

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN  
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PISCO ICA 2023**

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

**AUTORAS**

**Br. Huamaní Rojas, Elva Ynés**  
<https://orcid.org/0009 0001 7934 7423>  
**Br. Vasquez Jacobo, Deicy Vanessa**  
<https://orcid.org/0009 0000 8737 0415>

**ASESOR**

**Dr. Valderrama Puscan, Marlon Walter**  
<https://orcid.org/0000-0002-7026-7013>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de la Calidad

**TRUJILLO - PERÚ**  
**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan, con DNI N.º 80349218, como asesor(a) de la tesis titulada: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DE PISCO ICA 2023, desarrollada por los bachilleres: Huamaní Rojas, Elva Ynés con DNI N.º 21563246 y Vásquez Jacobo Deisy Vanessa con DNI N.º 44247460, 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.



---

Firma del asesor

Mg. Marlon Walter Valderrama Puscan

DNI: N.º 80349218

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora Académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO**

Director de la Escuela de Posgrado (e)

**DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

*A Dios, gracias a él he logrado concluir mi grado académico.*

*A mis padres, quienes estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, con valores, principios, perseverancia, empeño y mucho amor.*

*Así mismo, a todas las personas que apoyaron e hicieron posible la realización del presente trabajo.*

*A los maestros de la Universidad Católica de Trujillo por sus sabias enseñanzas y conocimientos que permitieron un mejor perfil profesional.*

***Deisy Vanessa***

*A Dios nuestro creador y creador de la eternidad.*

*A mis inolvidables padres, por su infinito amor, sus cuidados y consejos permanentes.*

*Al compañero de mi existir, mi esposo; a mis adorables hijos, motivo de mi esfuerzo y desarrollo profesional.*

***Elva Ynés***

## **AGRADECIMIENTO**

*El especial agradecimiento a mi asesor Mg. Marlon Walter Valderrama Puscan, por brindarme su apoyo incondicional y las orientaciones metodológicas muy acertadas y pertinentes, para la culminación del presente trabajo.*

*A todos los señores docentes de la prestigiosa universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por su profesionalismo, orientaciones metodológicas, didácticas y científicas oportunas que sirvieron para obtener una formación profesional de calidad.*

*A todas las personas que contribuyeron de uno u otro modo a la realización del presente estudio, un agradecimiento muy especial.*

***Las autoras***

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras Br. Deicy Vanessa Vásquez Jacobo, identificada con DNI No 44247460, y Br. Elva Ynés, Huamaní Rojas, con DNI No 21563246, egresado(s) del 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 se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PISCO ICA 2023, la que consta de un total de 85 páginas, en las que se incluye 10 tablas, más un total de 35 páginas en apéndices y/o anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, 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 entera responsabilidad.

Los autores



Br. Deicy Vanessa Vásquez Jacobo  
DNI No 44247460



Br Elva Ynés Huamaní Rojas  
DNI No 21563246

## ÍNDICE

Declaratoria de originalidad .....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. METODOLOGÍA .....	28
2.1. Enfoque, tipo.....	28
2.2 Diseño de investigación.....	28
2.3 Población, muestra, muestreo .....	29
2.4 Técnica e instrumentos de recojo datos .....	30
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	30
2.6 Aspectos éticos de la investigación .....	31
III. RESULTADOS .....	32
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	45
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46
ANEXOS .....	51
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	51
ANEXO 2: Ficha técnica.....	54
ANEXO 3 Operacionalización de variables .....	56
ANEXO 4: Carta de Presentación .....	58
ANEXO 5: Carta de Autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	59
ANEXO 6: Consentimiento informado .....	60
ANEXO 7: Matriz de consistencia .....	65
ANEXO 8: Validación de instrumentos .....	67
ANEXO 9: Reporte Turnitin .....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Distribución de la población de docentes de secundaria en institución educativa en Ica-2023 .....	29
<b>Tabla 2:</b> Distribución de la muestra de docentes en institución educativa en Ica-2023 ....	29
<b>Tabla 3:</b> Liderazgo en docentes de una institución educativa pública Pisco, Ica 2023 .....	32
<b>Tabla 4:</b> Clima institucional en docentes de una institución educativa pública Pisco, Ica 2023 .....	32
<b>Tabla 5:</b> Prueba de normalidad de las variables uso de las tecnologías multimedia y aprendizaje y dimensiones del aprendizaje .....	33
<b>Tabla 6:</b> Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional .....	34
<b>Tabla 7:</b> Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación .....	35
<b>Tabla 8:</b> Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación .....	36
<b>Tabla 9:</b> Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza .....	37
<b>Tabla 10:</b> Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión participación .....	38

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023. La investigación fue básica con diseño descriptivo correlacional, usando dos cuestionarios que miden las variables liderazgo y clima institucional, fue realizada con una población de 67 docentes de la Institución Educativa Pública de Pisco. La muestra fue la misma población. Los resultados obtenidos muestran que, la relación entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,812 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional.

***Palabras clave:*** Liderazgo, clima institucional, educación.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between leadership and institutional climate in teachers of a Public Educational Institution of Pisco, Ica 2023. The research was basic with a descriptive correlational design, with a single group, applying two questionnaires that measure the leadership variables. and institutional climate, was carried out with a population of 67 teachers from the Public Educational Institution of Pisco. The sample was the same population. The results obtained show that the relationship between leadership and institutional climate in teachers of a Public Educational Institution of Pisco, Ica 2023 is direct and significant, where the value of the correlation coefficient is .812 and a significance of .000, which indicates that The better the leadership, the better the institutional climate.

***Key word:*** Leadership, institutional climate, education.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones educativas deben practicar un estilo de liderazgo sustentado en la colaboración, asertividad y el trabajo en equipo de los colaboradores para crear un clima institucional que propicie el logro de las metas educativas. Sin embargo, existen numerosos desafíos para crear un clima institucional que permita el logro de la calidad educativa en el mundo real de la educación, particularmente en el sector público, como consecuencia de los inadecuados modelos y prácticas de liderazgo escolar que exigen procesos de transformación, adaptación y cambio a los nuevos desafíos y entornos existentes en el presente. (Willis, et al., 2019)

A nivel internacional, Onetto (2022), en una investigación ejecutado en Argentina, afirmando que los factores humanos se relacionan con un contexto, fomentando interrelaciones sociales de calidad a través de tareas ejecutadas por los empleados en consonancia con su visión institucional. Debido a esto, es importante reconocer cómo el clima institucional afecta el desarrollo humano, especialmente en el trabajo, donde es necesario comprender y aceptar las expectativas legítimas relacionadas con el desempeño de los empleados.

En su estudio realizado en Ecuador, Morales et al. (2022) dejaron muy claro que los líderes educativos de las escuelas y colegios tienen el poder de mejorar las prácticas de instrucción e influir indirectamente en el aprendizaje de los alumnos fomentando entornos de aprendizaje óptimos. En consecuencia, los alumnos pueden ser vistos como individuos con grandes potenciales que necesitan ser monitoreados y orientados.

En un estudio ejecutado en Nicaragua, Zans (2022) afirmó que la meta fundamental era verificar el clima organizacional del profesorado y del potencial humano colaborador, concluyendo que el clima organizacional de la FAREM se sitúa entre moderadamente favorable y desfavorable, siendo el estilo de liderazgo de baja participación. En consecuencia, el 34% de los encuestados indicó que existe un clima organizacional positivo, mientras que el 96% indicó que es necesario mejorar el clima organizacional.

Somos conscientes de que actualmente se están produciendo cambios paradigmáticos en las prácticas educativas y administrativas. Estas actualizaciones son consecuencia del desarrollo de la era digital en relación con la acción educativo.

En el Perú, según Bada et al. (2020), actualmente existe un clima institucional negativo en las diversas instituciones educativas públicas del país. Este clima se caracteriza

por la probabilidad de conflictos laborales derivados de las tensas relaciones interpersonales entre administradores y docentes, así como entre los propios docentes, como resultado de la aplicación ineficaz del liderazgo educativo institucionalizado. Según Vela et al. (2020), la adopción de acciones de liderazgo que promuevan una educación de alta calidad basada en una filosofía de desarrollo sustentable que es una ventaja para el crecimiento de las instituciones educativas en el Perú. Según Castillo et al. (2019), el gerente o director supervisa y ejecuta un conjunto de realizaciones institucionales donde el estilo de liderazgo desplegado incide en el ambiente, el calibre y el buen servicio que reciben los empleados y clientes de la organización. De acuerdo con Arana y Coronado (2017), el rol de liderazgo del director incide en el desarrollo de condiciones ideales de trabajo de docentes y alumnos.

A nivel local, en una organización educativa de Pisco, en los últimos tiempos se han logrado elevar los niveles de gestión administrativa y en la calidad de la educación que se brinda a la sociedad de este lugar en cuanto a la preparación primaria, intermedia y secundaria. Sin embargo, a pesar de ser una organización educativa pequeña y con mejoras en las condiciones laborales en los campos de infraestructura física, avance tecnológico, relaciones interpersonales, entre otros, persisten problemas de clima institucional como consecuencia de algunos conflictos interpersonales y desacuerdos entre docentes y directivos relacionados con la subvaloración del rol de líder que asumen los docentes.

De ello se plantea el problema general: ¿Qué relación existe entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco Ica 2023? Y sus problemas específicos: Pe1: ¿Qué relación existe entre liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023?; Pe2: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023?; Pe3: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023?; Pe3: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023?

La problemática del liderazgo institucional ha causado mucha preocupación, por lo que se realiza este estudio con el fin de dar solución a esta problemática que afecta a los docentes a partir de la evaluación formativa. Para ello se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Justificación teórica: En el transcurso de la investigación se descubrió que en una I.E. de Pisco existen problemas de liderazgo que afectan negativamente los desempeños de docentes y repercuten negativamente en el clima institucional. En ese sentido, los hallazgos de este estudio servirán de base para corregir las variables 1 y 2, con beneficios para el alumnado de 1° a 5° de secundaria.

Justificación en la práctica: Los directivos de cada institución educativa tomarán en cuenta los hallazgos de este estudio y serán quienes adopten decisiones necesarias para elevar la calidad del servicio educativo en beneficio de los alumnos.

Justificación metodológica: Desde el punto de vista metodológico se desarrollaron dos instrumentos de medición para recabar información sobre las variables de investigación; estos instrumentos serán el resultado del proceso de operacionalización, así como de las pruebas estadísticas de validez y confiabilidad que aseguren su correcta aplicación al ejemplo de estudio.

Justificación social, ayudará a optimizar las relaciones interpersonales entre todos los colaboradores de una institución escolar de Pisco; tendrá como resultado profesores más comprometidos con su trabajo y que rinden más para la educación, y tendrá como resultado profesores y alumnos más satisfechos.

También se plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 asimismo, se plantea los objetivos específicos: Oe1. Determinar el nivel de liderazgo en docentes de una institución educativa pública Pisco, Ica 2023; Oe2. Determinar el nivel de clima institucional en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023; Oe3. Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023; Oe4. Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023; Oe5. Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023 y Oe6. Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023

A nivel internacional, tenemos a Roldán, et al. (2022) Su estudio tiene como objetivo evaluar el clima organizacional actual al interno de la organización educativa postpandemia del municipio de Cota. El trabajo se subdivide en dos etapas. En la primera se busca analizar el

clima organizacional dentro del contexto de la postpandemia a través de entrevistas realizadas en las organizaciones educativas. Los análisis cuantitativos en estas entrevistas se dividieron en tres categorías principales: primero, la comprensión de las prácticas de gestión utilizadas antes de la pandemia; segundo, el enfoque de gestión utilizado para medir el clima organizacional en la ejecución de las tareas pedagógicas virtuales; y tercero, el nexo entre estas tres categorías. La segunda fase tiene en cuenta los resultados de la fase cualitativa y aplica un instrumento para medir el clima organizativo en la universidad de Cota antes de formular un plan de acción para aumentar la motivación de los empleados, teniendo en cuenta los resultados que muestran que la evaluación del clima organizativo de la universidad de Cota arrojó resultados inferiores.

Weber, et al. (2022) en el artículo presenta iniciativas de transformación digital (TD). La investigación sugiere que el liderazgo es esencial para el éxito de la transformación; sin embargo, los estudios no han examinado sistemáticamente el papel de los líderes en el cambio organizativo, en particular en lo que respecta a la TD de las organizaciones. Hemos llevado a cabo un estudio experimental con 815 participantes para examinar la eficacia de comportamientos de liderazgo complementarios que son pertinentes en la era digital: comportamientos de liderazgo orientados hacia la tarea (más concretamente, hacia la transformación digital) y hacia las personas, y en particular sus interacciones. Sorprendentemente, y en contraste con estudios anteriores, los resultados muestran que la combinación de comportamientos de liderazgo complementarios no dio lugar a niveles más altos (más bajos) de respuestas deseadas (no deseadas) de los empleados al cambio conductual, cognitivo y afectivo. Dado que este estilo de liderazgo mitiga cualquier posible inconveniente del estilo de liderazgo centrado en la transformación digital y es necesario para seguir siendo competitivo en la era digital, este estudio demuestra que las organizaciones están bien preparadas para mantener la dirección de las personas a medida que se digitalizan.

Gang y Aino (2022) Numerosos estudios empíricos han intentado identificar la relación entre el liderazgo en la gestión del conocimiento (GC) y el rendimiento organizativo; sin embargo, sus conclusiones han sido contradictorias. En respuesta a ello, el presente estudio utiliza una técnica de metaanálisis para evaluar sistemáticamente la colección actual de resultados de la investigación empírica y extraer conclusiones. También examinamos la influencia de moderadores contextuales como la cultura nacional, la economía y la industria en las relaciones entre el liderazgo en la gestión del conocimiento y

el rendimiento organizativo. Las conclusiones, derivadas de 6.272 temas de investigación que componen 22 estudios, muestran que el liderazgo en la gestión del conocimiento está positivamente relacionado con el rendimiento empresarial global (financiero y no financiero). En concreto, se descubrió que la relación entre el liderazgo de la CG y el rendimiento no financiero se refuerza en las culturas colectivas, las economías en desarrollo y la industria manufacturera. Este estudio ofrece una nueva comprensión de los factores contextuales de la gestión del conocimiento. Es el primer metaanálisis de este tipo sobre el liderazgo de gestiones de los conocimientos y el desempeño organizacional.

Maartje y Jol (2022) en su artículo pretende conocer mejor el impacto de la transformación digital en los futuros comportamientos de gestión y liderazgo. Hasta ahora, la mayor parte de la literatura se ha centrado únicamente en la necesidad de un liderazgo estratégico fuerte para construir y guiar la transformación. Este estudio se ha centrado en los futuros comportamientos y habilidades de liderazgo necesarios antes, durante y después de la transformación digital de los mandos inferiores. Utilizando un enfoque exploratorio inspirado en el protocolo PRISMA, se revisó la literatura sobre liderazgo y transformación digital. Sus conclusiones muestran que la transformación digital es un proceso disruptivo que afectan a todas las organizaciones y dan lugar a nuevos métodos de trabajo. Esto exige un estilo de liderazgo asimétrico centrado en el otro. En particular, las habilidades interpersonales como la empatía, la humildad, la integridad y la cooperación son cada vez más cruciales, junto con la comprensión del poder de la tecnología digital. La aparición de la inteligencia artificial ofrece varias oportunidades interesantes. Podría utilizarse para gestionar tareas de gestión cuantificables y evaluar el componente cuantificable del rendimiento, mientras que los directivos se centran en el aspecto de la gestión que tiene que ver con las habilidades interpersonales, como formar, motivar y preparar a los empleados. Este estudio demuestra la necesidad de redefinir.

Turgut, et al. (2022) El objetivo del estudio es revisar el panorama intelectual y el avance del campo del liderazgo digital mediante un análisis bibliométrico y cartográfico científico. En este estudio, el término "liderazgo digital" se utilizó para referirse a una serie de prácticas de liderazgo, entre las que se incluyen el e-Leadership, el liderazgo virtual, el liderazgo tecnológico y el liderazgo 4.0, todos ellos con significados distintos y que pueden utilizarse indistintamente. Para ello, se realizó un análisis bibliométrico y un análisis de mapa científico de los artículos relacionados con la investigación que se encontraron en el conjunto de datos Scopus, utilizando el software SciMAT (versión 1.1.04). Los resultados del estudio

demonstraron cómo el campo de estudio del liderazgo digital se está ampliando y diversificando gradualmente y cómo la producción de publicaciones aumenta de forma constante. El análisis de los periodos también mostró que el primero se centró en la gestión de la tecnología, el segundo en los equipos virtuales y las cuestiones tecnológicas, el tercero en COVID-19, la realidad virtual y las tecnologías digitales, y el cuarto en las tecnologías digitales.

Pornthip, et al. (2022) en su artículo basándose en la bibliografía sobre gestión del conocimiento, liderazgo e innovación, examina las posibles conexiones entre la gestión del conocimiento del cliente, el liderazgo centrado en el conocimiento, la calidad de la innovación y el rendimiento de las empresas en 283 pequeñas instituciones de Tailandia. Se destacan las funciones de los gestores del conocimiento del colaborador y de los líderes centrados en la gestión del conocimiento en estas relaciones en organizaciones con recursos humanos y financieros limitados. Como resultado, las conclusiones se suman al corpus de la literatura aportando pruebas empíricas de que la relación entre el liderazgo basado en el conocimiento y la calidad de la innovación está mediada por la gestión del conocimiento del cliente. Además, existe un vínculo entre la gestión del conocimiento del cliente, el rendimiento organizativo y la calidad de la innovación.

Burgos (2022) en su artículo científico acerca de liderazgo directivo y clima organizacional en docentes escolares. La dinámica actual que rodea a las instituciones educativas las impulsa a adoptar posturas organizativas innovadoras que les permitan ser flexibles ante entornos cambiantes. Esto se debe a que estas organizaciones son impulsadas por el compromiso, esfuerzo y motivación de los individuos que las conforman, y el clima organizacional debe jugar un papel en ello. Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación buscó describir el clima organizacional como un elemento clave para repensar y mejorar las instituciones educativas. En este sentido, la metodología utilizada fue compatible con un diseño documental-bibliográfico que incluyó la observación sistemática de material documental. Por último, el clima organizativo es un fenómeno de la realidad organizativa construida que afecta no sólo al rendimiento individual, sino también a la eficacia global de la organización, lo que lo convierte en una herramienta útil y esencial para la gestión de todo tipo de organizaciones, pero especialmente de las educativas.

Portilla, et al. (2022) en su artículo busca precisar el impacto de la cultura organizacional y el liderazgo directo en los docentes. Se hizo una identificación de publicaciones internacionales y nacionales sobre el tema de estudio y se recopilándose 25

artículos que reunían criterios de inclusión. Es evidente que la creación de un entorno adecuado para el aprendizaje es un componente de la función de liderazgo que desempeñan los administradores educativos, y un número significativo de estudios recientes se han centrado en demostrar cómo afectan a los profesores los estilos de liderazgo transformador. Se puede concluir que el liderazgo de la autoridad del centro influye positivamente en el desarrollo del clima organizativo observado por los profesores; además, la motivación surgió como el mecanismo por el que se influye en el clima del centro. Los conocimientos analizados coinciden en que los líderes escolares ideales deben establecer un sistema de distribución que inspiren entusiasmos y fomenten cooperaciones entre todos los colaboradores de la institución.

Erazo (2022) en su tesis: “El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba”. Con el fin de disminuir el impacto de la cuestión, se dio a conocer propuestas para mejorar el clima organizacional. Esta propuesta estimaba una mejora en la interacción de los empleados utilizando los beneficios asociados al tiempo y al espacio que los individuos ocupan dentro de la organización. La información pertinente, sobre las variables de estudio se encontraron en el estado del arte y el marco teórico, que utilizó para desarrollar y sustentar este estudio. El presente estudio utilizó una metodología no experimental descriptiva transeccional que permitió comprender las relaciones, propiedades y componentes del objeto de estudio. Se trabajó con una muestra de 244 trabajadores de toda la población. Los datos se recogieron a través de una entrevista con los trabajadores del GADMR, y la información adquirida se procesó utilizando el método SOAP. La información se analizó mediante gráficos y tablas para determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores, y finalmente, mediante el Chi cuadrado, se verificó la hipótesis planteada.

Vilcacundo, et al. (2022) en su artículo sobre liderazgo y clima organizacional cuyo objetivo fue determinar cómo afecta el liderazgo al clima organizacional. Estudio de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo porque es necesario identificar particularidades de la relación o impacto entre liderazgo y clima organizacional como variable de estudio que se abordó en la hipótesis. Fue importante concentrarse en investigar a cada uno de los miembros de la Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua "CACTU", calculando el número de sujetos de estudio que fueron igual a 22. Se utilizaron dos encuestas como instrumentos de investigación, y los resultados mostraron una distribución normal. Se

utilizó el método T-Student para evaluar las hipótesis, arrojando un resultado de 0,682, lo que indica que el liderazgo influye en la mejora del clima organizacional.

A nivel nacional, Quispe (2022) el estudio lo realizó para determinar los efectos del liderazgo educativo en el clima institucional de los colaboradores de la I.E. de Azángaro, Puno 2022. Las metodologías de investigación utilizadas fueron el nivel de explicación, el enfoque cuantitativo, la metodología heurístico-deductiva y el diseño no experimental de correlación causal y transaccional. La muestra del estudio, compuesta por 74 profesores, fue una muestra puramente accidental y no probabilística, o muestra censal. Para recoger los datos se empleó la técnica de entrevista, y el instrumento usado fue un cuestionario. Expertos en la materia validaron los instrumentos y determinaron su fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos mediante la evaluación ordinal logarítmica regresiva tuvieron un valor p de 0,031.

Figuroa (2022) en su tesis cuyo objetivo general fue determinar la relación entre clima institucional y el liderazgo en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021. La investigación es de carácter cuantitativo, descriptivo-correlativo y su objetivo es describir acciones o resultados relacionados con las relaciones entre ambas variables para dar respuesta a las interrogantes planteadas. Como parte del estudio se elaboraron dos cuestionarios que fueron aplicados a 90 docentes de las tres I.E. del distrito. La fiabilidad y la validez de estos instrumentos se evaluaron a través del coeficiente alfa de Cronbach, y la comparación de las hipótesis se llevó a cabo mediante el programa SPSS versión 25. El resultado de la prueba no paramétrica de Spearman fue un nivel de significación de 0,05, lo que permitió establecer que liderazgo y clima institucional están significativamente correlacionados, con un ( $\rho = 0,786$ ) que tiene un nivel de significación de 0,001.

Fernández (2021) en su tesis: Estilo de Liderazgo y Clima Institucional en Docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Chapimarca es el nombre del estudio desarrollado. El objetivo principal fue establecer una conexión entre liderazgo directivo y clima institucional virtual. El estudio fue de enfoque cuantitativo, práctico, descriptivo y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 32 docentes, incluyendo 4 directores de las instituciones educativas de Chapimarca. La población no tenía probabilidad estadística. Para obtener los datos de cada variable se diseñaron dos preguntas. Los resultados permitieron observar que el liderazgo tuvo un alto nivel de efectividad. Además, se pudo observar que el 59,4% de los docentes que opinaron contribuyeron al alto nivel de

clima virtual institucional, y también se pudo observar la R-cuadrado, que indicó un valor de 0,830 y reveló que el 83,0% de los encuestados tuvo una relación significativa con el mismo. En conclusión, el estudio pudo identificar un liderazgo adecuado y, junto con él, un clima institucional virtual adecuado entre los educadores.

A nivel local, Rengifo (2023) en su tesis tuvo como objetivo examinar la relación entre clima organizacional y estilo de liderazgo en las escuelas primarias públicas inscritas en la UGEL de Ica, 2022. Estudio de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. Contó con la participación de 80 profesores, y debido a que se pretendía representar a una población pequeña, el tamaño de la muestra coincidió con el de la población. Además, se utilizó una encuesta web con dos preguntas sobre clima organizacional y liderazgo directo. En el procesamiento de datos se utilizó un software estadístico. Los resultados del estudio demuestran una relación directa entre clima organizacional y liderazgo directivo con un coeficiente de correlación es  $r=0,662$ , lo que indica una relación fuerte y directa.

Toledo (2022) en su tesis cuyo objetivo fue establecer una conexión entre clima institucional y liderazgo dentro de una organización. Con una población y muestra de 43 profesores, investigación de enfoque cuantitativa, no experimental con diseño correlacional. Se elaboraron los instrumentos para la recogida de datos, que incluían preguntas sobre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directo. Se analizaron los datos y se utilizaron métodos estadísticos descriptivos basados en la inferencia. Se crearon dos herramientas de recogida de datos: una encuesta sobre liderazgo ejecutivo y otra sobre clima organizativo. Ambas se utilizaron en el análisis de datos, que requirió un análisis estadístico descriptivo inferencial. Las conclusiones del estudio, que lograron establecer un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r=0,745$ , indican que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo del Instituto Tecnológico Superior Jhalebets 2020 y el clima. Es decir, si hay un buen liderazgo ejecutivo, también habrá un buen clima organizacional, o viceversa.

Félix (2022) en su tesis sobre clima institucional y calidad de la gestión administrativa cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 02-UGEL No 6, a partir de las percepciones de los profesores de dichas instituciones que conforman la población de estudio. El diseño descriptivo nivel-correlación fue probado con 133 profesores para asegurar su validez y confiabilidad. La información se recogió mediante cuestionarios. Se confirmó la hipótesis principal, se aceptó la hipótesis alternativa y existe una correlación significativa del 73,7% entre ambas variables. Conclusiones: Un ambiente de trabajo

manejable y adecuado es necesario para una gestión administrativa eficaz, que es lo que crea un clima institucional positivo.

Otras definiciones incluyen "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal dirigido a través del proceso de comunicación hacia la consecución de uno o más objetivos." En consecuencia, el liderazgo tiene varias connotaciones, entre ellas las siguientes: Según Bryant (2019), el liderazgo es el "proceso de influencia de líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales a través del cambio."

En estos tiempos que transitamos, el concepto de "Liderazgo" es uno de los que cobra fuerza. Teóricamente está muy disponible tanto en su entorno como en su funcionalidad, al punto que (Bryant, 2019) lo concierne, al mando o a un cargo ordenado como guía, atribución por la cual es trascendental recordar que la capacitación es soporte fundamental para el desarrollo favorable, científico y financiero de las sociedades de pueblos y países, mientras que (Harris, 2019).

Según Willis, et al. (2019), un líder eficaz debe ser capaz de manejar sus emociones, conservar una prudente distancia social sin mostrar favoritismo hacia ningún grupo en particular, conseguir el respeto de los seguidores y ser equitativa y veraz en sus evaluaciones. Para comunicar eficazmente estos objetivos a los demás, primero debe ser consciente de lo que está haciendo y en qué dirección se mueve. Antes de tomar decisiones importantes, debe escuchar consejos y buscar ayuda, pero será su responsabilidad elegir el curso de acción o la decisión adecuados.

Podemos entender al líder observando los rasgos que se enumeran a continuación, según Leithwood et al. (2020):

a) El líder debe poseer las cualidades de un compañero, formando parte del equipo que dirige y compartir sus normas y significados culturales con los demás miembros.

b) El primer significado del líder no se deriva de sus rasgos únicos y particulares (por ejemplo, altura, peso, rostro, voz, etc.).

c) Sin embargo, cada grupo tiene su propio líder designado, que puede ser el más brillante, el mejor organizador, el más táctico, el más agresivo, el más virtuoso o el más devoto.

d) Dado que cada grupo desarrolla su propio prototipo ideal, no puede existir un ideal único y universalmente aplicable. Cuarto lugar. El líder del grupo se encarga de organizar, supervisar, orienta o concretamente inspirar al grupo para que realice determinadas acciones

o se abstenga de realizarlas en función de la situación. Estas cuatro cualidades de liderazgo también se conocen como carisma.

e) Por último, otro requisito que debe cumplir el líder es la capacidad de ocupar ese puesto dentro del grupo; si no se le brinda esa oportunidad, el líder nunca podrá demostrar su capacidad de liderazgo.

Estamos de acuerdo con la afirmación de Chiavenato del año 2000, que el liderazgo moderno ha atraído más atención y análisis para ayudar a explicar este tema. He aquí cómo se clasifican las teorías:

Teoría de los rasgos de personalidad: Según esta teoría, los líderes poseen cualidades personales que les permite influenciar en los comportamientos de las demás personas. En esta teoría influye la teoría del "gran hombre", cuyos autores identifican los rasgos de personalidad que configuren a un líder, tales como: Fisonomía, fuerza, apariencia y altura.

Rasgos intelectuales: autoestima, entusiasmo y adaptabilidad.

Rasgos sociales: habilidades interpersonales, capacidad de organización y cooperación. Por ello, el líder debe comunicarse, interactuar con sus colaboradores para ser capaz de la toma de decisiones reales y oportunas.

Teoría de estilos de liderazgo: Esta teoría define el liderazgo como autoritario, liberal y democrático. White y Lippitt ejecutaron una investigación experimental utilizando las tres filosofías de liderazgo y llegaron a la conclusión de que los grupos sometidos a un liderazgo autoritario producían más trabajo, mientras que el liderazgo liberal producía resultados deficientes tanto en cantidad como en calidad, y el liderazgo democrático producía resultados comparables a los del liderazgo autoritario. Según la circunstancia, el líder emplea en la práctica una de las tres filosofías de liderazgo. Para cumplir las órdenes y pedir consejo u opinión a sus seguidores antes de tomar decisiones, los líderes deben combinar las tres filosofías de autoritarismo, democracia y liberalismo.

Teorías situacionales de liderazgo:

Harris, et al. (2019), citando a Münch (2002), presentan un enfoque de liderazgo situacional y sugieren una serie de rasgos de comportamiento de liderazgo que cada uno de ellos puede elegir para interactuar con los subordinados. Del enfoque situacional se pueden inferir las siguientes sugerencias:

El líder da al subordinado más libertad en la toma de decisiones cuando éste muestra altos niveles de eficiencia, y menos libertad en el trabajo cuando hace lo contrario.

Los estilos de liderazgo que podemos analizar son los siguientes:

Liderazgo centrado en la tarea, es el liderazgo disciplinado que se centra en hacer las cosas y producir resultados. El liderazgo al que se refiere Taylor es "el liderazgo preocupado únicamente por el trabajo y por garantizar que las tareas se lleven a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos y los recursos disponibles."

Liderazgo centrado en las personas, para abordar los problemas individuales de los subordinados, se sugiere un equipo activo de trabajadores con un importante poder de decisión.

Este estilo de liderazgo se centra más en las personas que en el trabajo en sí, ya que pretende comprender y apoyar a los subordinados manteniendo el rendimiento deseado. Hay que entender que una presión excesiva para trabajar conduce a comportamientos que son malos para la empresa. Sin embargo, en el transcurso de un periodo de tiempo medio o largo, un estilo de liderazgo centrado en las tareas conduce a la insatisfacción, la ralentización de la productividad, la rotación de personal, el aumento de la austeridad, la desesperación, las quejas frecuentes y la implicación en los problemas del lugar de trabajo.

Bryant (2019), el director y su equipo ejecutivo son responsables de llevar a cabo la estrategia organizativa para el avance del centro educativo. Esto incluye emprender acciones de planeamiento educativo de acuerdo con el diseño organizacional de la institución, teniendo en cuenta al mismo tiempo las responsabilidades de los miembros del equipo ejecutivo, el personal administrativo y los docentes, las acciones de planeamiento curricular en los diversos niveles y modalidades educativas de acuerdo con los perfiles de los estudiantes para la graduación, las áreas de conocimiento, las competencias globales de los alumnos por grado y área de conocimiento, y la gestión del conocimiento; y las tareas de monitoreo pedagógico, que incluyen actividades de supervisión, monitoreo y evaluación de desempeño docente como parte del plan educativo institucional. (Wenner y Campbell, 2017).

A pesar de la oposición que algunos profesores y administradores tienen a desempeñar un papel de liderazgo en la educación, Grootenboer y Larkin (2020) señalan que casi toda la bibliografía referida al tema destaca la importancia que el ejercicio de un liderazgo institucional específico tiene para la calidad de la educación.

Todos los estudios recientes sobre eficacia y calidad, incluidos los de Grootenboer y Larkin (2020) y todos los estudios anteriores sobre escuelas eficaces, apoyan la idea de que el director, tanto en su calidad de líder de la institución como de experto técnico en

organización, es un factor que afecta los niveles de calidad educativa. Los fundamentos se agrupan en tres categorías:

**Categorías sociológicas:** Ningún equipo social, especialmente mediano o grande, activa eficientemente sin alguna forma de liderazgo. Puede haber tres motivos que justifiquen este comportamiento: Todo el mundo se siente líder en las estructuras organizativas liberales para profesionales. con mayor motivación en la enseñanza.

**Categorías psicológicas,** cuando un grupo se siente presionado a participar en una dinámica cooperativa mínima por ley (la especificación del plan de estudios) o por la cultura social dominante, surgen una serie de discrepancias constantes entre objetivos institucionales y los intereses grupales o personales de los colaboradores. Si este enfrentamiento traspasa los límites inaceptables, puede desestabilizar al grupo y poner en peligro el nivel de paz y concordia. Está claro que un líder debe equilibrar los objetivos institucionales con los intereses personales.

**Categorías profesionales,** las competencias de un experto son insuficientes para alcanzar el nivel deseado de eficacia del grupo en dos ámbitos de la gestión de un equipo grande o mediano. Estos factores incluyen la producción de resultados de alta calidad basados en la satisfacción del cliente y las relaciones interpersonales. El único individuo que puede aportar una visión de futuro que impulse el trabajo diario y el entusiasmo por alcanzar objetivos de calidad de forma eficaz con iguales o menos recursos y más esfuerzo es un líder. La capacidad de crear la innovación y el cambio que son tan esenciales para la educación y de aceptar reformas que en ocasiones van en contra de nuestros "intereses adquiridos" sólo puede lograrse desde ahí (Willis, et al., 2019).

Para una mejor comprensión del Liderazgo pedagógico, se consideran tres dimensiones, en función a lo señalado por Schott C, et al. (2020):

**D1. Capacidad de Gestión.** Es la capacidad del director para dirigir con liderazgo una organización educativa; por eso, deben usar estrategias pertinentes al estilo de liderazgo, al tomar decisiones correctas, la resolución de problemas adecuados, el desarrollo y reestructuración de herramientas de gestión, etc.

**D2. Capacidad Organizativa.** Esta cualidad permite a los directores de liderazgo diseñar una institución educativa eficaz que permita a los profesores realizar un trabajo de calidad. Lo consiguen empleando herramientas como la delegación de tareas, la organización del trabajo en equipo, etc.

**D3. Capacidad Comunicativa.** Es la capacidad de interactuar con los compañeros de trabajo de forma que se transmitan los propios sentimientos y opiniones y, a la vez, se respeten los derechos de los otros. Además, es coherente con las capacidades de fomentar un clima escolar positivo y crear espacios participativos.

En la misma línea, Grazia, et al. (2020) afirman en su tesis doctoral que la realización de un estudio de clima institucional permite identificar los factores clave que pueden estar afectando significativamente al clima laboral organizacional.

Lemos, et al. (2020) lo definen como un lugar físico y social donde las personas se reúnen y coordinan para alcanzar metas, actividades y objetivos organizacionales compartidos. En otras palabras, todos allí -agentes, profesores, auxiliares, etc.- deben ajustarse a las funciones, reglas y normas de convivencia porque casi todos estos aspectos están relacionados entre sí.

Por el contrario, según Bonell et al. (2018), el clima institucional es un sentimiento que las persona tiene de una organización en el contexto del lugar de trabajo. En otras palabras, el clima institucional se define como un espacio en el que las personas interactúan manteniendo los valores que los empleados de la organización defienden, evidenciándose en las relaciones personales y profesionales. (p.7) Según Pea et al. (2019), esta variable se refiere a las interrelaciones armoniosas que deben tener los miembros de la comunidad, respetando valores y creencias compartidas.

De acuerdo con la teoría de Litwin y Stringer (1978), se sugieren las siguientes dimensiones para estudiar el clima organizacional: la estructura que incorpora las percepciones de los empleados sobre el marco normativo y reglamentario que rige su empleo; la responsabilidad o empoderamiento relacionado con la evaluación de la capacidad de toma de decisiones de los empleados; la compensación relacionada con la evaluación del desempeño de los empleados en relación con el sistema de recompensas e incentivos de la organización para el progreso de sus actividades relacionadas con el empleo; un desafío que implica la evaluación de los miembros del equipo a la luz de los desafíos planteados por la expansión de las tareas y funciones en el trabajo; relaciones relativas al valor de los colaboradores en relación con las interacciones interpersonales o las relaciones entre los miembros de la organización, incluidas las establecidas entre los colaboradores y la dirección para fomentar un entorno de trabajo agradable.

Los conflictos sobre cómo se valora a los empleados en términos de cómo una empresa reconoce las opiniones de los integrantes y actúa para la negociación, dirimir y

resolución de las disputas o problemas que se producen en el lugar de trabajo son la forma última en que se define el apoyo mutuo como la valoración que hacen los empleados del interés de la organización por trabajar juntos para alcanzar los objetivos operativos y de rendimiento de la gestión (Peña, et al., 2019).

A continuación, Lemos et al. (2020) afirman lo siguiente sobre las características del clima institucional:

El término "autonomía" se refiere a la capacidad de un empleado para autodeterminarse, rendir cuentas y tomar decisiones sin perder de vista las metas y los objetivos.

La conexión adecuada entre los empleados de una empresa o institución que fomenta un ambiente de amistad y confianza al tiempo que se apoyan mutuamente en la realización de las tareas asignadas se conoce como cohesión.

Cuando la comunicación con los jefes es abierta y se realiza con el adecuado grado de confidencialidad, es cuando existe confianza.

Presión: Es la exigencia de cumplir las normas para realizar el trabajo de forma funcional y concluir las actividades.

Reconocimiento: Se produce cuando los miembros del equipo son compensados por sus contribuciones al trabajo mediante el cumplimiento de hitos y objetivos.

Equidad: Es cuando los empleados ven que las políticas y normas son justas y se aplican de forma coherente dentro de la organización. H. Innovación: Implica asumir riesgos, ser creativo y llevar a cabo tareas novedosas en un esfuerzo por innovar (Grazia, et al, 2020).

Así mismo, sobre la valía del clima institucional, Mameli et al. (2018) hacen el siguiente comentario: Esta categoría de clima se manifiesta en las organizaciones educativas posibilitando el cumplimiento de los objetivos con eficacia, coherencia y cohesión a través de la colaboración entre todas las partes. La creación de un clima institucional agradable está ligada al estilo de liderazgo del director o directores dentro de las organizaciones educativas; si éste es el caso, entonces el clima dentro de la organización también será favorable; sin embargo, si no es así y no existe un clima positivo, entonces no será así. Por lo tanto, la capacidad de liderazgo de los directores es crucial para el avance institucional; es difícil hacerlo sin herramientas y estrategias preparadas.

Aldridge & McChesney (2018) afirman lo siguiente sobre la importancia del clima institucional: Cuando el personal trabajador es consciente de las cuestiones estructurales y de procedimiento que se plantean en el trabajo, el clima laboral adquiere relevancia. El clima

institucional se constituye en una fuerza significativa o puede ser una debilidad; como resultado, la organización necesita estar tomando decisiones, empezar la planificación y asegurarse de que el liderazgo alcanza la identificación con la organización y tiene un ambiente agradable. El auténtico clima institucional fomenta el equilibrio entre empleados y directivos, lo que hace que tanto las pequeñas como las grandes diferencias entre ellos permanezcan ocultas.

De acuerdo con Mamelí et al. (2018), quienes tomaron en cuenta los estudios de Tagiuri, las dimensiones que se tomaron en cuenta en este proyecto de investigación son las que se proponen como las más representativas, y son las siguientes:

D1: Comunicación: Se refiere a las interacciones entre personas o empleados de instituciones públicas o privadas. Para comprender, oír y expresarse cordialmente con los colaboradores, puesto que comunicarse desempeña papel vital en las organizaciones al fomentar climas institucionales de cooperación entre directivos y colaboradores.

En este contexto, la comunicación se define como: - El grado de interacción entre individuos y grupos (Bryant, 2019). El intercambio de información dentro de la institución, tanto interna como externamente. La puesta en práctica de valores compartidos entre los colaboradores. El grado de cercanía ya determina la aceptación o no de las propuestas.

D2: La motivación, Según Aldridge y McChesney (2018), la motivación es el deseo de cumplir con nuestras obligaciones o alcanzar los objetivos de nuestra institución. Mientras que (Bris, 2000) se refiere a construir una institución con identidad o fomentar un clima de confianza dentro de la organización, también se refiere a la motivación en el contexto del propio trabajo. - Satisfacción en el trabajo. - Reconocimiento del esfuerzo realizado en el trabajo.

D3. Confianza. Según Aldridge y McChesney (2018), la confianza se define como: El nivel de sinceridad y confianza en las interacciones de una comunidad (miembros). Esta esperanza de alcanzar metas se apoyará en la convicción, seguridad y certeza del sujeto. Para mejorar, es crucial tener fe en tus compañeros de trabajo y supervisores.

D4: Participación: Según Bris (2000), este elemento es un componente democrático que implica el compromiso individual y/o grupal para mejorar el clima institucional. Es la capacidad de actuar, hablar o hacer algo conscientemente en relación con los objetivos institucionales que, cuando se cumplen, elevan los niveles de clima interno.

Finalmente, se planteó la hipótesis general: Hi. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco

Ica 2023 y Ho. No existe relación directa entre de liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco Ica 2023 asimismo se plantea las hipótesis específicas: He1: Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023; He2. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023; He3. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023; He4. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo

Según Sampieri (2014), el enfoque cuantitativo que se utilizó en este estudio buscó describir, explicar, confirmar y predecir los fenómenos, así como generar y probar teorías. De acuerdo con Tamayo (2007), esto implica contrastar teorías preexistentes utilizando una serie de hipótesis derivadas de la misma teoría. Para ello, es necesario obtener una muestra, ya sea aleatoria o sesgada, pero no por ello menos representativa de la población o sujeto de investigación considerado.

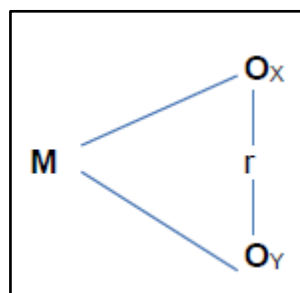
No hubo proceso de intervención, y el objetivo principal del estudio es enriquecer las fuentes de información disponibles. Además, sirve de trampolín para investigaciones más profundas sobre cuestiones prácticas o tecnológicas, según Sampieri (2014). La profundidad del estudio es descriptiva, y busca identificar las características clave de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. Se miden o evalúan diferentes facetas, dimensiones o elementos del fenómeno investigado.

### 2.2 Diseño de investigación

En contraste, es un estudio transversal no experimental porque las variables de estudio no serán controladas ni alteradas, y porque la información necesaria para alcanzar los objetivos del estudio fue recabada en una sola instancia (Hernández y Mendoza, 2018).

Como tal, tuvo un alcance correlacional directo porque busca contrastar las hipótesis e identificar la relación entre ambas variables mediante el análisis estadístico correlacional (Hernández y Mendoza, 2018).

Estudio que se muestra con el esquema que a continuación se presenta:



*Nota:* Se esquematiza de la siguiente manera, M: Muestra de estudio; OX refiere a la variable 1 (Liderazgo transformacional); OY hace alusión a la variable 2 (Evaluación formativa); finalmente r es el Coeficiente de correlación entre las variables.

### 2.3 Población, muestra, muestreo

**Tabla 01:**

*Distribución de la población de docentes de secundaria en institución educativa en Ica-2023*

DOCENTES /NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
SECUNDARIA	38	29	67	100%
<b>TOTAL</b>	38	29	67	100 %

---

*Nota.* Docentes de una I.E en Ica-2023)

Todos los educadores que estén presentes regularmente en la institución y sean nombrados y contratados anualmente serán incluidos como parte de la investigación bajo este criterio de inclusión.

Los profesores que estén tramitando licencias sanitarias o sindicales, así como los contratados por periodos inferiores a un mes, quedarán excluidos en virtud de este criterio.

**Muestra:**

La muestra de la investigación lo construirá 67 profesores varones y 10 docentes mujeres, de Educación Primaria y secundaria, de la institución educativa.

**Tabla 02:**

*Distribución de la muestra de docentes en institución educativa en Ica-2023*

DOCENTES /NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
PRIMARIA-SECUNDARIA	38	29	67	100%
<b>TOTAL</b>	38	29	67	100 %

---

*Nota.* Docentes de una I.E en Ica-2023.

## **2.4 Técnica e instrumentos de recojo datos**

La técnica a utilizarse en este estudio refiere a la encuesta, que es una serie de preguntas preparadas para obtener información de los sujetos de forma rápida y precisa. (CONCYTEC, 2020).

En cuanto a los instrumentos, se utilizó el cuestionario, que consiste en una colección de preguntas con el objetivo de medir una o más variables (Hernández y Mendoza, 2018). El cuestionario de liderazgo, que consta de cinco dimensiones y 20 ítems y está aprobado por expertos, será la herramienta utilizada. Para el cálculo de la segunda variable se utilizará el cuestionario de clima institucional, con sus dimensiones y 30 ítems.

Para la fiabilidad del instrumento se utilizó el método alfa de Cronbach y los resultados, que tienen un índice de coeficiente entre 0 y 1, indicarán el grado de fiabilidad.

## **2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

El procedimiento alcanzó los objetivos esbozados en la presente tesis consiste en solicitar primero a la institución educativa la autorización necesaria para aplicar los cuestionarios en el entorno educativo, tras lo cual se aplican los cuestionarios a la muestra elegida. Esta información será confidencial y sólo se usará para alcanzar los objetivos planteados.

A continuación, las respuestas se organizaron en una base de datos para su posterior tratamiento estadístico en SPSS V.25, teniendo en cuenta tanto la estadística descriptiva como la inferencial.

El método de análisis de datos comprendió los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. En el primer caso, una vez procesados los datos de los cuestionarios, se llevarán a cabo los análisis estadísticos descriptivos, que permitirán definir los perfiles de los encuestados. Por otro lado, se llevarán a cabo los análisis estadísticos inferenciales, que permitió contrastar las hipótesis del estudio, así como determinar la fuerza de la correlación entre las variables.

## **2.6 Aspectos éticos de la investigación**

En este estudio se tuvo en cuenta el principio de respeto, que implica salvaguardar la autonomía del individuo permitiéndole elegir si participa o no en el presente estudio, al tiempo que se le explican los riesgos, beneficios y posibles complicaciones. Para ello, se ha establecido un formulario de consentimiento informado que permite a los individuos decidir si participan o no en el estudio. Además, se utilizará el principio de beneficencia, cuyo objetivo es maximizar los beneficios para los participantes en el estudio al tiempo que se minimizan los riesgos. Este principio se analizará junto con los detalles de cómo se llevará a cabo el estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Proceso y análisis de resultados

##### 3.1.1. De la variable liderazgo

**Tabla 3**

*Liderazgo en docentes de una institución educativa pública Pisco, Ica 2023*

<b>Nivel</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Alto</b>	40	60%
<b>Medio</b>	21	31%
<b>Bajo</b>	6	9%
<b>Total</b>	67	100%

*Nota. Datos extraídos de la aplicación de instrumento.*

En la tabla 3 se tiene que, el nivel de Liderazgo en docentes de una institución educativa pública Pisco, Ica 2023 es alta en un 60%. Esto se produce, porque en la IE hay un buen gestor de liderazgo en lo referente a capacidad de gestión, comunicativa y organizativa y es por ello que los docentes se sienten a gusto con su líder y eso lo demuestran al evaluar la gran mayoría en nivel alto el liderazgo.

##### 3.1.2. De la variable clima institucional

**Tabla 4**

*Clima institucional en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023*

<b>Nivel</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Alto</b>	48	72%
<b>Medio</b>	15	22%
<b>Bajo</b>	4	6%
<b>Total</b>	67	100%

*Nota. Datos extraídos de la aplicación de instrumento.*

En la tabla 4 se tiene que, el nivel de Clima institucional en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023 es alta en un 72%. Esto se debe a que en la IE los docentes se sienten cómodos trabajando, el director tiene una buena

comunicación, confianza, permite la participación de los docentes en la toma de decisiones de la institución, siempre con las exigencias que amerita, pero libres de opinión y en confraternidad.

### 3.1.3. Resultados de la prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de las variables uso de las tecnologías multimedia y aprendizaje y dimensiones del aprendizaje*

Prueba de Normalidad	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,297	67	,002
Clima institucional	,248	67	,002
Comunicación	,264	67	,002
Motivación	,275	67	,002
Confianza	,281	67	,002
Participación	,276	67	,002

Nota. Base de datos de SPSS V.27.

En la Tabla 5 se observa que los datos de las dos variables no se ajustan a la distribución normal y no son paramétricos puesto que las significancias son menores al 5%.

## 3.2. Prueba de hipótesis

### 3.2.1. En las variables liderazgo y clima institucional

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023.

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

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 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 6**

*Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional*

r	a	p	Sig.
,812	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

Interpretación: En la tabla 6 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es positiva y alta, donde el valor del coeficiente de correlación es ,812, el cual es una correlación positiva alta, esto se debe a que en la IE existe un buen liderazgo por parte del equipo directivo, lo que genera un ambiente adecuado para laborar y cumplir con todo lo estipulado, lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional. Se acepta la hipótesis general porque el p valor es de ,000, el cual es menor a 0.005 aceptando la hipótesis de investigación.

### **3.2.2. En las variables liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación**

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023.

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

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 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 7

*Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación*

r	a	p	Sig.
,805	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

Decisión: En la tabla 7 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es positiva y alta, donde el valor del coeficiente de correlación es ,805 el cual es una correlación positiva alta y esto se debe a que en la IE, existe un liderazgo ejercido por el director de manera óptima, lo que favorece una buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, además se evidencia que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión comunicación. Se acepta la hipótesis específica 1 porque el p valor es de ,000, el cual es menor a 0.005 aceptando la hipótesis de investigación.

### 3.2.3. En las variables liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023.

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

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 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 8

*Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación*

r	a	p	Sig.
,809	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

Decisión: En la tabla 8 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es positiva y alta, donde el valor del coeficiente de correlación es ,809 el cual es una correlación positiva alta y esto se debe a que en la IE existe un liderazgo óptimo para que el personal se desenvuelva de la mejor manera, esto acarrea que los trabajadores estén motivados para cumplir con sus labores a diario. Además, debido a la correlación se dice que, si hay un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión motivación. Se acepta la hipótesis específica 2 porque el p valor es de ,000, el cual es menor a 0.005 aceptando la hipótesis de investigación.

#### 3.2.4. En las variables liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023.

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

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 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 9

*Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza*

r	a	p	Sig.
,821	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

Decisión: En la tabla 9 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es positiva y alta, donde el valor del coeficiente de correlación es ,821 el cual es una correlación positiva alta y esto se debe a que en la IE existe el correcto liderazgo por parte de los directivos y esto genera en el personal la confianza suficiente para poder trabajar de manera articulada, por eso es que se dice que, si hay un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión confianza. Se acepta la hipótesis específica 3 porque el p valor es de ,000, el cual es menor a 0.005 aceptando la hipótesis de investigación.

### 3.2.5. En las variables liderazgo y clima institucional en su dimensión participación

- Formulación de hipótesis

H01: No existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023.

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

Ha1: Existe relación significativa entre liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 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 10

*Prueba de contrastación del liderazgo y clima institucional en su dimensión participación*

r	a	p	Sig.
,825	,05	,000	Si existe

Nota. Bases de datos del SPSS V 27.

decisión: en la tabla 10 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una institución educativa pública de pisco, ica 2023 es positiva y alta, donde el valor del coeficiente de correlación es ,825 el cual demuestra una correlación positiva alta, ello se debe a la adecuada comunicación entre los directivos y docentes, quien transmite confianza y enseñanzas, para que el docente sienta el soporte no solo pedagógico, también afectivo y personal, conllevando a un armonioso clima institucional, el cual permite cumplir los objetivos estratégicos, lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión participación. se acepta la hipótesis específica 4 de la investigación, porque el p valor es de ,000, el cual es menor a 0.005 aceptando la hipótesis de investigación.

#### IV. DISCUSION

En relación al objetivo general, en la tabla 6 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en docentes de una I. E. Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,812 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional.

En relación a esto, los resultados son coincidentes con los de Erazo (2022) quien encontró que el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores es positiva y significativa, esto fue comprobado por la prueba Chi cuadrado con el cual se verificó la hipótesis planteada. Además, hay similitud con Vilcacundo, et al. (2022) quienes mediante la prueba T-Student evaluaron las hipótesis, arrojando un resultado de 0,682, lo que indica que el liderazgo influye en la mejora del clima organizacional. También con Quispe (2022) quien encontró que, mediante la evaluación ordinal logarítmica regresiva un valor p de 0,031 lo que confirma que los efectos del liderazgo educativo en el clima institucional de los colaboradores de la I.E. de Azángaro, Puno 2022 son positivos. De la misma manera con Figueroa (2022) quien encontró un nivel de significación de 0,05, lo que permitió establecer que liderazgo y clima institucional están significativamente correlacionados, con un ( $\rho = 0,786$ ) que tiene un nivel de significación de 0,001. También con Fernández (2021) quien encontró que el liderazgo tuvo un alto nivel de efectividad. Además, se pudo observar que el 59,4% de los docentes que opinaron contribuyeron al alto nivel de clima virtual institucional, y también se pudo observar la R-cuadrado, que indicó un valor de 0,830 y reveló que el 83,0% de los encuestados tuvo una relación significativa con el mismo. En conclusión, el estudio pudo identificar un liderazgo adecuado y, junto con él, un clima institucional virtual adecuado entre los educadores. De la misma manera con Rengifo (2023) quienes encontró una relación directa entre clima organizacional y liderazgo directivo con un coeficiente de correlación es  $r=0,662$ , lo que indica una relación fuerte y directa. Además, con Toledo (2022) quien encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r=0,745$ , indican que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo del Instituto Tecnológico Superior Jhalebets 2020 y el clima. Es decir, si hay un buen liderazgo ejecutivo, también habrá un buen clima organizacional, o viceversa. También con Félix (2022) quien encontró que existe una correlación significativa del 73,7% entre el clima institucional y calidad de la gestión administrativa. Por lo que concluye que, un ambiente de

trabajo manejable y adecuado es necesario para una gestión administrativa eficaz, que es lo que crea un clima institucional positivo.

En relación al objetivo específico 1, en la tabla 3 se tiene que, el nivel de Liderazgo en docentes de una institución educativa pública Pisco, Ica 2023 es alta en un 60%, medio en un 31% y bajo en un 9%.

Los resultados tienen relación con los obtenidos por Maartje y Jol (2022) quienes encontraron que la transformación digital es un proceso disruptivo que afectan a todas las organizaciones y dan lugar a nuevos métodos de trabajo. Esto exige un estilo de liderazgo asimétrico centrado en el otro. En particular, las habilidades interpersonales como la empatía, la humildad, la integridad y la cooperación son cada vez más cruciales, junto con la comprensión del poder de la tecnología digital. La aparición de la inteligencia artificial ofrece varias oportunidades interesantes. Podría utilizarse para gestionar tareas de gestión cuantificables y evaluar el componente cuantificable del rendimiento, mientras que los directivos se centran en el aspecto de la gestión que tiene que ver con las habilidades interpersonales, como formar, motivar y preparar a los empleados. Este estudio demuestra la necesidad de redefinir. Además, con Turgut, et al. (2022) quienes encontraron la importancia de cómo el campo de estudio del liderazgo digital se está ampliando y diversificando gradualmente y cómo la producción de publicaciones aumenta de forma constante. El análisis de los periodos también mostró que el primero se centró en la gestión de la tecnología, el segundo en los equipos virtuales y las cuestiones tecnológicas, el tercero en COVID-19, la realidad virtual y las tecnologías digitales, y el cuarto en las tecnologías digitales. También con Pornthip, et al. (2022) quienes encontraron que la relación entre el liderazgo basado en el conocimiento y la calidad de la innovación está mediada por la gestión del conocimiento del cliente. Además, existe un vínculo entre la gestión del conocimiento del cliente, el rendimiento organizativo y la calidad de la innovación. En relación al liderazgo, Bryant (2019) sostiene que es el "proceso de influencia de líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales a través del cambio".

En relación al objetivo específico 2, en la tabla 4 se tiene que, el nivel de Clima institucional en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023 es alta en un 72%, medio en un 22% y bajo en un 6%.

Los resultados tienen relación con los obtenidos por Roldán, et al. (2022) quienes encontraron en su análisis cuantitativo, que en sus entrevistas las cuales se dividieron en tres categorías principales: primero, la comprensión de las prácticas de gestión utilizadas antes

de la pandemia; segundo, el enfoque de gestión utilizado para medir el clima organizacional en la ejecución de las tareas pedagógicas virtuales; y tercero, el nexo entre estas tres categorías. La segunda fase tiene en cuenta los resultados de la fase cualitativa y aplica un instrumento para medir el clima organizativo en la universidad de Cota antes de formular un plan de acción para aumentar la motivación de los empleados, teniendo en cuenta los resultados que muestran que la evaluación del clima organizativo de la universidad de Cota arrojó resultados inferiores. Según Bonell et al. (2018) el clima institucional es un sentimiento que las persona tiene de una organización en el contexto del lugar de trabajo. En otras palabras, el clima institucional se define como un espacio en el que las personas interactúan manteniendo los valores que los empleados de la organización defienden, evidenciándose en las relaciones personales y profesionales.

En relación al objetivo específico 3, en la tabla 7 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una I. E. Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,805 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión comunicación.

Los resultados tienen relación con los obtenidos por Weber et al. (2022) quienes encontraron que, la combinación de comportamientos de liderazgo complementarios no dio lugar a niveles más altos (más bajos) de respuestas deseadas (no deseadas) de los empleados al cambio conductual, cognitivo y afectivo. Dado que este estilo de liderazgo mitiga cualquier posible inconveniente del estilo de liderazgo centrado en la transformación digital y es necesario para seguir siendo competitivo en la era digital, este estudio demuestra que las organizaciones están bien preparadas para mantener la dirección de las personas a medida que se digitalizan. En relación a esta dimensión, Aldridge y McChesney (2018) sostiene que, se refiere a las interacciones entre personas o empleados de instituciones públicas o privadas. Para comprender, oír y expresarse cordialmente con los colaboradores, puesto que comunicarse desempeña papel vital en las organizaciones al fomentar climas institucionales de cooperación entre directivos y colaboradores.

En relación al objetivo específico 4, en la tabla 8 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,809 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión motivación.

Los resultados tienen relación con los obtenidos por Gang y Aino (2022) quienes encontraron que la relación entre el liderazgo de la CG y el rendimiento no financiero se refuerza en las culturas colectivas, las economías en desarrollo y la industria manufacturera. Este estudio ofrece una nueva comprensión de los factores contextuales de la gestión del conocimiento. Es el primer metaanálisis de este tipo sobre el liderazgo de gestiones de los conocimientos y el desempeño organizacional. En relación a esta dimensión, Aldridge y McChesney (2018) sostiene que, la motivación es el deseo de cumplir con nuestras obligaciones o alcanzar los objetivos de nuestra institución. Mientras que (Bris, 2000) se refiere a construir una institución con identidad o fomentar un clima de confianza dentro de la organización, también se refiere a la motivación en el contexto del propio trabajo. - Satisfacción en el trabajo. - Reconocimiento del esfuerzo realizado en el trabajo.

En relación al objetivo específico 5, en la tabla 9 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una I. E. Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,821 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión confianza.

Los resultados tienen relación con los obtenidos por Burgos (2022) quien encontró que el clima organizativo es un fenómeno de la realidad organizativa construida que afecta no sólo al rendimiento individual, sino también a la eficacia global de la organización, lo que lo convierte en una herramienta útil y esencial para la gestión de todo tipo de organizaciones, pero especialmente de las educativas. En relación a esta dimensión, Aldridge y McChesney (2018) sostiene que, la confianza se define como: El nivel de sinceridad y confianza en las interacciones de una comunidad (miembros). Esta esperanza de alcanzar metas se apoyará en la convicción, seguridad y certeza del sujeto. Para mejorar, es crucial tener fe en tus compañeros de trabajo y supervisores.

En relación al objetivo específico 6, en la tabla 10 se aprecia que, la relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una I. E. Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,821 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión participación.

Los resultados tienen relación con los obtenidos por Portilla, et al. (2022) quienes encontraron que el liderazgo de la autoridad del centro influye positivamente en el desarrollo del clima organizativo observado por los profesores; además, la motivación surgió como el

mecanismo por el que se influye en el clima del centro. Los conocimientos analizados coinciden en que los líderes escolares ideales deben establecer un sistema de distribución que inspiren entusiasmos y fomenten cooperaciones entre todos los colaboradores de la institución. En relación a esta dimensión, Aldridge y McChesney (2018) sostiene que, este elemento es un componente democrático que implica el compromiso individual y/o grupal para mejorar el clima institucional. Es la capacidad de actuar, hablar o hacer algo conscientemente en relación con los objetivos institucionales que, cuando se cumplen, elevan los niveles de clima interno.

## **V. CONCLUSIONES**

La relación entre liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,812 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional.

El nivel de Liderazgo en docentes de una institución educativa pública Pisco, Ica 2023 es alta en un 60%, medio en un 31% y bajo en un 9%.

El nivel de Clima institucional en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica 2023 es alta en un 72%, medio en un 22% y bajo en un 6%.

La relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,805 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión comunicación.

La relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,809 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión motivación.

La relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,821 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión confianza.

La relación entre liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una Institución Educativa Pública de Pisco, Ica 2023 es directa y significativa, donde el valor del coeficiente de correlación es ,821 y una significancia de ,000 lo que indica que, a un mejor liderazgo, mejor será el clima institucional en su dimensión participación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al director de la Institución Educativa Pública de Pisco, Ica, considerar los resultados obtenidos en esta investigación y establecer normas acordes con el perfil de su

liderazgo como directivo y también con el clima institucional, para que este en el cual se desarrolla el trabajo sea lo más óptimo posible.

A los docentes de la Institución Educativa Pública de Pisco, Ica desarrollarse de manera profesional desde el lugar que les toca, teniendo en cuenta sus responsabilidades y funciones así mismo, recordando que todo el trabajo que se hace, es en conjunto con el equipo directivo, puesto que esto genera un buen clima en la institución.

A los tesisistas de los programas de postgrado en el área gestión y acreditación educativa, realizar investigaciones sobre el liderazgo y el clima institucional en los docentes en instituciones educativas de EBR y superiores, puesto que la realidad lo amerita.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldridge, J., & McChesney, K. (2018). The relationships between school climate and adolescent mental health and wellbeing: A systematic literature review. *International Journal of Educational Research*, 88, 121–145. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.01.012>
- Amtu, O., Souisa, S., Sience, L., & Lumamuly, P. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of education. *International Journal of Innovation*, 9(1), 131-157. <https://periodicos.uninove.br/innovation/article/view/18582>
- Bonell C, et al. (2018). Effects of the learning together intervention on bullying and aggression in English secondary schools (INCLUSIVE): a cluster randomised controlled trial. *Lancet*. 2018;392:2452–64.
- Bryant D., et al. (2020) How middle leaders support in-service teachers' on-site professional learning. *International Journal of Educational Research* Epub ahead of print. DOI: 10.1177/09544327167940
- Bryant, D. (2019) Conditions that support middle leaders' work in organisational and system leadership: Hong Kong case studies. *School Leadership and Management* 39(5): 415–433.
- Burgos, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año VIII. Vol. VIII. Nro. 3. Edición Especial.* <file:///C:/Users/jorge/Downloads/814-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3134-2-10-20220918.pdf>
- Canchari (2021). Influencia del Liderazgo Directivo en el Clima Institucional, Ica 2019. TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66103/Canchari\\_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66103/Canchari_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y

desarrollo (I+D). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24968/n/r.p.-097-2020-concytec-p-anexoguia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-deproyectos>

- Erazo, E. (2022). “El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba”.(Trabajo de titulación para optar al título DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, Universidad Nacional de Chimborazo). <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9375/1/Erazo%20Reynoso%2C%20E.%282022%29%20El%20clima%20organizacional%20y%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20Gad%20de%20Riobamba.pdf>
- Félix, A. (2022). El clima institucional y su relación con la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la Red 02 -UGEL N° 6 –Vitarte – Lima, 2021. (Para optar el Grado Académico de Magíster Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18512/F%C3%A9lix\\_lr.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18512/F%C3%A9lix_lr.pdf?sequence=1)
- Fernández (2021). Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021. (TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67409/Fernandez\\_M-O-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67409/Fernandez_M-O-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Figueroa (2022). Liderazgo y clima institucional en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021. (Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, Universidad Enrique Guzmán y Valle). <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6793/Wilmer%20Alberto%20FIGUEROA%20AYALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gang Liu, Eric Tsui & Aino Kianto (2022) Revealing deeper relationships between knowledge management leadership and organisational performance: a meta-analytic study, Knowledge Management Research & Practice, 20:2, 251-265, DOI: 10.1080/14778238.2021.1970492

- Grazia, V., et al. (2020). Adolescents' profiles based on student agency and teacher autonomy support: Does interpersonal justice matter? *European Journal of Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00504-2>
- Grootenboer P. y Larkin K (2020) Middle leading small-scale school projects. *International Journal of Educational Management* 33(7): 1733–1745.
- Harris A, et al. (2019) Middle leaders and middle leadership in schools: exploring the knowledge base (2003–2017). *School Leadership and Management* 39(3-4): 255–277.
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Leithwood K, et al. (2020) Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership and Management* 40(1): 5–22.
- Lemos, M. et al. (2020). Examining differential trajectories of engagement over the transition to secondary school: The role of perceived control. *International Journal of Behavioral Development*, 44(4), 313–324. <https://doi.org/10.1177/0165025419881743>
- Maartje y Jol (2022) “An Exploratory Literature Study into Digital Transformation and Leadership: Toward Future-Proof Middle Managers”. An Exploratory Literature Study into Digital Transformation and Leadership: Toward Future-Proof Middle Managers. *Sustainability* 2022, 14, 687. <https://doi.org/10.3390/su14020687>
- Mameli, C., et al. (2018). School context and subjective distress: The influence of teacher justice and school-specific well-being on adolescents' psychological health. *School Psychology International*, 39(5), 526–542. <https://doi.org/10.1177/0143034318794226>

- Morales, I., Torres, B., & Rendon, J. I. (2022). El liderazgo educativo de la universidad de Guayaquil. Scielo, 8. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-109.pdf>
- Onetto, F. (2022). Clima Institucional y factor humano. Obtenido de <https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>
- Peña P., et al. (2019). Association of Grit Scores with Treatment Adherence and Biomarkers in patients with type 2 diabetes. JAMA Netw Open. 2019;2:e1911476.
- Pornthip, et al. (2022) Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in intitution. Sciencedirecto, Volumen 7, ed. II, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162>
- Portilla, S. et al. (2022). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>
- Quispe, G. (2022). Liderazgo pedagógico y clima institucional en los docentes de una institución educativa pública, Azángaro, Puno 2022. (TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101013/Quispe\\_RG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101013/Quispe_RG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Rengifo, M. (2023). Liderazgo directivo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria, UGEL Ica, 2022. (TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, Universidad Cesar Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107473/Rengifo\\_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107473/Rengifo_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas (2021). Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas. (TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59282/Rojas\\_CSY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59282/Rojas_CSY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Roldán, A., et al. (2022). Medición del clima organizacional bajo el contexto de pospandemia en una Institución Educativa del Municipio de Cota. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/11997/RoldanAlvaro-2022.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Schott C, et al. (2020) Teacher leadership: a systematic review, methodological quality assessment and conceptual framework. *Educational Research Review* Epub ahead of print. doi:10.1016/j.edurev.2020.100352.
- Toledo, L. (2022). Liderazgo directivo y clima organizacional en el instituto de educación superior tecnológico privado Jhalebet, Ica- 2020. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología, Universidad de Huánuco) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107473/Rengifo\\_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107473/Rengifo_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Turgut, et al. (2022) The Development and Evolution of Digital Leadership: A Bibliometric Mapping Approach-Based Study. The Development and Evolution of Digital Leadership: A Bibliometric Mapping Approach-Based Study. *Sustainability* 2022, 14, 16171. <https://doi.org/10.3390/su142316171>
- Vilcacundo, O. S., Catota, V., & Baño, Ángel. (2022). LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DEL TERCER SECTOR. *AULA VIRTUAL*, 3(8), 142-155. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7506592>
- Weber, E. et al. (2022) How to take employees on the digital transformation journey: An experimental study on complementary leadership behaviors in managing organizational change.
- Wenner J y Campbell T (2017) The theoretical and empirical basis of teacher leadership: a review of the literature. *Review of Educational Research* 87(1): 134–171.
- Willis J, et al. (2019) Mentors for beginning teachers as middle leaders: the messy work of recontextualising. *School Leadership and Management* 39(3-4): 334–351.
- Zans, A. J. (2022). 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 Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXO 01: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

#### Estimado docente

Sírvase escribir con un aspa (X) cada una de las alternativas que considere necesaria para las situaciones presentadas.

Objetivo: Recolectar información que permita conocer la importancia sobre el liderazgo en una I.E de Pisco, Ica-2023.

Escala de respuestas: 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces, 4= Casi siempre; 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>D1: Capacidad de gestión</b>	1) ¿Consideras que tu director(a) es un líder?					
	2) ¿El directivo ejecuta una gestión democrática?					
	3) ¿Compatibilizas con los estilos de gestión del directivo?					
	4) ¿Las decisiones adoptadas por el directivo son adecuadas?					
	5) ¿Solo el directivo adopta las decisiones mas adecuadas?					
	6) ¿Sus actitudes son conciliadoras y oportunas ante conflictos					
	7) ¿El Directivo usa la normatividad legal sin discriminación?					
	8) ¿El director se parcializa con un involucrado en conflictos?					
	9) ¿El Directivo aplica los protocolos en la solución de problemas internos?					
<b>D2: Ccapacidad organizativa</b>	10) ¿La delegación de funciones lo ejecuta el directivo?					
	11) ¿Al delegar funciones el directivo se parcializa con grupos internos?					
	12) ¿Se toman en cuenta los rasgos y perfiles personales ante la delegación de funciones?					
	13) ¿Se respetan los acuerdos de asamblea para delegar funciones?					
	14) ¿Los diversos grupos de trabajo tienen autonomía para ejecutar sus actividades?					
	15) ¿Los grupos de trabajo son aceptados a través de acuerdos adoptados?					
	16) ¿Existe Asesoramiento y acompañamiento en la realización de proyectos de los grupos internos?					
<b>D3. Capacidad comunicativa</b>	17) ¿Los niveles de comunicación interna tienen fluidez y eficacia?					
	18) ¿El directivo tiene comunicación asertiva y oportuna con los colaboradores administrativos?					
	19) ¿Los niveles de comunicación con APAFA es cordial y respetuosa?					
	20) ¿Existe niveles comunicativos cordiales y respetuosos con los alumnos ?					

**Fecha:**

**Firma:**

**Muchas gracias por su colaboración.**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL**

**Estimado docente**

Sírvase escribir con un aspa (X) cada una de las alternativas que considere necesaria para las situaciones presentadas.

Objetivo: Recolectar información que permita conocer la importancia del clima institucional en una I.E de Pisco, en Ica-2023.

Escala de respuestas: 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces, 4= Casi siempre; 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>1ª. Comunicación</b>	1) ¿Los niveles comunicativos tienen la fluidez necesaria?					
	2) ¿La información tienen características de rapidez y precisión?					
	3) ¿Las opiniones en asambleas son tomadas en cuenta en la gestión institucional?					
	4) ¿Las normas institucionales son funcionales y coadyuvan a una comunicación asertiva?					
	5) ¿Los espacios y distribución horaria inciden en la comunicación?					/
	6) ¿En las relaciones intrainstitucional la información es oculta y reservada?					
<b>2ª. Motivación</b>	7) ¿Los niveles de satisfacción interna son óptimos?					
	8) ¿Existe reconocimiento y motivación por el trabajo bien realizado?					
	9) ¿Cuál es la apreciación docente con respecto al perfil del directivo?					
	10) ¿Funcionan adecuadamente los niveles de autonomía de comisiones internas?					
	11) ¿El nivel de motivación docente es favorable para la organización institucional?					
	12) ¿Los colaboradores están debidamente motivados para ejercer sus labores?					
	13) La coordinación entre profesores es armoniosa					
<b>3ª. Confianza</b>	14) ¿Los niveles de confianza interna se viven y sienten al interno de la institución?					
	15) ¿Las interrelaciones docentes tienen buen perfil de sinceridad y franqueza?					

	16) ¿Se respetan los espacios personales de cada uno de los miembros de la organización educativa?					
	17) ¿Los niveles de relaciones amicales al interno de la organización son favorables?					
	18) ¿Existen reuniones al externo de la institución para ejecutar tareas de la institución?					
<b>4ª. Participación</b>	19) ¿Los colaboradores participan de forma activa en la ejecución de actividades y jornadas escolares?					
	20) ¿El Consejo Educativo participa en forma activa y decidida al ejecutar tareas de la institución?					
	21) ¿La participación docente en el consejo educativo es fructífera y necesaria?					
	22) ¿Los docentes participan en la toma de decisiones y son deliberativos en la institución?					
	23) ¿Existe una conjunción armoniosa entre docentes y padres y apoderados en las decisiones y ejecuciones de proyectos institucionales?					
	24) ¿Los docentes tienden a dividir y conformar pequeños grupos con antagonismo?					

*Muchas gracias por su colaboración.*

## Anexo 2: Ficha Técnica

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	Cuestionario sobre sobre el liderazgo		
<b>Autor y año</b>	<b>Original:</b> Instrumentos para medir las variables cuestionario: liderazgo		
	<b>Adaptación:</b> Autor: Oscar Fernando, ATALAYA JAMANCA		
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recoger información de la relación que pueda existir entre la variable: Liderazgo en una I.E de Pisco, Ica-2023		
<b>Usuarios:</b>	38 docentes de una Institución Educativa de Pisco, Ica, 2023.		
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	<p>1° Este Cuestionario, está estructurado y elaborado en 20 ítems, distribuidos en una variable: Liderazgo</p> <p>2° La aplicación es de manera personal individual, con la tutela de los investigadores, fin que la información recogida respondan a criterios objetivos y confiables.</p> <p>3° La resolución del cuestionario tendrá una duración de 45 minutos, y será marcado con lapicero.</p>		
<b>Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	PROMEDIO PONDERADO DE VALIDACIÓN		
	Experto	Instrumento 1	Instrumento 2
<b>Confiabilidad (Presentar los datos estadísticos)</b>	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos

## FICHA TÉCNICA


<b>Nombre Original del instrumento:</b>	Cuestionario sobre clima institucional														
<b>Autor y año</b>	<b>Original:</b> Cuestionario sobre el clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas Año: 2021 Autor: Rojas Carlos, Sadán Yupanqui (ORCID: 0000-0002-3647-0472)														
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recoger información de la relación que pueda existir entre la variable: Clima institucional en una I.E de Pisco, Ica-2023														
<b>Usuarios:</b>	38 docentes de una I.E de Pisco, Ica- 2023.														
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	1° Este Cuestionario, está estructurado y elaborado en 30 ítems, distribuidos en una variable: Clima institucional 2° La aplicación será de modo personal con el monitoreo de los investigadores a fin que la información sea objetiva y responda ala, verdad. 3° La aplicación tendrá una duración de 45 minutos, para ser llenada con lapicero por cada docente.														
<b>Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="4">PROMEDIO PONDERADO DE VALIDACIÓN</th> </tr> <tr> <th>Experto</th> <th>Instrumento 1</th> <th>Instrumento 2</th> <th>Promedio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			PROMEDIO PONDERADO DE VALIDACIÓN				Experto	Instrumento 1	Instrumento 2	Promedio		1	2	
PROMEDIO PONDERADO DE VALIDACIÓN															
Experto	Instrumento 1	Instrumento 2	Promedio												
	1	2													
<b>Confiabilidad (Presentar los datos estadísticos)</b>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Estadísticas de fiabilidad</th> </tr> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>			Estadísticas de fiabilidad			Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos						
Estadísticas de fiabilidad															
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos													

Anexo 3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
<b>Liderazgo</b>	El objetivo del liderazgo es alcanzar una o varias metas mediante la influencia interpersonal que se dirige a través del proceso de comunicación. En consecuencia, el liderazgo tiene varias connotaciones, entre ellas las siguientes: Según Bryant (2019), el liderazgo es el "proceso de influencia de líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales a través del cambio."	Para operacionalizar la variable, se usará la escala de 1 al 5. 1 igual nunca, 2 igual casi nunca, 3 igual a veces, 4 igual casi siempre y 5 igual siempre. Sus dimensiones son: D1: Capacidad de gestión D2: Capacidad organizativa D3: Capacidad comunicativa	Capacidad de gestión	Estilos de gestiones y toma de decisiones. Capacidades para resolución de conflictos.	1-2-3-4-5 6-7-8-9-10	Cuestionario el liderazgo transformacional	<b>Nominal</b>
			Capacidad organizativa	Delegación de funciones a docentes. independencia de equipo de trabajo.	10-11-12-13 14-15-16		
			Capacidad comunicativa	Niveles comunicacionales del director con los estamentos institucionales.	17-18-19-20		

<b>Clima institucional</b>	De acuerdo con Pea et al. (2019), esta variable se refiere a la convivencia armónica que debe exhibir la comunidad de la institución al sostener valores y creencias compartidas y, más importante aún, motivarse mutuamente (p. 19).	Se Operacionalizará la variable identificando sus dimensiones: Motivación, Comunicación, Confianza y Participación. Se formulan indicadores e ítems y una escala ordinal Likert.	Comunicación	Comunicación / traslado de información Rapidez/agilidad Respeto Aceptación Normas	1 2 3 4 5-6	Cuestionario sobre el clima institucional	Nominal
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7-8-9 10-11 12-13		
			Confianza	Confianza Sinceridad	14-15 16-17-18		
			Participación	En actividades diversas. Órganos colegiados Participación docente. Grupos sociales formales Reuniones de equipos de trabajo Coordinaciones	19-20 21 22-23 24-25 26-27 28-29 30		

## Anexo 4: Carta de presentación.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

Trujillo, 18 de agosto de 2023

**CARTA DE PRESENTACION N° 0468-2023/UCT-EPG-D**

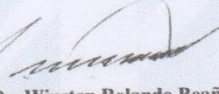

**Edwar Constantino Reyes Hinostroza:**  
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ DE SAN MARTÍN – PISCO

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 **Deisy Vanessa Vásquez Jacobo**, identificada con DNI N° **44247460**, y a **Elva Ynés Huamani Rojas**, identificada con DNI N° **21563246**, 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 Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PISCO EN ICA 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.



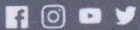
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

**29 SFT**  
**2/14/1**

© Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

[www.uct.edu.pe](http://www.uct.edu.pe)



## Anexo 5: Carta de Autorización emitida por la entidad que faculta los datos

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Edwar Constantino Reyes Hinostroza, identificado con DNI 22273638, en mi calidad de Director de la Institución Educativa " José de San Martín", ubicada en la Avenida Las Américas 11601 de la ciudad de Pisco.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /a/s Sr(a/es) Elva Ynés Huamani Rojas y Deisy Vanessa Vásquez Jacobo, identificado(s) con DNI N°21563246 y 44247460, de la Escuela de MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, para que utilice la siguiente información de la Institución educativa:

- Desarrolle la investigación denominada Liderazgo y clima institucional en docentes de una institución educativa pública de Pisco, Ica, 2023.
- Determinar la relación del CLIMA Y LIDERAZGO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ICA 2023.
- Presente los resultados de la investigación y se comparta a los docentes con la finalidad de que pueda desarrollar su (x) Informe estadístico, (x) Trabajo de Investigación, ( ) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

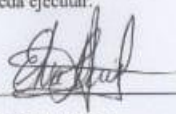
( x ) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

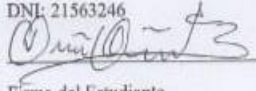
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( x ) Mencionar el nombre de la empresa.

 **EMBLEMÁTICA - INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
Mg. Edwar C. Reyes Hinostroza  
Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 22273638

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante

DNI: 21563246  
  
Firma del Estudiante

DNI: 44247460

## Anexo 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, VASQUEZ JACOBO, Deicy Vanessa; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PISCO ICA 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

RAVELO RODRIGUEZ, Héctor Natividad

FIRMA:



DNI N° 80458881

Fecha: 10 / 11/ 2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, VASQUEZ JACOBO, Deicy Vanessa ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PISCO ICA 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

CUEVA MAURICIO, María Luz

FIRMA:

  
DNI N° 40816867

Fecha: 10 / 11/ 2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, VASQUEZ JACOBO, Deicy Vanessa ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PISCO ICA 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: ROJAS ALAYO, Paul Nelson

FIRMA:   
DNI N° 40568302

Fecha: 10 / 11/ 2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, VASQUEZ JACOBO, Deicy Vanessa ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PISCO ICA 2023.

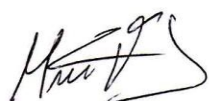
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

VILLALOBOS VILCHEZ, Miriam Isabel

FIRMA:



DNI N° 19675099

Fecha: 10 / 11/ 2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, VASQUEZ JACOBO, Deicy Vanessa ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PISCO ICA 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: ASCATE MURGA, Cornelio Cosme

FIRMA:



DNI N° 19675053

Fecha: 10 / 11/ 2023

Anexo 07:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023</b></p>	<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es el nivel de liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> Pe1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023? Pe2: ¿Cuál es el nivel de liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023 Ho. No existe relación directa entre de liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023 HE2. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre Cuál es el nivel de liderazgo y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre de liderazgo y clima institucional en su dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023 Determinar la relación que existe entre de liderazgo y clima institucional en su dimensión motivación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023 Determinar la relación que existe entre de liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023</p>	<p><b>Variable 1:</b> liderazgo</p>	<p><b>D1: Capacidad de gestión</b></p> <p><b>D2: Capacidad organizativa</b></p> <p><b>D3. Capacidad comunicativa</b></p> <p><b>D4.</b></p>	<p><b>Tipo</b> Aplicada, cuantitativa, correlaciona y exploratoria.</p> <p><b>Métodos</b> Hipotético-deductivo, analítico-sintético y hermenéutico.</p> <p><b>Diseño</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Población</b> 35 docentes de una institución educativa de Pisco</p> <p><b>Muestra</b> 38 docentes</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> Encuesta</p>

	<p>2023? Pe3: ¿Cuál es la relación entre Cuál es el nivel de liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023? Pe3: ¿Cuál es la relación entre Cuál es el nivel de liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023?</p>	<p>Pública Pisco, Ica-2023. HE3. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023 HE3. Existe relación directa entre el liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023</p>	<p>Determinar la relación que existe entre de liderazgo y clima institucional en su dimensión participación en docentes de una Institución Educativa Pública Pisco, Ica-2023</p>	<p><b>variable 2: Clima institucional</b></p>	<p><b>D1: Comunicación</b> <b>D2: Motivación</b> <b>D3: Confianza</b> <b>D3: Participación</b></p>	<p>Cuestionarios <b>Métodos de análisis de investigación</b> Se aplicará la estadística y utilizará el programa estadístico SPSS.</p>
--	--	---	--	---	--	---

## Anexo 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



Trujillo, 02 de abril del 2024

Mg. Jorge Aslhey Guevara Portilla

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Deicy Vanessa, Vásquez Jacobo y Br. Elva Ynés, Huamán Rojas, egresados del Programa de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Br. Deicy Vanessa, Vásquez Jacobo

DNI N° 49247460

Br. Elva Ynés, Huamán Rojas

DNI N° 21563246

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Jorge Ashley Guevara Portilla
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Liderazgo
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Deicy Vanessa Vásquez Jacobo  
Br. Elva Ynés Huamán Rojas
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esté formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Esté expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se sugiere aplicarla

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 980

Lugar y Fecha: 02 de abril de 2024



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI

Teléfono.....

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
LIDERAZGO  
INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09		X				
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18	X					
19	X					
20		X				

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Jorge Ashley Guevara Portilla
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Clima Institucional
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Dejcy Vanessa Vásquez Jacobo  
Br. Elva Ynés Huamán Rojas
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esté formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Esté expresado en conductas observables.																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se sugiere aplicarla

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 970

Lugar y Fecha: 02 de abril de 2024



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09		X				
10	X					
11	X					
12		X				
13	X					
14	X					
15		X				
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29		X				
30	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Jorge ~~Aslhey~~ Guevara Portilla

COLEGIATURA: 1548006899

DNI:



Firma

Fecha: 02/04/2024

Trujillo, 02 de abril de 2024

Dr. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza

Presente.-

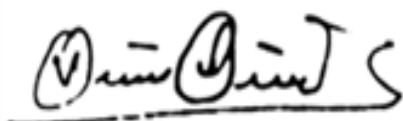
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Deicy Vanessa, Vásquez Jacobo y Br. Elva Ynés, Huamán Rojas, egresados del Programa de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Deicy Vanessa, Vásquez Jacobo

DNI N° 49247460



Br. Elva Ynés, Huamán Rojas

DNI N° 21563246



## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09		X				
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14		X				
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19		X				
20		X				

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Clima institucional
- 1.4 Autor del instrumento: Br. ~~Deicy~~ Vanessa Vásquez Jacobo  
Br. Elva ~~Ynés~~ Huamán Rojas
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se sugiere aplicarla

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 990

Lugar y Fecha: 02 de abril de 2024



Dr. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza  
Calle 28 de Julio 800, Trujillo  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
C.P. 15-00000

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI 48006899 Teléfono.....

### TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

#### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12		X				
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X	X				
27	X					
28	X					
29		X				
30	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** Dr. Moisés Deelvis Ruiz Espinoza

**COLEGIATURA:**

**DNI:** 48006899



INSTITUTO Vicerrectoría de Investigación  
 Mg. Moisés Deelvis Espinoza  
 I.E. EDUCACIÓN SECUNDARIA  
 C.D. MATEMÁTICA  
 M.I. EN INVESTIGACIÓN  
 CPPN: 1548086899

Firma

Fecha: 02/04/2024

Trujillo, 02 de Abril del 2024

Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Deicy Vanessa, Vásquez Jacobo y Br. Elva Ynés, Huamán Rojas, egresados del Programa de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Deicy Vanessa, Vásquez Jacobo

DNI N° 49247460



Br. Elva Ynés, Huamán Rojas

DNI N° 21563246

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Liderazgo
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Dejcy Vanessa Vásquez Jacobo  
Br. Elva Yojés Huamán Rojas
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se sugiere aplicarla

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98.5

Lugar y Fecha: 02 de Abril del 2024



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 17926917 Teléfono:.....

### TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO

#### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15		X				
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20		X				

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Clima institucional
- 1.4 Autor del instrumento: Br. ~~Dejcy~~ Vanessa Vásquez Jacobo  
Br. Elva ~~Ynés~~ Huamán Rojas
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PISCO EN ICA 2023.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esté formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Esté expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se sugiere aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 980

Lugar y Fecha: 02 de abril del 2024



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI 17926917 Teléfono.....

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
CLIMA INSTITUCIONAL**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12		X				
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18		X				
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez  
**COLEGIATURA:**  
**DNI:** 17924917

**Firma**

Fecha: 02/04/2024

## Anexo 9: Reporte Turnitin

### LIDERAZGO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PISCO ICA 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>chakinan.unach.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>