

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



LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMBA 2023

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

AUTORES

Br. Flores Valdiviezo, Jheferson Mike
<https://orcid.org/0000-0003-3987-8489>

Br. Tafur Flores, Eddy Johnny
[https://orcid/0000-0Z003-1151-0957](https://orcid.org/0000-0Z003-1151-0957)

ASESOR

Mg. Zata Pupuche, Pedro Enrique
<https://orcid.org/0000-0002-2433-7703>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Liderazgo en Educación

TRUJILLO – PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Mg. Pedro Enrique Zata Pupuche con DNI N°70027648, como asesor del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMBA 2023”, desarrollada por el egresado Jheferson Mike Flores Valdiviezo con DNI N°46472424 y el egresado Eddy Johnny Tafur Flores con DNI N°44461729, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....
Mg. Pedro Enríquez Zata Pupuche

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por el bienestar, la salud y la vida que nos proporciona, permitiéndonos la culminación satisfactoria de la presente tesis.

Por el soporte emocional y la motivación por la constante superación profesional, a nuestros familiares.

Por su apoyo moral y motivación para seguir escalando profesionalmente, a nuestros amigos más cercanos.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Al asesor del presente trabajo, por ser fuente de conocimiento, brindándonos el apoyo necesario para culminar la tesis.

A los participantes de la investigación, por su apoyo desinteresado al responder sinceramente cada cuestionario.

Al director de la institución educativa, por permitirnos realizar la investigación en su representada.

Los autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Jheferson Mike Flores Valdiviezo con DNI N°46472424 y Eddy Johnny Tafur Flores con DNI N°44461729, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMBA 2023”, en el cual consta de un total de 87 páginas, en las que incluye 8 tablas y 5 figuras, más un total de páginas en anexos.

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

Los autores



Jefferson Mike Flores Valdiviezo

DNI N°46472424



Eddy Johnny Tafur Flores

DNI N°44461729

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA.....	26
2.1 Enfoque, tipo	26
2.2 Diseño de investigación.....	26
2.3 Población, muestra y muestreo.....	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	28
2.6 Aspectos éticos en investigación	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS.....	51
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	51
ANEXO 2. Ficha técnica.....	53
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	54
ANEXO 4: Carta de presentación	55
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	56
ANEXO 6: Consentimiento informado	57
ANEXO 7: Matriz de consistencia	63
ANEXO 8: Validación de instrumentos	64
ANEXO 9: Reporte turnitin	87

RESUMEN

La investigación presentó como objetivo general, determinar la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en una Institución Educativa de Tayabamba-Tayabamba, 2023. Para lo cual se siguió la metodología de una investigación de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal – correlacional; teniendo como muestra 30 docentes y trabajadores a los que se les aplicó como instrumentos dos cuestionarios de escala Likert. Los resultados indicaron que la variable liderazgo directivo presentó sobre todo un nivel regular del 63.3%, seguido de un nivel bajo del 20.0% y alto del 16.7%; mientras que el clima institucional, presentó un nivel regular del 60.0%, seguido de un nivel bueno del 33.3% y deficiente del 6.7%; la relación hallada según prueba de Rho de Pearson fue $r = 0.888$, por tanto: $r > 0$ y que: $p < 0.01$, por tanto: $p < 0.05$. Se concluye que, entre liderazgo directivo y clima institucional, existe relación muy alta, directa y con significancia estadística por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: liderazgo directivo, clima institucional, comunicación asertiva.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial leadership and institutional climate in an Educational Institution in Tayabamba-Tayabamba, 2023. To this end, the methodology of a basic research was followed, with a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional-correlational design; The sample consisted of 30 teachers and workers to whom two Likert scale questionnaires were applied as instruments. The results indicated that the managerial leadership variable presented above all a regular level of 63.3%, followed by a low level of 20.0% and a high level of 16.7%; while the institutional climate presented a regular level of 60.0%, followed by a good level of 33.3% and a deficient level of 6.7%; the relationship found according to Pearson's Rho test was $r = 0.888$, therefore: $r > 0$ and that: $p < 0.01$, therefore: $p < 0.05$. It is concluded that there is a very high, direct and statistically significant relationship between managerial leadership and institutional climate, so the alternative hypothesis is accepted.

Key words: executive leadership, institutional climate, assertive communication.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el contexto internacional, Gonzáles (2020) mencionó que las instituciones vienen atravesando un conjunto de inconvenientes a partir de la insolvencia del liderazgo jefatural desde décadas pasadas. Esta realidad problemática está presente en nuestro sector de educación, ya que se puede observar que los directivos de las instituciones educativas muestran claramente débil y bajo nivel de empoderamiento del liderazgo. Esta problemática dirigenal se acentúa año tras año e impide que la institución logre sus objetivos y cumpla sus metas e incluso, en algunas oportunidades, puede llegar al rompimiento de la buena comunicación que debe existir en la comunidad educativa y esto acarrea el fraccionamiento de las relaciones humanas, el caos y la mala calidad educativa institucional en perjuicio de estudiantes y padres de familia. Una perspectiva positiva, proactiva y transformadora es fundamental para el ejercicio del liderazgo y debido a esto, el director debe poseer la capacidad de gestión y liderazgo inherentes a su persona para la mejora pedagógica de sus docentes que repercutirá en una continua mejora del proceso de aprendizaje, la formación integral y evolución de sus estudiantes (Lugo y Villasmil, 2019).

Al respecto, el eficiente liderazgo directivo tiene como característica imprescindible que el que lidera una institución cualquiera sea su misión, debe mostrar su competencia para encauzar las acciones y emprendimientos de los trabajadores a su cargo hacia la consecución de las metas trazadas, motivándolos siempre a realizar su trabajo con entusiasmo y buen estado de ánimo, con mucha empatía (Bazo, 2019). Por consiguiente, se enfatiza que el liderazgo desempeña una función de mucha importancia y responsabilidad al interior de las instituciones de educación pues sirve de inspiración y movilización de toda la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos y lograr así el cambio estructural que la institución educativa requiere para que logre aprendizajes de calidad, siendo para esto fundamental la égida de un liderazgo pedagógico efectivo de todo el equipo directivo.

Asimismo, el liderazgo directivo se debe constituir en necesario y suficiente para lograr solucionar las necesidades y demandas de la sociedad peruana, para lo cual es fundamental que desde allí se afronte en forma coherente y eficiente los cambios que son necesarios en los procesos educativos para conseguir mejorar la institución en su estructura, organización y dinamismo a fin de conseguir mejorar en forma sustancial el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes que es lo que todos queremos y necesitamos. Es decir, el liderazgo directivo y el clima institucional constituyen los aspectos más importantes en una institución educativa, los mismos que generan impactos positivos entre la población del medio educativo, sin embargo,

algunas instituciones educativas adoptan esta nueva tendencia entre sus políticas de desarrollo; en tal sentido la Unesco (2020) indicó que, por razones de aumento de la autonomía y descentralización, la realidad problemática del liderazgo es muy similar en diversos países del mundo, la misma que debe ser superada a fin de que la educación a nivel global consiga laborar en un accionar más efectivo y eficaz que verdaderamente coadyuve al cumplimiento de la visión, la misión y objetivos que han plasmado las instituciones educativas.

El personal profesional dedicado a la investigación en los Estados de Latinoamérica perfila sus trabajos para establecer en forma clara la importancia del clima institucional en la convivencia escolar y su repercusión en el aprendizaje escolar. Y es aquí que, Cuenca y Cáceda (2017), en su trabajo sobre el liderazgo del directivo, arribaron a la conclusión de que los directivos deberían tener la capacidad de forjar el sentido de pertenencia a una comunidad educativa a través del trabajo colaborativo, identificándose con las, siendo comprometidos con la institución y propiciando en todo momento escenarios para un clima institucional propicio para todos.

Sobre el tema, García, Carrión y Cárcamo (2020), precisaron que el clima de instituciones educativas en países desarrollados como Malasia y Finlandia es inmejorable y se considera la piedra angular sobre la que descansa la excelente labor profesional del profesor; en cambio, en Latinoamérica, se tiene una apreciación totalmente negativa del clima escolar, lo que conlleva a que se deben tomar medidas urgentes a nivel directivo para superar esta problemática si de verdad se desean tener buenos resultados educativos.

Desde el contexto nacional, es preciso que el liderazgo directivo contribuye al éxito institucional. Expresado de otra forma, las consecuencias que se podrían manifestar, de no efectuar un planteamiento que apunte a mejorar el liderazgo directivo y el buen clima organizacional, afectaría la gestión educativa que iría en retroceso teniendo en cuenta algunos estándares de control de calidad educativa sobre temas de gestión de calidad. En la agenda mundial, la formación adecuada y profesionalización de los líderes pedagógicos ocupa lugar preponderante en razón de que impacta fuertemente en el éxito educativo de las instituciones (Iranzo et al., 2018).

Además, la Educación Básica Regular en nuestro país no demuestra tener una sintonía cabal de lo que es en esencia el liderazgo directivo, debido a que está presente una institucionalidad donde no se dialoga, los canales de comunicación intra e interinstitucional son muy frágiles, donde cada una de las manifestaciones verbales, no verbales y paraverbales no están dirigidas a establecer vínculos estables de buenas relaciones humanas, siendo los conflictos y los altercados los que no deberían existir para dar paso a la armonía, al

entendimiento, a la tolerancia y a la empatía entre grupo directivo y comunidad educativa. Eso sería lo ideal, lo que debe buscar toda institución para el logro de sus objetivos; no obstante, la realidad nos muestra lo inverso.

En la actualidad, en el contexto peruano y del mundo entero, es indispensable que se ponga en ejecución los conceptos de la eficiencia y la eficacia del liderazgo del director de la institución educativa, todo lo cual conseguirá que se logre un clima institucional excelente que tendrá una repercusión importante y definitiva en los procesos del aprendizaje de los estudiantes, que es la finalidad primera y última de toda institución educativa y que, a la vez, son el reflejo de la mayor productividad de todos los agentes involucrados en el proceso. No basta que el Estado dé lineamientos y normativas, se hace necesario que éstas sean adaptadas a las circunstancias y realidad concreta de las instituciones educativas (Smith y de Klerk, 2022).

Contextualizando el trabajo en la provincia de Pataz, en el distrito capital que es Tayabamba, se ha podido observar que la gran mayoría de profesores exteriorizan su descontento al afirmar que el personal directivo antes que nada es jefe o director y no un líder auténtico, por lo que no desarrollan un papel motivador y positivo, sino autoritario, lo que trae como consecuencia el descontento general, algunas enemistades y formación de pequeños grupos de intereses de profesores, muchas veces antagónicos, que fomentan un mal clima institucional que repercute negativamente en los aprendizajes de los estudiantes.

A nivel local, en una institución educativa del distrito de Tayabamba, el liderazgo directivo y clima institucional se viene dando irregularmente con relación al trabajo colaborativo en equipo que se realiza, sin una correcta capacidad organizativa es aspectos importantes que aún no se han desarrollado son las relaciones interpersonales de equipo directivo y comunidad educativa ya que no se ha generado de manera permanente y sistemática espacios en donde haya intercambio efectivo de experiencias pedagógicas compartidas como pueden ser las horas de trabajo colegiadas, reuniones conjuntas de toda la comunidad educativa para realizar coordinaciones de suma importancia para la participación efectiva en actividades de diversa índole y eventos de trascendencia en la comunidad durante el año lectivo.

También se ha podido notar que no hay un excelente clima institucional con respecto a las relaciones humanas, sobre todo en lo que es primaria y secundaria, en donde siempre se presentan roces y fricciones entre el personal, todo lo que conlleva a la quiebra del buen clima laboral e indisciplina del estudiantado.

Razones sobradas que justifican la realización de la presente investigación para establecer claramente el nivel de relación existente entre el liderazgo del equipo directivo y el clima institucional que existió en el año lectivo 2023.

Cabe mencionar que existen algunos trabajos sobre nuestras variables de estudio, no registrándose en ningún caso términos porcentuales que nos permitan explicar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima institucional que predomina en las instituciones educativas de nuestra realidad, razón fundamental que nos ha motivado llevar a cabo la presente investigación, además de que los resultados obtenidos fueron beneficiosos por las conclusiones y sugerencias que se han podido establecer para la mejora de estas variables de estudio.

Por tales razones, se plasmó como problema general el siguiente: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023? Asimismo, se trazaron las siguientes interrogantes específicas: ¿cuál es la relación que existe entre el pensamiento estratégico y el clima institucional en una entidad educativa del distrito de Tayabamba, 2023?, ¿cuál es la relación que existe entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una entidad educativa del distrito de Tayabamba, 2023?, ¿cuál es relación existente entre la relación con las personas y el clima institucional en una entidad educativa del distrito de Tayabamba, 2023?, y, ¿cuál es la relación existente entre las estructuras organizativas y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023?

Dentro el valor teórico del trabajo, se ha considerado teorías, definiciones y estudios anteriores que permitieron sustentar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima institucional, evaluando si la hipótesis planteada presentó aproximación hacia lo establecido. Como tal, representa una reflexión consciente y cognitiva que busca favorecer los temas y objetivos precisos identificados en el análisis. Una vez más, esto tiene sentido porque los hallazgos ayudaron a dar forma a ideas y recomendaciones para desarrollar los puntos de vista y perspectivas personales de los docentes y su compromiso con el aprendizaje. Por esta razón, la información recabada permitió discutir la relación existente y sustentable con los resultados, siendo ello muy fructífero para el análisis de la investigación y las conclusiones a las que se llegó. Los docentes líderes necesitan abordar una labor de la mejor calidad en todos los niveles funcionales con resultados que muestren la conexión entre los hallazgos de la investigación y la teoría discutida.

Como parte de su justificación práctica, los resultados de la investigación que se obtuvieron fueron positivos y permitieron plasmar conclusiones y recomendaciones que quedan a disposición del director y docentes de la institución educativa José María Arguedas de Tayabamba y sirvan como una fortaleza para apoyar el trabajo de liderazgo que asumen en sus procesos de gestión escolar en el contexto de una nueva forma de concebir a la institución educativa.

Debido a lo anotado, el trabajo reviste una justificación metodológica pues se caracteriza por seguir las fases del método científico, iniciando con la formulación de la problemática y culminando con las recomendaciones de la investigación. Asimismo, para poder ver logrados los objetivos del trabajo, se recurrió a la utilización de adecuadas técnicas de recojo de información como son la encuesta y sus correspondientes cuestionarios de elaboración propia, los mismos que fueron validados por Criterio de Expertos en su validez externa y por el Alfa de Cronbach para su confiabilidad. Una vez esto, se realizó el procesamiento de la información mediante el estadístico SPSS V 24.0 para evaluar las variables y establecer la correspondiente correlación que determinó la prueba de la hipótesis de investigación general como de las específicas. En consecuencia, el presente trabajo reviste importancia por cuanto deja a disposición de otros investigadores los cuestionarios correspondientes validados y confiables.

Por las razones indicadas el trabajo presenta una alta relevancia social que está dirigida al director y docentes de la institución educativa en estudio. Los resultados obtenidos han permitido profundizar en soluciones posibles para una mejora del liderazgo directivo y, por ende, del clima institucional, en base a un conocimiento de algunos aspectos negativos que están influyendo en un retraso o restando eficiencia y eficacia al clima institucional y a partir de allí trabajar con todos los agentes educativos involucrados que conllevará una mejora de la calidad educativa institucional y su lógica repercusión positiva en la comunidad de Tayabamba. La mejora del liderazgo directivo tiene una repercusión decisiva en el mejoramiento de los aprendizajes académicos de los estudiantes, lo que lo convierte en un aspecto fundamental para incrementar la eficacia y la equidad de la educación.

Entre los objetivos de la investigación, se estableció como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.

Igualmente, como objetivos específicos, se formularon: Determinar la relación que existe entre el pensamiento estratégico y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023; determinar la relación que existe entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023; determinar la relación que existe entre la relación con las personas y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023; determinar la relación que existe entre las estructuras organizativas y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023;

Además, como anticipada respuesta a la pregunta general del trabajo, se enunciaron dos hipótesis: H_{aG} : Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023; y, H_{oG} : La relación no es significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.

E, igualmente, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: H_1 : Existe relación directa y significativa entre el pensamiento estratégico y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023; H_2 : Existe relación directa y significativa entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023; H_3 : Existe relación directa y significativa entre la relación con las personas y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023; y, H_4 : Existe relación directa y significativa entre las estructuras organizativas y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.

Asimismo, se logró identificar varios estudios relacionados con las variables en estudio y así tenemos que, a nivel internacional, Contreras y Jiménez (2018), realizaron un trabajo de investigación titulado: Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca, Bogotá – Colombia, con la finalidad de determinar e interpretar la relación existente del liderazgo del equipo directivo y el clima organizacional existentes en una institución educativa de Cundinamarca a fin de, en base a los resultados, proponer lineamientos para su ejecución. Para lograr este propósito, los autores realizaron un trabajo descriptivo, no experimental, en el cual las variables 1 y 2 se evaluaron mediante dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher y la Escala de Clima Organizacional (ECO), respectivamente. La administración de estos cuestionarios al grupo muestra fue de manera colectiva, para el mismo que se realizó un trabajo con los alumnos del grado 9no., 10mo. y 11vo., los profesores y el equipo directivo, con una muestra total de 130 sujetos: 4 funcionarios, 25 docentes, 32 estudiantes del 11° grado, 36 alumnos del 10° grado y 33 alumnos del 9°. En función a los resultados obtenidos, la institución muestra algunas dificultades con relación al liderazgo, así como también ciertos problemas relacionados con el clima de la organización institucional, lo cual amerita una intervención con carácter de prioritaria. Los integrantes de la comunidad educativa de la institución manifiestan mayoritariamente una inconformidad de la manera en que el equipo directivo viene ejerciendo el liderazgo, a veces porque está ausente o por el ejercicio de maneras que no se desean de conformidad con la práctica educativa y las teorías que existen al respecto. Se

concluye que existe una clara orientación hacia un liderazgo de estilo no deseable que se viene ejecutando en la institución lo que trae consigo que no existe buena cohesión en las políticas educativas de trabajo y la manera en que se vienen implementando, lo que genera descontento y tensión psicológica que no dejan laborar de manera efectiva.

De igual forma, Hermsilla et al. (2021), en su trabajo de investigación cuyo título es: El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo, fue desarrollado en cuatro entidades con la participación de 47 directivos y 107 funcionarios dependientes, en las ciudades de Vizcaya, Navarra y Guipúzcoa, todas en España. En este trabajo se define claramente que el liderazgo transformacional está fuertemente asociado que el liderazgo transaccional a la complacencia con el que lidera la institución, la efectiva labor del líder y la fuerte motivación que siente el empleado. Sin embargo, en el caso de los que dirigen la institución el liderazgo transaccional está asociado con igual impulso que el transaccional con el agrado y la garantía de ser efectivos, mostrando el segundo una relación más potente con la estimulación que el primero. También se concluye que el liderazgo transformacional y la satisfacción con el directivo anticipan una fuerte motivación a laborar en forma extra, debido a una mayor satisfacción.

También, Riveras (2021) desarrolló un trabajo orientado a la innovación de las escuelas, en el cual consideró el influjo del liderazgo del director como innovador para el logro de una cultura escolar propicia al aprendizaje. Con un diseño transversal, no experimental, de enfoque cuantitativo y utilizando como técnica el cuestionario para recoger la información necesaria, en una muestra de 168 profesores. En los resultados se puede observar que el 90% de respuestas son de carácter positivo, lo cual refleja que los maestros dan un alto grado de valor al liderazgo del director y a sus perspectivas para promover innovación en su institución. Se llega a la conclusión que una institución puede llegar a ser innovadora si su director desarrolla un buen liderazgo y de allí la importancia de que la institución educativa cuente con un verdadero líder como director, el cual generará cambios hacia una educación de calidad.

Así mismo, Quiroz (2019), en su tesis doctoral realizada en la Universidad de Alcalá, España, bajo el título de: El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en colegios municipales de concepción, con el propósito de hacer de conocimiento las ideas que poseen los profesores de lo que viene ocurriendo al interno de las organizaciones educativas para lo cual se establece el objetivo de determinar la correlación que puede existir entre el liderazgo directivo con el clima organizacional que sienten los profesores en el

ejercicio de su función. Esta investigación es de tipo cuantitativo descriptivo y no experimental con una muestra de 5 directivos, 10 funcionarios de equipo directivo y 74 docentes pertenecientes a cinco instituciones educativas, con la encuesta como técnica de investigación operacionalizada con sus correspondientes cuestionarios. De los hallazgos cabe destacar factores como el interés docente por el ejercicio de un trabajo colaborativo, relevancia de la retroalimentación docente y participación más activa en la estructuración del PEI. En las conclusiones, la autora pone en relevancia el hecho de que las autoridades del equipo directivo ponen especial énfasis en orientar su trabajo hacia el logro de resultados en mejorar el clima institucional de la organización.

A nivel nacional, tenemos a Castillo (2022), que en su tesis de maestría buscó establecer qué tipo de correspondencia existía entre el liderazgo ejercido por la dirección y el clima de la organización en la IE Nro. 88047 de Nuevo Chimbote en el año del 2021. Es un trabajo básico y descriptivo o sin manipulación de variables, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y toma de datos en forma transversal. De una población constituida por 98 maestros, la maestra autora tomó en forma aleatoria simple una muestra de 30 de ellos, quienes fueron los que respondieron un cuestionario en donde se medía las dos variables, liderazgo y clima de la institución educativa. Los resultados obtenidos mediante la Rho de Spearman con un valor de $r=0.542$ con una significación de 0.002 que resulta menor a 0.05 como era de esperar. Estos resultados permiten arribar a la conclusión final de que la correlación existente entre el liderazgo del equipo directivo y el clima organizacional de la institución Nro. 88047 de Nuevo Chimbote, es significativa pero moderada y, en consecuencia, la autora sugiere la conformación de equipos de docentes y directivos para trabajar acciones y utilizar estrategias que conduzcan a motivar más, dialogar en forma permanente y optimizar el liderazgo directivo que debe reflejarse en un bienestar de toda la comunidad educativa de la institución en estudio.

Asimismo, Salvador & Sánchez (2020), en su trabajo realizado bajo el propósito de precisar si existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad de los profesores de la Red Educativa Nro. 22 UGEL 01. Se trabajó bajo la metodología no experimental, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño correlacional con captación de los datos en un momento determinado del tiempo (transversal) a una muestra no probabilística y finita en donde se aplicó dos cuestionarios confiables y validados por juicio de expertos, llegando a obtener unos resultados correlacionales según la Rho de Spearman igual a ,676 y una valoración de $p = 0,00$ que resultó ser inferior a $\alpha = 0,05$ que llevó a sus autores a establecer la conclusión final que existía una dependencia significativa aunque

moderada entre las variables en estudio entre el personal liderazgo ejercido por el director y el compromiso del equipo docente de la Red Educativa Nro. 22 de la UGEL 01.

De igual manera, López (2023), en tesis de maestría realizado con el objetivo de demostrar cuál es el tipo de correspondencia existente en la IEI Nro. 11526 en lo concerniente al estilo de liderazgo ejercido y el clima organizacional del equipo directivo y profesores, en San Juan de Lurigancho, año 2019. Es una investigación de enfoque cualitativo y corte transversal, aplicando el cuestionario CISE-PUCP, de 12 y 10 ítems respectivamente, a una muestra de 25 profesores y gerentes voluntariamente participantes, seleccionados en forma no probabilística de una población de 50 gerentes y profesores. Según los resultados obtenidos, el valor p es menor que el nivel de significancia α establecido ($0.008 < 0.05$) por lo que la hipótesis nula es rechazada y se llega a la conclusión de que, sí hay una relación del estilo de liderazgo de los directores y docentes de la institución Educativa Inicial Nro. 11526 en San Juan de Lurigancho, Lima, y el clima organizacional.

También, Escudero (2022), en su trabajo de investigación realizado en el distrito de Pueblo Libre, Lima, con la finalidad de determinar la relación existente del liderazgo directivo y el clima escolar. Es un trabajo que se sustenta en el enfoque cuantitativo, básico, a nivel descriptivo correlacional, utilizó un método hipotético deductivo y con un diseño no experimental de corte transversal. El recojo de la información se hizo con la técnica de la encuesta implementada con el cuestionario como instrumento, el mismo que fue validado por criterio de juicio de expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Con una muestra de 55 docentes cuyas edades oscilan entre 26 y 65 años, los resultados muestran un $p_v = 0.006 < 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman $\rho = 0.367$, lo cual revela que hay una relación significativa, positiva y directa entre liderazgo directivo con especial énfasis en la estructura organizativa constituida por la asignación de roles y responsabilidades, las líneas y tipos de autoridad, el tipo de relaciones humanas y comunicación, la infraestructura, y el clima escolar en una institución educativa particular de Pueblo Libre, Lima.

Finalmente, tenemos a Rivas (2018), quien, en su trabajo de investigación realizado en la ciudad de Camaná, Arequipa, con el propósito de determinar el nivel de liderazgo directivo y la forma en que se relaciona con el clima institucional, con metodología descriptiva de diseño correlacional entre las dos variables, con una población de 166 profesores y una muestra de 116 de ellos, utilizó como técnica a la encuesta implementada con un cuestionario, obtuvo como resultado que existe verdaderamente una correlación

directa del liderazgo de la dirección institucional con el clima de las mismas, lo cual prueba la hipótesis formulada.

Por otro lado, en la realidad local no se ha podido encontrar ningún trabajo de investigación en este campo de la educación de nuestra provincia, por lo que el presente trabajo de investigación servirá como antecedente para determinar la correlación existente entre liderazgo directivo y clima institucional, estableciéndose que cuando existe buen liderazgo directivo hay un mejor clima institucional y que da por resultado un mejor desempeño laboral dentro de la institución educativa José María Arguedas de Tayabamba.

El liderazgo, según Bazo (2019) consiste en el accionar para ejercer influencia en los otros a través de comportamientos, actitudes y destrezas para guiar, maximizar esfuerzos, integrar compromisos, ejercer mucha motivación, conducentes al logro de los objetivos que han sido claramente establecidos y requeridos por la institución a fin de fomentar el crecimiento de sus integrantes. En definitiva, el liderazgo tiene positiva influencia en cualquier institución y, dentro de éstas, en las de carácter educativo en donde debe fomentar una cultura de colaboración, promover la formación continua de los docentes, promover un ambiente de aprendizaje positivo y evaluar en forma constante cómo van lográndose metas y objetivos trazados, con eficiencia y eficacia, todo lo cual debe estar encaminado a la consecución de una mejora institucional continua.

Asimismo, García (2020) consideró que el liderazgo podría ser definido como todos aquellos procedimientos que pueden servir como orientadores de individuos y equipos hacia una orientación determinada para la consecución de la excelencia de la calidad en el aprendizaje de la organización. Esta definición hace alusión a la habilidad para ejercer influencia en los otros individuos con la finalidad de incentivarlos intrínsecamente a través de escenarios de intercomunicación activa con empatía, respeto y efectiva solidaridad para un trabajo conjunto que beneficiará directamente a toda la comunidad educativa y, por ende, a la institución.

La calidad de líder se orienta de forma principal a la característica o destreza que puede tener un individuo para influenciar en otro u otros, pero no en forma autoritaria sino con un estilo democrático. Esta cualidad debe tener como propósito y orientación la consecución de los objetivos y metas establecidas en la fase de planificación y que servirán para beneficio y superación de todos los miembros de la institución. Debido a esto, Gonzáles (2020) sostuvo que el liderazgo es la idoneidad de una persona para ejercer influencia en un grupo de personas para que puedan alcanzar sus metas y esto puede surgir a veces en forma espontánea en un conjunto de trabajadores de una organización.

Toda institución educativa está enfocada en el logro de los objetivos y las metas determinadas en su plan de trabajo y proyecto educativo y para ello es fundamental el rol que juega el liderazgo del equipo directivo institucional, que debe manejar democráticamente algunos elementos como los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades encaminados a lograr el fortalecimiento de las buenas relaciones humanas institucionales en forma permanente y oportuna. Con respecto a esto, Sierra (2021) enfatizó que el liderazgo viene a constituirse en un procedimiento que está constituido por cuatro partes que siempre están presentes en todo liderazgo, los cuales son: el objetivo: que es el que da direccionalidad a la institución, pues constituye el norte que orienta las metas y los propósitos que al cumplirse benefician a todos los integrantes de la comunidad, bajo un estilo democrático; el poder: que es la potestad del que ejerce el liderazgo para conducir a su equipo en forma totalmente voluntaria, sin imposiciones ni totalitarismo de ninguna índole, para lo que utiliza sus competencias a un alto nivel; el estilo: que viene a ser la manera y pormenores de cómo el líder se relaciona con el equipo, ya sea en forma autoritaria, liberal o democrática, o mediante la combinación adecuada y oportuna de algunas de las formas; y, los seguidores: que son un elemento de mucha importancia en la institución pues constituye el grupo al cual el líder conduce, moviliza y cohesiona para el logro de los objetivos y metas trazadas. Es asunto sumamente delicado este aspecto pues se trata de personas a las cuales hay que conducir con mucho tino y asertividad.

Según Contreras y Jiménez (2021) las formas de liderar un equipo ejercen influencia muy fuerte y de manera directa en las actividades que realiza el equipo liderado. En este sentido, será el estilo democrático el que tenga mayor garantía de éxito debido a que es altamente flexible para la organización, proporciona un orgullo de pertenecer a ese equipo, las decisiones se toman de manera consensuada pues facilita una comunicación asertiva y con mucha empatía y, en general, es un equipo que muestra alto rendimiento y puede llegar a tener el éxito que se espera a mediano y largo plazo, mientras los otros estilos de liderazgo desaparecen o se diluyen con el correr del tiempo.

La forma de ejercer el liderazgo es de suma importancia, en razón a que si éste es el adecuado logrará que el equipo liderado tenga la misma misión y visión que el líder, y ambos conduzcan la institución por el buen camino hacia la calidad y la eficiencia educativa. Esta idea es reforzada por Anderson (2020), quien enfatiza que “el estilo de liderazgo es el factor que más poderosamente influye en el clima y política de la organización” (p. 20).

En esta misma dirección Vicente (2020), es de la opinión que la tolerancia psicológica consiste en que el directivo de una organización educativa debe siempre

procurar ser empático con todo su personal, sean éstos directivos, docentes, administrativos, padres de familia, alumnado, etc., ya que por razones de estrés, molestias, frustración o cualquier otra atingencia psicológica que suele ocurrir en los grupos humanos, el personal puede manifestar dolor, desgano, falta de sentido de colaboración u otras manifestaciones de incomodidad, para lo cual el director debe estar preparado a fin de brindarle un trato adecuado, demostrarle siempre comprensión individual a su problemática de tal forma que el personal lo sienta como alguien en quien confiar, como un sujeto de contención y apoyo en sus dificultades. Si esto es así, habrá un buen liderazgo, un buen clima institucional y la organización seguirá adelante y mejorando cada vez más hasta alcanzar una calidad educativa.

El directivo eficiente a través de sus decisiones puede, y de hecho lo hace, conseguir que su institución sea cada vez más efectiva, haciendo que el profesor sienta su labor como más fácil y efectiva, dando las garantías para un efectivo funcionamiento del estilo democrático de liderazgo o dándole una orientación en el contexto social. Se puntualiza que ser director implica decidir en función de: crear condiciones favorables al hecho pedagógico, garantizar el funcionamiento eficiente de la administración, e influir y negociar con el medio social los procesos, insumos e intereses que requiere una institución para avanzar hacia mejores niveles.

En lo concerniente a las dimensiones del liderazgo directivo, tenemos la opinión de Álvarez (2010), quien deslinda cuatro de ellas que serían fundamentales:

Pensamiento estratégico, o sea habilidades, destrezas y capacidades para la promoción y gestión de cambio y el involucramiento en la transformación compartida de la institución; gestión del aprendizaje, es decir, liderar los procesos implicados en la enseñanza y el aprendizaje como son monitoreo, supervisión, acompañamiento sin fiscalización, idea que es reforzada por la opinión de Anex (2020) quien afirma que la capacidad de gestión es la condición de hacer lo necesario para que las actividades programadas se cumplan para generar aprendizajes significativos; relación con las personas, esto significa concebir el liderazgo como una interrelación de influencias recíprocas entre todos los involucrados en la marcha institucional en la idea de que “todos aprenden de todos” y que es base para el trabajo colaborativo y colegiado, aspecto que según Molina (2020) se cumpliría sólo en un liderazgo de tipo democrático en donde la conciencia de grupo es relativamente fuerte, lo que se refleja en expresiones con las que se refieren al colectivo y no a lo individual; y, finalmente, creación y animación de estructuras organizativas, esto es, que el líder directivo debe estar en la capacidad de organizar, gestionar y evaluar estructuras internas y externas

que faciliten el trabajo en equipo de los agentes involucrados, tendientes a lograr una autonomía cada vez más evidente, con delegación de funciones y liderazgo compartido.

Por otro lado, conocer lo que es el clima institucional que igualmente recibe el nombre de ambiente de trabajo, es de suma relevancia si se quiere que una institución en general y las educativas en particular sean altamente competitivas y, por tanto, logren una productividad de mayor calidad y así puedan ofertar mejores servicios educativos. Al respecto de este tema también existen algunas contradicciones pues mientras unos piensan que tiene prioridad el componente objetivo o físico de la organización, otros están convencidos de que es lo subjetivo o las percepciones de los individuos lo que debe tener primacía.

Por otro lado, Sandoval (2004), manifiesta que el clima de una institución es "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, incluida la estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas, todo lo cual afecta directamente el comportamiento y el desempeño individual" (como se cita en López, 2023, p. 25).

También, en el mismo sentido, tenemos a Rodríguez (2001), quien afirma que "Los miembros de la organización comparten puntos de vista sobre el trabajo, el entorno físico en el que se desarrolla el trabajo, las relaciones interpersonales que se dan en torno al trabajo y las diversas regulaciones formales que afectan el trabajo" (como se cita en López, 2023, p. 25).

De tal forma, el clima institucional son todos aquellos componentes que están constituidos por variadas dimensiones como las estrategias de comunicación, desarrollo del personal, el tema de las justas remuneraciones y que influyen de manera directa en la conducta humana. Esto significa que, al interior de las instituciones, el clima que tenga la organización tiene una influencia decisiva en la conducta de las personas que laboran en ella y esta influencia, a su vez, es la causa de la generación de conductas positivas o negativas que influirán en las decisiones institucionales (Contreras & Jiménez, 2021).

En la opinión de Cornejo y Redondo (2021), serían los conocimientos que el personal trabajador de la entidad posee en relación a los procesos y estrategias estructurales que tienen lugar en el medio laboral; esto es, que definen al clima organizacional como una relación muy sutil entre el sistema de la organización interna y los aspectos motivacionales que se convierten en una dirección de comportamiento que va a tener sus resultados directos sobre la productividad institucional, la satisfacción del trabajador y otros aspectos de vital importancia para la buena marcha y la calidad de la empresa. Pero puede suceder que un

mal clima en la institución educativa genera malestar en el equipo educativo, lo cual en vez de tener influencia positiva lo hace en sentido negativo y la institución educativa no llega a lograr objetivos y metas.

Así también, se hace alusión en forma genérica que el clima organizacional se ve reflejado en la cuestión valorativa, en las concepciones de los individuos de la entidad, los mismos que son igualmente elementos de ese clima institucional y allí está la habilidad del equipo directivo para analizar panorámicamente esto y realizar un diagnóstico adecuado para manejar asertivamente la situación en bien de la institución (Murillo, 2019).

Con todo lo cual se quiere dar a entender que el concepto que se utiliza en la actualidad con mayor frecuencia y utilidad práctica es el que hace referencia a que el clima institucional es multidimensional en su naturaleza, pues es un hecho real que tanto el entorno físico u objetivo y los rasgos personales o percepciones psicológicas de los individuos influyen en el comportamiento institucional encaminado hacia el logro de los objetivos y metas trazados en sus instrumentos de gestión.

Adicionalmente, tenemos a Salas (2019), quien mencionó que el clima organizacional posee características como: se ajusta al ambiente laboral, repercutiendo en el comportamiento laboral del trabajador; además, se constituye en un factor mediador entre el sistema de organización de la institución y el comportamiento personal de cada trabajador. Puntualiza el autor que estas características se presentan de alguna manera en forma permanente y se diferencian de organización a organización. La estructura organizacional, las características, el clima y las personas de la institución constituyen un sistema dinámico e interdependiente.

De igual manera, con respecto a la importancia del clima en una institución, Silva (2020) sugirió que está dada porque permite obtener valiosa información con respecto a la percepción valorativa del personal sobre los fenómenos que intervienen en una u otra dirección: supervisión, metodologías de trabajo, estructura física y organizacional, etc., de tal manera que el equipo directivo puede detectar a tiempo las condiciones laborales que existen en su institución. Además de ello, el buen clima laboral de una institución puede incentivar el compromiso en las actividades diversas que se realicen, lleva un máximo de interés las estrategias de comunicación e interrelación laboral, propicia el beneficio de una perspectiva integradora de la entidad.

Sobre el particular, existe la opinión de que las organizaciones se muestran de acuerdo sobre la importancia de conocer el clima organizacional, a partir de sus consecuencias y utilizando estrategias para su conocimiento y vigilancia, debido a que todos

conforman un sistema muy activo y éste influye en el estado satisfactorio que puedan tener los individuos dentro de la empresa (Vizcaíno & Cruz, 2021).

En consecuencia, es de suma importancia que el equipo directivo de una institución educativa conozca, analice y diagnostique el clima de su entidad por las siguientes razones fundamentales: para solucionar los conflictos que puedan presentarse y que afecten negativamente la institución, para instaurar o mantener una estructura dinámica institucional y también estar informado sobre la marcha institucional a fin de anticipar los problemas y abordarlos adecuadamente.

Para los fines de la presente investigación, se ha optado por la opinión de Vizcaíno & Cruz (2021), quienes plantearon las siguientes dimensiones para el clima institucional de una organización:

Involucramiento laboral, que viene a ser una forma de comportamiento del trabajador que se caracteriza principalmente por la identificación que tiene con la entidad y con el género de tarea que realiza dentro de ella, que lo hace a su entera complacencia y como algo que de verdad le interesa, conducta que se refleja en la calidad de su desempeño y en el grado en que participa en el mejoramiento del clima organizacional; la autorrealización, que, siguiendo la opinión de Liza & Pereira (2020), vendría a ser un conglomerado de maneras que desarrolla el individuo hacia su trabajo como totalidad o a determinadas facetas del mismo. La autorrealización vendría a ser un estado psicológico en donde las personas se sienten plenos, motivados intrínsecamente, liberados de cargas psicológicas, a la vez que reconocen su esfuerzo desplegado y el costo de lo que han logrado, en otras palabras, es el haber conseguido un equilibrio perfecto entre lo deseado y lo logrado que implica sentirse satisfecho con el trabajo, obtener una retribución económica suficiente y disponer de tiempo para la vida personal; de igual manera, la comunicación que, como lo afirmó Cedrón (2020), es un proceso de suma importancia que tiene la finalidad de ser la base de la jerarquía y el nivel alcanzado por las entidades, en la cual se apoya el equipo directivo para informar de todo el acontecer al área de operaciones de la entidad. El vínculo o vehículo en que se sustenta la organización es el proceso de comunicación, la cual puede facilitar las buenas condiciones del quehacer laboral o también podría dificultar o impedir incluso su funcionamiento, complementado con Moro (2013) quien afirma que en las organizaciones el proceso de comunicación ocupa un lugar especial y de la máxima importancia, pues de ella dependerá en gran medida el mejoramiento del clima institucional, el rendimiento de los trabajadores, el aumento de la productividad y la merma del absentismo y de la indiferencia hacia los objetivos de la entidad. Dice el investigador,

textualmente; “Un buen proceso de comunicación debe servir para facilitar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su entorno y para influir en las opiniones, actitudes y conductas de los grupos de interés internos y externos con el fin de obtener una mejora continua de la organización y de que ésta alcance sus objetivos” (snp). Finalmente, tenemos la supervisión, que según Sierra (2021), tiene tres componentes fundamentales: nivel de división de las actividades, nivel en que se cumplen los procedimientos y las reglas, y la centralización que tiene la finalidad de establecer claramente en dónde radica la autoridad que asume las decisiones de toda la entidad, complementado por Bartle (2013), el proceso de la supervisión de una organización se produce cuando hay una observación y registro sistemáticos y regulares de las acciones que se desarrollan en un programa, entidad, proyecto, etc. Es, en consecuencia, un proceso dinámico de recojo rutinario de datos acerca de los diversos aspectos de la entidad en su funcionamiento. Este proceso es un aspecto fundamental para los procesos de planificación y gestión de la entidad, programa o proyecto. Es algo así como observar hacia dónde marcha la institución con la finalidad de controlar y, de ser necesario, reorientar la direccionalidad para asegurarse de que no se está desviando de sus objetivos y metas, que se constituyen en el camino trazado para la institución.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

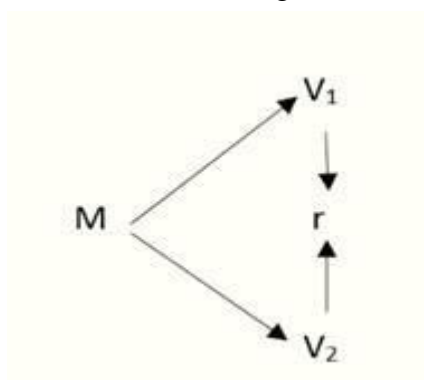
Según su finalidad fue de tipo básica, porque no pretendió alterar el comportamiento natural de las variables; según su nivel de profundidad fue descriptiva correlacional, porque se buscó relacionar el liderazgo directivo con el clima institucional, describiendo el tipo de relación que presentan.

El enfoque fue cuantitativo, porque los datos que se obtuvieron fueron analizados e interpretados mediante medios estadísticos, empleando los cuestionarios para la recolección de la información (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, tuvo por objeto la recopilación e indagación de información para responder a la pregunta y después contrastarla con la hipótesis considerada, para tal situación, se apoyó de la indagación estadística (Gómez, 2019).

2.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, transversal – correlacional; porque no hubo manipulación de las variables, buscando medir el grado de relación entre ellas, para ello, se utilizó cuestionarios que fueron aplicados en un único momento (Hernández & Mendoza, 2018). El diseño de investigación es correlacional porque describió las variables para luego establecer el grado de relación que existe entre ellas, se pretende examinar la relación o asociación existente entre la variable liderazgo y la variable clima institucional en la misma unidad de investigación (Hernández et al., 2020).

El esquema de este diseño es el siguiente:



Donde:

M: Docentes de una institución educativa de Tayabamba.

V1: Liderazgo directivo.

r: Correlación entre la V1 y V2.

V2: Clima institucional.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 30 docentes de primaria y secundaria de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba – Pataz – La Libertad.

Tabla 1

Población de docentes de primaria y secundaria de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba – 2023

Docentes de primaria y secundaria	Total de docentes
Primaria	13
Secundaria	17
Total	30

Nota. Año escolar 2023.

Con respecto a la muestra estuvo constituida por el total de los 30 docentes de primaria y secundaria de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba -Pataz – La Libertad.

Para hallar la muestra no se utilizó procedimiento técnico alguno, pues es una muestra no probabilística intencionada o razonada (Sánchez, 2019).

Tabla 2

Muestra de docentes de primaria y secundaria de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba – 2023

Docentes de primaria y secundaria	Total de docentes
Primaria	13
Secundaria	17
Total	30

Nota. Año escolar 2023.

En este tipo de muestra, el investigador trabaja con el total de la población debido a que son poblaciones pequeñas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se utilizó como técnica la encuesta, dicha técnica permitió recolectar información cuantitativa, empleando datos numéricos (Hernández & Mendoza, 2018).

Se hizo uso de dos cuestionarios, en ambos se utilizó la escala Likert, que oscila del 1 al 5. En ambos cuestionarios la significancia fue: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4

casi siempre y 5 siempre. Los ítems, fueron contruidos en función de las dimensiones que tiene cada variable. Se empleó el baremo con tres niveles: Bajo, Medio y Alto, de esta forma se estructuraron las tablas descriptivas de la investigación.

Para todo lo cual, se validaron los cuestionarios, interviniendo tres expertos en el tema para dar la conformidad de la estructura; también se empleó una prueba piloto que permitió obtener la confiabilidad de cada instrumento, haciendo uso del Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un 0,96 para liderazgo directivo y 0,95 para clima institucional, siendo altamente confiables.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Se hizo uso del paquete estadístico SPSS v.27; a través del cual se logró procesar la información recolectada en campo, empleando las tablas de frecuencia y gráficos de barra que dieron un panorama de la realidad que se tuvo sobre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa de Tayabamba, Tayabamba, Patáz, La Libertad.

También se realizó un análisis inferencial, buscando la relación entre las variables y sus dimensiones, para ello se empleó la prueba de normalidad, la cual determinó el tipo de prueba de hipótesis a utilizar, siendo ésta la r de Pearson que se representó simplemente como r.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se respetó el código de ética de la investigación educativa, en el que se establece que en toda investigación se debe respetar la información citada y obtenida de los participantes, con el objetivo de evitar el plagio o el falseamiento de la información.

Por otro lado, se empleó el principio de Belmont y Helsinki, donde se estipuló que todo participante tiene derecho a su privacidad, siendo motivo razonable para mantener las respuestas de los participantes en el anonimato, también se empleó la no maleficencia, es decir no se exteriorizaron las respuestas de los participantes siendo únicamente para fines académicos, en el principio de justicia se mantuvo la información tal cual se obtuvo, sin alterar los datos recolectados (Jaramillo et al, 2021).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

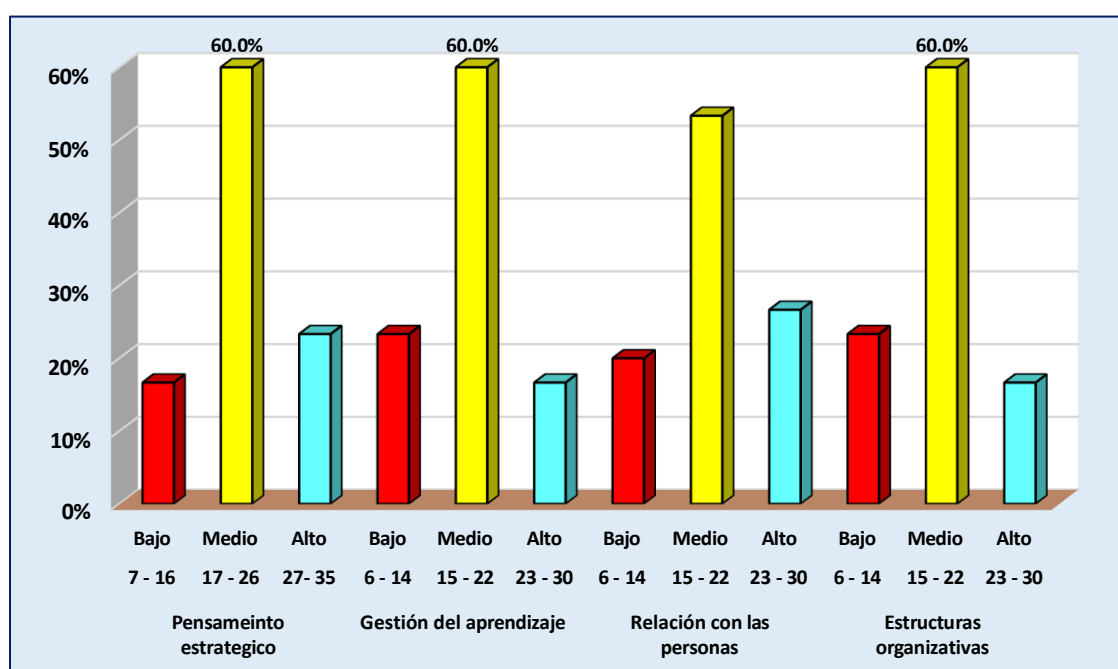
Resultados por niveles de las dimensiones de la variable liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023

Dimensiones	Escala	Nivel	Fi	f%	Media
Pensamiento estratégico	7 - 16	Bajo	5	16.7	22.0
	17 - 26	Medio	18	60.0	
	27- 35	Alto	7	23.3	
Gestión del aprendizaje	6 - 14	Bajo	7	23.3	17.3
	15 - 22	Medio	18	60.0	
	23 - 30	Alto	5	16.7	
Relación con las personas	6 - 14	Bajo	6	20.0	19.2
	15 - 22	Medio	16	53.3	
	23 - 30	Alto	8	26.7	
Estructuras organizativas	6 - 14	Bajo	7	23.3	17.6
	15 - 22	Medio	18	60.0	
	23 - 30	Alto	5	16.7	

Nota. Base de datos del liderazgo directivo

Figura 1

Gráfica porcentual de las dimensiones del liderazgo directivo



Descripción

En el pensamiento estratégico el 16.7% los que se ubicó en la categoría baja, el 60.0% lo hizo en el rango medio y el 23.3% ha obtenido un alto nivel. El promedio obtenido fue de 22.0 puntos que corresponde a la categoría media.

En la gestión del aprendizaje el 23.3% obtuvo la escala baja, el 60.0% registró la escala medio y el 16.7% ha registrado un alto nivel. El promedio registrado fue de 17.3 puntos que corresponde a la categoría media.

En la relación con las personas, se observa al 20.0% en la escala baja, el 53.3% en la jerarquía media y el 26.7% obtuvo un alto nivel. La media registrada fue 19.2 puntos que también corresponde la categoría de nivel medio.

En las estructuras organizativas el 23.3% estuvo en la escala baja, el 60.0% ocupó la categoría media y el 16.7% logró un alto nivel.

Tabla 4

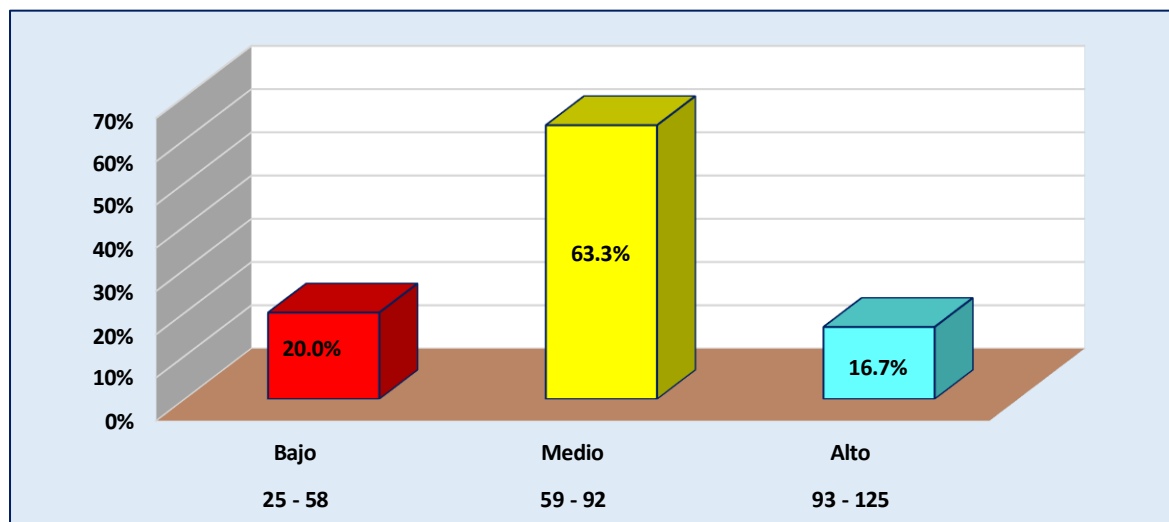
Resultados por niveles de la variable liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023

Escala	Nivel	fi	f%	Media	DS	CV (%)
25 - 58	Bajo	6	20.0			
59 - 92	Medio	19	63.3	76.1	19.6	25.8
93 - 125	Alto	5	16.7			
Total		30	100.0			

Nota. Base de datos del liderazgo directivo

Figura 2

Gráfica porcentual de la variable del liderazgo directivo



Descripción

En cuanto a los resultados del liderazgo directivo se observa que el 20.0% ha registrado la escala de nivel bajo, el 63.3% obtuvo la escala de nivel medio y el 16.7% ha registrado una posición en la escala alta. El promedio de la variable alcanzó a 76.1 puntos con una desviación estándar de 19.6 puntos en torno al promedio y al observar el coeficiente de variabilidad, este ha alcanzado 25.8% lo que se interpreta como puntuaciones homogéneas.

Tabla 5

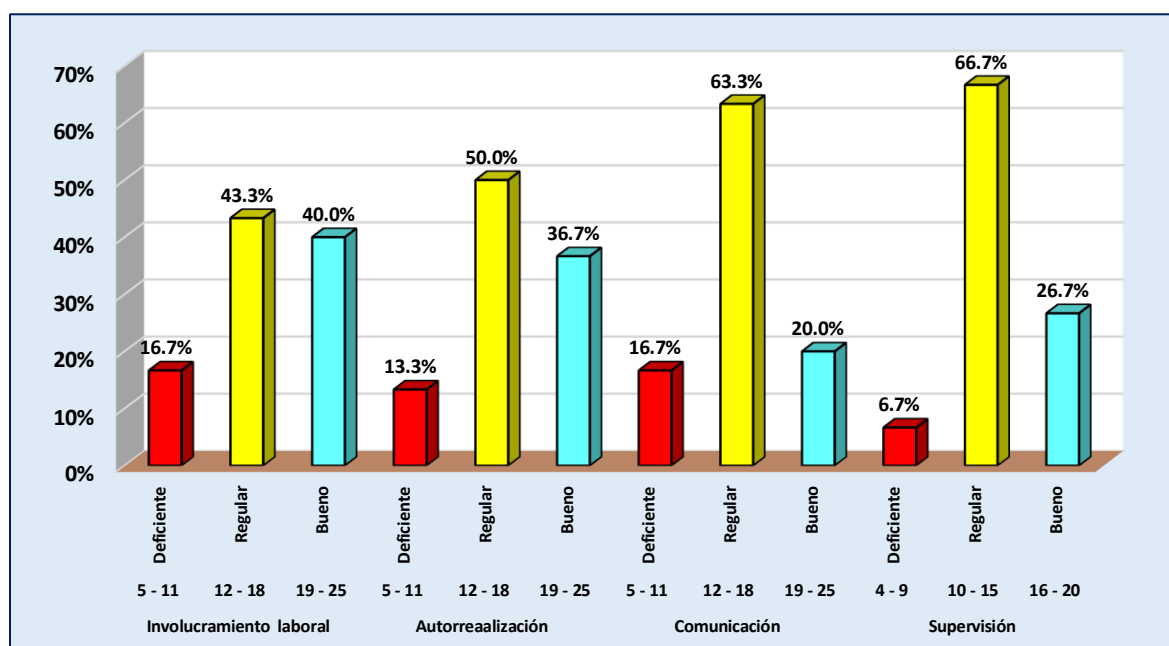
Resultados por niveles de las dimensiones de la variable clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023

Dimensiones	Escala	Nivel	Fi	f%	Media
Involucramiento laboral	5 - 11	Deficiente	5	16.7	18.1
	12 - 18	Regular	13	43.3	
	19 - 25	Bueno	12	40.0	
Autorrealización	5 - 11	Deficiente	4	13.3	17.3
	12 - 18	Regular	15	50.0	
	19 - 25	Bueno	11	36.7	
Comunicación	5 - 11	Deficiente	5	16.7	15.4
	12 - 18	Regular	19	63.3	
	19 - 25	Bueno	6	20.0	
Supervisión	4 - 9	Deficiente	2	6.7	13.5
	10 - 15	Regular	20	66.7	
	16 - 20	Bueno	8	26.7	

Nota: Base de datos del clima institucional

Figura 3

Gráfica porcentual de las dimensiones del clima institucional



Descripción

En el involucramiento laboral, el 16.7% se ubicó en la categoría deficiente, el 43.3% se ubicó en la categoría regular y el 40.0% ha considerado que la categoría tiene un buen nivel. El promedio registrado fue de 18.1 puntos que está enmarcado en la categoría regular.

En cuanto a la autorrealización el 13.3% consideró que existen deficiencias, el 50.0% consideró que le corresponde la categoría regular y el 36.7% consideró el nivel como bueno. La media registrada fue de 17.3 puntos que se encuentra enmarcado en el intervalo 12 - 18 puntos y que corresponde a la categoría regular.

En cuanto a la comunicación, el 16.7% concibieron que es deficiente, el 63.3% le otorgó la categoría regular y el 20.0% consideró que esta comunicación es buena, el promedio fue de 15.4 puntos que corresponde la categoría regular.

En la supervisión, el 6.7% creyó que presenta una categoría deficiente, el 66.7% le otorgó la categoría regular y el 26.7% consideró que la supervisión tiene un buen nivel. El promedio de la dimensión alcanzó a 13.5 puntos correspondiéndoles la categoría regular.

Tabla 6

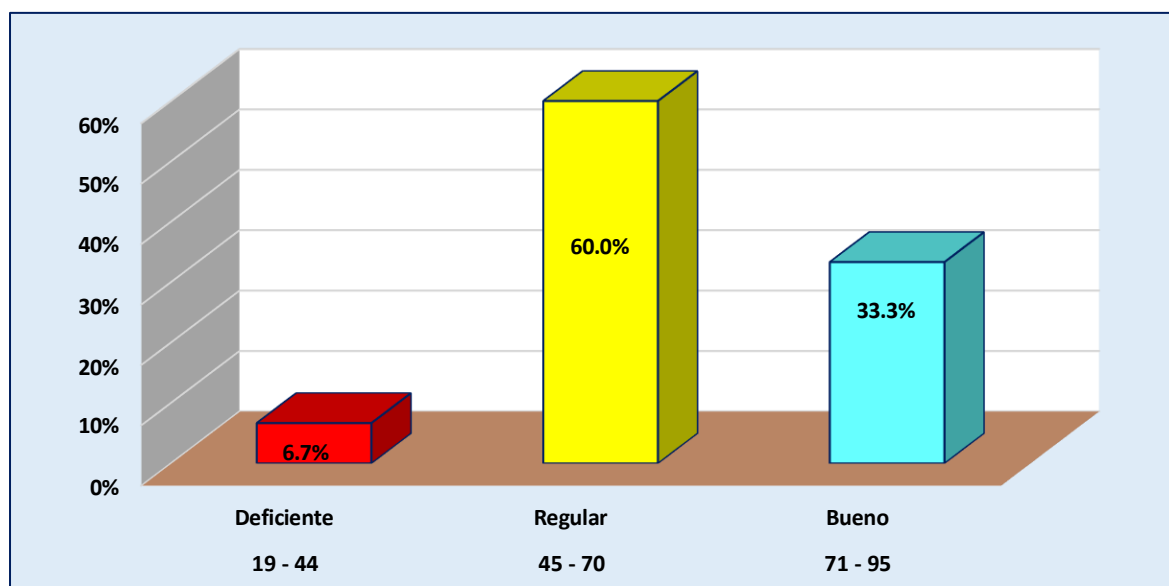
Resultados por niveles de la variable clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023

Escala	Nivel	fi	f%	Media	DS	CV (%)
19 - 44	Deficiente	2	6.7			
45 - 70	Regular	18	60.0			
71 - 95	Bueno	10	33.3	64.3	13.9	21.7
Total		30	100.0			

Nota. Base de datos del liderazgo directivo

Figura 4

Gráfica porcentual de la variable clima institucional



Descripción

A nivel de la variable clima institucional, el 6.7% ha considerado que este clima muestra deficiencias, el 60.0% considera que le corresponde la escala regular y el 33.3% considera que existe un buen clima laboral; la media registrada fue de 64.3 puntos que está enmarcada en el rango regular, la desviación estándar fue de 13.9 puntos en torno al promedio y las puntuaciones presentan ser homogéneas por cuanto el coeficiente correspondiente alcanzó el valor de 21.7%.

Tabla 7

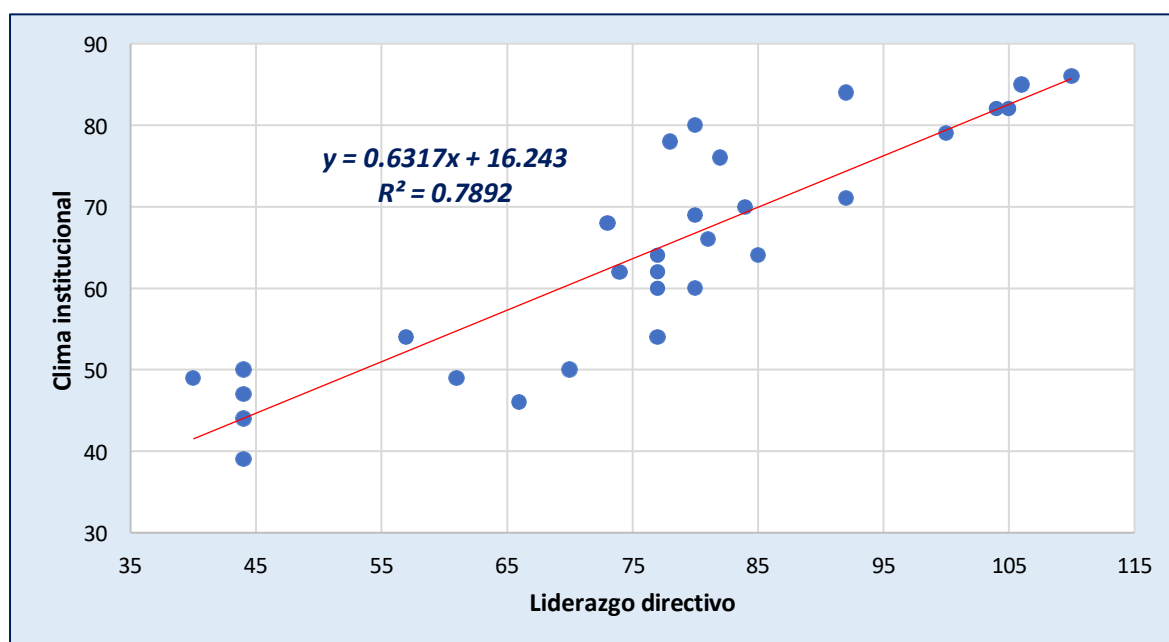
Dispersión de puntuaciones de las variables liderazgo directivo y clima institucional de una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023

Liderazgo	40	81	92	106	77	66	57	78	44	85	84	100	74	44	80
Directivo	82	110	80	80	44	104	44	61	77	77	70	73	77	105	92
Clima	49	66	84	85	60	46	54	78	47	64	70	79	62	44	69
institucional	76	86	80	60	39	82	50	49	62	54	50	68	64	82	71

Nota. Base de datos de las variables

Figura 5

Grafica de la dispersión de puntuaciones de las variables de estudio



Descripción

La figura y tablas anteriores presentan la dispersión de las puntuaciones a nivel de las variables, la línea de tendencia de color rojo nos está indicando que en la medida que el liderazgo directivo mejora o es mayor también mejora el clima institucional; la ecuación que representa la asociación entre las variables está determinada por la ecuación:

$$Y = 0.6317X + 16.243$$

Al trasladar este concepto a las variables de estudio se diría que:

$$\text{Clima institucional} = 0.6317 * \text{liderazgo directivo} + 13.243.$$

Se observa asimismo que el coeficiente de determinación $R^2 = 0.7892$, lo cual está indicando que el 78.92% de lo que ocurra en el clima institucional está asociada al liderazgo

directivo; esto implica que existe un alto nivel asociativo y que para mejorar el clima debe mejorarse el liderazgo porque existe una relación directa de ambas variables.

3.2. Análisis inferencial

Tabla 8

Normalidad de las variables y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pensamiento Estratégico	,133	30	,183	,963	30	,359
Gestión del Aprendizaje	,141	30	,132	,929	30	,047
Relaciones con Personas	,151	30	,077	,953	30	,199
Estructura organizacional.	,170	30	,028	,941	30	,098
Liderazgo Directivo	,151	30	,079	,937	30	,074
Involucramiento. Laboral	,157	30	,058	,911	30	,016
Autorrealización	,171	30	,026	,948	30	,152
Comunicación	,143	30	,121	,941	30	,097
Supervisión	,136	30	,165	,950	30	,173
Clima Institucional	,115	30	,200*	,950	30	,166

Descripción

En vista que la muestra está conformada por 30 elementos, para establecer el estadístico de contraste a usarse en el proceso de contrastación en la tabla anterior y hemos optado por el criterio de Shapiro – Wilk que se usa hasta 50 elementos de muestra.

Al observar los valores de significancia (Sig.) de estos teóricos, la mayoría sobrepasa 0.05, esto está indicando que existe distribución normal por lo que el estadístico de contraste empleado fue r de Pearson que en adelante lo representaremos simplemente como r.

Contrastación de hipótesis

1. Del pensamiento estratégico y clima institucional

a. Hipótesis

H_{01} : No existe relación entre el pensamiento estratégico y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023

$$r = 0$$

H_{a1} : Existe relación directa y significativa entre el pensamiento estratégico y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023

$$r > 0$$

b. Estadístico de contraste

r de Pearson

c. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

d. Resultados

Contrastación	r de Pearson	α	p	Significancia
Pensamiento estratégico y clima institucional	0.850	0.05	< 0.001	Existe significancia

e. Decisión

Teniendo en cuenta que:

$r = 0.850$, por tanto $r > 0$ y que:

$p < 0.01$, por tanto: $p < 0.05$

En consecuencia:

Entre el pensamiento estratégico y el clima institucional, existe relación muy alta, directa y con significancia estadística por lo que se acepta la hipótesis alterna.

2. De la gestión del aprendizaje y clima institucional

a. Hipótesis

H_{02} : No existe relación entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023

$$r = 0$$

H_{a2} : Existe relación directa y significativa entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023

$$r > 0$$

b. Estadístico de contraste

r de Pearson

c. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

d. Resultados

Contrastación	r de Pearson	α	P	Significancia
Gestión del aprendizaje y clima institucional	0.869	0.05	< 0.001	Existe significancia

e. Decisión

Teniendo en cuenta que:

$r = 0.869$, por tanto: $r > 0$ y que:

$p < 0.01$, por tanto: $p < 0.05$

En consecuencia:

Entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional, existe relación muy alta, directa y con significancia estadística por lo que se acepta la hipótesis alterna.

3. De la relación con las personas y clima institucional

a. Hipótesis

H_{03} : No existe asociación entre la relación con las personas y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023

$r = 0$

H_{a3} : Existe asociación directa y significativa entre la relación con las personas y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023

$r > 0$

b. Estadístico de contraste

r de Pearson

c. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

d. Resultados

Contrastación	r de Pearson	α	P	Significancia
Relación con las personas y clima institucional	0.886	0.05	< 0.001	Existe significancia

e. Decisión

Teniendo en cuenta que:

$r = 0.886$, por tanto: $r > 0$ y que:

$p < 0.01$, por tanto: $p < 0.05$

En consecuencia:

Entre la relación con las personas y el clima institucional, existe relación muy alta, directa y con significancia estadística por lo que se acepta la hipótesis alterna.

4. De la estructuras organizativas y clima institucional

a. Hipótesis

H_{04} : No existe asociación entre las estructuras organizativas y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.

$$r = 0$$

H_{a4} : Existe relación directa y significativa entre las estructuras organizativas y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.

$$r > 0$$

b. Estadístico de contraste

r de Pearson

c. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

d. Resultados

Contrastación	r de Pearson	A	P	Significancia
Estructuras organizativas y clima institucional	0.893	0.05	< 0.001	Existe significancia

e. Decisión

Teniendo en cuenta que:

$r = 0.893$, por tanto: $r > 0$ y que:

$p < 0.01$, por tanto: $p < 0.05$

En consecuencia:

Entre las estructuras organizativas y el clima institucional, existe relación muy alta, directa y con significancia estadística por lo que se acepta la hipótesis alterna.

5. Del liderazgo directivo y clima institucional (Hipótesis General)

a. Hipótesis

H_{0G} : No existe relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.

$$r = 0$$

H_{aG} : Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.

$$r > 0$$

b. Estadístico de contraste

r de Pearson

c. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

d. Resultados

Contrastación	r de Pearson	A	p	Significancia
Liderazgo directivo y clima institucional	0.888	0.05	< 0.001	Existe significancia

e. Decisión

Teniendo en cuenta que:

$r = 0.888$, por tanto: $r > 0$ y que:

$p < 0.01$, por tanto: $p < 0.05$

En consecuencia:

Entre el liderazgo directivo y el clima institucional, existe relación muy alta, directa y con significancia estadística por lo que se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo, se realizó un análisis de lo encontrado, permitiendo relacionar los resultados obtenidos con investigaciones previas y teorías existentes.

En el objetivo general, se determinó que existió relación directa, muy alta y con significancia estadística entre el liderazgo directivo y el clima institucional en el personal docente de una Institución Educativa de Tayabamba-Tayabamba, 2023; ya que se presentó un $r = 0.888$ con $p < 0.001$. A nivel de la variable liderazgo directivo el promedio registrado fue de 76.1 puntos que está ubicado en el nivel medio, las puntuaciones son homogéneas porque se obtuvo $CV = 25.8\%$.

Relacionándose estos resultados con lo obtenido por Castillo (2022), quien presenta un $r=0,542$ con significación de 0,002 que resulta menor a 0,05, permitiendo conocer que el liderazgo directivo ayuda al desarrollo del clima institucional y contribuye al mejor aprendizaje del estudiante, en forma significativa, aunque moderada. Se concluye que es de importancia el mejoramiento de liderazgo directivo ya que sirve de apoyo a la mejora del clima de la institución educativa, los cuales mejoran el rendimiento académico del estudiante.

De forma similar, se relaciona con lo afirmado por Anderson (2020), quien indica en su teoría que la calidad y eficacia de una institución dependen en buena medida de la manera cómo el directivo ejerce su función de liderarla, ya que si es la correcta y adecuada hará que el equipo de trabajo opte por la misma visión y misión que tiene el líder y habrá un buen trabajo de equipo en la misma dirección.

En base a ello, se afirma que la relación encontrada en el trabajo es congruente con otros estudios y la teoría existente, permitiendo esto indicar que el liderazgo directivo permite mejorar y desarrollarse adecuadamente el clima institucional, facilitando la solución de la problemática institucional en sus diversos niveles y formas.

Con relación al objetivo específico uno, se determinó que existe relación directa, muy alta y significativa entre el pensamiento estratégico y el clima institucional por registrarse $r = 0.850$ con $p < 0.001$, en una institución educativa de Tayabamba, Tayabamba, 2023, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Relacionándose con Contreras y Jiménez (2018), quienes manifiestan que la institución muestra problemas de liderazgo y también en el clima de la organización, lo cual se debe a que el equipo docente no está de acuerdo con la forma cómo se ejerce el liderazgo a cargo del directivo, ya sea por ausencia de éste o por la forma de pensamiento y conducción que no está de acuerdo al pensamiento moderno de liderazgo, concluyéndose que el pensamiento estratégico que se viene utilizando es no deseable que trae

consigo una falta de cohesión en las políticas educativas de trabajo. Esto también es reforzado por Hermosilla et. Al. (2021), que hacen una comparación entre forma de pensamiento de liderazgo transformacional y transaccional, dando mayor auge al primero, que llevaría a la satisfacción del directivo y anticiparía una fuerte motivación a laborar de manera, incluso, extra, debido a esa mayor satisfacción.

En esta misma dirección Vicente (2020), es de la opinión que la tolerancia psicológica consiste en que el directivo de una organización educativa debe siempre procurar ser empático con todo su personal, sean estos, directivos, docentes, administrativos, padres de familia, alumnado, etc., tolerancia que tendrá relación estrecha con el pensamiento estratégico del que lidera el equipo.

De esta forma, la relación a la que se arribó es congruente con los antecedentes y la teoría revisada, dándose a entender que el pensamiento estratégico del líder tiene relación significativa y fuerte con el clima institucional que prime en la organización educativa.

Así mismo, en el objetivo específico dos, se determinó que entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023, existe relación directa, muy alta y con significancia estadística por cuanto se registró $r = 0.869$ con $p < 0.001$ aceptándose la hipótesis alterna. Relacionándose con lo aportado por Escudero (2022), quien sustentó mediante la Rho de Spearman que existe una relación de alta significancia, positiva y directa entre liderazgo directivo y clima escolar, pues los resultados muestran un $p_v = 0.006 < 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman $\rho = 0.367$, concluyéndose que a mayor interés del líder por la gestión del aprendizaje mejor será el clima de la organización pues los docentes están directamente involucrados en lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

En base a lo cual, se afirma la relación detectada, pues existen otros estudios y teoría literaria que afirma la importancia del desarrollo de un liderazgo que gestiona el aprendizaje de manera adecuada para la mejora del clima institucional, es decir, permite que el equipo docente sepa cómo conducir sus procesos de aprendizaje de sus estudiantes y lograr resultados satisfactorios en cuanto a rendimiento escolar.

De igual forma, en el objetivo específico tres, se determinó que en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023, entre la relación con las personas y el clima institucional existe relación directa muy alta y significativa por registrar en la contrastación $r = 0.886$ con $p < 0.001$ por lo que se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se registró 19.2 puntos como promedio.

Estos datos guardan concordancia con la investigación realizada por Hermosilla, Amutio, Da Costa y Páez (2021) y también por Riveras (2021) y son concordantes con lo estipulado en el marco teórico que expresa que las formas de liderar un equipo ejercen influencia muy fuerte y de manera directa en las actividades que realiza el equipo liderado. En este sentido, será el estilo democrático el que tenga mayor garantía de éxito debido a que es altamente flexible para la organización, proporciona un orgullo de pertenecer a ese equipo, las decisiones se toman de manera consensuada pues facilita una comunicación asertiva y con mucha empatía y, en general, es un equipo que muestra alto rendimiento y puede llegar a tener el éxito que se espera a mediano y largo plazo, mientras los otros estilos de liderazgo desaparecen o se diluyen con el correr del tiempo (Contreras y Jiménez, 2021).

Finalmente, con relación al objetivo específico número cuatro, en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023, entre las estructuras organizativas y el clima institucional existe relación directa muy alta y significativa por registrar en la contrastación $r = 0.888$ con $p < 0.001$ por lo que se acepta la hipótesis alterna. De igual modo, en las estructuras organizativas esta media registró el valor de 17.6 puntos. Estos resultados resulta coincidentes con lo demostrar por Escudero (2022), quien determinó según sus resultados que muestran un $p_v = 0.006 < 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman $\rho = 0.367$, lo cual revela que hay una relación significativa, positiva y directa entre liderazgo directivo con especial énfasis en la estructura organizativa constituida por la asignación de roles y responsabilidades, las líneas y tipos de autoridad, el tipo de relaciones humanas y comunicación, la infraestructura, y el clima escolar en una institución educativa particular de Pueblo Libre, Lima.

Con ello, se concluye que la estructura organizativa de una institución educativa de Tayabamba, Tayabamba, 2023, ayuda al logro de un buen clima institucional, permitiendo tomar decisiones claras en situaciones de mucho riesgo o en situaciones normales de la marcha institucional hacia el logro de sus objetivos y metas.

En cuanto a las contrastaciones de las hipótesis, se tiene que:

Entre el pensamiento estratégico y el clima institucional $r = 0.850$ con $p < 0.001$; entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional se obtuvo $r = 0.869$ con $p < 0.001$; en que la relación con las personas y clima institucional se registró $r = 0.886$ con $p < 0.001$; las estructuras organizativas en clima institucional se obtuvo $r = 0.893$ con $p < 0.001$.

Por lo formulado anteriormente, se desprende que en cada una de las contrastaciones realizadas existe relación directa por cuanto r asume un valor positivo ($r > 0$); existe además en cada una de ellas significancia estadística porque se ha encontrado siempre que $p < 0.001$

lo que se desprende que $p < 0.05$. Por esta razón, se desestima cada una de las hipótesis nulas y se acepta la respectiva hipótesis alternas.

A través del desarrollo del trabajo se ha fortalecido la idea de que el liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en el clima institucional de una entidad educativa, este se refiere al entorno emocional, social y psicológico en el que se desarrollan las actividades educativas y laborales. Un clima institucional positivo y saludable fomenta la colaboración, la motivación, el compromiso y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y padres. Genera una Comunicación efectiva puesto que el líder desempeña un rol clave en la comunicación dentro de la entidad educativa; una comunicación clara, abierta y transparente promueve la confianza y la colaboración entre todos los miembros de la comunidad; al propiciarse una cultura de comunicación efectiva, el líder directivo facilita la resolución de conflictos, la toma de decisiones colectivas y la retroalimentación constructiva, lo que contribuye a un clima institucional saludable.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023, existe relación directa, muy alta y con significancia estadística por cuanto se registró $r = 0.888$ con $p < 0.001$ aceptándose la hipótesis alterna.
- Segunda: Existe relación directa, muy alta y significativa entre el pensamiento estratégico y el clima institucional por registrarse $r = 0.850$ con $p < 0.001$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.
- Tercera: Entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023, existe relación directa, muy alta y con significancia estadística por cuanto se registró $r = 0.869$ con $p < 0.001$ aceptándose la hipótesis alterna.
- Cuarta: En una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023 entre la relación con las personas y el clima institucional existe relación directa muy alta y significativa por registrar en la contrastación $r = 0.886$ con $p < 0.001$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.
- Quinta: En una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023 entre las estructuras organizativas y el clima institucional existe relación directa muy alta y significativa por registrar en la contrastación $r = 0.888$ con $p < 0.001$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Al cuerpo directivo de una institución educativa distrito de Tayabamba mejorar el nivel del liderazgo directivo por cuanto se encuentra en un nivel medio ya dado al alto grado de subjetividad clima institucional, esta debe tener un alto nivel para que también el clima institucional se ha adecuado.
- Segunda: A los docentes de una institución educativa de Tayabamba a ser más llevadera las relaciones laborales y sociales dentro de la entidad educativa para que puedan desempeñar mejor la función docente.
- Tercera: A los demás estamentos de la entidad educativa de contribuir también de manera potencial relaciones laborales y sociales a favor de una mejor convivencia institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliano, A. (2020). Inteligencia emocional y clima del aula en estudiantes del sexto ciclo de una institución educativa pública del distrito de Chorillos. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10303>
- Álvarez, M. (2010). Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid: Wolters Kluwer
- Anderson, S. (2020). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52., <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Bartle, Phil (2013). La naturaleza de la supervisión y la evaluación. Folleto de taller, de: Qué es supervisión (vcn.bc.ca)
- Bazo, G. (2019). Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación de la UNJFSC - Huacho. [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3300/Gretsel%20Limny%20Bazo%20Bazan..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, G. (2022). Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 88047 - Nuevo Chimbote, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Trujillo]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84637/Castillo_CGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedrón, A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una universidad privada de Trujillo. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/523>
- Contreras, D., y Jiménez, L. (2021). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Colombia]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2021.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Cornejo, R., y Redondo, J. (2021). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. [Tesis de maestría, Centro de Estudios Sociales de Valparaíso, Chile]. <https://www.redalyc.org/pdf/195/19501501.pdf>

- Cuenca, R., & Cáceda, J. (2017). Ideales Normativos y praxis: patologías sociales sobre directivos escolares en el Perú. *Reice*, 15(2), 5-29. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.2.001>
- De Medina, M. (2020). Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente.
- Frisancho, S. (2021). El clima estudiantil. https://www.researchgate.net/publication/316596785_Version_en_castellano_de_Frech_H_H_Frisancho_S_2021_Creences_de_docents_shipibokonibo_envers_el_joc_infantil_i_el_seu_paper_a_l'escola_Anuari_de_Psicologia_de_la_SVP_17_2_179-200_Doi_107203anuariapsicol
- García, D. (2020). Clima organizacional y clima organizacional en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1
- García, S. (2020). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 Virgen de Fátima. UGEL Ventanilla, RED 05, Lima, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11038>
- García, G., Carrión, E. & Cárcamo, Sh. (2020). Clima organizacional en instituciones educativas: Una revisión teórica. Recuperado el 18-03-2024 de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3977>
- Gómez, A. (2019). Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima organizacional de la Universidad Abierta Interamericana en Argentina”. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Gonzáles. (2020). “liderazgo gerencial y clima organizacional en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S. & Páez, D. (2021). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300159>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación (1a ed.). Mc Graw – Hill Interamericana.

- Huaynate, J., y Quispe, K. (2019). Clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3213>
- Iranzo, P.; Tierno, J.; Camarero, M. y Barrios, C. (2018). Becoming a school head, training for the directive function in the school: The case of tarragona (Catalonia). [Formación para la función directiva en la escuela: El caso de tarragona (Cataluña)]. *Bordon, Revista de Pedagogía Open Access* Volume 70, Issue 2, Pages 57 - 72. doi:10.13042/Bordon.2018.54487.
- Jaramillo, P., Botero, B., Arroyo, A., Yepes, E. y Cossio, M. (2021). Bioethical Foundations Used by Ethics Committees for the Evaluation of Research on Human Beings, in Antioquia. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 21(2), 75-91. <https://doi.org/10.18359/rlbi.5268>
- Liza, W., y Pereira, R. (2020). Clima organizacional y clima organizacional en una institución educativa de Sartimbamba, región La Libertad. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/776/1/019102372E_019101967E_M_2020.pdf
- López, M. (2023). Estilo de liderazgo y clima organizacional de los directivos y docentes de la Institución Educativa Inicial N° 11526, San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Disponible en: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3459/1/T026_10067392_M.pdf
- Lugo, N. y Villasmil, J. (2019). Leadership as an improvement factor in educational quality. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes* Año II. Vol II. N°4. <http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v2i4.521>
- Medina, J. (2019). Inteligencia emocional de los docentes y clima de aula en la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad de San Juan Bautista, Filial Chincha [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2148/TM%20CE-Ge%203872%20M1%20-%20Medina%20Urbina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moro, E. (2013). La importancia de la comunicación en las organizaciones. Artículo en la web: [La importancia de la comunicación en las organizaciones | ergobi](http://www.ergobi.com/la-importancia-de-la-comunicacion-en-las-organizaciones/)
- Murillo, P. (2019). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y y alumnado mediante el empleo de “redes semánticas naturales”. Su importancia en la gestión de

- los centros educativos. Revista de Educación.
<https://www.redalyc.org/pdf/1735/173524998006.pdf>
- Pacheco, M. (2020). Actitud hacia la violencia contra la mujer en la relación de pareja y el clima social familiar en adolescentes. *Interacciones*, 1(1), 29-44.
<https://ojs.revistainteracciones.com/index.php/ojs/article/view/2>
- Pérez, K., y Peley, R. y Saucedo,, E. (2019). El rendimiento académico de estudiantes universitarios del área de Psicología: relaciones con el clima organizacional. [Tesis de licenciatura, Universidad de la Rioja, Colombia].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6151979>
- Quiroz, S. (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en colegios municipales de concepción. (tesis de doctorado de la Universidad de Alcalá).
<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/50832/Tesis%20Sandra%20Ximena%20Quiroz%20Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riveras, J. (2021). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio.
<http://www.tdx.cat/handle/10803/672024>
- Rodríguez, Y. C. A., & Cárdenas, M. B. (2008). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121- 127.
- Rodríguez Molina, G. (2020). Funciones y Rasgos de liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. 14 N°2, 253 - 267.
- Salas, J. (2019). Liderazgo docente y clima áulico según los estudiantes del primer ciclo de la facultad de estomatología. [Tesis de licenciatura, Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1918>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista De Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, F. (2019). Guía de tesis y proyectos de investigación. Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Sierra, G. (2021). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/>
- Silva, C. (2020). Inteligencia emocional y clima del aula de las estudiantes de la Institución Educativa María Parado de Bellido del distrito del Rímac [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15677/Silva_PCA.pdf?sequence=1

Smith, N. y de Klerk, K. (2022). Teachers' perceptions and policy directives for transformative teacher leadership initiatives during and beyond covid-19. *School Leadership and Management* Volume 42, Issue 3, Pages 275 - 292. doi:10.1080/13632434.2022.2088490.

Soldevilla. (2019). Clima escolar en el logro de aprendizaje en comprensión lectora en Los Olivos Lima Perú. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28926/Soldevilla_HS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO. (28 de julio de 2020). Unión de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado el 19 de enero de 2022, de Informe de evaluación en América Latina y el Caribe: <https://es.unesco.org/news/estudio-regional-analisis-curricular-resultados>

Vicente, M. (2020). El liderazgo en la Educación. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2978/MONOGRAF%
c3%8dA%20-%20VICENTE%20SALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2978/MONOGRAF%c3%8dA%20-%20VICENTE%20SALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vizcaíno, A., y Cruz, B. (2019). Clima social familiar y habilidades sociales en estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Bilingüe-Awuajun, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientae]. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/436>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente: el objetivo del presente cuestionario es conocer el Liderazgo directivo. Le agradecemos de anticipado su colaboración y aporte con la presente Investigación. Por favor, lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas y marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta, según la siguiente escala.

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

DIMENSIONES / ÍTEMS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PENSAMIENTO ESTRATÉGICO						
1	¿El director asume responsabilidades con capacidad de liderazgo?					
2	¿El director motiva a los docentes ante los logros de su institución educativa?					
3	¿El director incentiva a sus docentes frente a las metas de aprendizaje?					
4	¿El director asume que los instrumentos de gestión son importantes?					
5	¿El director asume responsabilidades en forma adecuada en los proyectos para el bienestar de la comunidad educativa?					
6	¿El director asume responsabilidades para el bienestar de los estudiantes?					
7	¿El director asume responsabilidades en forma adecuada para la toma de decisiones?					
GESTIÓN DEL APRENDIZAJE						
8	El director realiza acciones pertinentes para mejorar el aprendizaje escolar					
9	El director proyecta la visión y misión de la institución en forma adecuada					
10	El director actúa correctamente en la distribución de las labores a los docentes					
11	El director asesora de manera adecuada a los docentes para la generación de aprendizajes significativos en los estudiantes					
12	El directivo promueve la identidad institucional en los estudiantes					
13	El directivo promueve la reflexión de sus docentes sobre los aprendizajes					
RELACIÓN CON LAS PERSONAS						
14	Como líder pedagógico, el director propicia una comunicación holística en diferentes direcciones y no en forma vertical o jerárquica					
15	El director propicia una relación grupal de confianza intra e interpersonal					
16	Se evidencia en la dirección un buen trato y asertividad con todos					
17	El director motiva en forma permanente mediante frases motivadoras y de aliento ante los logros del personal docente y otros en la institución					
18	Ante las dificultades, el director maneja su control emocional y no se deja llevar por situaciones adversas					
19	El director es un líder motivador permanente para el logro de los objetivos					
ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS						
20	La institución cuenta con todos los instrumentos de gestión debidamente organizados y a disposición de todos					
21	La institución cuenta con organigramas que reflejen su estructura funcional					
22	El director de la institución propia un liderazgo compartido con delegación de funciones					
23	El director realiza periódicamente la evaluación institucional con participación colegiada e instrumentos bien estructurados					
24	El director promueve una buena coordinación interna y externa de la institución					
25	El director promueve una efectiva proyección comunal de la institución					

Gracias por su tiempo

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Instrucciones: El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información sobre el clima institucional. La información es confidencial y reservada. Le presentamos una serie de ítems o enunciados. Le anticipamos nuestro reconocimiento. Léalos detenidamente y responda de manera sincera con una X en el casillero que crea conveniente, según la siguiente escala:

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

DIMENSIONES / ÍTEMS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
1. Se fomenta el trabajo en equipo con los miembros de la institución que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.					
2. Los docentes se dedican con ahínco y responsabilidad al logro de las metas institucionales que se han propuesto.					
3. Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de las metas institucionales.					
4. Espera alguna resolución de felicitación u otro documento escrito por las propuestas de mejora que realiza.					
5. Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.					
AUTORREALIZACIÓN					
6. Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.					
7. Se genera espacios de confraternidad, eventos grupales, festejos de integración y cooperación para el fortalecimiento de la convivencia interna.					
8. Se demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas.					
9. Se fortalece el trabajo para desarrollar las capacidades de los docentes de acuerdo al perfil del equipo docente.					
10. La dirección de esta institución se preocupa por las personas, sobre cómo se sienten y sus problemas.					
COMUNICACIÓN					
11. Los docentes se dirigen al director o colegas en estado de total reciprocidad y con empatía.					
12. Cuando nos dirigimos a nuestro grupo de trabajo, las ideas u opiniones que se expresan son entendidas y respetadas.					
13. Todos los miembros de la comunidad educativa expresan asertivamente sus ideas u opiniones al grupo de trabajo.					
14. Se interactúa con los pares para intercambiar experiencias mejorando el clima democrático en la institución.					
15. Se maneja una comunicación institucional amigable y motivadora con todos los miembros de la comunidad educativa.					
SUPERVISIÓN					
16. Los directivos adoptan decisiones democráticas y oportunas de acuerdo a la iniciativa del grupo o equipo de trabajo.					
17. El director realiza acompañamiento y soporte técnico antes, durante y después del desarrollo pedagógico, de manera asertiva.					
18. Las actividades de planificación curricular se realizan mediante el trabajo colegiado buscando siempre la articulación de áreas con los demás docentes.					
19. Se participa con los profesores de su grado, ciclo o área, en reuniones presenciales o virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.					

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento	Cuestionario: Liderazgo Directivo
Autor y año	Original: Flores y Tafur (2023)
	Adaptación: Ninguna
Objetivo del instrumento	Recolectar datos relevantes de la variable liderazgo directivo
Usuarios	30 trabajadores de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba
Forma de administración o modo de aplicación	Presencial
Validez	Mg. Juan Humberto Gamarra Carlos Mg. Pilar López Medina Dr. Carlos Castañeda Chávez
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0,96

Nombre original del instrumento	Cuestionario: Clima institucional
Autor y año	Original: Flores y Tafur (2023)
	Adaptación: Ninguna
Objetivo del instrumento	Recolectar datos relevantes de la variable Clima institucional
Usuarios	30 trabajadores de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba
Forma de administración o modo de aplicación	Presencial
Validez	Mg. Juan Humberto Gamarra Carlos Mg. Pilar López Medina Dr. Carlos Castañeda Chávez
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0,95

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición de variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
V1. Liderazgo directivo	Consiste en el accionar para ejercer influencia en los otros a través de comportamientos, actitudes y destrezas para guiar, maximizar esfuerzos, integrar compromisos, ejercer mucha motivación, conducentes al logro de los objetivos que han sido claramente establecidos y requeridos por la institución a fin de fomentar el crecimiento de sus integrantes (Bazo, 2019).	El liderazgo directivo involucra 4 dimensiones: pensamiento estratégico, gestión del aprendizaje, relación con las personas y estructuras organizativas; las cuales fueron evaluadas por medio del cuestionario de escala ordinal tipo Likert.	Pensamiento estratégico	- Promueve y gestiona - Direcciona y planifica	1 al 7	Cuestionario	Ordinal
			Gestión del aprendizaje	- Direcciona la pedagogía - Genera procesos de aprendizaje	8 al 13		
			Relación con las personas	- Influencia interpersonal - Orienta el buen clima institucional	14 al 19		
			Estructuras organizativas	- Coordina y motiva en equipo - Muestra autonomía en la organización	20 al 25		
V2. Clima institucional	Por otro lado, Sandoval (2004), manifiesta que el clima de una institución es "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, incluida la estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas, todo lo cual afecta directamente el comportamiento y el desempeño individual" (López, 2023, p. 25).	El clima institucional involucra 4 dimensiones: involucramiento laboral, autorrealización, comunicación y supervisión; las mismas que fueron evaluadas por medio del cuestionario de escala ordinal tipo Likert.	Involucramiento laboral	- Trabajo en equipo - Identidad institucional	1 al 5	Cuestionario	Ordinal
			Autorrealización	- Valoración y reconocimiento - Oportunidades de desarrollo	6 al 10		
			Comunicación	- Flexibilidad de interacción - Integración laboral	11 al 15		
			Supervisión	- Asesoramiento y acompañamiento - Monitoreo con flexibilidad	16 al 19		

Anexo 4: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 16 de abril de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 564-2024/UCT-EPG-D

Dr. Juan Antonio Medina Barrios
I.E. JOSE MARIA ARGUEDAS N°81034 – CIUDAD TAYABAMBA

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a Jheferson Mike Flores Valdiviezo, identificado con DNI N° 46472424, y Eddy Johnny Tafur Flores, identificado con DNI N° 44461729, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMBA 2023.**

Le presento a Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Brenán Escobedo
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Civ
Internada, archivo EPG

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

www.uct.edu.pe



Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta de recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Suarez Antonio Alfredo Barrera
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 19416637, en mi calidad de Director
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de Licencias Maiores nivel Secundaria
(Nombre del área de la empresa)

de la institución educativa **JOSÉ MARÍA ARGUEDAS** N° 81034 ubicada en la ciudad de Tarabamba

OTORGO LA AUTORIZACIÓN.


A los Sr(es) bachilleres Jheferson Mike Flores Valdiviezo, Identificado con DNI N° 46472424, y Eddy Johnny Tafur Flores. Identificado con DNI N° 44461729, del Programa de Maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa: José María Arguedas N° 81034 en su informe de tesis de investigación
(Detallar la información a entregarse)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

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

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

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa y/o institución.
 Mencionar el nombre de la empresa y/o institución.


[Firma]
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 19416637

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

[Firma]
Firma del Estudiante
DNI: 46472424

[Firma]
Firma del Estudiante
DNI: 44461729

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Jheferson Mike Flores Valdiviezo y . Eddy Johnny Tafur Flores; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMABA 2023**.

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

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

NOMBRE:

Gilmer Infantes Alfaro

FIRMA:



Fecha: 14 / 12 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMABA 2023**.

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

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

NOMBRE:

ENRIQUE GONZALEZ ZOLA

FIRMA:



Fecha: 14 / 12 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMABA 2023**.

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

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

NOMBRE:

ANGEL MITCHEL GAMEZ MELGAREJO

FIRMA:



Fecha: 14 / 12 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Jheferson Mike Flores Valdiviezo y . Eddy Johnny Tafur Flores; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMABA 2023.**

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

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

NOMBRE:

ROY DENNIS SANCHEZ ACOSTA

FIRMA:



Fecha: 14 / 12 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Jheferson Mike Flores Valdiviezo y . Eddy Johnny Tafur Flores; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMABA 2023.**

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

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

NOMBRE:

VIRGILIO BARRIOS PUELLÉS

FIRMA:



Fecha: 07 / 104 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Jheferson Mike Flores Valdiviezo y . Eddy Johnny Tafur Flores; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMABA 2023.**

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

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

NOMBRE:

Evelita Evelyn Tafur Jirero

FIRMA:



Fecha: 17 / 04 / 2024

Anexo 7: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el pensamiento estratégico y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la relación con las personas y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las estructuras organizativas y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el pensamiento estratégico y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023; Determinar la relación que existe entre la gestión del aprendizaje y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023; Determinar la relación que existe entre la relación con las personas y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023; Determinar la relación que existe entre las estructuras organizativas y el clima institucional en una Entidad Educativa del distrito de Tayabamba, 2023. 	<p>Hipótesis general</p> <p>HaG: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023;</p> <p>H₀G: La relación no es significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba, 2023.</p>	<p>V1. Liderazgo directivo</p> <p>D1. Pensamiento estratégico</p> <p>D2. Dirección del aprendizaje</p> <p>D3 Relación con las personas</p> <p>D4 Estructuras organizativas</p> <p>V2. Clima institucional</p> <p>D1. Involucramiento laboral</p> <p>D2. Autorrealización</p> <p>D3. Comunicación</p> <p>D4 Supervisión</p>	<p>Método</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo</p> <p>Correlacional</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: 30 trabajadores de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba.</p> <p>Muestra: 30 trabajadores de una Institución Educativa de Tayabamba – Tayabamba.</p>

Anexo 8: Validación de instrumentos



Trujillo, 10 de agosto del 2023

Lic./Mg./Dr.

Juan Humberto Gamarra Carlos

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores, estudiantes/egresados del Programa de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

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

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

Atentamente,

Jheferson Mike Flores Valdiviezo
Docente

Eddy Johnny Tafur Flores
Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Juan Humberto Gamarra Carlos
- 1.2 Institución donde labora: 80773 María Montessori- Buena Vista – Chilia – Pataz
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario: Liderazgo Directivo
- 1.4 Autor del instrumento: Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	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: El presente instrumento si aplica claramente en el estudio expuesto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100% OPINIÓN DE APLICABILIDAD Lugar y Fecha: Trujillo, 3 / 11 / 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 44925748 Teléfono: 959763117

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	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				25
Amplitud de contenido				25
Redacción de los Ítems				25
Claridad y precisión				25
Pertinencia				25

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Gamarra Carlos, Juan Humberto
COLEGIATURA: 15449257486
DNI: 44925748



Firma

Fecha: 3 / 11 / 2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Juan Humberto Gamarra Carlos
- 1.2 Institución donde labora: 80773 María Montessori- Buena Vista – Chilia – Pataz
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario: Clima institucional
- 1.4 Autor del instrumento: Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

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		
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: El presente instrumento si aplica claramente en el estudio expuesto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100% OPINIÓN DE APLICABILIDAD Lugar y Fecha: Trujillo, 3 / 11 / 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 44925748 Teléfono: 959763117

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	
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					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				19
Amplitud de contenido				19
Redacción de los Ítems				19
Claridad y precisión				19
Pertinencia				19

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Gamarra Carlos Juan Humberto
COLEGIATURA: 15449257486
DNI: 44925748



Firma

Fecha: 03 / 11 / 2023

Trujillo, 10 de agosto del 2023

Lic./Mg./Dr.

Pilar López Medina

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores, estudiantes/egresados del Programa de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

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

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

Atentamente,



Jheferson Mike Flores Valdiviezo
Docente



Eddy Johnny Tafur Flores
Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pilar López Medina
- 1.2. Institución donde labora: IE No. 80737 – Chongos – Tayabamba
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario: Liderazgo directivo
- 1.4. Autor del instrumento: Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		05	610	1115	1620	2625	3130	3635	4040	4145	4650	5155	5660	6165	6670	7175	7680	8185	8690	9195	96100
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: El presente instrumento si aplica claramente en el estudio expuesto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100% OPINIÓN DE APLICABILIDAD Lugar y Fecha: Trujillo, 04 / 11 / 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 45455810 Teléfono: 932293428

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	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				25
Amplitud de contenido				25
Redacción de los Ítems				25
Claridad y precisión				25
Pertinencia				25

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: López Medina, Pilar
COLEGIATURA: 1545455810
DNI: 45455810



Firma

Fecha: 04 / 11 / 2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pilar López Medina
- 1.2. Institución donde labora: IE No. 80737 – Chongos – Tayabamba
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario: Clima institucional
- 1.4. Autor del instrumento: Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		05	06	11	16	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: El presente instrumento si aplica claramente en el estudio expuesto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100% OPINIÓN DE APLICABILIDAD Lugar y Fecha: Trujillo, 04 / 11 / 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 45455810 Teléfono: 932293428

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	
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					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				19
Amplitud de contenido				19
Redacción de los Ítems				19
Claridad y precisión				19
Pertinencia				19

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: López Medina, Pilar
COLEGIATURA: 1545455810
DNI: 45455810



Firma

Fecha: 04 / 11 / 2023

Trujillo, 10 de agosto del 2023

Lic./Mg./Dr.

Carlos Castañeda Chávez

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores, estudiantes/egresados del Programa de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

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

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

Atentamente,



Jheferson Mike Flores Valdiviezo
Docente



Eddy Johnny Tafur Flores
Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Carlos Castañeda Chávez
- 1.2. Institución donde labora: IESPP Tayabamba
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario: Liderazgo directivo
- 1.4. Autor del instrumento: Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	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: El presente instrumento si puede ser aplicado claramente en el estudio expuesto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100% OPINIÓN DE APLICABILIDAD Lugar y Fecha: Trujillo, 08 / 11 / 2023



 Carlos Castañeda Chávez

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 19402625 Teléfono: 976242083

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	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				25
Amplitud de contenido				25
Redacción de los Ítems				25
Claridad y precisión				25
Pertinencia				25

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Castañeda Chávez, Carlos

COLEGIATURA:

DNI: 19402625


 Prof. Carlos Castañeda Chávez

Firma

Fecha: 08 / 11 / 2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Carlos Castañeda Chávez
- 1.2. Institución donde labora: IESPP Tayabamba
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario: Clima institucional
- 1.4. Autor del instrumento: Jheferson Mike Flores Valdiviezo y Eddy Johnny Tafur Flores
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamba 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	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: El presente instrumento si es aplicable claramente en el estudio expuesto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100% OPINIÓN DE APLICABILIDAD Lugar y Fecha: Trujillo, 08 / 11 / 2023



FRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 19402625 Teléfono: 976242083

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	
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					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				19
Amplitud de contenido				19
Redacción de los Ítems				19
Claridad y precisión				19
Pertinencia				19

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Castañeda Chávez, Carlos
 COLEGIATURA:
 DNI: 19402625



Prof. Carlos Castañeda Chávez

Firma

Fecha: 08 / 11 / 2023

Confiabilidad

Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Tayabamaba 2023

Variable 1: Liderazgo directivo

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Resultados obtenidos en el estudio piloto:

D1: pensamiento estratégico	D2: Gestión del aprendizaje	D3: Relación con las personas	D4: Estructuras organizativas	Variable: Liderazgo directivo
$\alpha_1 = 0.80$	$\alpha_2 = 0.84$	$\alpha_3 = 0.87$	$\alpha_4 = 0.83$	$\alpha_{var} = 0.96$

Interpretación de resultados del alfa de Cronbach

Considerando que:

Los resultados alcanzan valores de 0.8 hacia arriba lo que le corresponde una muy buena confiabilidad tal como lo indica (Barraza, 2007), en donde se considera que:

Valores de α	Criterio valorativo
$\alpha < 0.60$	Inaceptable
$0.60 < \alpha < 0.65$	Indeseable
$0.65 < \alpha < 0.70$	Mínimamente aceptable
$0.70 < \alpha < 0.80$	Respetable
$0.80 < \alpha < 0.90$	Muy Buena

Fuente: Barraza (2007)

Por lo tanto, el instrumento queda habilitado para ser aplicado a la muestra seleccionada

Variable 2: Clima institucional

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Resultados obtenidos en el estudio piloto:

D1: Involucramiento laboral	D2: Autorrealización	D3: Comunicación	D4: Supervisión	Variable: Clima institucional
$\alpha_1 = 0.89$	$\alpha_2 = 0.85$	$\alpha_3 = 0.81$	$\alpha_4 = 0.88$	$\alpha_{var} = 0.95$

Interpretación de resultados del alfa de Cronbach

Considerando que:

Los resultados alcanzan valores de 0.8 hacia arriba lo que le corresponde una muy buena confiabilidad tal como lo indica (Barraza, 2007), en donde se considera que:

Valores de α	Criterio valorativo
$\alpha < 0.60$	Inaceptable
$0.60 < \alpha < 0.65$	Indeseable
$0.65 < \alpha < 0.70$	Mínimamente aceptable
$0.70 < \alpha < 0.80$	Respetable
$0.80 < \alpha < 0.90$	Muy Buena

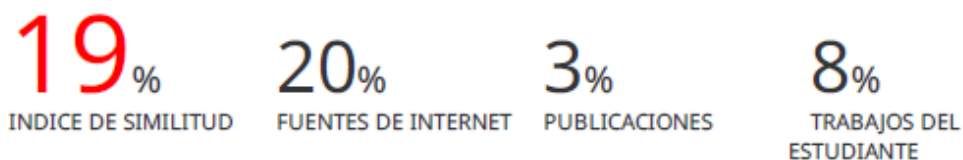
Fuente: Barraza (2007)

Por lo tanto, el instrumento queda habilitado para ser aplicado a la muestra seleccionada

Anexo 9: Reporte Turnitin

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TAYABAMBA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%