

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



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Br. Arroyo Esquivel, Segundo Teofilo
<https://orcid.org/0009-0003-1282-2562>

ASESORA

Dra. Merino Salazar, Teresita Del Rosario
<https://orcid.org/0000-0001-8700-1441>

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ
2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar con DNI N°17903361, como asesora del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025”, desarrollado por el egresado SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL con DNI N°45369437 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación 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 escuela.



Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Al Dios Todopoderoso que me ha concedido la vida, salud, y la fortaleza para seguir adelante y terminar el presente proyecto con éxito. A mis seres queridos, por su amor inquebrantable, por ser pacientes y comprensibles conmigo durante esta etapa de aprendizaje y por ser mi vital fuente de sostén en la ejecución y culminación del presente estudio de indagación, teniendo en cuenta sus lecciones y enseñanzas, que llevare a cabo en el ejercicio como profesional.

Segundo Teofilo Arroyo Esquivel

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme seguir fortaleciendo mis habilidades y capacidades profesionales y brindarme la oportunidad de enriquecer mi aprendizaje dentro de vuestra universidad.

A la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, por otorgarme la posibilidad de acceder a la formación académica y fortalecer mis conocimientos para desarrollarme como profesional en la disciplina que me apasiona.

A los maestros por compartir generosamente sus conocimientos y sus orientaciones que hicieron de esta investigación un medio para fortalecer mi compromiso a fin de seguir mejorando la calidad educativa.

Segundo Teofilo Arroyo Esquivel

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Segundo Teofilo Arroyo Esquivel**, con DNI N.º **45369437**, egresado del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025”**, el cual consta de un total de **85 páginas**, incluyendo tablas y figuras; y **36 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

El autor



Br. Segundo Teofilo Arroyo Esquivel

DNI N°45369437

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD | 2 |
| AUTORIDADES UNIVERSITARIAS | 3 |
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | 6 |
| ÍNDICE | 7 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 8 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 9 |
| RESUMEN | 10 |
| ABSTRACT | 11 |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| II. METODOLOGÍA | 26 |
| 2.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación | 26 |
| 2.2. Participantes de la investigación | 26 |
| 2.3. Escenario de estudio | 27 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos | 28 |
| 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información | 29 |
| 2.6. Aspectos éticos en investigación | 29 |
| III. RESULTADOS | 31 |
| IV. DISCUSIÓN | 39 |
| V. CONCLUSIONES | 41 |
| VI. RECOMENDACIONES | 43 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 44 |
| ANEXOS | 50 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|--|-----------|
| Tabla 1 | Distribución de los niveles de liderazgo de los directivos | 31 |
| Tabla 2 | Escala de las dimensiones del liderazgo directivo | 32 |
| Tabla 3 | Distribución de los niveles del clima organizacional | 33 |
| Tabla 4 | Escala de las dimensiones del clima organizacional | 34 |
| Tabla 5 | Análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov | 35 |
| Tabla 6 | Liderazgo Directivo y su relación con el Clima Organizacional | 35 |
| Tabla 7 | Correlación entre el pensamiento estratégico y clima organizacional | 36 |
| Tabla 8 | Análisis de relación entre la gestión del aprendizaje y clima organizacional | 36 |
| Tabla 9 | Interacción entre la relación con las personas y clima organizacional | 37 |
| Tabla 10 | Correlación entre la organización de los equipos de trabajo y clima organizacional | 38 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------------|--|-----------|
| Figura 1 | Distribución de los niveles de liderazgo de los directivos | 31 |
| Figura 2 | Escala de las dimensiones del liderazgo directivo | 32 |
| Figura 3 | Distribución de los niveles del clima organizacional | 33 |
| Figura 4 | Escala de las dimensiones del clima organizacional | 34 |

RESUMEN

La intención de esta indagación fue conocer la percepción que tienen los docentes y el personal administrativo en las instituciones formativas del distrito y provincia de Santiago de Chuco, del año 2025, en relación al liderazgo directivo y al clima organizacional. Este estudio se realizó bajo un arreglo cuantitativo, de diseño no experimental con análisis correlacional. La conformación de la población fue de 97 sujetos entre maestros y trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios estandarizados de 20 preguntas cada uno: uno orientado a medir liderazgo directivo y el otro orientado a medir el clima organizacional. Para el proceso y estudio de la investigación se empleó estadística descriptiva e inferencial. Los descubrimientos revelaron una correspondencia positiva alta entre el liderazgo de los directores y el clima organizacional del personal ($r = 0.884$, $p < 0.000$; $N = 97$), evidenciando que las buenas prácticas ejercidas por el líder pedagógico impactan favorablemente en el entorno laboral de las instituciones. También, se encontró una relación positiva significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y clima organizacional, permitiendo concluir que la mejora en las habilidades y capacidades de los líderes fortalecen el entorno organizacional, en consecuencia se recomienda trabajar en programas de capacitación en aspectos esenciales como la comunicación asertiva, integración y la automotivación a fin de potenciar la gestión directiva y promover un ambiente laboral saludable, que favorezca la calidad educativa.

Palabras clave: Clima organizacional, liderazgo directivo, liderazgo pedagógico, clima escolar, docentes

ABSTRACT

The purpose of this research was to understand the perceptions of teachers and administrative staff in educational institutions in the district and province of Santiago de Chuco, in 2025, regarding managerial leadership and organizational climate. This study was conducted using a quantitative, non-experimental design with correlational analysis. The sample consisted of 97 subjects, including teachers and administrative staff, who were administered two standardized questionnaires of 20 questions each: one aimed at measuring managerial leadership and the other aimed at measuring organizational climate. Descriptive and inferential statistics were used for the research process and study. The findings revealed a high positive correspondence between the leadership of principals and the organizational climate of staff ($r = 0.884$, $p < 0.000$; $N = 97$), demonstrating that good practices exercised by the pedagogical leader have a favorable impact on the work environment of institutions. Also, a significant positive relationship was found between the dimensions of managerial leadership and organizational climate, allowing us to conclude that the improvement in the skills and abilities of leaders strengthens the organizational environment, consequently it is recommended to work on training programs in essential aspects such as assertive communication, integration and self-motivation in order to enhance managerial management and promote a healthy work environment that favors educational quality.

Keywords: Organizational climate, managerial leadership, pedagogical leadership, school climate, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, dentro del contexto educativo, el rol del líder directivo es decisivo en el logro de los objetivos colectivos y la aplicación de políticas educativas de las escuelas, es decir su influencia se ve reflejada en el clima de la organización, debido a que la calidad de relaciones que establece el director con los integrantes de la entidad educativa depende en gran medida generar las condiciones favorables para optimizar un excelente aprendizaje en los alumnos.

En ámbito internacional, investigaciones como de Wang y Dapat (2023) evidencian que un liderazgo directivo impacta significativamente en un clima escolar, resaltando que las prácticas o conductas de los líderes pedagógicos facilita la creación de un entorno escolar positivo, favoreciendo la adquisición de las competencias y aprendizaje de los estudiantes, quienes enfrentan cada vez más altas demandas y exigencias académicas.

Así mismo Barnová et al. (2022) hallaron que el comportamiento de los maestros está vinculado a la receptividad del director, evidenciando que la forma de liderar practicado por los directores repercute directamente en la calidad de las relaciones interpersonales y comportamiento del personal docente, ya sea en direcciones negativas o positivas, por lo que en la actualidad es un gran reto para los líderes pedagógicos construir un clima organizacional de calidad, en los cuales se brinden oportunidades educativas tanto para los alumnos como para los maestros.

Finalmente, Alcázar (2024) indica que, si bien un líder directivo efectivo repercute de forma favorable en el clima escolar desarrollando acciones positivas en los docentes, la ausencia de algunas cualidades como comunicación asertiva y adecuada toma de decisiones, deteriora negativamente el entorno organizacional, por lo cual subraya que un líder adaptable a diferentes contextos y con cualidades comunicativas puede generar un entorno escolar positivo.

En el contexto nacional, Córdova et al. (2024) subrayan que el liderazgo pedagógico incide en el fortalecimiento de una comunicación efectiva con los maestros, las familias de los alumnos y actores de la comunidad local, obteniendo mejores logros de aprendizajes de los alumnos y avances significativos en la gestión educativa de la organización, además favorece la construcción de ambientes laborales que ayude tanto al bienestar de los maestros como al éxito institucional.

Así mismo, Condori (2021) Establece que un liderazgo positivo resulta indispensable hacia un clima organizacional positivo, dado que fortaleza el rendimiento del personal y en consecuencia proporciona el logro de los objetivos del establecimiento educativo, además de promover relaciones beneficiosas y un sentido de responsabilidad compartida entre los colaboradores de la organización, el cual contribuye a un ambiente que mejora el logro de los aprendizajes en un centro educativo, siendo el liderazgo una clave para desarrollar climas organizacionales positivos en una organización.

El contexto actual de los entornos educativos de la provincia de Santiago de Chuco – La Libertad, no son ajenas a las situaciones descritas en el contexto mundial y nacional, ya que se conoce que a muchos docentes les genera inestabilidad y disconformidad el cambio de liderazgo de la institución, provocando en muchos casos que los docentes se enfocan prioritariamente a cumplir tareas administrativas vinculadas al enfoque del nuevo directivo, descuidando el eje central del proceso educativo: la labor pedagógica, generando un malestar en el clima institucional, La misma que se evidencia tanto en los resultados logrados por los alumnos en las evaluaciones así como en el comportamiento asumidos por los diferentes actores educativos.

En este marco se plantea la siguiente pregunta como problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en docentes y administrativos en instituciones educativas de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025?

Además, surge los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cuál son los niveles de liderazgo directivo y clima organizacional en las I.E. de la EBR Santiago de Chuco, La Libertad 2025?, (ii) ¿Cuál es la relación entre la dimensión del pensamiento estratégico y las dimensiones el clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR?, (iii) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de gestión del aprendizaje y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR?, (iv) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de relación con las personas y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR? Y (v) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de la organización de los equipos de trabajo y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR?

Además, el presente estudio encuentra su justificación teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Como objetivo central de indagación asumió como fin encontrar la correlación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de las entidades

formativas, la cual permita generar nuevos conocimientos y la formación de conceptos fundamentales, debido a la influencia que tienen estos dos factores en el cumplimiento de los fines institucionales y el rendimiento de empleados; ya que el liderazgo se concibe como el conjunto de habilidades y conductas desplegadas por los directores para orientar, motivar y coordinar con su equipo de trabajo, creando un entorno laboral positivo (Bass & Riggio, 2006). En cuanto al clima organizacional se entiende como lo perciben los miembros o los colaboradores, las dinámicas relacionales y la cultura organizativa que caracteriza a una institución (García, 2009).

Por ello, la investigación se justificó teóricamente en la relevancia de aportar al conocimiento ya existente, respecto a las dinámicas dentro de una organización educativa, especialmente en el ámbito peruano, donde las particularidades socioeconómicas y culturales son muy diversas las cuales influyen en la gestión directiva, los descubrimientos aportan con insumos para el diseño de nuevas políticas, estrategias o programas en la organización institucional a fin de potenciar tanto el bienestar del personal como la calidad educativa.

A sí mismo, el presente estudio se justificó metodológicamente porque ha permitido establecer como el liderazgo del director y el clima organizacional se interrelacionan y repercuten mutuamente en el desempeño institucional, el cual nos permite identificar patrones o asociaciones positivas para fortalecer y perfeccionar la gestión institucional. Además, el diseño correlacional de la presente investigación nos permitió observar con facilidad las apreciaciones del líder directivo y su asociación con las percepciones del entorno laboral entre los colaboradores de un centro educativo.

Además, el empleo de instrumentos precisos y validados nos permite medir las variables en cuestión con objetividad, avalando la fiabilidad y validez de las informaciones encontradas, ya que en investigaciones similares se han utilizado cuestionarios estandarizados que miden la apreciación de los empleados en relación con las características del líder y su vínculo con el clima organizacional. Además, la selección de una muestra representativa posibilitó extrapolar los resultados logrados de la población de interés, seleccionando muestras que incluyan trabajadores de los distintos niveles de atención en una institución educativa a fin de obtener una visión general de las percepciones existentes.

Por ello, la justificación metodológica de la presente indagación correlacional sobre el liderazgo de los directores frente al clima organizacional en los centros pedagógicos se fundamentó en la pertinencia del diseño relacional con la finalidad de

explorar la interrelación de las variables, utilizando instrumentos válidos, un adecuado análisis estadístico y la selección de muestras representativas, permitiendo obtener resultados fiables y validos que contribuyan al entendimiento de como las actividades del liderazgo directivo afectan en el entorno organizacional de la escuela.

Como justificación práctica, el presente estudio aportó con conocimientos nuevos sobre la correlación presente en el liderazgo directivo frente al clima organizacional, a fin de proporcionar soluciones concretas y aplicables al logro de un espacio laboral de calidad a fin de cumplir con los objetivos institucionales. Esta relación es fundamental e importante en las organizaciones educativas, ya que el líder influye directamente en el bienestar del equipo obteniendo ambientes laborales más saludables y colaborativos para el cumplimiento de los objetivos como institución.

Por otro lado, la correlación del liderazgo directivo frente al clima organizacional tiene justificación practica en la formación y evaluación de lideres pedagógicos, puesto que las evidencias encontradas en esta investigación ofrecen un fundamento para la creación de programas de capacitación que busquen mejorar las capacidades y destrezas de los líderes de acuerdo con las necesidades específicas de las instituciones.

Por ello, la razón practica de esta indagación se basa en la importancia de transformar el conocimiento teórico en estrategias que beneficien directamente a las entidades educativas y sus colaboradores, con el fin de crear intervenciones más eficaces que mejoren gestión institucional, optimizando el rendimiento y fortaleciendo la satisfacción de la entidad educativa.

La razón práctica de este estudio se concentra en la necesidad de transformar el conocimiento teórico a estrategias que favorezcan directamente a las entidades educativas y a sus colaboradores, a fin de crear intervenciones mucho más eficaces que mejoren la gestión institucional, optimizando el rendimiento y fortaleciendo el logro institucional del centro educativo.

Así mismo se formuló los objetivos: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025; específicos: i) Identificar los niveles de liderazgo directivo y clima organizacional en las I.E. de la EBR, ii) Determinar la relación entre la dimensión del pensamiento estratégico y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR, iii) Determinar la relación entre la dimensión de gestión del aprendizaje y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR,

iv) Determinar la relación entre la dimensión de la relación con las personas y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR, v) Determinar la relación entre la dimensión de la organización de los equipos de trabajo y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR.

Además, la investigación cuenta con los siguientes antecedentes internacionales:

En España, Zamora et al. (2025) en estudios de elementos que impactan en el contexto organización dentro del ámbito educativo, llegaron a la conclusión que el clima en los establecimientos escolares está determinada por componentes interrelacionados como el liderazgo directivo, satisfacción laboral y la motivación, los cuales se evidencian en la percepción y el actuar de los educadores, es decir que un efectivo liderazgo mejora no solo el desempeño de los maestros sino que mejora además el aprendizaje de los estudiantes promoviendo una mejora institucional sostenida y una calidad educativa.

García et al. (2022), en Costa Rica, es su indagación del clima organizacional y liderazgo directivo, indican que el líder transformacional impacta positivamente en el entorno de trabajo, es decir, el estilo de liderazgo afecta el compromiso, la motivación, y el fortalecimiento de las habilidades de los integrantes de una organización, puesto que el liderazgo optimiza el ambiente laboral, fomentando las interacciones personales e integración colectiva, lo que a la larga facilita conseguir los objetivos colaborativos de una institución, lo contrario sucede con liderazgo efectivo inexistente, este puede deteriorar el entorno laboral, afectando negativamente el rendimiento y el sentido de pertenencia del grupo de una empresa.

En Venezuela, Molina (2023) en su investigación concluye que la vía efectiva para promover espacios saludables y armónicos en las entidades educativas, es el fortalecimiento del liderazgo transformacional en los directores, destacando la importancia del dialogo, activa participación y la construcción de objetivos compartidos entre las partes de la entidad pedagógica a fin de fortalecer la toma de decisiones compartidas y la comunicación en la institución.

En México, Guerra et al. (2023), en su exploración sobre el Liderazgo y su impacto en el Clima de una organización, mencionan que liderazgo tiene un efecto muy significativo puesto que constituye un componente esencial en el clima laboral, principalmente en liderazgo en niveles directivos del cual es el más influyente en el ambiente laboral, por tal razón una buena comunicación y sentido de pertenencia son aspectos que mejoran el ambiente laboral, resaltando la importancia de fortificar las

habilidades del líder en la organización a fin favorecer un ambiente laboral y, por ello, el éxito de una empresa.

Finalmente, en Ecuador, Portilla et al. (2023) en una indagación del liderazgo de los directores en relación con el clima organizacional en maestros, concluyeron que el líder ejerce un efecto significativo en la creación del ambiente organizacional de los docentes, el que facilita la creación de una organización que fomente el entusiasmo e incentive la colaboración entre sus empleados, mejorando el compromiso del personal, la cohesión grupal y favoreciendo un clima efectivo en la institución.

En contexto nacional cuenta con los siguientes antecedentes:

En la ciudad de Trujillo, en su estudio, Aguilar (2019) menciona que hay una relación significativa entre el liderazgo de los directores y el clima organizacional en la institución, demostrando así que el estilo transformacional mejora positivamente la satisfacción organizacional en los participantes de la institución, el cual aumenta la eficacia en desarrollo de las diferentes actividades por parte de los colaboradores, elevando el nivel de compromiso que mantiene con la organización, aumentando su rendimiento.

En Lima, Correa (2020) en su estudio donde analiza la relevancia de las conductas asumidas por el líder y como estas repercuten en el clima social, deduce que los directivos carecen de habilidades que motiven a realizar y alcanzar metas institucionales, destacando la importancia de que los líderes asuman un liderazgo de relevancia a fin de que orientar y dirigir a sus participantes al logro de objetivos comunes en vez de preocuparse por los resultados, porque la existencia de un clima escolar apropiado favorece el incremento del rendimiento de los trabajadores de la institución y, por consiguiente, el aprendizaje estudiantil, es decir que el clima de una entidad formativa está determinada por las acciones y el comportamiento del directivo.

En Chiclayo, Mestanza y Vega (2021) en su estudio liderazgo directivo y su efecto en la gestión medida en los aprendizajes, mencionan que el líder constituye un pilar esencial dentro del clima institucional, puesto que un liderazgo eficaz provoca un efecto positivo en el clima institucional, promoviendo un ambiente de colaboración y bienestar laboral, y un clima organizacional saludable, al mismo tiempo, facilita la gestión de procesos pedagógicos los cuales repercuten en progreso de la educación, así mismo, un liderazgo adecuado contribuye a un clima institucional que beneficia el aprendizaje y el desarrollo toda la comunidad docente.

En Lima, Pereyra et al. (2022) en su estudio liderazgo de alto rendimiento y el clima organizacional en una compañía peruana de la parte industrial, indicaron que el liderazgo de buen rendimiento muestra una asociación directa y significativa con el entorno de trabajo, lo que involucra que el líder ejerce un efecto directo y favorable sobre este, influyendo en el cumplimiento laboral y las disposiciones de los trabajadores, por ello un liderazgo positivo logra mejorar los indicadores del clima organizacional impactando favorablemente en los indicadores de desempeño empresarial, mientras que los estilos de liderazgo cerrados o autoritarios tienden a forjar un clima inestable.

En Chiclayo, Silva (2022) en su indagación la influencia del liderazgo frente al entorno organizacional de compañías familiares, encontró un efecto leve del liderazgo directivo con el clima institucional, el cual implica que a pesar de que el clima organizacional fue valorado, se encontraron algunos aspectos críticos como el favoritismo y la falta de reconocimiento justo los cuales debilitan el liderazgo, concluyendo que si los directivos lideran con eficacia, se forjará un espacio organizacional positivo en el personal de una institución.

En Cajamarca, Quintana (2022) en su investigación titulada liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, encontró una correlación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional ejercido por los directivos y el clima de la institución, la cual indica que mientras las prácticas directivas mejoren también lo hará el entorno organizacional, resaltando la importancia de que los educativos mejoren en sus Habilidades de conducción y gestión institucional a fin promover el liderazgo y la innovación como medios para fomentar el cambio institucional y la creatividad en las escuelas.

En Trujillo, Limo y Quispe (2023) en una indagación sobre estilos del líder y el ambiente laboral en docentes universitarios, evidenciaron una correlación altamente significativa del líder y el clima organizacional, dado que los tipos de líder influyen directamente en el entorno laboral y en la actuación de los integrantes de la institución, de manera particular, se concluyeron que un estilo de líder solidario crea una influencia positiva en el clima organizacional, favoreciendo la mejora del entorno de trabajo dentro del equipo.

En la ciudad de Ica, Rengifo (2023) es su estudio sobre liderazgo directivo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel primario, evidenció que el liderazgo directivo tiene una positiva relación con el clima de la organización, lo que

implica que las acciones positivas del líder de una institución educativa logra un impacto efectivo en el clima organizacional la cual mejora el cumplimiento de objetivos y la implementación de innovaciones metodológicas.

Finalmente, en Trujillo, García y Guzmán (2023) halló una influencia efectiva entre el líder de una institución y el entorno de la organización, es decir que al emplear un efectivo liderazgo directivo contribuye significativamente al fortalecimiento del equipo de maestros y personal administrativo de la entidad educativa.

Dentro de las bases teóricas de Liderazgo directivo se consideró los siguiente:

Las competencias fundamentales de liderazgo son las habilidades y las capacidades más importantes que los líderes deben tener a fin de dirigir con éxito y efectividad a su equipo a fin de cumplir con los objetivos institucionales. Por ello Álvarez (2010) menciona que el liderazgo por competencias es dirigir una institución fomentando el compromiso de sus colaboradores a través del fortalecimiento de competencias y habilidades, las cuales se sintetizaron en cuatro capacidades principales del liderazgo: capacidad de pensamiento estratégico, destreza en la gestión del aprendizaje, aptitud en las relaciones interpersonales y habilidad para organizar equipos de trabajo.

Competencia del pensamiento estratégico: Las competencias del pensamiento estratégico son esenciales en el liderazgo directivo, porque permite a los líderes anticiparse a los cambios, formular planes efectivos y dirigir a las instituciones en el cumplimiento de sus metas, desarrollando estrategias que permitan alinear los recursos internos con las condiciones externas que se presentan en una organización.

Según Pérez y Rojas (2022) indicaron que la habilidad del pensamiento estratégico es crucial para la transformación y conducción de las instituciones en organizaciones más sostenibles y eficientes en el logro de sus propósitos, permitiendo a los líderes diseñar estrategias para adaptarse a entornos más competitivos y cambiantes, según las necesidades del mercado.

Además, a través del tiempo las teorías de liderazgo están en constante evolución para incluir nuevos enfoques que recalcan la importancia del pensamiento estratégico, de allí que García y Vélez (2024) indican que el líder académico y directivo mantiene una relación estrecha con la cultura institucional, lo que muestra que el liderazgo directivo ejerce dominio sobre la estructura y funcionamiento de centros educativos, subrayando la necesidad del desarrollo de competencias estratégicas a fin de promover un entorno de aprendizaje efectivo.

Gamarra (2023) menciona que una de las características claves del liderazgo directivo lo define como la aptitud para afectar las actitudes, comportamientos y competencias de otras personas, es decir que les permite a los líderes impulsar y orientar al equipo de trabajo a conseguir los objetivos y propósitos institucionales.

Finalmente, Romero et al (2020) concluye que el pensamiento estratégico en el liderazgo directivo entiende como un instrumento que facilita a las instituciones anticiparse a cambios en su entorno y desarrollar estrategias que le proporcionen una ventaja competitiva sostenible, es decir la capacidad del pensamiento estratégico es importante para formular estrategias, adaptarse al cambio y conducir exitosamente a una institución en diversos contextos.

Competencia de gestión del aprendizaje: Es fundamental para el liderazgo directivo ya que permite promover entornos educativos más efectivos y adaptativos, ya que implica la capacidad que tienen los líderes para diseñar, implementar y evaluar estrategias institucionales que potencien los procesos formativos y aprendizaje de los alumnos. Ante ello Jiménez et al (2023) resaltan la importancia de las capacidades de gestión directiva en la mejora de las técnicas didácticas, debió a que es fundamental para centrar la atención en los educandos y sus intereses con el propósito de fortalecer su desarrollo en el aprendizaje.

Arocha (2023) menciona que la gestión del aprendizaje está relacionada estrechamente con la creación y sostenibilidad de una cultura profesional creativa, es decir que el líder educativo este orientado a fomentar una cultura que contribuya positivamente al desarrollo de prácticas pedagógicas efectivas y fortalezca el trabajo conjunto de los maestros de una institución educativa.

Además, Leiva et al (2024) mencionan que las habilidades relacionadas con la gestión del aprendizaje son muy importante y significativo para mejorar los resultados educativos, es decir que la competencia de gestión del aprendizaje es esencial para formar líderes escolares competentes y eficaces.

Alonzo et al. (2023) mencionan que los directores tienen la autoridad para conducir una gestión adecuada del aprendizaje y es fundamental para lograr los objetivos institucionales, es decir que los líderes pedagógicos pueden establecer procesos educativos que sean efectivos el cual influya directamente en el logro académico de los educandos.

Últimamente, Yachi (2024) en su investigación Liderazgo Directivo y Calidad Educativa sustenta que el liderazgo directivo constituye un factor muy importante en la

calidad educativa pudiendo influir positivamente en la gestión del aprendizaje, es decir que la aptitud para dirigir los procesos formativos es crucial para el estudio de habilidades pedagógicas a el fin de perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje y, en consecuencia, optimizar la calidad educativa.

Competencia de relación con las personas: Bolívar (2011) En su estudio sobre capacidades necesarias para un liderazgo efectivo, se señala que la habilidad para relacionarse con las personas compone un aspecto fundamental dentro del liderazgo pedagógico, ya que esta competencia permite al líder directivo establecer redes de relaciones humanas a fin de proporcionar el trabajo de proyectos en los entornos educativos y fomentar un entono de trabajo colaborativo, es decir que el líder tienen la habilidad de influenciar positivamente en las conductas, actitudes y habilidades de los integrantes de una institución.

Además, Lozano y Marín (2020) en su artículo el liderazgo como competencia del nivel directivo en el sector público colombiano: oportunidades y limitaciones, indican que una comunicación abierta y empática del líder pedagógico es fundamental para fortalecer las relaciones personales y ayudar en el cumplimiento de metas institucionales, el cual indica que el líder pedagógico en el sector público depende de la capacidad de los líderes gestionar de modo efectivo con su equipo de trabajo.

García y Vélez (2024) en su investigación líder pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en las entidades de educación básica regular, mencionan que los líderes educativos son los encargados de fomentar las relaciones positivas de su personal docente a fin de lograr una cultura institucional solidaria y contribuir a la mejora de la calidad formativa, lo que indica que la gestión del progreso organizacional está vinculada con la capacidad de establecer relaciones interpersonales, dado que los líderes gestionan vínculos de confianza y respeto con sus equipos, estableciendo un medio favorable para la innovación.

Finalmente, Padilla (2023) en su trabajo liderazgo directivo escolar en Latinoamérica, revela que el liderazgo directivo compone uno de los elementos más notables que influye en la calidad educativa, ya que desarrollan competencias interpersonales efectivas e influyen positivamente en clima institucional y por ende mejoran los resultados académicos. Mientras que Arias (2024) en su estudio sobre ejercicio docente y su relación con el liderazgo directivo en la formación en la universidad peruana, menciona la importancia de los líderes directivos, ya que establecen relaciones

de apoyo y confianza en los docentes, el cual mejora el desempeño laboral y su correlación en la educación de calidad.

Competencia de organización de equipos de trabajo: esta habilidad es importante para el liderazgo directivo, porque permite estructurar y coordinar de forma eficiente los recursos humanos, en un estudio realizado por Toledo (2020) de la correlación con el liderazgo directivo y el desempeño de los maestros, se indica que un líder democrático, menciona que un líder democrático, caracterizado por el respeto y la participación del equipo, mejora significativamente la satisfacción y eficacia de los trabajadores del entorno educativo, lo cual tiene un resultado positivo en el aprendizaje de los estudiantes, recalcando así la importancia del liderazgo directivo en el logro de la calidad educativa.

Mientras que Vega y Romero (2024) en su exploración sobre habilidades directivas en las escuelas, menciona que la gestión efectiva de los equipos de trabajo está asociada al desarrollo de competencias directivas por tal razón es importante determinar los componentes que afectan el desarrollo de dichas competencias a fin de mejorar la dinámica organizacional, asignado roles adecuados y fomentando un ambiente colaborativo que potencie el rendimiento colectivo del equipo.

Además, Ruiz (2020) en su investigación Competencias de líder directivo para la formación de equipos de trabajo de alto rendimiento en el nivel de Básica Primaria de Evergreen School, se resalta la relevancia de la capacidad en la organización de equipos de trabajo para obtener equipos educativos eficientes, recalcando la importancia de una adecuada formación encaminada a la calidad educativa y la constitución de equipos de alto rendimiento que contribuyan a la mejora de la educación.

Finalmente, García y Vélez (2024) en su investigación liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en entidades educación básica regular indican que el líder pedagógico y directivo impacta en la cultura organizacional de las entidades educativas, beneficiando el logro de la calidad educativa y recalcando la notabilidad de la competencia para dirigir y coordinar equipos de trabajo, habilidades que le permiten al líder estructurar mejor sus equipos de trabajo, promueven una cultura colaborativa, con el fin de obtener objetivos institucionales en forma eficaz y con resultados satisfactorios.

Así mismo se consideró las siguientes bases teóricas del clima organizacional

Rincón et al (2018) precisan al clima de las organizaciones como el proceso constante de generación y recreación de interacciones entre individuos, donde estos laboran para satisfacer requerimientos económicos y de crecimiento personal, siendo

estas determinadas por las características individuales de las personas, las cuales las motivan a lograr un rendimiento eficiente. Así mismo Alcalá (2011, citado por Rincón et al 2018) señala nueve dimensiones que conforman el entorno organizacional: estructura, asignación de responsabilidades, sistemas de recompensas, manejo de riesgos, relaciones interpersonales, cooperación, estándares de desempeño, gestión de conflictos e identidad organizacional.

Estructura Organizacional: Para Villanueva et al (2021) menciona que la estructura organizacional de una institución está dada por las responsabilidades y las líneas de autoridad de la organización, la cual facilita la comunicación, la eficiencia y coordinación de las operaciones, es decir, que mientras exista una estructura organizacional coherente y clara, esta impactará de manera propicia en el clima de la organización, aumentando la satisfacción y el desempeño del personal.

Responsabilidad Individual: Cortez (2023) define a la responsabilidad individual como la apreciación de los empleados tienen respecto a su grado de autonomía y control de ejecución de las diversas actividades, ya que el sentido de las responsabilidades de los trabajadores se relaciona con la autonomía y control en el desarrollo de sus labores, esto implica que cuando los empleados sienten que poseen control sobre sus responsabilidades, revelan niveles más altos de satisfacción y, consecuentemente, un mayor producción.

Recompensa: Iglesias et al. (2020) mencionan que la recompensa se enfoca en la manera de como los trabajadores perciben la equidad y justicia respecto a los incentivos, compensaciones y reconocimientos dentro de la institución, y si esta está bien estructurada mejora la retención y motivación de los trabajadores, es decir que las recompensas tanto monetarias como no monetarias es importante en la estructura organizacional y la satisfacción en el entorno laboral.

Riesgo: Chagray et al. (2020) Indican que la disposición de una institución para asumir riesgos y su tolerancia al error son aspectos muy importantes en esta dimensión, ya que un ambiente donde se tome riesgos calculados estos permitirán la innovación y la creatividad entre los trabajadores, es decir que mientras las instituciones u organizaciones promuevan una cultura de aceptación de riesgos los empleados tienen a ser más creativos e innovadores.

Relaciones: Daza et al. (2020) Mencionan que la dimensión de las relaciones analiza la calidad de las interacciones entre los trabajadores, considerando aspectos tales como la comunicación, la confianza y el respeto mutuo, es decir que cuando las relaciones

interpersonales son positivas, se mejora el clima organizacional, evidenciándose una relación significativa entre variables.

Cooperación: Del Toro et al (2024) Revelan que la cooperación mide el grado de cooperación y apoyo mutuo entre los trabajadores de una entidad, y si hay un alto grado de cooperación se optimiza el entorno laboral y por lo tanto la eficiencia del equipo, es decir que la cooperación entre empleados está relacionada estrechamente el grado de satisfacción laboral y su efecto en el rendimiento institucional.

Estándar de Desempeño:

Rojo et al (2023) Mencionan que el estándar de desempeño se refiere a las expectativas y objetivos determinados para el rendimiento de los trabajadores, además de los criterios claros para la evaluación de los desempeños, es decir si los estándares están bien definidos, mejoran el clima organizacional motivando a los trabajadores a lograr óptima capacidad productiva.

Tolerancia al Conflicto:

Bazalar y Choquehuanca (2020) Mencionan que esta dimensión analiza la presencia y manejo de conflictos dentro de la institución, ya que una adecuada tolerancia y gestión de conflictos previenen problemas mayores y generan un ambiente de trabajo más saludable, es decir que la capacidad de una institución para manejar problemas de forma segura fomenta un clima organizacional positivo.

Identidad: García (2009) indica que la identidad se relaciona con el sentido de identidad y orgullo que los empleados sienten hacia la entidad, ya que la identidad organizacional puede aumentar la fidelidad y dedicación de los trabajadores, es decir si la identidad es sólida mejora a los niveles altos de satisfacción laboral de los empleados y por consiguiente mejora de los objetivos institucionales.

Con la intención de encontrar respuestas a las interrogantes del problema de indagación, se enunciaron las siguientes hipótesis: El liderazgo directivo tiene relación significativa con el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025, La dimensión del pensamiento estratégico tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR, La dimensión de gestión del aprendizaje tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR, La dimensión de relación con las personas tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en personal docente y administrativo en docentes y administrativos en I.E. de la EBR, La

dimensión de la organización de los equipos de trabajo tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Enfoque cuantitativo: Como Ñaupas et al. (2018) indica que el enfoque cuantitativo se distingue al utilizar técnicas y métodos cuantitativos a fin de ver la medición y la observación de la unidad de análisis, el enfoque se fundamentó en la colección y evaluación de datos a fin dar respuesta a las interrogantes de indagación y comprobar las hipótesis planeadas, además, se sustenta en la parámetro de variables así como la utilización de instrumentos de investigación, empleando métodos de estadística descriptiva así como también estadística inferencial para analizar los datos y validar las hipótesis.

Tipo de investigación básico: Ñaupas et al. (2018) menciona que la indagación básica es un proceso sistemático orientado a generar nuevos conocimientos teóricos sobre fenómenos naturales o sociales, sin perseguir de forma inmediata su aplicación práctica, es decir que se determina mediante un enfoque en la comprensión de los datos, la formación de principios y desarrollo de teorías universales, y su contribución a la indagación científica como base para la realización de otras investigaciones.

Además, Hernández et al (2014) indicaron que los estudios relacionales tienen como objetivo principal es establecer el grado de correlación existente entre dos o más variables dentro de un contexto, a fin de identificar si están correlacionadas entre los mismos sujetos. Posteriormente, se analiza la relación para identificar la actuación de una variable frente al comportamiento de las otras relacionadas, de esta manera, anunciar el valor cercano que podría mostrar un conjunto de individuos, conociendo los valores de las variables asociadas.

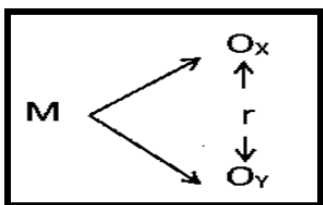
2.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental: De acuerdo con Hernández et al. (2014) señalan que los diseños no experimentales son estudios en los que se recolecta información en un instante específico, con el fin de estudiar las variables y examinar la relación existente entre ellas, es decir que captar la imagen de algo que ocurre en un momento dado.

Investigación correlacional: según Tasayco y Rangel (2019) indican que los estudios correlacionales son aquellos que se orientan en analizar las interacciones entre las variables más significativas, utilizando coeficientes de correlación para evaluar dichas relaciones. Esta conexión se cuantifica mediante parámetros estadísticos que reflejan el comportamiento de cada variable. En otras palabras, se determina la variación de una

variable ya sea en sentido positivo o sentido negativo y se espera que la otra responda de manera similar. Si ambas se mueven en la misma dirección, se considera una relación positiva. En cambio, si una variable se desplaza en un sentido, la otra lo hace en sentido opuesto, se concluye que la relación es inexistente o negativa.

El diagrama que ilustra la relación entre las variables de indagación se muestra en la siguiente forma:



Donde:

M = Muestra

Ox = Medición V. 1 - Liderazgo Directivo

Oy = Medición V. 2 - Clima organizacional

r = Grado de correlación entre variables

2.3. Población y muestra

Población: para Hernández et al. (2014) mencionan que representa el total de los casos que satisfacen los criterios establecidos, es decir que es un conjunto de participantes determinado, delimitado y disponible, que se utilizará como fundamento en la elección de la muestra y que satisface ciertos criterios determinados. Por ello, la población disponible es aquella que se presta para llevar a cabo una indagación.

En este trabajo de indagación presentó una población establecida por maestros y administrativos tanto nombrados como contratados que laboran en diferentes centros educativos del distrito y provincia de Santiago de Chuco, del departamento de La Libertad, con un total de 150 docentes y administrativos de la educación básica regular.

Muestra: para Hernández et al. (2014) indican que la muestra constituye una porción representativa del total, eso significa que se trata de un subgrupo de individuos con características similares, llamado población; esta muestra representativa es el reflejo fiel de la población estudiada.

Para este estudio, se conformó una muestra de 97 sujetos entre docentes y administrativos correspondientes a los centros formativos de educación básica regular del distrito y provincia de Santiago de Chuco.

Muestreo: a fin de seleccionar la muestra en esta indagación, se tuvo previsto aplicar un muestreo no aleatoria basado en la conveniencia, dado que no se basa en el cálculo de posibilidades, ya que Hadi et al (2023) menciona que los muestreos son técnicas que se usan en indagaciones a fin de seleccionar a un conjunto de sujetos o individuos representativos de la población usando criterios y formulas estadísticas, con el fin de conseguir una indagación precisa y confiable sobre los mismos, así mismo se menciona que la muestra no aleatoria se usa al seleccionar una población con características comunes, el cual involucra la elección de los elementos que serán observadas de acuerdo al criterio seleccionado por el investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La encuesta se usó como técnica: debido a que de acuerdo con Behar (2008) menciona que la encuesta constituye una técnica cuidadosamente estructurada para la obtención de información haciendo uso de preguntas diseñadas previamente, que están dirigidas a una específica población a fin de analizar actitudes, opiniones, conductas o características, donde se debe formular preguntas claras, precisas y alineadas a los objetivos de la indagación a fin de conseguir datos confiables y válidos.

Se empleo el cuestionario como instrumento, debido a que es una herramienta que se utiliza en la indagación científica donde se plasman una cierta cantidad de interrogantes o ítems a fin de lograr información de determinadas consultas. De acuerdo con Hernández (2014) indican que un cuestionario es la cantidad de ítems dirigidas a una o varias variables a medir, las cuales deben quedar organizadas con el diseño del problema y las hipótesis de indagación. Estos ítems deben estar elaborados de forma secuenciadas y estructurada, así mismo debe contar con organización y coherencia, teniendo en cuenta una determinada planificación, con el fin de lograr los resultados que se está buscando.

Para la presente indagación se usó el cuestionario de Liderazgo Directivo comprendido en 20 ítems propuesto por García y Guzmán (2023) y adaptado, el cual fue validado por tres jueces y se realizó la aplicación de un ensayo piloto con 20 sujetos para determinar el alfa de Cronbach, obteniéndose excelente confiabilidad de 0.981, con la finalidad de valorar cómo se percibe el liderazgo directivo en las instituciones educativas, el cual fue aplicado a 97 sujetos, entre docentes y administrativos del nivel primario y secundario, de EBR del distrito y provincia de Santiago de Chuco.

Además, se utilizó el cuestionario de Clima Organizacional comprendido en 20 ítems propuesto por Litwin y Stringer (1998) y adaptado, el cual fue aceptado por tres jueces y se empleó una prueba piloto a 20 participantes para calcular el alfa de Cronbach,

obteniéndose 0.982 de confiabilidad, lo que evidencia una confiabilidad excelente. La intención fue medir la apreciación de los maestros sobre el clima organizacional en los espacios formativos, el cual se aplicó a 97 sujetos entre docentes y admirativos de primaria y secundaria, de EBR de Santiago de Chuco.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El estudio de la indagación obtenida durante la investigación, se consiguió por intermedio de los cuestionarios, se codificaron a fin de elaborar una base de datos estadísticos. Con los datos organizados se procedió a obtener los resultados descriptivos, que constituyeron los gráficos y tablas de frecuencia con la variable y sus dimensiones.

En un segundo momento, se describió la estadística inferencial, la que se compone de la prueba de distribución normal y de relación o verificación de hipótesis. En la valoración de la estadística inferencial aplicando el software SPSS de IBM, versión 26.0, a través del cual se efectuó el análisis de normalidad de la información según el test Kolmogorov-Smirnov, y la prueba de correlación de Pearson, teniendo en cuenta la cantidad de observaciones que constituyen la muestra.

Mediante representaciones gráficas y cuadros estadísticos se realizó el estudio e interpretación de la información conseguida en la indagación, considerando aportes teóricos del marco conceptual, junto a la discernimiento y comprensión personal del investigador del liderazgo directivo y el clima organizacional es sus diversos apartados conceptuales que componen, las dimensiones y los indicadores. Es importante señalar que la organización de los resultados se realizó por dimensiones y variables.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Principio de confidencialidad:

La identificación de los maestros que forman parte de la presente tesis no se solicitó en los cuestionarios, ya que no fue pertinente como parte de la información. El investigador ha garantizado la privacidad de la información en el presente estudio de indagación.

Principio de no maleficencia:

En la indagación no existió ningún riesgo físico o psicológico para los maestros y administrativos que constituyeron parte de la muestra estudiada.

La indagación se llevó a cabo respetando los derechos de autor, de los autores mencionados, en concordancia con las orientaciones de la normativa APA 7ma edición. Así mismo, los datos de la presente investigación poseen las autorizaciones requeridas por los actores involucrados en el actual estudio.

Además, se ha tenido en consideración el código ético de la Universidad Católica De Trujillo “Benedicto XVI”

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

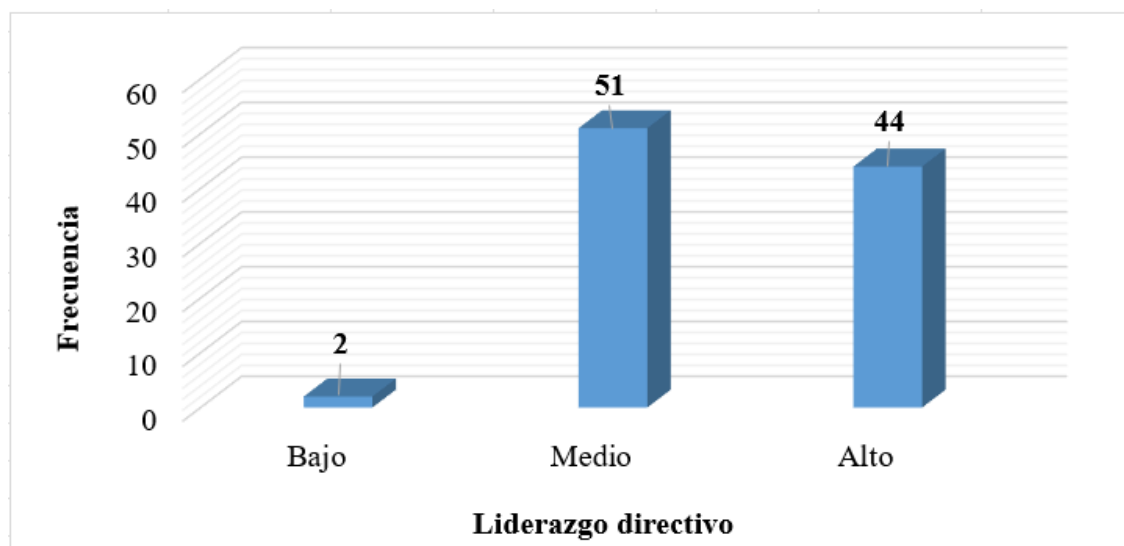
Tabla 1

Distribución de los niveles de liderazgo de los directivos

| Niveles | Liderazgo directivo | | |
|---------|---------------------|-------|-------------|
| | f | % | % Acumulado |
| Bajo | 2 | 2,1 | 2,1 |
| Medio | 51 | 52,6 | 54,6 |
| Alto | 44 | 45,4 | 100,0 |
| Total | 97 | 100,0 | |

Figura 1

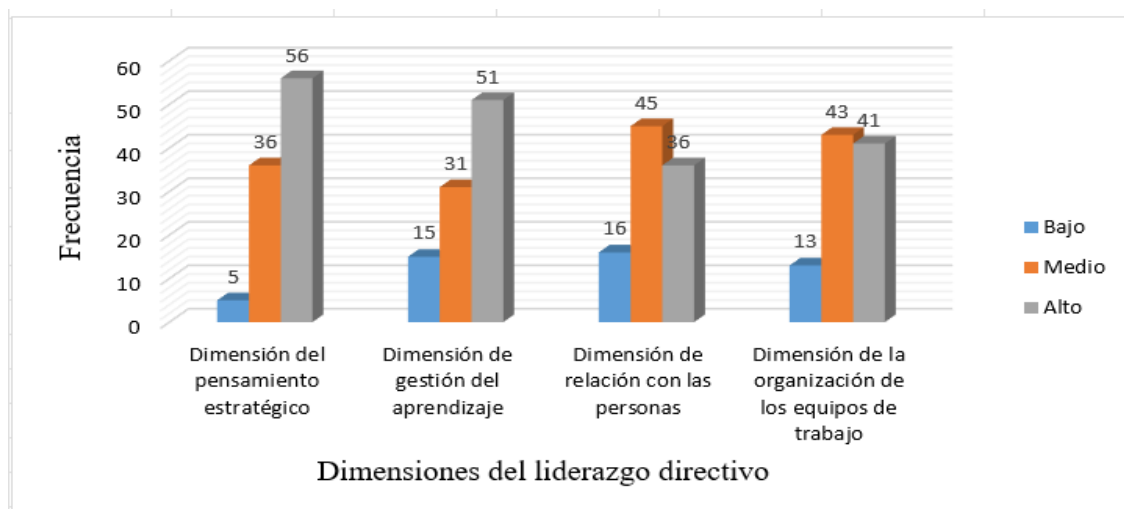
Distribución de los niveles de liderazgo de los directivos



De acuerdo con la tabla 1 y la figura 1, logramos observar cómo se distribuye las opiniones de los maestros observados desde tres niveles: bajo, medio y alto, donde se puede identificar que 2,1% de profesores considera al liderazgo directivo en nivel bajo, el cual determina que muy pocos docentes consideran que existe una inadecuada gestión, así mismo un 52,6% considera en un nivel medio, es decir reconoce algunas fortalezas de liderazgo directivo, mientras que un 45,4% ubica al liderazgo directivo en un nivel alto, el cual representa que en la provincia, los docentes valoran la gestión del líder directivo.

Tabla 2*Escala de las dimensiones del liderazgo directivo*

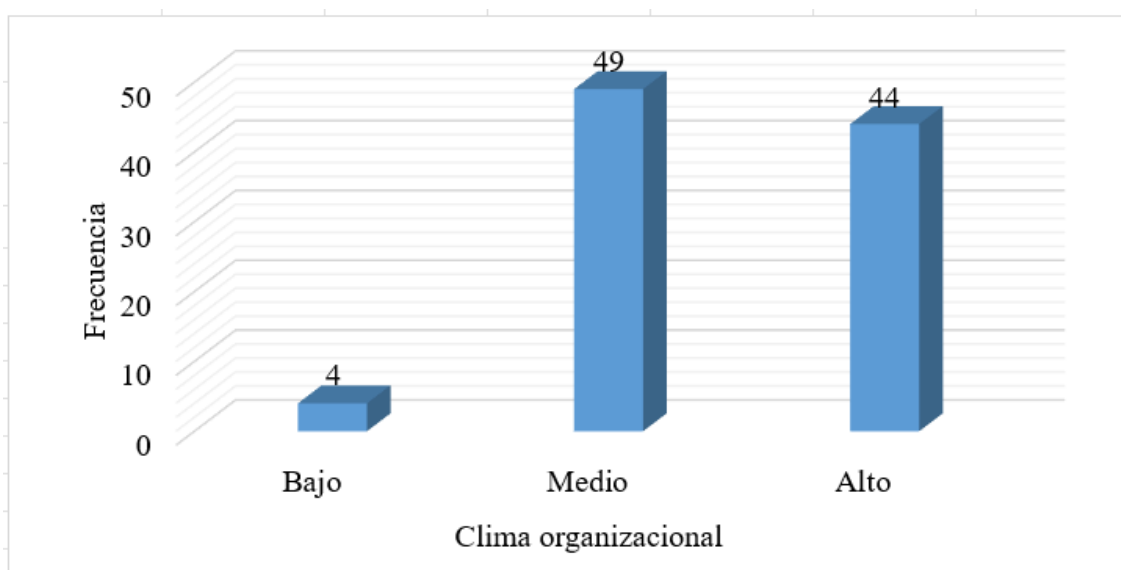
| Niveles | Dimensión del pensamiento estratégico | | Dimensión de gestión del aprendizaje | | Dimensión de la relación con las personas | | Dimensión de la organización de los equipos de trabajo | |
|---------|---------------------------------------|-------|--------------------------------------|-------|---|-------|--|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bajo | 5 | 5,2 | 15 | 15,5 | 16 | 16,5 | 13 | 13,4 |
| Medio | 36 | 37,1 | 31 | 32,0 | 45 | 46,4 | 43 | 44,3 |
| Alto | 56 | 57,7 | 51 | 52,6 | 36 | 37,1 | 41 | 42,3 |
| Total | 97 | 100,0 | 97 | 100,0 | 97 | 100,0 | 97 | 100,0 |

Figura 2*Escala de las dimensiones del liderazgo directivo*

En la tabla 2 y la figura 2 se muestra a los indicadores del liderazgo directivo y sus respectivas dimensiones en los centros educativos, los cuales muestran que las dimensiones del líder directivo tienden a ubicarse dentro de los niveles medio y alto, predominando un alto nivel la dimensión de pensamiento estratégico (57,7%), mientras que la dimensión de relación con las personas (37,1%) cuenta con más dificultades o limitaciones en el nivel alto del líder directivo.

Tabla 3*Distribución de los niveles del clima organizacional*

| Niveles | Clima organizacional | | |
|---------|----------------------|-------|-------------|
| | f | % | % Acumulado |
| Bajo | 4 | 4,1 | 4,1 |
| Medio | 49 | 50,5 | 54,6 |
| Alto | 44 | 45,4 | 100,0 |
| Total | 97 | 100,0 | |

Figura 3*Distribución de los niveles del clima organizacional*

Así mismo en la tabla 3 y la figura 3, se observa que en la variable clima organizacional el 4,1% de maestros considera al clima institucional en nivel bajo, mientras que una gran parte de los maestros lo ubican en un nivel medio con un 50,5%, así mismo de manera similar un 45,4% de maestros percibe un entorno organizacional de nivel alto.

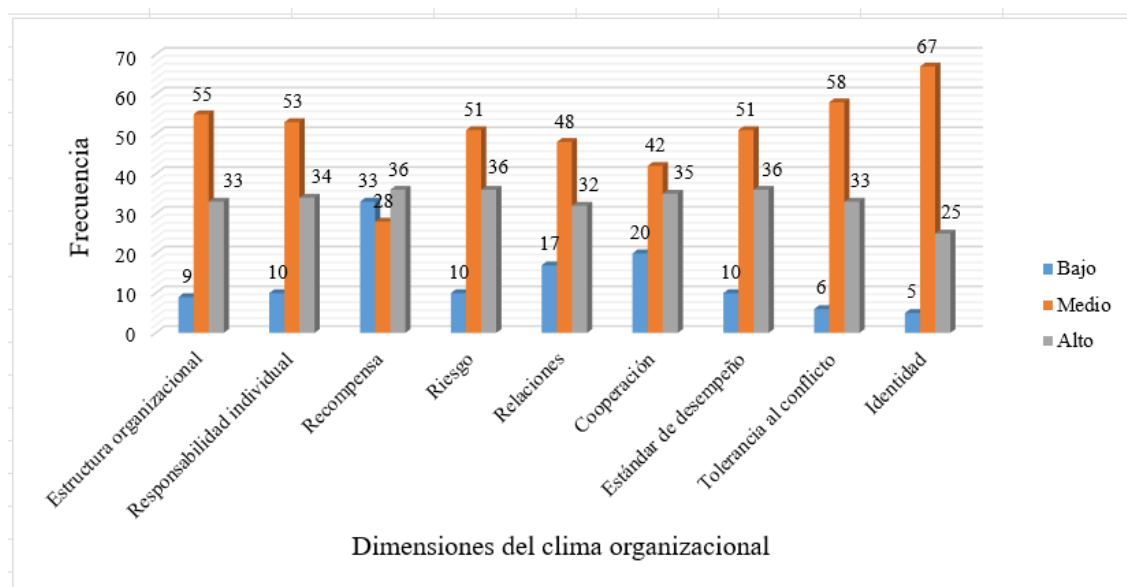
Tabla 4

Escala de las dimensiones del clima organizacional

| Niveles | Estructura organizacional | | Responsabilidad individual | | Recompensa | | Riesgo | | Relaciones | | Cooperación | | Estándar de desempeño | | Tolerancia al conflicto | | Identidad | |
|---------|---------------------------|-------|----------------------------|-------|------------|-------|--------|-------|------------|-------|-------------|-------|-----------------------|-------|-------------------------|-------|-----------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bajo | 9 | 9,3 | 10 | 10,3 | 3 | 34,0 | 1 | 10,0 | 1 | 17,0 | 2 | 20,0 | 1 | 10,0 | 6 | 6,2 | 5 | 5,2 |
| Medio | 55 | 56,7 | 53 | 54,6 | 2 | 28,9 | 5 | 52,0 | 4 | 49,0 | 4 | 43,0 | 5 | 52,0 | 5 | 59,0 | 6 | 69,0 |
| Alto | 33 | 34,0 | 34 | 35,1 | 3 | 37,0 | 3 | 37,0 | 3 | 33,0 | 3 | 36,0 | 3 | 37,0 | 3 | 34,0 | 2 | 25,0 |
| Total | 97 | 100,0 | 97 | 100,0 | 9 | 100,0 | 9 | 100,0 | 9 | 100,0 | 9 | 100,0 | 9 | 100,0 | 9 | 100,0 | 9 | 100,0 |

Figura 4

Escala de las dimensiones del clima organizacional



En la tabla 4 y la figura 4 muestran los indicadores del clima organizacional y sus dimensiones, en el cual observamos que en casi todas las dimensiones predomina el nivel medio, a excepción de la dimensión recompensa y cooperación, las cuales muestran una mayor polarización en los encuestados, así mismo la dimensión de la identidad muestra un 69% en el nivel medio, mientras que la dimensión de la recompensa es la más crítica con un 34% en el nivel bajo, por ello según los resultados en su conjunto indican la que hay un clima organizacional satisfactorio en las organizaciones educativas.

Análisis inferencial

Tabla 5

Análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

| | Estadístico | gl | Sig. |
|----------------------|-------------|----|-------|
| Liderazgo directivo | ,074 | 97 | ,200* |
| Clima organizacional | ,070 | 97 | ,200* |

Según la prueba de normal de los datos de Kolmogorov-Smirnov, mostrado en la tabla 5, se obtuvo un valor de significancia de 0.200, superando el 0.05 de significancia. Por consiguiente, se establece que los datos muestran una distribución normal, admitiendo el uso de estadística paramétrica mediante el procesamiento de datos del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 6

Liderazgo Directivo y su relación con el Clima Organizacional

| | | Liderazgo directivo | Clima organizacional |
|----------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| Liderazgo directivo | Correlación de Pearson | 1 | ,884** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 97 | 97 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,884** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 97 | 97 |

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

Según la Tabla 6, hay evidencia estadística suficiente para aseverar la coexistencia de una correspondencia positiva fuerte entre el liderazgo directivo y el clima organizacional ($r = 0.884$, $p < 0.000$; $N = 97$). El cual revela que mientras haya mayor nivel de liderazgo directivo se relaciona a un mejor entorno organizacional en las entidades educativas, confirmando la notabilidad del líder pedagógico en la construcción de un clima institucional saludable, dado que la correspondencia es estadísticamente significativa y positiva

Tabla 7*Correlación entre el pensamiento estratégico y clima organizacional*

| | | Dimensión del pensamiento estratégico | Clima organizacional |
|--|------------------------|---|-------------------------|
| Dimensión del pensamiento estratégico | Correlación de Pearson | 1 | ,735** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 97 | 97 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,735** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 97 | 97 |

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

Según lo observado en la tabla 7, existe suficiente certeza estadística para indicar la existencia de una interrelación positiva fuerte de la dimensión del pensamiento estratégico y clima organizacional ($r = 0.735$, $p < 0.000$; $N = 97$), revelando que a mayor desarrollo de la dimensión del pensamiento estratégico por los directivos mejora significativamente el clima institucional en los entornos educativos, evidenciando la importancia de una estratégica gestión en desarrollo de entornos laborales saludables.

Tabla 8*Análisis de relación entre la gestión del aprendizaje y clima organizacional*

| | | Dimensión de gestión del aprendizaje | Clima organizacional |
|---|------------------------|--|-------------------------|
| Dimensión de gestión del aprendizaje | Correlación de Pearson | 1 | ,795** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 97 | 97 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,795** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 97 | 97 |

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

De acuerdo con lo observado en la tabla 8, hay bastante evidencia estadística para indicar una interrelación positiva fuerte de la dimensión de gestión del aprendizaje con clima laboral ($r = 0.795$, $p < 0.000$; $N = 97$), indicando que a mayor gestión del aprendizaje por parte de los directivos se asocia significativamente con un ambiente organizacional saludable en los centros escolares, evidenciando la significancia de la conducción del aprendizaje en la construcción de entornos institucionales saludables.

Tabla 9

Interacción entre la relación con las personas y clima organizacional

| | | Dimensión de la relación con las personas | Clima organizacional |
|---|------------------------|---|----------------------|
| Dimensión de la relación con las personas | Correlación de Pearson | 1 | ,872** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 97 | 97 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,872** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 97 | 97 |

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

Así mismo la tabla 9, hay suficiente certeza estadística para indicar que hay una correlación positiva fuerte de la dimensión de relación con las personal y clima organizacional ($r = 0.872$, $p < 0.000$; $N = 97$), mostrando que a mayor gestión de la dimensión de la relación con personas por los lideres pedagógicos contribuye de manera notable al fortalecimiento del ambiente laboral de los centros formativos, demostrando la importancia de las interrelación personales para mejorar los entornos laborales en las institucionales.

Tabla 10*Correlación entre la organización de los equipos de trabajo y clima organizacional*

| | | Dimensión de la organización de los equipos de trabajo | Clima organizacional |
|--|------------------------|---|-------------------------|
| Dimensión de la organización de los equipos de trabajo | Correlación de Pearson | 1 | ,879** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 97 | 97 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,879** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 97 | 97 |

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

Según lo mostrado en la tabla 10, existe una relación positiva fuerte entre las dimensión de la organización de los grupos de trabajo y entorno organizacional ($r = 0.879$, $p < 0.000$; $N = 97$), mostrando que a mayor gestión de la dimensión de organización de los equipos de trabajo se corresponde significativamente con un clima laboral sano en los entornos educativos, indicando la importancia del trabajo colaborativo en fortalecer el clima laboral, por lo que la relación es estadísticamente significativa.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con la presente indagación se puede demostrar que predominan mayoritariamente el nivel medio y alto, en los indicadores y dimensiones del liderazgo directivo y clima organizacional de las entidades formativas de Santiago de Chuco, en cual indica que existe una perspectiva favorable con respecto al liderazgo, con ciertas áreas por mejorar por parte de los líderes pedagógicos.

Como se puede observar en la tabla 1, con respecto al líder directivo un 52,6% lo ubica en nivel medio y un 45,6% en nivel alto, así mismo solo un 2,1% lo ubica en nivel bajo, indicando que se valora positivamente el rol de los directores de las instituciones educativas en la gestión pedagógica, el cual coincide con Ruz (2023) el cual revela que el liderazgo pedagógico constituye un factor significativo en la gestión de las instituciones formativas, sin embargo, debido a que la mayoría de los educadores lo percibe en un nivel intermedio muestra que aún hay desafíos por mejorar en un líder pedagógico.

Referente al clima organizacional, la tabla 3 muestra que un 50,5% de maestros lo percibe en nivel medio y un 45,4% lo ubica en un nivel alto, mientras que solo el 4,1% lo sitúa en el nivel bajo, el cual indica que existe un entorno laboral aceptable en las instituciones educativas, aunque con algunos indicadores por mejorar, esto concuerda con Rincon et al. (2018) el cual menciona que el espacio organizacional es un elemento clave en la satisfacción, motivación y mejora de rendimientos en los trabajadores, y de acuerdo con la presente investigación si bien se observa un clima favorable, aún existen algunas dimensiones por mejorar como la de recompensa con un 34% en el nivel bajo, motivo por el cual debe mejorarse la valoración y el reconocimiento del trabajo docente.

Así mismo en la tabla 2, con respecto al análisis por dimensiones del liderazgo directivo ubica al pensamiento estratégico como la mejor ubicada con 57,7% en nivel alto en comparación con la dimensión de relaciones personales que tiene un 37,1% en el nivel alto, el cual refleja que los líderes pedagógicos son más eficientes en la visión institucional y la planificación que en el manejo de las relaciones interpersonales, concordando con lo encontrado por García y Vélez (2024) quienes destacaron como un factor fundamental a los líderes directivos, no solo porque deben centrarse en la visión estratégica sino en gestionar relaciones interpersonales positivas en los docentes para lograr una cultura institucional sólida y mejorar la calidad educativa.

En cuanto al análisis del clima organizacional, en la tabla 4 se percibe que predomina el nivel medio en casi el total de las dimensiones, destacando la dimensión de

identidad con 69,1% en el nivel medio en comparación con la dimensión recompensa con un porcentaje crítico, el cual muestra que casi todos los docentes se sienten moderadamente identificados con su establecimiento educativo, lo que se relaciona con lo encontrado por Iglesias et al. (2020) quienes mencionan que las recompensas mejora la motivación y la satisfacción profesional de los docentes.

En lo que respecta a las relaciones estadísticas, se muestra que existe una correspondencia significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, presentando una correlación de $r = 0,884$; $p < 0,000$, con el clima organizacional, lo que revela que a mayor liderazgo directivo mayor es el clima laboral en las instituciones educativas, estos hallazgos concuerdan con lo encontrado por García et al. (2022), Guerra et al. (2023), Portilla et al. (2023), Correa (2020), Pereyra et al. (2022), Silva (2022), Rengifo (2023) y García y Guzmán (2023) quienes indican que el liderazgo directivo influye directamente en el espacio organizacional, es decir que mientras haya un buen liderazgo pedagógico impactará positivamente en el entorno laboral mejorando el logro de los objetivos y la ejecución de innovaciones pedagógicas.

Así mismo, los resultados muestran correlaciones significativas entre las dimensiones del liderazgo directivo y clima organizacional: con un $r = 0,735$ en la dimensión pensamiento estratégico, $r = 0,795$ en gestión del aprendizaje, $r = 0,872$ en relación con las personas y $r = 0,879$ en organización de equipos de trabajo, los cuales concuerdan con lo encontrado por Limo y Quispe (2023), Pérez y Rojas (2022), Vega y Romero (2024) y Arocha (2023) quienes mencionan que las competencias de los líderes pedagógicos se encuentran estrechamente relacionados con el clima laboral favoreciendo la sostenibilidad, el logro de propósitos y cumplimiento de fines institucionales.

Por ello, lo encontrado en la presente indagación ratifica la importancia del de las competencias del liderazgo directivo para lograr la construcción de un entorno organizacional saludable en las escuelas. Además, esto evidencia que, si bien hay fortalezas en las dimensiones organizacionales y estratégicas, aun se muestra que existen grandes retos en las habilidades de reconocimiento, relaciones interpersonales y motivación, por lo que se plantea fortalecer las competencias del líder pedagógico a través de la elaboración de programas educativos.

V. CONCLUSIONES

1. En sintonía con el objetivo general se determinó la existencia de una correlación positiva fuerte de $r = 0.884$, lo que indica la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y clima organizacional en personal docente y administrativo en las instituciones formativas de la EBR de Santiago de Chuco, el cual evidencia que las competencias del liderazgo pedagógicos está estrechamente relacionado e influye claramente en el clima laboral saludable para el beneficio de los objetivos institucionales.
2. En analogía a los niveles del liderazgo directivo, estos resultados revelan que la mayoría de los docentes lo ubican en el nivel medio y alto, el cual indica que se reconoce una gestión favorable por parte de los directivos con algunas dimensiones por mejorar. Así mismo, en los niveles del clima organizacional, los resultados muestran que prevalece el nivel medio, el cual hace referencia que existe condiciones de trabajo aceptable en las instituciones educativas, con algunas dimensiones críticas como la de cooperación y recompensa por mejorar, a fin de encontrar docentes comprometidos con los propósitos institucionales.
3. Así mismo la correlación entre la dimensión de pensamiento estratégico y el clima organizacional, se concluye que existe una correlación positiva fuerte de $r = 0.735$, el cual muestra que una adecuada planificación y toma de decisiones en los centros formativos se refleja de manera positiva en entornos laborales saludables, mejorando el logro institucional de los objetivos.
4. En cuanto a la correlación entre la gestión del aprendizaje y clima organizacional, se concluye que existe una relación positiva fuerte de $r = 0.795$, el cual indica que cuando los líderes pedagógicos desarrollan procesos formativos innovadores y promueven el desarrollo competitivo de los docentes se mejora el entorno laboral en las organizaciones educativas, y por ende la calidad educativa.
5. La relación a la dimensión de relación con personas del liderazgo directivo y clima organizacional, se concluye que existe una correlación positiva fuerte de $r = 0.872$, el cual indica que los estilos del liderazgo educativo como la comunicación y el manejo adecuado de diferencias constituye un factor importante para la mejora del clima laboral de las instituciones, desarrollando un equipo colaborativo y participativo.
6. Referente a la correlación de organización de equipos de trabajo frente al clima organizacional, se afirma que hay una correlación positiva fuerte de $r = 0.879$, el cual

evidencia que la conformación de equipos de trabajo con metas compartidas y roles claros favorece un entorno laboral saludable favoreciendo una cultura de trabajo en equipo en los centros educativos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los líderes pedagógicos fortalecer el liderazgo directivo en las entidades educativas planificando capacitaciones sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y motivación, para favorecer un clima saludable en las instituciones con docentes más participativos y colaborativos.
2. A los docentes y personal administrativo se recomienda desarrollar reuniones colegiadas para fortalecer el trabajo en equipo a fin de reconocer logros y dificultades planteando soluciones a los problemas de las instituciones, además de generar actividades de integración, participación democrática, reconocimiento al desempeño y compartir experiencias, con el fin de lograr un clima institucional saludable.
3. A los órganos de gobierno encargados de implementar las políticas educativas, tanto local, regional como nacional, se recomienda implementar capacitaciones continuas sobre el liderazgo pedagógico y gestión educativa, con evaluaciones que permitan evaluar el impacto del liderazgo en la mejora del clima laboral.
4. Para futuros estudios se recomienda realizar un comparativo en instituciones privadas y públicas, así como rurales y urbanas, con el fin de identificar diferencias y similitudes en los estilos de liderazgo para conseguir la calidad educativa en las instituciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, D. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad-2019 [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37161>
- Alcazar , A. (2024). Analizando el impacto del liderazgo en el clima escolar: trampas y promesas. *Excelencia: Revista Internacional Multidisciplinaria de Educación*, 2(1), 2994-9521. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/>
- Alonzo, L., León, K., & Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 698-711. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Wolters Kluwer.
- Arias, N. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente en la educación: un estudio de caso de una universidad peruana. *Epistemia Revista Científica*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/erc.2763>
- Arocha, J. (2023). Liderazgo directivo en la gestión educativa orientada a crear y sostener una cultura profesional colaborativa. *Saperes universitas*, 6(3), 231-242. <https://doi.org/http://portal.amelica.org/ameli/journal/783/7834577005/>
- Barnová, S., Trelová, S., Krásna, S., Bernová, E., Hasajová, L., & Gabrhelová, G. (2022). Estilos de liderazgo, clima organizacional y apertura del clima escolar desde la perspectiva de los docentes de escuelas profesionales eslovacas. *Sociedades*, 12(6), 192. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/soc12060192>
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Liderazgo transformacional*. Psychology Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educar*, 47(2), 253-275. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130837004>

- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Condori, J. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. *Cátedra Villarreal*, 9(1), 51-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.24039/cv2021911064>
- Condori, J. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. *Cátedra Villarreal*, 9(1), 51-60. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/9418>
- Cordova, M., Vilcanqui, V., Flores, M., & Beteta, M. (2024). Liderazgo pedagógico en el contexto rural: perspectivas de los directivos desde un enfoque territorial. *Revista Innova Educación*, 6(2), 73-91. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2024.02.005>
- Correa, S. (2020). Liderazgo directivo y clima social escolar. *Ciencia y Educación*, 1(3), 44-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202017>
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 14(27), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2020). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Del Toro, J., Fernández, F., & Zayas, R. (2024). Clima organizacional en empresas: conceptualización y variables para su evaluación. *Revista Episteme & Praxis*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.62451/rep.v2i1.42>
- Gamarra, J. (2023). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1897-1912. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-8195-6079>
- García, J., & Guzmán, P. (2023). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 82538 Manuel María Álvarez, Cascas, 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Tujillo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/4272>

- García, J., Cerdas, V., & Lewis, E. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 133-153. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/rep.17-1.6>
- García, L., & Vélez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté. Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10(20), 49-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Guerra, K., Guzmán, I., García, I., & Medina, M. (2023). Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 6199-6210. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5784
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6° ed.)*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A de C.V.
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Jiménez, A., Garay, S., & Parraguez, P. (2023). Diagnóstico de las competencias de liderazgo escolar en directivos salesianos. *Alteridad*, 18(2), 222-233. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.06>
- Leiva, M., Segovia, H., & Benavides, M. (2024). Competencias en la formación de líderes escolares: el caso del Magíster en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Escolares. *Revista Brasileira de Educação*, 29, 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1413-24782024290027>
- Limo, M., & Quispe, R. (2023). Estilos de liderazgo y clima organizacional en docentes universitarios. *Sciéndo*, 26(3), 255-258. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17268/sciende.2023.036>

- Lozano, J., & Marín, B. (2020). El liderazgo como competencia del nivel directivo en el sector público colombiano: Oportunidades y Limitaciones. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 19(2), 1-16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18270/chps.v19i2.3140>
- Mestanza, J., & Vega, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión en los aprendizajes. *Epistemia*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>
- Molina, G. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 783-801. <https://doi.org/https://doi.org/10.36390/telos253.14>
- Nosratabadi , S., Bahrami, P., Palouzian, K., & Mosavi, A. (2020). Leader cultural intelligence and organizational performance. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1809310>
- Padilla, J. (2023). Liderazgo directivo escolar en Latinoamérica. *Revista de Climatología*, 23, 2656-2664. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2656-2664>
- Pereyra, E., Rey de Castro, D., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Pérez, B., & Rojas, C. (2022). Aproximación a las escuelas de pensamiento estratégico y su evolución a la estrategia empresarial. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(4), 157-179. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073811010>
- Portilla, S., Diaz, R., Romani, U., & Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(20), 228-241. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Quintana, M. (2022). Liderazgo Transformacional Directivo y la Relación del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca. *Sciencevolution*, 1(1), 8-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.61325/ser.v1i1.7>
- Rengifo, M. (2023). *Liderazgo directivo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria, UGEL Ica, 2022*. [Tesis de Maestría.

- Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107473>
- Rincón, J., Rivera, D., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39(19).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Rojo, R., Tong, S., & Núñez, I. (2023). Factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional en un centro educativo. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 1239–1250.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.334>
- Romero, D., Sánchez, S., Rincón, Y., & Romero, M. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 464-473.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065077034>
- Ruiz, C. (2020). *Competencias de liderazgo directivo para la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño en el nivel de Básica Primaria de Evergreen School*. Repositorio institucional [Tesis de Maestría. Universidad de la Sabana].
<http://hdl.handle.net/10818/43177>
- Ruz, R. (2023). *Importancia del liderazgo escolar para el fomento de la calidad educativa: un estudio de caso [Tesis de Maestría, Universidad del Norte]*. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10584/11950>
- Silva, C. (2022). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas familiares. caso 3 restaurantes de la ciudad de Chiclayo 2020*. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas [Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo], Chiclayo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5504>
- Tasayco, A., & Rangel, M. (2019). *Investigación para universitarios*. Documenta Asesoría y Servicios Generales E.I.R.L.
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76-99.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Vega, E., & Romero, R. (2024). Competencias directivas en instituciones educativas. *Revista Docentes* 2.0, 17(1), 87–97.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.438>
- Veletić, J., Price, H., & Olsen, R. (2023). Teachers' and principals' perceptions of school climate: the role of principals' leadership style in organizational quality. *Educ Asse*

- Eval Acc*, 35, 525–555. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11092-023-09413-6>
- Villanueva, O., Shica, H., & Diaz, R. (2021). Clima organizacional en los trabajadores de la empresa M&J CORPORATION SRL, Lima 2019. *Concordia*, 1(1), 10-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.62319/concordia.v.1i1.1>
- Wang, Y., & Dapat, R. (2023). Estilos de liderazgo de directores escolares y clima organizacional: un programa de liderazgo innovador. *Revista de Educación e Investigación Educativa*, 2(1), 39-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.54097/jeer.v2i1.5178>
- Yachi, J. (2024). Liderazgo Directivo y Calidad Educativa. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 17(1), 320-329. <https://doi.org/https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.480>
- Zamora, D., Morquedo, R., Delgado, M., Morales, V., & Acosta, A. (2025). Factores que influyen en el clima organizacional en la educación: una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 25(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/cpd.621701>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Título: Liderazgo directivo y clima organizacional en personal docente y administrativo en instituciones educativas de Santiago de Chuco 2025 | | | |
|--|---|--|---|
| <p>Problema General ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en instituciones educativas de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál son los niveles de liderazgo directivo y clima organizacional en las I.E. de la EBR? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión del pensamiento estratégico y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión de gestión del aprendizaje y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión de relación con las personas y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión de la organización de los equipos de trabajo y las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en I.E. de la EBR? | <p>Hipótesis General El liderazgo directivo tiene relación significativa con el clima organizacional en personal docente y administrativo en instituciones educativas de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dimensión del pensamiento estratégico tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. - La dimensión de gestión del aprendizaje tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. - La dimensión de relación con las personas tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. - La dimensión de la organización de los equipos de trabajo tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. | <p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en instituciones educativas de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dimensión del pensamiento estratégico tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. - La dimensión de gestión del aprendizaje tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. - La dimensión de relación con las personas tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. - La dimensión de relación con los equipos de trabajo tiene relación significativa con las dimensiones del clima organizacional en docentes y administrativos en las I.E. de la EBR. | <p>Metodología Enfoque: Cuantitativo Tipo . Según su fin: Básica . Según su profundidad: Correlacional Diseño: No experimental Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: 150 docentes y administrativos de la EBR – primaria y secundaria Muestra: 97 docentes y administrativos de la EBR – primaria y secundaria</p> |

Anexo 2: Cuadro de operacionalización/categorización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones / Categorías | Indicadores | Ítems |
|---|--|---|--|--|-------|
| Variable 1: Liderazgo directivo | El liderazgo por competencias es dirigir una institución promoviendo el compromiso de sus colaboradores a partir del desarrollo de habilidades y destrezas, importante en los líderes para dirigir de forma eficiente a sus equipos y alcanzar los objetivos institucionales (Álvarez, 2010). | El liderazgo directivo será medido mediante un cuestionario con 20 interrogantes, utilizando la escala tipo Likert de 1 (nunca) a 5 (siempre). Este instrumento evaluará las dimensiones del pensamiento crítico, gestión del aprendizaje, relación con las personas y organización de equipos de trabajo | Competencia del pensamiento estratégico | Fomenta y gestiona procesos de transformación incluyendo a los actores en iniciativas de objetivos comunes a la institución. | 1-5 |
| | | | Competencia de gestión del aprendizaje | Dirige los procesos de enseñanza aprendizaje vigilando de manera activa el trabajo docente. | 6-10 |
| | | | Competencia de relación con las personas | Establece conexiones de relaciones humanas entre maestros para coordinar planes institucionales. | 11-15 |
| | | | Competencia de la organización de los equipos de trabajo | Organiza estructuras que favorecen la colaboración y el trabajo conjunto. | 16-20 |
| Variable 2: Clima organizacional | El clima organizacional es el proceso continuo de producción y reproducción de interacción entre las personas, donde estas trabajan para satisfacer requerimientos económicos y de superación personal, siendo estas determinadas por las características individuales de las personas, las cuales las motivan a lograr un rendimiento eficiente (Rincón et al, 2018). | El clima organizacional será evaluado mediante la aplicación del instrumento de Litwin y Stringer (modificado), compuesto por 20 ítems con escala tipo Likert de 1 (nunca) a 5 (siempre), en las cuales se evalúan las habilidades de estructura organizacional, responsabilidad, recompensas, riesgo, relaciones, cooperación, estándar de desempeño, tolerancia al conflicto e identidad. | Estructura organizacional | Considera que existe organización en la entidad educativa relacionado a normas, cantidad y tipo de tramitación, así como los procedimientos. | 1-2 |
| | | | Responsabilidad individual | Existe autonomía en la toma de decisiones vinculadas a sus actividades laborales. | 3-4 |
| | | | Recompensa | Existe incentivos apropiados a cambio de las labores bien ejecutadas. | 5-6 |
| | | | Riesgo | Identifica los retos que presenta el ámbito laboral. | 7-8 |
| | | | Relaciones | El entorno de trabajo es agradable, cordial y hay buena relación entre los maestros. | 9-10 |
| | | | Cooperación | Se nota colaboración por parte del directivo y de otros maestros de los centros educativos. | 11-12 |
| | | | Estándar de desempeño | Reconoce la importancia que otorga la institución a las reglas y al nivel de desempeño. | 13-14 |
| | | | Tolerancia al conflicto | Acepta criterios opuestos y da solución a las dificultades. | 15-17 |
| Identidad | Se incorpora al grupo y se considera relevante | 18-20 | | | |

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Institución Educativa:

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Género: masculino () Femenino ()

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se le presentan ítems relacionadas con la Institución Educativa en la cual usted trabaja; por favor seleccionar solo una alternativa de cada ítem; para lo cual tenga en cuenta lo siguiente:

1 = Nunca.

2 = Casi nunca.

3 = Algunas veces.

4 = Casi siempre.

5 = Siempre.

| Nº | ÍTEMS | PUNTAJE | | | | |
|--|---|---------|---|---|---|---|
| COMPETENCIA DEL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO | | | | | | |
| 1 | Se gestionan actividades con misión compartida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Se promueven procesos de cambio en la institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Se considera la opinión de los docentes al implementar los proyectos educativos u otras innovaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Delega funciones según las capacidades de los docentes con el fin de lograr los objetivos trazados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Promueve estrategias para que los docentes diseñen alternativas de solución viables a los problemas de la institución educativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPETENCIA DE GESTIÓN DEL APRENDIZAJE | | | | | | |
| 6 | El personal directivo lidera procesos y estrategias de enseñanza-aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | El director acompaña y monitorea de forma permanente el desempeño en aula de los docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Se promueve la formación continua, desarrollo profesional y actualización de los docentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Se fomenta espacios para realizar jornadas de reflexión de la enseñanza-aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 10 | El director gestiona ante la UGEL u otros entes intermedios, talleres de actualización docente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPETENCIA DE RELACIÓN CON LAS PERSONAS | | | | | | |
| 11 | El directivo fomenta el buen clima institucional entre la comunidad educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Se gestionan proyectos institucionales que buscan alcanzar objetivos específicos y contribuir a la mejora de los aprendizajes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | El director promueve una comunicación eficaz y asertiva con los docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | La comunicación con el director permite compartir ideas, experiencias, propuestas de mejora, etc. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes, promoviendo colaboración y el intercambio de experiencias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPETENCIA PARA LA CREACIÓN Y ANIMACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS | | | | | | |
| 16 | Los comités están estructurados adecuadamente para garantizar su operatividad y contribuir al buen funcionamiento de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | El directivo gestiona y lidera equipos de trabajo, para alcanzar metas comunes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Existe equidad en el trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Se fomenta el trabajo colaborativo, la confianza y el respeto mutuo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Existe un liderazgo directivo eficaz en la institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/4272>

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Institución Educativa:

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Género: masculino () Femenino ()

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se le presentan ítems relacionadas con la Institución Educativa en la cual usted trabaja; por favor seleccionar solo una alternativa de cada ítem; para lo cual tenga en cuenta lo siguiente:

1 = Nunca.

2 = Casi nunca.

3 = Algunas veces.

4 = Casi siempre.

5 = Siempre.

| Nº | ÍTEMS | PUNTAJE | | | | |
|-----------------------------------|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 1 | Las normas de la institución educativa son parte reglamento interno. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Las actividades están organizadas con criterios claros y objetivos predeterminados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | | | | | | |
| 3 | Demuestra tener independencia en la toma de decisiones vinculadas a su desempeño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Ejerce el grado de control de manera estratégica para el logro de objetivos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RECOMPENSA | | | | | | |
| 5 | Se otorgan estímulos por el buen desempeño de los integrantes de la comunidad educativa, generando compromiso con la I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Se valora el trabajo con esfuerzo y dedicación, reflejándose en la mejora de la calidad educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RIESGO | | | | | | |
| 7 | Confronta con optimismo los retos en el trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Se definen metas, objetivos y actividades, con el fin de conseguir las metas propuestas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| RELACIONES | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 9 | El clima laboral es adecuado entre los docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | La interacción de docentes y director en el trabajo es cordial. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COOPERACIÓN | | | | | | |
| 11 | Existe colaboración entre docentes, para fortalecer su práctica pedagógica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | El director a través de su liderazgo y gestión contribuye a reforzar el clima organizacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO | | | | | | |
| 13 | Las reglas son claras en la institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Los niveles de desempeño de los docentes son cruciales para el éxito de la calidad de la educación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TOLERANCIA AL CONFLICTO | | | | | | |
| 15 | Se respetan las ideas que son diferentes a la mayoría | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Existe libertad de expresión en la institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Se busca estrategias para la solución a dificultades que se presentan en la institución educativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| IDENTIDAD | | | | | | |
| 18 | Es involucrado en las actividades que se generan en la institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Se siente identificado con los objetivos y metas trazadas por la institución educativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Se considera importante en la institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/4272>

Anexo 4: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

| Nombre original del instrumento: | Cuestionario de Liderazgo directivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|-------|---|---|-------|--------|----|-------|-----------------------|---|----|-------|----|-------|------------------|----------------|------|----|
| Autor y año: | Original: García y Guzmán (2023) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Adaptación: Arroyo (2025) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo del instrumento: | Valorar la percepción sobre el liderazgo directivo en las entidades educativas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Usuarios: | Docentes y directivos del nivel primaria y secundaria de EBR de Santiago de Chuco | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Forma de administración o modo de aplicación: | Individual | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Validez: (presentar la constancia de validación de expertos) | Se realizó la validez del contenido por medio del criterio de tres jueces expertos, los cuales se encuentran en el anexo 7: Ficha de validación de instrumento | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos) | <p>➔ Fiabilidad</p> <p>Escala: ALL VARIABLES</p> <p>Resumen de procesamiento de casos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Casos</td> <td>Válido</td> <td>20</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>Excluido^a</td> <td>0</td> <td>.0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>20</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p> <p>Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.981</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>Excelente confiabilidad</p> | | | N | % | Casos | Válido | 20 | 100.0 | Excluido ^a | 0 | .0 | Total | 20 | 100.0 | Alfa de Cronbach | N de elementos | .981 | 20 |
| | | N | % | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Casos | Válido | 20 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Excluido ^a | 0 | .0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total | 20 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alfa de Cronbach | N de elementos | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| .981 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nombre original del instrumento: | Cuestionario de Clima Organizacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|-------|---|---|-------|--------|----|-------|--|-----------------------|---|----|--|-------|----|-------|------------------|----------------|------|----|
| Autor y año: | Original: Litwin y Stringer (1998) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Adaptación: Arroyo (2025) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo del instrumento: | Evaluar la percepción de los maestros sobre el clima organizacional. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Usuarios: | Docentes y directivos del nivel primaria y secundaria de EBR de Santiago de Chuco | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Forma de administración o modo de aplicación: | Individual | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Validez: (presentar la constancia de validación de expertos) | Se realizó la validez del contenido por medio del criterio de tres jueces expertos, los cuales se encuentran en el anexo 7: Ficha de validación de instrumento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos) | <p style="text-align: center;">→ Fiabilidad</p> <p style="text-align: center;">Escala: ALL VARIABLES</p> <p style="text-align: center;">Resumen de procesamiento de casos</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th style="text-align: center;">N</th> <th style="text-align: center;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Casos</td> <td style="text-align: center;">Válido</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Excluido^a</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">.982</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Excelente confiabilidad</p> | | | N | % | Casos | Válido | 20 | 100.0 | | Excluido ^a | 0 | .0 | | Total | 20 | 100.0 | Alfa de Cronbach | N de elementos | .982 | 20 |
| | | N | % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Casos | Válido | 20 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Excluido ^a | 0 | .0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total | 20 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alfa de Cronbach | N de elementos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| .982 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
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 | |
| 1 | | X | | | | |
| 2 | | X | | | | |
| 3 | | X | | | | |
| 4 | | X | | | | |
| 5 | | X | | | | |
| 6 | | X | | | | |
| 7 | | X | | | | |
| 8 | | X | | | | |
| 9 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | 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: TIRADO BOCANEGRA, LUIS MIGUEL
COLEGIATURA: CIP N° 211308
DNI: 42232207



Firma

Fecha: **29/05/2025.**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: **Mg. LUIS MIGUEL TIRADO BOCANEGRA**
- 1.7 Institución donde labora: **UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO**
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación **CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**
- 1.9 Autor del instrumento: **SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL.**
- 1.10 Título de la Investigación: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | |
|-------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|--|
| | | 0 | 6 | 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: **APTO PARA APLICAR**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **94.5** Lugar y Fecha **29/05/2025**



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 42232207 Teléfono 949491917

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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 | |
| 1 | | X | | | | |
| 2 | | X | | | | |
| 3 | | X | | | | |
| 4 | | X | | | | |
| 5 | X | | | | | |
| 6 | X | | | | | |
| 7 | X | | | | | |
| 8 | X | | | | | |
| 9 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | 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: TIRADO BOCANEGRA, LUIS MIGUEL
COLEGIATURA: CIP N° 211308
DNI: 42232207



Firma

Fecha: 29/05/2025.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
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.

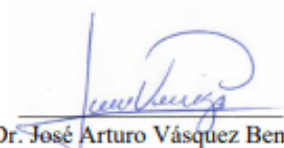
| N° Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|----------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | x | | | | | |
| 02 | x | | | | | |
| 03 | | x | | | | |
| 04 | x | | | | | |
| 05 | | x | | | | |
| 06 | | x | | | | |
| 07 | | 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 | | | | | |

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: José Arturo Vásquez Benites
 COLEGIATURA: -----
 DNI: 41678107



Dr. José Arturo Vásquez Benites

Fecha: 31/05/2025

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

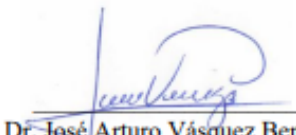
| N° Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|----------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | x | | | | | |
| 02 | | x | | | | |
| 03 | x | | | | | |
| 04 | | x | | | | |
| 05 | x | | | | | |
| 06 | x | | | | | |
| 07 | | 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 | | | | |

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: José Arturo Vásquez Benites
 COLEGIATURA: ----
 DNI: 41678107



Dr. José Arturo Vásquez Benites

Fecha: 31/05/2025

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

| N° 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 | | | | | |


 Sandra Marián Guevara Contreras
 Magister en Psicología Educativa
 DNI N° 18136302

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: *Guevara Contreras Santos Martín*
 COLEGIATURA: *C.P.P. 0333357*
 DNI: *18136302*



Firma

Fecha: *27.05.2025*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Guevara Contreras Santos Martín
 1.2 Institución donde labora: UGEL Santiago de Chuco
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
 1.4 Autor del instrumento: Segundo Tréfilo Arroyo Esquivel
 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en Personal Docente y Administrativo en Instituciones Educativas de Santiago de Chuco 2025.

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 | 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 recomienda aplicar al instrumento Cuestionario 2

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96-100 Lugar y Fecha: Sgo. de Chuco, 27 de mayo de 2025.


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 18136302 Teléfono: 966289276

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

| N° 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 | | | | | |


 Susana María Guevara Contreras
 Magíster en Psicología Educativa
 DNI N° 18136302

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: Guevara Contreras Santos Martín
 COLEGIATURA: C.P.B. 0333357
 DNI: 18134302



Firma

Fecha: 27.1.05.1.2025

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025

Investigador: SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo **determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025**. Si decide participar, se le solicitará que resuelva el cuestionario 1 y cuestionarios el cual contienen ítems relacionadas con la Institución Educativa en la cual usted trabaja, el cual le tomara 10 minutos aproximadamente. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: NELLY GLADYS AGUIRRE VASQUEZ.

Firma: 

Fecha: 14 de Julio 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025

Investigador: SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo **determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025.** Si decide participar, se le solicitará que resuelva el cuestionario I y cuestionarios el cual contienen ítems relacionadas con la Institución Educativa en la cual usted trabaja, el cual le tomara 10 minutos aproximadamente. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Pedro Franco Vázquez Robles

Firma: 

Fecha: 14-07-2025.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025

Investigador: SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo **determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025**. Si decide participar, se le solicitará que resuelva el cuestionario 1 y cuestionarios el cual contienen ítems relacionadas con la Institución Educativa en la cual usted trabaja, el cual le tomara 10 minutos aproximadamente. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Perez Burgos Jhuly.

Firma: 

Fecha: 15-07-25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025

Investigador: SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo **determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025**. Si decide participar, se le solicitará que resuelva el cuestionario 1 y cuestionarios el cual contienen ítems relacionadas con la Institución Educativa en la cual usted trabaja, el cual le tomara 10 minutos aproximadamente. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Orlando Orstecho Burgos

Firma: 

Fecha: 17-07-25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025

Investigador: SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE CHUCO 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo **determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR del distrito y provincia Santiago de Chuco, región La Libertad 2025**. Si decide participar, se le solicitará que resuelva el cuestionario 1 y cuestionarios el cual contienen ítems relacionadas con la Institución Educativa en la cual usted trabaja, el cual le tomara 10 minutos aproximadamente. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en personal docente y administrativo en I.E. de la EBR. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Belinda Benites Alayo*

Firma: *Belinda*

Fecha: *18/07/25*

Anexo 7: Reporte de Turnitin

SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL

ARROYO ESQUIVEL, SEGUNDO TEOFILO

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:546987875

Fecha de entrega

17 ene 2026, 10:46 GMT-5

Fecha de descarga

17 ene 2026, 11:03 GMT-5

Nombre del archivo

ARROYO ESQUIVEL, SEGUNDO TEOFILO.docx

Tamaño del archivo

4.9 MB

85 páginas

14.434 palabras

84.450 caracteres




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|-------------------------|-----|
| 1 | Internet | |
| repositorio.uct.edu.pe | | 3% |
| 2 | Trabajos del estudiante | |
| POSGRADO on 2025-09-10 | | 2% |
| 3 | Internet | |
| repositorio.ucv.edu.pe | | 1% |
| 4 | Trabajos del estudiante | |
| Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-22 | | <1% |
| 5 | Internet | |
| hdl.handle.net | | <1% |
| 6 | Trabajos del estudiante | |
| POSGRADO on 2025-09-08 | | <1% |
| 7 | Trabajos del estudiante | |
| POSGRADO on 2025-12-09 | | <1% |

Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

SEGUNDO TEOFILO ARROYO ESQUIVEL

ARROYO ESQUIVEL, SEGUNDO TEOFILO

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:546987875

Fecha de entrega

17 ene 2026, 10:46 GMT-5

Fecha de descarga

17 ene 2026, 11:04 GMT-5

Nombre del archivo

ARROYO ESQUIVEL, SEGUNDO TEOFILO.docx

Tamaño del archivo

4.9 MB

85 páginas

14.434 palabras

84.450 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

