados

Tabla 18

Prueba de contrastación del liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión normas de convivencia

r	a	p	Sig.
,842	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

Decisión: En tabla 18 se percibe la relación de liderazgo directivo y normas de convivencia en los docentes de la I.E “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, con valor del coeficiente de correlación de ,842 y con significancia de ,000 lo que explica que, a un mayor liderazgo directivo, mejor será el clima institucional en su dimensión normas de convivencia. Se acepta la hipótesis específica 4 de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

De manera similar, Rosas (2021) identificó una relación de la variable de estudio, con el coeficiente rho de 0.505, indicando una moderada correlación real. Concluyó que, aunque el director es eficiente en su trabajo, hay deficiencias en fortalecer el liderazgo directivo (L.D), lo que impacta positivamente en el clima institucional (C.I), sugiriendo la implementación de estrategias pedagógicas, administrativas e institucionales. Por otro lado, Espinoza (2023) halló una correlación significativa de 0.000 en el nivel bilateral, con un rho de Spearman de 0.771, lo que señala la alta correlación de gestión escolar con calidad de la educación. Concluyó que mejorar la gestión escolar de parte de directivos resultaría en una mejor eficacia de la calidad educativa. Igualmente, Sasiga y Orizano (2022) encontraron una correlación directa de clima organizacional con satisfacción laboral en empleados de la Red asistencial de Oxapampa, respaldada por la prueba rho de Spearman ($r_s=0.708$) con nivel de confianza de 95%. Asimismo, Tejada (2023) observó que el 75% de los docentes observan un bajo rendimiento del liderazgo del directivo; asimismo, un clima institucional inadecuado; los resultados expresaron relación directa y alta, con $R=0.883$ y $p=0.000$. Finalmente, Delgado (2023) encontró una correlación positiva moderada, evidenciada por pruebas no paramétricas, con un rho de Spearman de 0.579 y $p=0.000$, sugiriendo que cuando el liderazgo directivo (L.D) desarrolla, igual sucede con clima institucional (C.I).

También Castillo (2022) tuvo como resultados $Rho=0.542$ con $p=0.000$ lo que expresa que existe relación modera positiva. Llegando a la conclusión que es necesario desarrollar actividades entre personal directivo y docentes para generar un ambiente laboral agradable y se pueda compartir la visión del director para fortalecer su liderazgo. Sobre el liderazgo directivo, Benmira y Agboola. (2021) explican al liderazgo directivo como personas que combinan comportamientos gerenciales y de liderazgo, ejerce influencia y motiva a sus subordinados y empleados mientras dirige con finalidad de alcanzar las metas institucionales. En referencia a clima institucional. Según Khun-Inkeeree et al. (2021) se puede caracterizar en función de la calidad de las relaciones e interacciones dentro de la institución y se especifica por las percepciones compartidas del comportamiento, refleja cómo se sienten las personas dentro de la empresa.

En relación al objetivo específico 1, en la tabla 15 se percibe que, la relación de liderazgo directivo con identidad Institucional en profesores de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, con coeficiente de correlación de ,851 y significancia de ,000 que expresa que, a mayor liderazgo directivo, mejor será el clima

institucional en su dimensión identidad institucional. En relación al objetivo específico 1, en la tabla 15 se aprecia que, la relación entre liderazgo directivo y la identidad Institucional en los docentes de la Institución Educativa N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,851 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo directivo, mejor será el clima institucional en su dimensión identidad institucional. En relación a esta dimensión, Rozati (2017) indica que se puede definir la identidad institucional como cuánto se siente involucrado y conectado un individuo con la organización para tomar decisiones, se entiende que, la identidad institucional es un fenómeno flexible desarrollado entre los miembros a través de sus interacciones institucionales mutuas para crear un sentido de pertenencia a su institución que se considera diferente de otras instituciones.

En cuanto al segundo objetivo específico, la tabla 16 presenta la conexión de liderazgo directivo con relaciones interpersonales de profesores en la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023 es significativa y directa. El coeficiente de correlación es de 0.847 con significancia de 0.000, lo que indica que un liderazgo directivo más efectivo se traduce en un mejor clima institucional en cuanto a las relaciones interpersonales. Estos hallazgos son consistentes con los de Oyanguren (2022), quien validó la hipótesis general de su investigación con un valor de significancia ($0.000 < 0.05$). Esta conclusión se obtuvo mediante prueba piloto, con una correlación de 0.992 tanto para la variable de cultura organizacional como para la calidad de atención. El análisis inferencial mediante una prueba de regresión ordinal evidenció el impacto de la cultura organizacional en atención de calidad en el Hospital de Oxapampa, 2021, con un Nagelkerke de 45.4%, confirmando así la hipótesis del estudio.

Referente al tercer objetivo específico, la tabla 17 indica que la conexión entre liderazgo directivo y trabajos en equipos de profesores en la I.E. 34232 “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa, con coeficiente de correlación de 0.839 y una significancia de 0.000. Esto sugiere que un liderazgo directivo más efectivo genera un mejor clima en la institución en el ámbito del trabajo en equipo. Barnova et al. (2022) obtuvieron resultados en su prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (0.776) y en la prueba de Bartlett ($\chi^2 = 0.786$, con nivel de significancia de 0.000), lo que confirma la existencia de una relación positiva de las variables analizadas. Además, se concluyó que el estilo de liderazgo usado en una organización puede influir en las relaciones interpersonales y la actitud docente, lo que resalta el valor de fomentar un clima laboral favorable en las escuelas. Vesisenaho et al. (2023) también mencionan que el trabajo en equipo de los docentes significa una distribución de funciones dentro de la escuela, donde se integran ideas para lograr el éxito escolar y mejorar el aprendizaje académico de los alumnos, mediante una organización eficaz del trabajo y la creación de un ambiente laboral

positivo mediante una comunicación efectiva, apoyo mutuo, relaciones afectuosas y el intercambio de conocimientos y habilidades. En relación al objetivo específico 4, en la tabla 18 se observa que, la relación entre liderazgo directivo y normas de convivencia en los docentes de la I.E “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, con un coeficiente de correlación de ,842 y una significancia de ,000 lo que sugiere que, a un mayor liderazgo directivo, mejor será el clima organizacional. En referencia a esto, el resultado es similar a los de Rojas et. al (2023) quienes al revisar la relación de clima institucional con docentes competitivos de centros escolares de Talca y encontraron que, existe una relación directa positiva alto de $Rho=0.817$ y $p=0.000$. Concluyen que toda I.E. que genera un adecuado clima organizacional sustentado en iniciativas, compromisos y actuaciones del profesorado, lograrán excelentes niveles de competencias en la ejecución pedagógica. Además, hay similitud con los resultados de Aparicio, et. al (2020) hicieron un análisis de un plan de trabajo respecto al liderazgo directivo y cambio educativo y encontraron como resultados que el plan facilitó al equipo directivo al desarrollo de sus capacidades orientado al cambio para alcanzar las exigencias del centro educativo. En relación a esta dimensión.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en docentes de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,856 y una significancia de ,000 lo que sugiere que, a un mejor liderazgo directivo, mejor será el clima institucional.
2. En el objetivo específico 1 se concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dimensión identidad Institucional en los docentes de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,851 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo directivo, mejor será el clima institucional en su dimensión identidad institucional.
3. En el objetivo específico 2 se concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, con un valor del coeficiente de correlación es ,847 y con significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo directivo, mejor será el clima institucional en su dimensión relaciones interpersonales.
4. En el objetivo específico 3 se concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I.E 34232 “Pedro Ruiz Gallo”, Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,839 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mayor liderazgo directivo, mayor será el clima institucional en su dimensión trabajos en equipo.
5. En el objetivo específico 4 se concluye que liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dimensión normas de convivencia en los docentes de la I.E “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, Oxapampa 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,842 con significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo directivo, mejor será el clima institucional en su dimensión normas de convivencia .

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica se le sugiere considerar el estilo de liderazgo que se ha implantado en la institución, ya que esto deberá influir tanto positiva como negativamente en el ambiente institucional y en la manera en que los profesores y demás componentes de la comunidad educativa desempeñan su labor.
2. Los docentes, en diálogo con el equipo directivo, deben establecer un sistema de apoyo que reconozcan sus logros y ofrezcan empatía en la interacción con los demás, con el objetivo de potenciar la calidad de la educación y facilitar un mejor desempeño en sus respectivas áreas.
3. El director, actuando como líder, y los docentes deben crear normas fundamentadas en valores como tolerancia, responsabilidad y solidaridad, considerando sus opiniones para fomentar un clima institucional más positivo.
4. Los futuros investigadores deben aprovechar y aplicar esta investigación en los aspectos que lo requieran, de manera que sirva como base para estudios posteriores relacionados con nuestras variables de investigación.
5. A los especialistas de la UGEL Oxapampa se les propone llevar a cabo talleres y otras actividades formativas para el profesorado de la región, enfatizando la importancia del liderazgo directivo y de clima institucional en la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Affolter, B. (2019). *Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen in der Phase des Berufseintritts: Die Bedeutung von Zielorientierungen, Selbstwirksamkeitserwartungen und Persönlichkeitsmerkmalen im JD-R Modell*. Julius Klinkhardt. <https://acortar.link/5V8IgR>
- Akbaba, Ö. y Altındağ, E. (2016). The effects of reengineering, organizational climate and psychological capital on the firm performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235(1), 320-331. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.038>
- Almanza, R., et al. (2018). *Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho*. Revista científica “Visión de Futuro” 22(1), 1-11. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Anderson, M. H. y Sun, P. Y. (2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new “full-range” theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76–96. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12082>
- Aparicio, C, Sepúlveda, F, Valverde, X, Cárdenas, V, Contreras, G. y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas De Educación*, 13(1), 19–41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Ávila, G. (2018) *Liderazgo directivo y Clima organizacional en la sede Rímac de la institución educativa Innova Schools, 2018* (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo
- Aykan, E. (2004). Kayseri’de faaliyet gösteren girişimcilerin liderlik özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 213-224.
- Banco Mundial (2018). *Informe sobre el desarrollo mundial 2018: Aprender para hacer realidad la promesa de la Educación*. Grupo Banco Mundial. [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5593/Aprender para hacer realidad la promesa de la educación panorama general. Informe sobre el desarrollo mundial 2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5593/Aprender%20para%20hacer%20realidad%20la%20promesa%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20panorama%20general.%20Informe%20sobre%20el%20desarrollo%20mundial%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barnova, S., et al. (2022). Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers. *SOCIETIES*, 12(6), 192. <https://doi.org/10.3390/soc12060192>

- Benmira, S. y Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, 5(1), 3-5.
<http://dx.doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
- Borja, I., et al. (2021). Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Oficina de la UNESCO en Quito y Representación para Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*, 1–144. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Cárdenas, J. (2021). Liderazgo directivo y clima social escolar en instituciones educativas secundarias. *Revistas - Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*, 21(2), 1-9.
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/954>
- Casimiro, C. (2018) Clima organizacional y su satisfacción laboral en los CAP de la sede del gobierno del Cuzco en el año 2017. De la Escuela de Posgrado Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Castillo, G. (2022). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 88047 - Nuevo Chimbote, 2021* [Disertación de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio universidad. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84637>
- Cerda, G., et al. (2018). Impact of the School Coexistence on Academic Performance according to Perception of Typically Developing and Special Educational Needs Students. *Propósitos Y Represent*, 6(1), 247–300. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1182365>
- Chenet, M. y Oseda, D. (2012). *Métodos y Técnicas de Investigación Científica*. Huancayo-Perú: Pirámide.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8.a ed.). Interamericana Editores, S.A.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Córdova, E., et al. (2021). *El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica*. Revista Conrado, 17(80), 231–236.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>
- Daş, Y., et al. (2022). Visionary Leadership Phenomenon in School Management. *International*

Journal of Current Educational Studies, 1(1), 1–13.
<https://www.ijces.net/index.php/ijces/article/view/8>

Delgado, C. (2023). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas, nivel secundario, Chancaybaños, Santa Cruz, Cajamarca, 2022* [Disertación de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio universidad. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6235>

Eluwole, K. K., Karatepe, O. M., y Avci, T. (2022). Ethical leadership, trust in organization and their impacts on critical hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 102(1), 103-153. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103153>

Espinoza, L. (2023). *Gestión escolar y calidad educativa en dos IE públicas del distrito de Oxapampa, Región Pasco- 2022*. (TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113313/Espinoza_SL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, F. y Heredia, Y. (2018). *El desarrollo de la competencia de liderazgo en adolescentes en la ciudad de Tijuana*. RPE, 5(2), 37-52.
[doi:http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a3](http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a3)

Fernández, T. (2014). *De las ‘escuelas eficaces’ a las reformas de segunda generación*. Estudios Sociológicos. East China Normal University Journal, v. 29, n. 1, p. 1-10, 2011

Hashimoto, H. y Maeda, K. (2021). Collegial Organizational Climate Alleviates Japanese Schoolteachers’ Risk for Burnout. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1-7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.737125>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, DF, México: Mc Graw Hill.

İşçi, S., Cakmak, E., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational climate. *Leadership and Organizational Outcomes*. Springer, 123-141.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_8

Kapa, R. y Gimbert, B. (2017). Job satisfaction, school rule enforcement, and teacher victimization. *International Journal of Research, Policy and Practice*, 29(1), 150-168.
<https://doi.org/10.1080/09243453.2017.1395747>

Khun-Inkeeree, H.; Mohd Yaakob, M.F.; WanHanafi, W.; Yusof, M.R.; Omar-Fauzee, M.S.

- (2021). Working on Primary School Teachers' Preconceptions of Organizational Climate and Job Satisfaction. *International Journal of Instruction*, 14(3), 567-582. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1304715>
- Kilag, O. y Sasan, J. (2023). Unpacking the Role of Instructional Leadership in Teacher Professional Development. *Advanced Qualitative Research*, 1(1), 63-73. <https://acortar.link/BLwyuv>
- Lajčin, D. y Porubčanová, D. (2021). Teamwork during the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(0), 1-10. <https://acortar.link/D3BxXz>
- Lim, J. Y. y Moon, K. K. (2021). Transformational Leadership and Employees' Helping Behavior in Public Organizations: Does Organizational Structure Matter? *Public Personnel Management*, 50(4), 485–508. <https://doi.org/10.1177/0091026020977565>
- Mandujano, L., Bustamante, R., & Ochoa, M. (2016). *Metodología de la Investigación en las Ciencias Sociales*. Industria Gráfica Marsants.
- MINEDU (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela. *Resolución de Secretaría General N°304-2014 MINEDU*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/120599-304-2014-minedu>
- MINEDU (2019). Norma que regula los Instrumentos de Gestión de las Instituciones Educativas y Programas de Educación Básica. *Resolución Viceministerial N°011-2019-MINEDU*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/257544-011-2019-minedu>
- MINEDU (2022). *Guía Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo. Lima, Perú: MINEDU. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas.
- Morales, I., et al. (2018). El Idierazgo educativo de la universidad de Guayaquil. Scielo, 8. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-109.pdf>
- Noël, G. (2020). We all want high-quality design education: But what might that mean?. *The*

- Journal of Design, Economics, and Innovation*, 6(1). 5–12.
<https://doi.org/10.1016/j.sheji.2020.02.003>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E & Villagómez, A, (2018) *Metodología de la investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la Tesis*. (5ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- OECD (2019), TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. Paris: TALIS, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- OECD. (2014). TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning. Paris: TALIS, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264196261-en>
- Organ, D. W. (1996). Leadership: The great man theory revisited. *Business horizons*, 39(3), 1-4. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(96\)90001-4](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(96)90001-4)
- Oyanguren, L. (2022). *Cultura organizacional en la calidad de atención en salud del Hospital general de Oxapampa, 2021*. (Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102847/Oyanguren_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ozgenel, M. (2020). The role of charismatic leader in school culture. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(86), 85-114.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/54088/729804>
- Peterson, T. O., & Peterson, C. M. (2012). What managerial leadership behaviors do student managerial leaders need? An empirical study of student organizational members. *Journal of Leadership Education*, 11(1), 102-120.
- Picard, H. y Islam, G. (2020). ‘Free to Do What I Want’? Exploring the ambivalent effects of liberating leadership. *Organization Studies*, 41(3), 393–414.
<https://doi.org/10.1177/0170840618814554>
- Prentice, M., Jayawickreme, E. y Fleeson, W. (2019). Integrating whole trait theory and self-determination theory. *Journal of personality*, 87(1), 56-69.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12417>
- Ramos, G. y Triana, M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, 8(34), 309-314.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>
- Reyes, V., Trejo, M., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestion en el nivel medio superior del instituto Politecnico Nacional. *Revista Interamericana para la investigacion y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-4672017000200081&lang=es

- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista do Centro de Educação, 31(1), 11-22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Rojas, O., et al. (2022). Transformative board leadership and its relationship to teaching performance. *Revista Ibero-Americana De Estudos Em Educação*, 17(4), 2954–2971. <https://doi.org/10.21723/riace.v17i4.17498>
- Rojas, O., et al.. (2023). *Relationship Between The Organizational Climate And The Competitive Teacher In Talca Municipal Schools*. Revista on Line De Política E Gestão Educacional, 27(00), e023004. <https://doi.org/10.22633/rpge.v27i00.17736>
- Rosas, Y. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas del distrito de Samuel Pastor provincia de Camaná – Arequipa – 2019* [Disertación de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio universidad. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83295>
- Rossi, R. M. y Rossi, R. G. (2021). *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>
- Rothmann, S. y Fouché, E. (2018). *School principal support, and teachers' work engagement and intention to leave: The role of psychological need satisfaction*. *Psychology of Retention Springer*, 1(2), 37-156. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98920-4_7
- Rozati, F. (2017). Relating EFL teachers' professional and institutional identity to their teaching efficacy. *Issues in Educational Research*, 27(4), 859-873. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.218855638434280>
- Ruíz, T., Nivicela, P. y Aguilar, L. (2019). Convivencia y rendimiento escolar. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(2), 62-68. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/128>
- Sahu, A. K., Padhy, R. K., & Dhir, A. (2020). Envisioning the future of behavioral decision-making: A systematic literature review of behavioral reasoning theory. *Australasian Marketing Journal*, 28(4), 145-159. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2020.05.001>
- Sasiga, L. y Orizano, D. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Red de Salud de la Provincia de Oxapampa 2021*. (Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Peruana Los Andes).

- https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4462/T037_45686686_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Teasley, M. (2017). *Organizational culture and schools: A call for leadership and collaboration Children & Schools*, 39(1), 3–5. <https://doi.org/10.1093/cs/cdw048>
- Tejada, S. (2023). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022* [Disertación de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio universidad. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117598>
- Veletic, J., et al. (2023). Teachers' and principals' perceptions of school climate: the role of principals' leadership style in organizational quality. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*. <https://doi.org/10.1007/s11092-023-09413-6>
- Vesisenaho, M. , et al. (2023). Pre- and In-Service Teachers' Teamwork Behaviour in Integrated Teacher Training . *Journal of Teacher Education and Educators* , 12 (1) , 95-121. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jtee/issue/77184/1208171>
- Weinstein, L. y Muñoz, K. (2012). *Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait and organizational productivity*. *Serbian Journal of Management*, 11(1), 99-117 (2016).
- Xu, F. y Wang, X. (2019). Transactional leadership and dynamic capabilities: the mediating effect of regulatory focus. *Management Decision*, 57(9), 2284–2306. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2017-1151>
- Yukl, G. (1982). *Managerial Leadership and the Effective Principal*, National Inst. of Education (ED), Washington.
- Zans, A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN en el periodo 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio de la Universidad Autonoma de Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimados docentes, el instrumento presentado tiene como objetivo determinar el grado de liderazgo directivo, para lo cual sírvase completar el siguiente cuestionario.

Objetivo: Determinar el grado de liderazgo directivo.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem. Es muy fácil de responder, en las preguntas se le pide que elija entre varias posibilidades, entonces sólo tendrá que poner una "X" dentro de la casilla de la respuesta que considere correcta, de acuerdo a la siguiente calificación:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5

Nº	ITEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
D01: Liderazgo visionario		1	2	3	4	5
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.					
2	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora					
3	Con que frecuencia la visión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.					
4	Está de acuerdo con la misión de la institución en la que labora					
5	Con que frecuencia comunican la visión y misión de la institución					
D02: Liderazgo carismático		1	2	3	4	5
6	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático					
7	Su actitud positiva que presenta es estable					
8	Genera su labor buenos resultados					
9	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.					

10	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.					
D03: Liderazgo liberador		1	2	3	4	5
11	Busca la realización continua de la institución.					
12	Impulsa a los docentes oportunidades de liderar.					
13	Busca la mejora de cada miembro de la institución					
14	Orienta a la institución a mejorar constantemente.					
15	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución					
D04: Liderazgo instructivo		1	2	3	4	5
16	Estimula la comunicación entre todos los docentes.					
17	Respeto las opiniones y sugerencias de cada miembro.					
18	Motiva al personal para estar empoderados de su función.					
19	Plantea estrategias para mejor desempeño.					
20	Se promueve oportunidades de actualización profesional.					
D05: Liderazgo ético		1	2	3	4	5
21	Existe una correcta orientación en ética.					
22	Busca el bienestar de los docentes.					
23	Escucha las necesidades de los docentes.					
24	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.					
25	Existe un respeto hacia los docentes.					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimados docentes, el instrumento presentado tiene como objetivo determinar el Clima Institucional, para lo cual sírvase completar el siguiente cuestionario.

Objetivo: Determinar el Clima Institucional

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem. Es muy fácil de responder, en las preguntas se le pide que elija entre varias posibilidades, entonces sólo tendrá que poner una "X" dentro de la casilla de la respuesta que considere correcta, de acuerdo a la siguiente calificación:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5

Nº	ITEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
D01: Identidad Institucional		1	2	3	4	5
01	Se involucra en las actividades extracurriculares que programa la Institución Educativa.					
02	Se siente comprometido con la labor académica desarrollada en la Institución Educativa.					
03	Se siente comprometido por la labor docente realizada en bien de la Institución Educativa.					
04	Interviene en las actividades académicas que programa la Institución Educativa.					
05	Saben los miembros de la institución educativa lo que se supone que tienen que hacer.					
06	Su desempeño de trabajo tiene resultados óptimos con el aprendizaje de los alumnos.					
D02: Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
07	La comunicación entre directivos y docentes es asertivo y preciso conllevando a las buenas relaciones.					
08	Existe buena comunicación entre docentes y colaboradores.					
09	Se siente identificado con sus pares y comprende sus sentimientos y emociones.					

10	El docente responde con calma en vez de reaccionar negativamente poniéndose en el lugar de la otra persona.					
11	El trabajo productivo es organizado en equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos.					
12	Los miembros de la Institución Educativa trabajan en equipos fomentando la colaboración.					
D03: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
13	Los docentes se organizan y se distribuyen el trabajo educativo.					
14	El trabajo educativo es desarrollado en equipo o entre coordinadores.					
15	Se toma en cuenta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
16	Participa en los grupos de inter aprendizajes					
17	Las tareas son distribuidas equitativamente en los docentes y/o administrativos.					
18	Las funciones se dan de acuerdo a las capacidades de cada docente o administrativo.					
D04: Normas de convivencia		1	2	3	4	5
19	Los docentes y/o administrativos cumplen con el horario de ingreso de acuerdo al reglamento interno.					
20	Cumplen con las funciones establecidas en el reglamento interno.					
21	Cumplen con las normas de convivencia con mucho agrado y sin reclamos.					
22	Se respeta el horario de trabajo del personal docente en la institución educativa.					
23	Se crea espacio para fortalecer las relaciones interpersonales.					
24	Todos los integrantes de la comunidad educativa participan activamente en las actividades no curriculares de la Institución Educativa.					

Anexo 02:
Ficha Técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el nivel correlacional del liderazgo directivo.												
Autor y año: Liz Ruth Estalla Ramos Zaray Angélica Salinas Gómez 2023	ORIGINAL: X Adaptación por los autores Salinas y Estalla (2023)												
Objetivo del instrumento:	Recopilar información sobre las dimensiones del liderazgo directivo en la institución educativa de Villa Rica, Oxapampa												
Usuarios:	Será aplicado a los docentes de la institución educativa de Villa Rica Oxapampa, que conforman la muestra de estudio.												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Sincrónico: El instrumento será aplicado de manera presencial por los docentes investigadores, en un tiempo de 25 minutos.												
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	EXPERTO 1: Aceptable EXPERTO 2: Aceptable EXPERTO 3: Aceptable												
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach 0,973 Muy alta confiabilidad Baremo de interpretación del Alfa de Cronbach <table> <thead> <tr> <th>Rangos</th><th>Interpretacion</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.81 a 1.00</td><td>Muy alta</td></tr> <tr> <td>0.61 a 0.80</td><td>Alta</td></tr> <tr> <td>0.41 a 0.60</td><td>Moderada</td></tr> <tr> <td>0.21 a 0.40</td><td>Baja</td></tr> <tr> <td>0.01 a 0.20</td><td>Muy baja</td></tr> </tbody> </table> Nota. Formulado en base a Cruz, et al. (2014, p.35)	Rangos	Interpretacion	0.81 a 1.00	Muy alta	0.61 a 0.80	Alta	0.41 a 0.60	Moderada	0.21 a 0.40	Baja	0.01 a 0.20	Muy baja
Rangos	Interpretacion												
0.81 a 1.00	Muy alta												
0.61 a 0.80	Alta												
0.41 a 0.60	Moderada												
0.21 a 0.40	Baja												
0.01 a 0.20	Muy baja												

Ficha Técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el nivel correlacional del Clima institucional.												
Autor y año: Liz Ruth Estalla Ramos Zaray Angélica Salinas Gómez 2023	ORIGINAL: X ADAPTACIÓN: Fue adaptado a la realidad de Villa Rica por los docentes investigadores: Salinas y Estalla (2023)												
Objetivo del instrumento:	Recopilar información sobre las dimensiones de la variable Clima Institucional y analizar la relación existente entre esta variable y liderazgo directivo en la institución educativa de Villa Rica, Oxapampa.												
Usuarios:	Será aplicado a los docentes de la institución educativa de Villa Rica Oxapampa que conforman la muestra de estudios,												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Sincrónico: El instrumento será aplicado de manera presencial por los docentes investigadores, en un tiempo de 25 minutos.												
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	EXPERTO 1: Aceptable EXPERTO 2: Aceptable EXPERTO 3: Aceptable												
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach 0,943 Muy alta confiabilidad Baremo de interpretación del Alfa de Cronbach <table> <thead> <tr> <th>Rangos</th><th>Interpretación</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.81 a 1.00</td><td>Muy alta</td></tr> <tr> <td>0.61 a 0.80</td><td>Alta</td></tr> <tr> <td>0.41 a 0.60</td><td>Moderada</td></tr> <tr> <td>0.21 a 0.40</td><td>Baja</td></tr> <tr> <td>0.01 a 0.20</td><td>Muy baja</td></tr> </tbody> </table> Nota. Formulado en base a Cruz, et al. (2014, p.35)	Rangos	Interpretación	0.81 a 1.00	Muy alta	0.61 a 0.80	Alta	0.41 a 0.60	Moderada	0.21 a 0.40	Baja	0.01 a 0.20	Muy baja
Rangos	Interpretación												
0.81 a 1.00	Muy alta												
0.61 a 0.80	Alta												
0.41 a 0.60	Moderada												
0.21 a 0.40	Baja												
0.01 a 0.20	Muy baja												

Anexo 3.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Liderazgo directivo	(Benmira y Agboola, 2021) explica al liderazgo directivo como personas que combinan comportamientos gerenciales y de liderazgo, ejerce influencia y motiva a sus subordinados y empleados mientras dirige con finalidad de alcanzar las metas institucionales.	Para medir la variable liderazgo directivo se tuvo en cuenta sus dimensiones, con sus respectivos indicadores e ítems propuestos en el instrumento, y la escala de medición es ordinal de la escala de Likert	Liderazgo visionario	Misión Visión Visión y Misión para compartir	1 y 2 3 y 4 5	Cuestionario	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Liderazgo carismático	Rasgos y cualidades Actitud estable Entusiasmo Transmisión de la actitud	6 7 8 9 y 10		
			Liderazgo liberador	Realización continua Mejora de cada miembro Orientación Accesible a sugerencias	11 12 y 13 14 15		
			Liderazgo instructivo	Centrarse en las metas educativas Pedagógico	16, 17 y 18 19 y 20		
			Liderazgo ético	Principios éticos Bienestar social Orientación en valores Organización ética	21 22 23 24 y 25		

Clima institucional	(Khun-Inkeeree et al, 2021) se define como la función de la calidad de las relaciones e interacciones dentro de la institución y se especifica por las percepciones compartidas del comportamiento, refleja cómo se sienten las personas en la institución	Para llevar medir la variable del clima institucional, se va identificar cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores e ítems propuestos por el instrumento, y la escala de medición es ordinal de escala Likert	Relaciones interpersonales	Compromiso de gestión Compromiso personal Compromiso de trabajo	1 y 2 3 y 4 5 y 6	Cuestionario	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Identidad institucional	Comunicación Empatía Organización grupal	7 y 8 9 y 10 11 y 12		
			Trabajo en equipo	Organización del trabajo Integración de ideas Distribución de funciones	13 y 14 15 y 16 17 y 18		
			Normas de convivencia	Respeto al reglamento Efectividad del cumplimiento Integración social	19 y 20 21 y 22 23 y 24		



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 23 de setiembre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0882-2023/UCT-EPG-D

Lic. Hugo Jaime Castro Cambillo
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 34232 "PEDRO RUIZ GALLO"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Liz Ruth Estalla Ramos**, identificada con DNI N° 42540959, y a **Zaray Angélica Salinas Gómez**, identificada con DNI N° 42268388, alumnas del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 34232 "PEDRO RUIZ GALLO" VILLA RICA 2023.**

Presento a usted a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

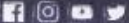


DISTRIBUCIÓN
Interiores, archivo EPG
WRRP/muj



Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Peru

www.uct.edu.pe



Anexo 05: CARTA DE AUTORIZACIÓN EMITIDA POR LA I.E.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°34232 "PEDRO RUIZ GALLO"
Av. Puerto Bermúdez S/N Villa Rica – Oxapampa – Pasco



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Villa Rica, 4 de octubre del 2023.

Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

De mi consideración:

Me dirijo a usted para saludarle y a la vez, en respuesta a su Carta N° 0882-2023/UCT-EPG-D donde acredita a Liz Ruth Estalla Ramos, identificada con DNI N° 42540959, y a Zaray Angélica Salinas Gómez, identificada con DNI N° 42268388, alumnas del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para aplicar sus instrumentos de recolección de datos en la I.E. de mi dirección, al respecto le informo que con mucho gusto acepto y pongo a disposición los docentes para el trabajo de investigación de las mencionadas maestrantes.

Atentamente,

 **Jaime Castro Cambillo**
DIRECTOR



Villa rica, 4 de octubre del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lic. Denise González de la Cruz

Docente de la IE. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo”

Con el debido respeto, me presento ante usted, nuestros nombres y apellidos son: **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** estudiantes del Programa de Maestría en Educación con mención en **Gestión y Acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atentamente,

Br. Liz Ruth Estalla Ramos

Br. Zaray Angélica Salinas Gómez

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023” de **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Villa Rica, 4 de octubre del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lic. Hugo Jaime Castro Cambillo

Director de la IE. N°34232 "Pedro Ruiz Gallo"

Con el debido respeto, me presento ante usted, nuestros nombres y apellidos son: **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** estudiantes del Programa de Maestría en Educación con mención en **Gestión y Acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023"** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL**.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atentamente,



Br. Liz Ruth Estalla Ramos

Br. Zaray Angélica Salinas Gómez

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023"** de **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** habiendo informado mi participación de forma voluntaria.



Villa Rica, 4 de octubre del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lic. Rubén Edwin, Sanabria Mayta

Docente de la IE. N°34232 "Pedro Ruiz Gallo"

Con el debido respeto, me presento ante usted, nuestros nombres y apellidos son: **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** estudiantes del Programa de Maestría en Educación con mención en **Gestión y Acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023"** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL**.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atentamente,



Br. Liz Ruth Estalla Ramos

Br. Zaray Angélica Salinas Gómez

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023"** de **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** habiendo informado mi participación de forma voluntaria.



Rubén Sanabria Mayta
DNI 21007120

Villa Rica, 4 de octubre del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lic. Edith Janampa Sovero

Docente de la IE. N°34232 "Pedro Ruiz Gallo"

Con el debido respeto, me presento ante usted, nuestros nombres y apellidos son: **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** estudiantes del Programa de Maestría en Educación con mención en **Gestión y Acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023" y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atentamente,



Br. Liz Ruth Estalla Ramos

Br. Zaray Angélica Salinas Gómez

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023" de **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** habiendo informado mi participación de forma voluntaria.



Edith Janampa Sovero

Villa Rica, 4 de octubre del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lic. Alex Abraham ROJAS TRINIDAD

Docente de la IE. N°34232 "Pedro Ruiz Gallo"

Con el debido respeto, me presento ante usted, nuestros nombres y apellidos son: **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** estudiantes del Programa de Maestría en Educación con mención en **Gestión y Acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023"** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL**.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atentamente,



Br. Liz Ruth Estalla Ramos

Br. Zaray Angélica Salinas Gómez

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023"** de **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** habiendo informado mi participación de forma voluntaria.



Villa Rica, 4 de octubre del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lic. Hugo Jaime Castro Cambillo

Director de la IE. N°34232 "Pedro Ruiz Gallo"

Con el debido respeto, me presento ante usted, nuestros nombres y apellidos son: **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** estudiantes del Programa de Maestría en Educación con mención en **Gestión y Acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023" y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atentamente,



Br. Liz Ruth Estalla Ramos

Br. Zaray Angélica Salinas Gómez

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

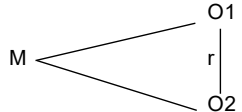
De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023" de **Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez** habiendo informado mi participación de forma voluntaria.



Anexo 7

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Liderazgo directivo y su relación con el clima institucional en la I.E N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica, 2023	Problema General ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con el clima institucional de la Institución Educativa N°34232 “¿Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023? Problemas específicos P.E. 01 ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la Identidad Institucional en los trabajadores de la I?E N°34232	Hipótesis General El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023. Hipótesis específica H.E 01 El liderazgo directivo guarda relación significativa con la Identidad Institucional de los trabajadores de la	Objetivo General Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023” Objetivos específicos O.E. 01 Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Identidad Institucional de los trabajadores de la	Variable Independiente Liderazgo directivo Variable Dependiente Clima institucional	Liderazgo visionario Liderazgo carismático Liderazgo liberador Liderazgo instructivo Liderazgo ético Identidad institucional Relaciones interpersonales Trabajo en equipo	TIPO Básica DISEÑO No experimental de corte Transversal correlaciona  Dónde: M = Muestra de estudio O1 = Observación del liderazgo directivo O2 = Observación del clima institucional R = Relación POBLACIÓN La población esta constituida por 30 trabajadores de los niveles de inicial, primaria y secundaria.

“Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023? P.E. 02 ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las Relaciones interpersonales en los trabajadores de la IE 34232 “¿Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023? P.E. 03 ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el Trabajo en equipo en los trabajadores de la IE N°34232 “¿Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023? P.E. 04	I.E N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023. H.E 02 El liderazgo directivo guarda relación significativa con las Relaciones interpersonales de los trabajadores de la I.E N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023. H.E 03 El liderazgo directivo guarda relación significativa con el Trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023. H.E 04	I.E N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023” O.E. 02 Analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las Relaciones interpersonales de los trabajadores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023” O.E. 03 Analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el Trabajo en equipo en los trabajadores de la I.E N° 34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023” O.E. 04		Normas de convivencia	MUESTREO No probabilístico. MUESTRA Muestra censal indica que el tamaño de la muestra para esta investigación es el mismo que el de la población. MÉTODOS: Hipotético- deductivo TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnica la encuesta Instrumento el Cuestionario Liderazgo Directivo constituido de 05 dimensiones con total de 25 preguntas y Cuestionario Clima Institucional constituido de 04 dimensiones con un total de 24 preguntas
--	---	--	--	------------------------------	---

	¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las Normas de convivencia en los trabajadores de la I.E. N°34232 “¿Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023?	El liderazgo directivo guarda relación significativa con las Normas de convivencia de los trabajadores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las Normas de convivencia de los trabajadores de la I.E. N°34232 “Pedro Ruiz Gallo” de Villa Rica, Pasco 2023”			
--	---	--	---	--	--	--

Anexo 8: Validación de instrumentos



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Irene Merino Flores

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

Cuestionario: Liderazgo directivo, diseñado por Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray Angélica Salinas Gómez, cuyo propósito es determinar el grado de liderazgo directivo, el cual será aplicado a docentes nombrados de nivel inicial, primaria y secundaria, 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 INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°34232 PEDRO RUÍZ GALLO” VILLA RICA 2023”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación 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 con el 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.

Liz Ruth Estalla Ramos
DNI: 42540959

Zaray Angélica Salinas Gómez
DNI: 42268388

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 DIRECTIVO	Liderazgo visionario	Misión	1 y 2	X	
		Visión	3 y 4	X	
		Visión y Misión para compartir	5	X	
	Liderazgo carismático	Rasgos y cualidades	6	X	
		Actitud estable	7	X	
		Entusiasmo	8	X	
		Transmisión de la actitud	9 y 10	X	
	Liderazgo liberador	Realización continua	11	X	
		Mejora de cada miembro	12 y 13	X	
		Orientación	14	X	
		Accesible a sugerencia	15	X	
	Liderazgo instructivo	Centrarse en las metas educativas	16, 17 y 18	X	
		Pedagógico	19 y 20	X	
	Liderazgo ético	Principios éticos	21	X	
		Bienestar social	22	X	
		Orientación en valores	23	X	
		Organización ética	24 y 25	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.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X					
2	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora	X					
3	Con que frecuencia la visión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X					
4	Está de acuerdo con la misión de la institución en la que labora	X					
5	Con que frecuencia comunican la visión y misión de la institución	X					
6	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático	X					
7	Su actitud positiva que presenta es estable	X					
8	Genera su labor buenos resultados	X					
9	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.	X					
10	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.	X					
11	Busca la realización continua de la institución.	X					
12	Impulsa a los docentes oportunidades de liderar.	X					
13	Busca la mejora de cada miembro de la institución	X					
14	Orienta a la institución a mejorar constantemente.	X					
15	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución	X					
16	Estimula la comunicación entre todos los docentes.	X					
17	Respeto las opiniones y sugerencias de cada miembro.	X					
18	Motiva al personal para estar empoderados de su función.	X					
19	Plantea estrategias para mejor desempeño.	X					
20	Se promueve oportunidades de actualización profesional.	X					
21	Existe una correcta orientación en ética.	X					
22	Busca el bienestar de los docentes.	X					
23	Escucha las necesidades de los docentes.	X					
24	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.	X					
25	Existe un respeto hacia los docentes.	X					
Total:							

Evaluado por: Irene Merino Flores

D.N.I.: 40918909

Fecha: 04/09/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Irene merino flores, con DNI N° 40918909, de profesión Psicóloga, grado académico de maestro, con código de colegiatura 14873, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Universidad César Vallejo.

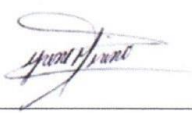
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo, cuyo propósito es medir Liderazgo directivo, a los efectos de su aplicación a directivos de una institución. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 04 días del mes de agosto del 2023

Apellidos y nombres: Merino Flores Irene DNI: 40918909 Firma: 

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Irene Merino Flores

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

Cuestionario: Clima institucional, diseñado por Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. ~~Zaray~~ Angélica Salinas Gómez, cuyo propósito es determinar el Clima Institucional, el cual será aplicado a docentes nombrados del nivel inicial, primaria y secundaria de, 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 INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°34232 “PEDRO RUIZ GALLO” VILLA RICA 2023”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación 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



Liz Ruth Estalla Ramos
DNI: 42540959



~~Zaray~~ Angélica Salinas Gómez
DNI: 42268388

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
CLIMA INSTITUCIONAL	Identidad institucional	Compromiso de gestión	1 y 2	X	
		Compromiso personal	3 y 4	X	
		Compromiso de trabajo	5 y 6	X	
	Relaciones interpersonales	Comunicación	7 y 8	X	
		Empatía	9 y 10	X	
		Organización grupal	11 y 12	X	
	Trabajo en equipo	Organización del trabajo	13 y 14	X	
		Integración de ideas	15 y 16	X	
		Distribución de funciones	17 y 18	X	
	Normas de convivencia	Respeto al reglamento	19 y 20	X	
		Efectividad del cumplimiento	21 y 22	X	
		Integración social	23 y 24	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.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se involucra en las actividades extracurriculares que programa la Institución Educativa.	x					
2	Se siente comprometido con la labor académica desarrollada en la Institución Educativa.	x					
3	Se siente comprometido por la labor docente realizada en bien de la Institución Educativa.	x					
4	Interviene en las actividades académicas que programa la Institución Educativa.	x					
5	Saben los miembros de la institución educativa lo que se supone que tienen que hacer.	x					
6	Su desempeño de trabajo tiene resultados óptimos con el aprendizaje de los alumnos.	x					
7	La comunicación entre directivos y docentes es asertivo y preciso conllevando a las buenas relaciones.	x					
8	Existe buena comunicación entre docentes y colaboradores.	x					
9	Se siente identificado con sus pares y comprende sus sentimientos y emociones.	x					
10	El docente responde con calma en vez de reaccionar negativamente poniéndose en el lugar de la otra persona.	x					
11	El trabajo productivo es organizado en equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos.	x					
12	Los miembros de la Institución Educativa trabajan en equipos fomentando la colaboración.	x					
13	Los docentes se organizan y se distribuyen el trabajo educativo.	x					
14	El trabajo educativo es desarrollado en equipo o entre coordinadores.	x					
15	Se toma en cuenta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x					
16	Participa en los grupos de interaprendizajes	x					
17	Las tareas son distribuidas equitativamente en los docentes y/o administrativos.	x					
18	Las funciones se dan de acuerdo con las capacidades de cada docente o administrativo.	x					
19	Los docentes y/o administrativos cumplen con el horario de ingreso de acuerdo al reglamento interno.	x					
20	Cumplen con las funciones establecidas en el reglamento interno.	x					
21	Cumplen con las normas de convivencia con mucho agrado y sin reclamos.	x					
22	Se respeta el horario de trabajo del personal docente en la institución educativa.	x					
23	Se crea espacio para fortalecer las relaciones interpersonales.	x					
24	Todos los integrantes de la comunidad educativa participan activamente en las actividades no curriculares de la Institución Educativa.	x					
Total:							

Evaluated by: Irene Merino Flores

D.N.I.:40918909

Fecha: 04/09/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Irene Merino Flores, con DNI N°40918909, de profesión psicóloga, grado académico maestro, con código de colegiatura 14873, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado clima institucional, cuyo propósito es medir el clima institucional, a los efectos de su aplicación a directivos de una institución.

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

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado (x)

Trujillo, a los 04 días del mes de septiembre del 2023

Apellidos y nombres: Irene Merino Flores DNI: 40918909 Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dra. Carmen Elena Nieves Jibaja

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

CUESTIONARIO: Liderazgo directivo, diseñado por las Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray, Angélica Salinas Gómez, cuyo propósito es determinar el grado de liderazgo directivo, el cual será aplicado a docentes nombrados de nivel inicial, primaria y secundaria, 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 institucional en la Institución Educativa N°34232 Pedro Ruiz Gallo” Villa Rica 2023”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en educación con mención en Gestión y Acreditación 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.



Liz Ruth Estalla Ramos
DNI: 42540959



Zaray Angélica Salinas Gómez
DNI: 42268388

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 DIRECTIVO	Liderazgo visionario	Misión	1 y 2	X	
		Visión	3 y 4	X	
		Visión y Misión para compartir	5	X	
	Liderazgo carismático	Rasgos y cualidades	6	X	
		Actitud estable	7	X	
		Entusiasmo	8	X	
		Transmisión de la actitud	9 y 10	X	
	Liderazgo liberador	Realización continua	11	X	
		Mejora de cada miembro	12 y 13	X	
		Orientación	14	X	
		Accesible a sugerencia	15	X	
	Liderazgo instructivo	Centrarse en las metas educativas	16, 17 y 18	X	
		Pedagógico	19 y 20	X	
	Liderazgo ético	Principios éticos	21	X	
		Bienestar social	22	X	
		Orientación en valores	23	X	
		Organización ética	24 y 25	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.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X					
2	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora	X					
3	Con que frecuencia la visión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X					
4	Está de acuerdo con la misión de la institución en la que labora	X					
5	Con que frecuencia comunican la visión y misión de la institución	X					
6	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático	X					
7	Su actitud positiva que presenta es estable	X					
8	Genera su labor buenos resultados	X					
9	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.	X					
10	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.	X					
11	Busca la realización continua de la institución.	X					
12	Impulsa a los docentes oportunidades de liderar.	X					
13	Busca la mejora de cada miembro de la institución	X					
14	Orienta a la institución a mejorar constantemente.	X					
15	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución	X					
16	Estimula la comunicación entre todos los docentes.	X					
17	Respeta las opiniones y sugerencias de cada miembro.	X					
18	Motiva al personal para estar empoderados de su función.	X					
19	Plantea estrategias para mejor desempeño.	X					
20	Se promueve oportunidades de actualización profesional.	X					
21	Existe una correcta orientación en ética.	X					
22	Busca el bienestar de los docentes.	X					

23	Escucha las necesidades de los docentes.	X					
24	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.	X					
25	Existe un respeto hacia los docentes.	X					
Total:							

Evaluado por: *Dra. Carmen Elena Nieves Jibaja*

D.N.I.: 40477392

Fecha: 7/09/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Carmen Elena Nieves Jibaja, con DNI N°40716870, de profesión Licenciada en Ciencias de la Educación, grado académico Doctorado en Educación, con código de colegiatura 40477392, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitaria, en la Institución Universidad Nacional de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL, yo propósito es medir determinar el grado de liderazgo directivo, para lo cual sírvase completar el siguiente cuestionario, a los efectos de su aplicación a personal directivo de una Institución Educativa.

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

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado (0)

Trujillo, a los 7 días del mes de septiembre del 2023

Apellidos y nombres: *Carmen Elena Nieves Jibaja* DNI: 40477392 Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dr. Carmen Elena Nieves Jibaja

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

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL, diseñado por las Br. Liz Ruth Estalla Ramos y Br. Zaray|Angélica Salinas Gómez, cuyo propósito es determinar el Clima Institucional, el cual será aplicado a docentes nombrados del nivel inicial, primaria y secundaria de, 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 institucional en la Institución Educativa N°34232 Pedro Ruíz Gallo” Villa Rica 2023”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en educación con mención en Gestión y Acreditación 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



Liz Ruth Estalla Ramos
DNI: 42540959



Zaray Angélica Salinas Gómez
DNI: 42268388

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
CLIMA INSTITUCIONAL	Identidad institucional	Compromiso de gestión	1 y 2	X	
		Compromiso personal	3 y 4	X	
		Compromiso de trabajo	5 y 6	X	
	Relaciones interpersonales	Comunicación	7 y 8	X	
		Empatía	9 y 10	X	
		Organización grupal	11 y 12	X	
	Trabajo en equipo	Organización del trabajo	13 y 14	X	
		Integración de ideas	15 y 16	X	
		Distribución de funciones	17 y 18	X	
	Normas de convivencia	Respeto al reglamento	19 y 20	X	
		Efectividad del cumplimiento	21 y 22	X	
		Integración social	23 y 24	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.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se involucra en las actividades extracurriculares que programa la Institución Educativa.		X				
2	Se siente comprometido con la labor académica desarrollada en la Institución Educativa.		X				
3	Se siente comprometido por la labor docente realizada en bien de la Institución Educativa.		X				
4	Interviene en las actividades académicas que programa la Institución Educativa.		X				
5	Saben los miembros de la institución educativa lo que se supone que tienen que hacer.		X				
6	Su desempeño de trabajo tiene resultados óptimos con el aprendizaje de los alumnos.		X				
7	La comunicación entre directivos y docentes es asertivo y preciso conllevando a las buenas relaciones.		X				
8	Existe buena comunicación entre docentes y colaboradores.		X				
9	Se siente identificado con sus pares y comprende sus sentimientos y emociones.		X				
10	El docente responde con calma en vez de reaccionar negativamente poniéndose en el lugar de la otra persona.		X				
11	El trabajo productivo es organizado en equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos.		X				
12	Los miembros de la Institución Educativa trabajan en equipos fomentando la colaboración.		X				
13	Los docentes se organizan y se distribuyen el trabajo educativo.		X				
14	El trabajo educativo es desarrollado en equipo o entre coordinadores.		X				
15	Se toma en cuenta las ideas de todo el equipo de trabajo.		X				
16	Participa en los grupos de inter aprendizajes		X				
17	Las tareas son distribuidas equitativamente en los docentes y/o administrativos.		X				
18	Las funciones se dan de acuerdo a las capacidades de cada docente o administrativo.		X				
19	Los docentes y/o administrativos cumplen con el horario de ingreso de acuerdo al reglamento interno.		X				
20	Cumplen con las funciones establecidas en el reglamento interno.		X				
21	Cumplen con las normas de convivencia con mucho agrado y sin reclamos.		X				

22	Se respeta el horario de trabajo del personal docente en la institución educativa.		X				
23	Se crea espacio para fortalecer las relaciones interpersonales.		X				
24	Todos los integrantes de la comunidad educativa participan activamente en las actividades no curriculares de la Institución Educativa.		X				
Total:			18				

Evaluado por: *Dra. Carmen Elena Nieves Jibaja*

D.N.I.: 40477392

Fecha: 7/09/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Carmen Elena Nieves Jibaja, con DNI N°40716870, de profesión Licenciada en Ciencias de la Educación, grado académico Doctorado en Educación, con código de colegiatura 40477392, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitaria, en la Institución Universidad Nacional de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO, cuyo propósito es medir determinar el grado de liderazgo directivo, para lo cual sírvase completar el siguiente cuestionario, a los efectos de su aplicación a personal directivo de una Institución Educativa.

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

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

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

Trujillo, a los 7 días del mes de septiembre del 2023

Apellidos y nombres: Carmen Elena Nieves Jibaja DNI:40477392 Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Milagros Margot Mucha Sosa

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

Cuestionario: clima institucional, diseñado por los maestrantes Liz Ruth Estalla Ramos y Zaray Angélica Salinas Gómez, cuyo propósito es determinar el Clima Institucional, el cual será aplicado a docentes nombrados del nivel inicial, primaria y secundaria de, 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 INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°34232 “PEDRO RUIZ GALLO” VILLA RICA 2023”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN 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



Liz Ruth Estalla Ramos
DNI: 42540959



Zaray Angélica Salinas Gómez
DNI: 42268388

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
CLIMA INSTITUCIONAL	Identidad institucional	Compromiso de gestión	1 y 2	x	
		Compromiso personal	3 y 4	x	
		Compromiso de trabajo	5 y 6	x	
	Relaciones interpersonales	Comunicación	7 y 8	x	
		Empatía	9 y 10	x	
		Organización grupal	11 y 12	x	
	Trabajo en equipo	Organización del trabajo	13 y 14	x	
		Integración de ideas	15 y 16	x	
		Distribución de funciones	17 y 18	x	
	Normas de convivencia	Respeto al reglamento	19 y 20	x	
		Efectividad del cumplimiento	21 y 22	x	
		Integración social	23 y 24	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.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Milagros Margot Mucha Sosa**, con DNI N.º 44241878, de profesión docente, grado académico maestro, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo N°34232.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado clima institucional, cuyo propósito es medir el clima institucional, a los efectos de su aplicación a directivos de una institución.

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

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Villa Rica, a los 07 días del mes de septiembre del 2023

Apellidos y nombres: **Mucha Sosa Milagros Margot** DNI: 44241878 Firma:



Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se involucra en las actividades extracurriculares que programa la Institución Educativa.	x					
2	Se siente comprometido con la labor académica desarrollada en la Institución Educativa.	x					
3	Se siente comprometido por la labor docente realizada en bien de la Institución Educativa.	x					
4	Interviene en las actividades académicas que programa la Institución Educativa.	x					
5	Saben los miembros de la institución educativa lo que se supone que tienen que hacer.	x					
6	Su desempeño de trabajo tiene resultados óptimos con el aprendizaje de los alumnos.	x					
7	La comunicación entre directivos y docentes es asertivo y preciso conllevando a las buenas relaciones.	x					
8	Existe buena comunicación entre docentes y colaboradores.	x					
9	Se siente identificado con sus pares y comprende sus sentimientos y emociones.	x					
10	El docente responde con calma en vez de reaccionar negativamente poniéndose en el lugar de la otra persona.	x					
11	El trabajo productivo es organizado en equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos.	x					
12	Los miembros de la Institución Educativa trabajan en equipos fomentando la colaboración.	x					
13	Los docentes se organizan y se distribuyen el trabajo educativo.	x					
14	El trabajo educativo es desarrollado en equipo o entre coordinadores.	x					
15	Se toma en cuenta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x					
16	Participa en los grupos de interaprendizajes	x					
17	Las tareas son distribuidas equitativamente en los docentes y/o administrativos.	x					
18	Las funciones se dan de acuerdo con las capacidades de cada docente o administrativo.	x					
19	Los docentes y/o administrativos cumplen con el horario de ingreso de acuerdo al reglamento interno.	x					
20	Cumplen con las funciones establecidas en el reglamento interno.	x					
21	Cumplen con las normas de convivencia con mucho agrado y sin reclamos.	x					
22	Se respeta el horario de trabajo del personal docente en la institución educativa.	x					
23	Se crea espacio para fortalecer las relaciones interpersonales.	x					
24	Todos los integrantes de la comunidad educativa participan activamente en las actividades no curriculares de la Institución Educativa.	x					
Total:							

Evaluado por: Mg. Milagros Margot Mucha Sosa

D.N.I.: 44241878,

Fecha: 07/09/2023

Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Milagros Margot Mucha Sosa

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

Cuestionario: Liderazgo directivo, diseñado por los maestrantes Liz Ruth Estalla Ramos y Zaray Angélica Salinas Gómez, cuyo propósito es determinar el grado de liderazgo directivo, el cual será aplicado a docentes nombrados de nivel inicial, primaria y secundaria, 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 INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°34232 PEDRO RUÍZ GALLO” VILLA RICA 2023”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN 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 con el 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.



Liz Ruth Estalla Ramos
DNI: 42540959



Zaray Angélica Salinas Gómez
DNI: 42268388

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 DIRECTIVO	Liderazgo visionario	Misión	1 y 2	X	
		Visión	3 y 4	X	
		Visión y Misión para compartir	5	X	
	Liderazgo carismático	Rasgos y cualidades	6	X	
		Actitud estable	7	X	
		Entusiasmo	8	X	
		Transmisión de la actitud	9 y 10	X	
	Liderazgo liberador	Realización continua	11	X	
		Mejora de cada miembro	12 y 13	X	
		Orientación	14	X	
		Accesible a sugerencia	15	X	
	Liderazgo instructivo	Centrarse en las metas educativas	16, 17 y 18	X	
		Pedagógico	19 y 20	X	
	Liderazgo ético	Principios éticos	21	X	
		Bienestar social	22	X	
		Orientación en valores	23	X	
		Organización ética	24 y 25	X	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Milagros Margot Mucha Sosa**, con DNI N° 44241878,, de profesión docente, grado académico de maestro, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo N°34232.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo directivo, cuyo propósito es medir Liderazgo directivo, a los efectos de su aplicación a directivos de una institución. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Villa Rica, a los 07 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: **Mucha Sosa Milagros Margot**, con DNI N° 44241878 Firma:



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.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X					
2	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora	X					
3	Con que frecuencia la visión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X					
4	Está de acuerdo con la misión de la institución en la que labora	X					
5	Con que frecuencia comunican la visión y misión de la institución	X					
6	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático	X					
7	Su actitud positiva que presenta es estable	X					
8	Genera su labor buenos resultados	X					
9	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.	X					
10	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.	X					
11	Busca la realización continua de la institución.	X					
12	Impulsa a los docentes oportunidades de liderar.	X					
13	Busca la mejora de cada miembro de la institución	X					
14	Orienta a la institución a mejorar constantemente.	X					
15	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución	X					
16	Estimula la comunicación entre todos los docentes.	X					
17	Respeto las opiniones y sugerencias de cada miembro.	X					
18	Motiva al personal para estar empoderados de su función.	X					
19	Plantea estrategias para mejor desempeño.	X					
20	Se promueve oportunidades de actualización profesional.	X					
21	Existe una correcta orientación en ética.	X					
22	Busca el bienestar de los docentes.	X					
23	Escucha las necesidades de los docentes.	X					
24	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.	X					
25	Existe un respeto hacia los docentes.	X					
Total:							

Evaluado por: Mg. Milagros Margot Mucha Sosa

D.N.I.: 44241878 Fecha: 07/09/2023

Firma:



CONFIABILIDAD

La magnitud del coeficiente de confiabilidad, obtenida de los 02 cuestionarios, se interpretará mediante la guía mostarda en la siguiente tabla:

Baremo de interpretación del Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretacion
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota. Formulado en base a Cruz, et al. (2014, p.35)

Fiabilidad

→ Escala: Variable Liderazgo Directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	25

Estadísticas de total de elemento

	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
VAR00001	83,7000	264,678	,404	,974
VAR00002	83,2000	258,622	,659	,972
VAR00003	83,4000	261,156	,490	,973
VAR00004	83,3000	258,456	,715	,972
VAR00005	84,0000	258,000	,655	,972
VAR00006	84,4000	240,711	,921	,970
VAR00007	84,1000	248,322	,916	,971
VAR00008	83,9000	254,544	,823	,971
VAR00009	84,2000	249,511	,680	,973
VAR00010	84,3000	249,344	,704	,972
VAR00011	84,1000	261,878	,487	,973
VAR00012	84,2000	250,400	,856	,971
VAR00013	84,1000	245,433	,893	,971
VAR00014	84,1000	252,544	,751	,972
VAR00015	84,2000	238,622	,933	,970
VAR00016	84,2000	250,844	,839	,971
VAR00017	84,3000	251,789	,838	,971
VAR00018	84,2000	245,511	,806	,971
VAR00019	84,3000	250,233	,903	,971
VAR00020	84,4000	241,822	,887	,971
VAR00021	84,3000	251,789	,712	,972
VAR00022	83,9000	255,211	,792	,972
VAR00023	83,9000	255,211	,792	,972
VAR00024	83,7000	257,344	,771	,972
VAR00025	83,6000	254,044	,799	,971

Fiabilidad

➔ Escala: Variable Clima Institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	24

Estadísticas de total de elemento

	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
VAR00001	89,9000	122,544	,568	,941
VAR00002	89,7000	118,233	,619	,941
VAR00003	89,8000	118,844	,612	,941
VAR00004	89,5000	122,500	,619	,941
VAR00005	89,9000	119,656	,807	,939
VAR00006	90,2000	124,178	,296	,945
VAR00007	90,4000	117,822	,770	,939
VAR00008	90,3000	117,344	,672	,940
VAR00009	90,0000	117,333	,846	,938
VAR00010	90,0000	123,111	,637	,941
VAR00011	89,9000	119,433	,826	,939

VAR00012	90,0000	117,333	,846	,938
VAR00013	90,3000	124,900	,308	,944
VAR00014	89,9000	117,211	,766	,939
VAR00015	90,1000	121,211	,507	,942
VAR00016	90,3000	117,122	,583	,942
VAR00017	90,2000	120,844	,630	,940
VAR00018	90,6000	112,933	,629	,942
VAR00019	89,8000	121,733	,564	,941
VAR00020	89,7000	119,344	,692	,940
VAR00021	89,9000	119,656	,807	,939
VAR00022	89,8000	120,400	,663	,940
VAR00023	91,0000	116,667	,611	,941
VAR00024	90,8000	122,178	,531	,942

BASE DE DATOS

	N	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24			
1	2	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	2	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	2	5	2	5	2	2	3	2	4	5	2	2	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	4	2	4		
2	4	5	4	5	3	4	2	5	4	4	3	5	2	2	2	2	3	3	5	5	3	3	5	5	2	2	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4				
3	5	4	2	4	5	2	4	2	5	2	2	3	3	3	2	4	4	5	3	4	5	2	5	3	3	2	5	4	5	5	5	3	2	2	2	5	5	4	2	2	4	4	3	4	4	2	3	2	3			
4	5	3	3	2	2	4	2	3	2	5	5	4	2	5	3	4	3	5	4	2	3	4	3	4	2	4	5	3	4	2	4	5	5	3	4	2	2	2	3	2	5	4	2	4	3	2	3	4	3			
5	5	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	2	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	5	4	3	3	5	3	5	3	3			
6	4	3	2	4	3	4	3	4	5	4	2	5	2	5	3	3	4	3	3	3	2	5	5	5	5	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	5	4	5	2	2	5	4	3	4	2	3			
7	4	5	4	4	2	5	3	2	4	5	2	3	5	4	2	3	5	3	3	3	5	5	3	2	2	5	3	4	3	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	5	5	2	5			
8	2	3	3	2	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	2	2	3	2	3	3	3	3	5	2	2	4	3	2	2	2	5	5	5	2	3	5	4	4	2	2	5	2	2	3	2	3	5	4	5			
9	3	5	5	3	4	4	2	5	5	3	2	5	2	5	2	5	3	2	5	2	2	5	5	2	4	2	4	5	4	3	2	3	2	3	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4			
10	4	3	4	3	5	4	3	2	5	3	3	5	2	5	5	5	4	2	3	2	5	3	5	3	3	3	2	4	3	4	2	5	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3			
11	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	2	5	5	2	4	5	2	3	2	4	2	4	5	4	3	3	2	4	5	3	3	5	3	4	5	4	5	3	5	2	2	4	5	5	4	5	4			
12	4	3	5	5	5	3	4	2	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	2	5	2	3	5	4	5	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	5	4	2	5	4	5	2	4	4	5	4		
13	4	2	5	2	5	5	4	2	4	2	3	3	5	2	3	2	4	2	3	5	3	3	2	5	5	4	2	5	4	5	2	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	2	2	4	5	4				
14	5	4	5	3	2	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	2	5	2	4	5	5	3	3	2	4	2	5	3	5	3	5	5	2	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4		
15	3	3	4	3	4	3	2	5	3	5	2	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	2	5	4	2	3	2	5	5	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	5	2	4	4	3	3	2	5	5	5			
16	5	4	2	2	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	4	3	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	3	5	3	3	5	2	5	2	4	5	2	2	5	5	5	3	5	2	2	5		
17	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	5	3	2	5	5	5	2	5	3	3	5	3	5	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	3	5	3	3	5	3	
18	5	2	3	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	5	2	2	5	5	2	3	3	2	5	4	5	4	3	4	2	5	4	3	3	5	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	2	3	4	2			
19	4	4	5	2	2	5	5	4	5	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	5	2	4	2	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	2	5	5	2	4	3	5	3	2	4			
20	4	4	5	5	3	3	2	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	3	5	5	5	3	5	2	3	2	4	4	2	2	2	5	4	5	2	2	4			
21	5	2	5	5	2	5	3	3	5	4	2	2	5	4	5	5	4	3	5	2	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	2	4	4	3	3	5	2	2	5	5	3	3	2	5				
22	2	2	4	5	2	3	5	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	3	5	3	2	5	3	3	2	5	3	4	5	2	5	5	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4	5	5	3	5	2	5			
23	2	4	3	4	2	5	3	3	3	5	2	5	2	4	2	3	4	2	5	2	2	5	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	3	4	3	2	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4		
24	3	5	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	5	2	4	4	2	3	5	3	5	5	3	5	5	2	2	5	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	5	2	3	3	3	4	3	2	4	5	3	4		
25	5	2	5	3	3	5	4	4	4	3	2	2	5	5	2	3	4	5	3	5	3	4	4	4	2	4	2	3	5	2	3	3	5	5	3	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	5			
26	2	2	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	5	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	4	5	5	2	5	3	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	5	5	4	5		
27	2	4	3	4	5	2	2	2	2	4	5	3	4	4	3	5	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	5	2	4	3	5	2	4	4	3	3	4	2	2	5	3	4	3	5	4	5	3	2	5	
28	3	2	2	5	5	2	3	2	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	2	2	3	2	3	2	5	3	4	5	4	2	5	5	4	5	5	2	2	5	2	2	3	3	2	5	2	3	5	4	4			
29	5	3	4	3	5	2	2	5	2	5	3	4	3	4	2	2	5	2	4	3	3	5	2	2	4	3	3	5	2	2	4	3	4	4	2	3	5	3	2	2	5	4	5	5	5	3	3	4	5			
30	4	4	2	3	5	3	2	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5	3	4	3	2	2	5	4	3	5	2	5	3	5	2	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	3	2	4	2	4	5	3	3	3	2	4

ANEXO 9: Reporte Turnitin

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

ÍNDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

12%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.udea.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo